

রিপোর্টের মূল বিষয়সমূহ

- বর্তমানে ইউ.কে এর মোট জনসংখ্যার শতকরা ৮ ভাগ হচ্ছেন সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর লোক। ১৯৯৯ ইংরেজী থেকে ২০০৯ ইংরেজী সালের মধ্যে, কর্মপোযোগী বয়সের জনসংখ্যায় যে বৃদ্ধি ঘটবে তার অর্ধেকই হবেন সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর লোক।
- সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর লোকদের শক্তি এবং মেধা সবচেয়ে ভালভাবে কাজে লাগানোর বিষয়টি হবে সরকার, চাকুরীদাতা এবং সাথে সাথে জাতিগত সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর নিজেদের সামনে অন্যতম একটি চ্যালেঞ্জ।
- বর্তমানে, শ্রম বাজারে বিভিন্ন সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর সাফল্যের মধ্যে ব্যাপক পার্থক্য রয়েছে।
- গড়পরতায়, ইন্ডিয়ান এবং চীনারা শ্রম বাজারে অনেক ভাল করছেন, এমন কি, স্কুলের লেখাপড়া এবং শ্রম বাজারে তারা কোন কোন ক্ষেত্রে হোয়াইট জাতিগোষ্ঠীগুলো থেকে এগিয়ে রয়েছেন। এদের সাফল্য থেকে প্রমাণিত হয় যে, বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীকে আর্থিক ও সামাজিক ভাবে সমুন্নীত করার পথে বড় ধরনের কোন বাধা বিপত্তি নেই।
- তবে, অন্যান্য সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলো পিছিয়ে রয়েছেন। পাকিস্তানী, বাংলাদেশী এবং ব্ল্যাক ক্যারিবিয়ানদের মধ্যে হোয়াইট জাতিগোষ্ঠীগুলোর তুলনায় বেকারত্বের হার অনেক বেশি এবং তাদের আয়ও হোয়াইটদের তুলনায় কম। এর ফলে, শুধুমাত্র অর্থনৈতিক ক্ষতিই হচ্ছে না, বরং সামাজিক সমৃদ্ধিতেও তা হুমকি হিসাবে আবির্ভূত হচ্ছে। সরকারের প্রাধান্যমূলক কাজ হলো, স্কুলের লেখাপড়ায় এবং শ্রম বাজারে এই গোষ্ঠীগুলোর পারদর্শীতা উন্নত করা।
- রিপোর্ট থেকে বিশেষ ভাবে প্রমাণ পাওয়া যায় যে, সবকয়টি সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠী - এমন কি ইন্ডিয়ান এবং চীনাদের অপেক্ষাকৃত ভাল সাফল্য সত্ত্বেও - তাদের শিক্ষা ও অন্যান্য বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী এরা আশানুরূপ সাফল্য অর্জন করছেন না। এই ব্যাপারে বিহিত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সরকারকে নতুন অবকাঠামো তৈরি করতে হবে।
- এই রিপোর্টে সম্পূর্ণরূপে নতুন একটি উদ্যোগের কথা বলা হয়েছে। চাকুরী এবং পেশায় সফলতার পথে বাধা বিপত্তিসমূহ দূর করার ক্ষেত্রে এই পদ্ধতিটির আওতা, বৈষম্যতা বিরোধী উপস্থিত নীতিমালার আওতা থেকেও বেশি। এই উদ্যোগের মধ্যে স্কুল, চাকুরী, বাসস্থান এবং বৈষম্যতা বিষয়ে সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য স্থাপিত ব্যবস্থা গ্রহণের বিষয়গুলোও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। রিপোর্ট থেকে দেখা যায় যে, অর্থনৈতিক সমুন্নীতকরণ, বৃহত্তর সামাজিক এবং নাগরিক সমুন্নীতকরণের একটি অপরিহার্য উপাদান। সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর উন্নতির ব্যবস্থা করলে, অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি বাড়বে এবং শক্তিশালী সামাজিক সৌহার্দ্যতা গড়ে তোলার ক্ষেত্রে দ্বিগুণ মুনাফা অর্জিত হবে।
- উদ্যোগ বা নীতিটিতে প্রদত্ত ব্যবস্থাসমূহ চারটি শ্রেণীতে বিভক্ত:
 - শিক্ষা এবং চাকুরী ক্ষেত্রে দক্ষতার মান বাড়িয়ে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদেরকে চাকুরীর যোগ্যতা বাড়ানোর ব্যবস্থা গ্রহণ;
 - চাকুরী বিষয়ক বর্তমান কর্মসূচীসমূহকে নতুন ভাবে রূপদানের মাধ্যমে, বঞ্চিত এলাকাসমূহে চাকুরীর পথে বাধা বিপত্তি দূর করার ব্যবস্থা নেয়া, যেমন, নিম্ন মানের যাতায়াত বা পরিবহন ব্যবস্থা উন্নত করা, এবং নিজে নিজের কাজ করা (সেল্ফ এম্প্লয়মেন্ট) সম্প্রসারিত করার মাধ্যমে, চাকুরীর সাথে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদেরকে চাকুরীমুখী করে তোলা;
 - চাকুরীদাতাদেরকে উন্নত মানের পরামর্শ এবং সহায়তা প্রদান করা, এবং সরকারী ব্যবস্থাদিকে কার্যকরীরূপে কাজে লাগিয়ে কর্মস্থলে সবার জন্য সমান নীতির প্রসার ঘটানোর ব্যাপারে বিহিত ব্যবস্থা গ্রহণ; এবং
 - নীতি বা উদ্যোগটিতে প্রদত্ত সুপারিশ এবং প্রস্তাব সমূহ বাস্তবায়নের জন্য বিহিত ব্যবস্থা গ্রহণ। বাস্তবায়নের জন্য বহু-বিভাগীয় টাস্ক ফোর্স গঠন করা হবে এবং এর নেতৃত্বে থাকবেন একজন মিনিস্টার। টাস্ক ফোর্সে থাকবেন, সংশ্লিষ্ট মিনিস্টারগণ, উর্ধ্বতন কর্মকর্তাবৃন্দ এবং বহির্বিভাগীয় সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ। এই টাস্ক ফোর্স সেক্রেটারি অব স্টেট ফর ওয়ার্ক অ্যান্ড পেনসন এর মাধ্যমে ক্যাবিনেট কমিটি ওন ইকোনোমিক অ্যাফেয়ার্স, প্রোডাক্টিভিটি অ্যান্ড কমপিটিভিনেস এর কাছে রিপোর্ট প্রদান করবেন।

- লক্ষ্য হলো, সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর লোকেরা যাতে জীবনে সাফল্য লাভের পথে কোন বাধা বিপত্তির সম্মুখীন না হন, তা নিশ্চিত করা। আগামী দশ বছরের মধ্যে ব্রিটেনে বসবাসরত সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর লোকেরা যেন শ্রম বাজারের সুযোগ সুবিধা লাভের পথে কোন বাধা বিপত্তির সম্মুখীন না হন।
- অগ্রগতি পরিমাপ করা হবে: চাকুরীতে নিয়োগের হার ও আয় বৃদ্ধি পরিমাপ করে; সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর পেশামূলক যোগ্যতা কতোটুকু উন্নত হয়েছে তা হিসাব করে; জাতীয় অর্থনৈতিক দক্ষতায় উন্নয়ন; এবং সামাজিক সৌহার্দ্যতার মান পরিমাপ করে অগ্রগতি যাচাই করা হবে।
- তা বিভিন্ন ধরনের ব্যবহারিক কাজের উপর নির্ভর করবে, যেমন: লেখাপড়ায় পিছিয়ে থাকা গোষ্ঠীগুলোর শিক্ষার মান, এগিয়ে থাকা গোষ্ঠীগুলোর সমপর্যায়ে উন্নীত করার উপর; জবসেন্টার প্রাস সেবা ব্যবস্থা ব্যবহারকারী সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদের জন্য আরো দীর্ঘস্থায়ী চাকুরীর ব্যবস্থা গ্রহণের উপর; সবার জন্য সমান সুযোগ নীতি সম্পর্কে চাকুরীদাতাদের সচেতনতা বৃদ্ধি ও তাদের দ্বারা এই নীতিটির বাস্তবায়নের উপর।
- এই পদ্ধতিটি বাস্তবায়নের দায়িত্ব বহুলাংশে সরকার এবং সরকারের সবকয়টি এজেন্সি সমূহের উপর ন্যস্ত। তবে, রিপোর্টে সুস্পষ্ট করে বলা হয়েছে যে, এই ব্যাপারে সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর নিজেদের, এবং সাথে সাথে বেসরকারী চাকুরীদাতা এবং সরকারী প্রতিষ্ঠান সমূহেরও দায়িত্ব রয়েছে।

গড়পরতায়, শ্রম বাজারে সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীগুলো হোয়াইট জাতিগোষ্ঠী থেকে পিছিয়ে রয়েছে

হোয়াইট জনগোষ্ঠীর সাথে তুলনা করলে সবকয়টি সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর চাকুরীর হার কম।¹ ইন্ডিয়ানদের ছাড়া, অন্যান্য সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর আয় এবং পেশামূলক অগ্রগতি, হোয়াইট জাতিগোষ্ঠীদের তুলনায় কম। দুঃখজনক হলেও সত্য যে, চাকুরী এবং আয়ের ক্ষেত্রে এই বিরাজমান ব্যবধান কমছে না।

তবে, এর মধ্যে অনেক তারতম্য লুকিয়ে আছে: হোয়াইট জনগোষ্ঠীর সাফল্য এবং সংখ্যালঘু জনগোষ্ঠীর নিম্ন সাফল্যের পুরোনো ছবি এখন আর নেই।

গত তিন দশকে, ইউ.কে এর কয়েকটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠী বেশ ভাল অগ্রগতি সাধন করেছেন। চাকুরী, আয় এবং পেশামূলক অগ্রগতির পরিমাপে দেখা যায় যে, ইন্ডিয়ানরা হোয়াইট জনগোষ্ঠীর সমান সমান রয়েছেন, এমন কি কোন কোন ক্ষেত্রে, তারা অন্যান্য সংখ্যালঘু গোষ্ঠীকেই শুধু পিছনে ফেলে আসছেন না বরং হোয়াইট জাতিগোষ্ঠীদের থেকেও তারা এগিয়ে রয়েছেন। এই ছবিটি শিক্ষা ক্ষেত্রে তাদের সাফল্য, এবং শ্রম বাজারে দীর্ঘকালীন ও শক্তিশালী সাফল্য থেকেও প্রতিফলিত হয়।

যাই হোক না কেন, উল্লেখিত “সফল” গোষ্ঠীগুলো সহ - সব সংখ্যালঘু গোষ্ঠী যতোটুকু সাফল্য লাভ করার কথা ততোটুকু করছেন না ...

শ্রম বাজারে সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠী¹ এবং হোয়াইট গোষ্ঠীগুলোর পারদর্শীতার মধ্যে লক্ষণীয় এবং চিন্তনীয় ব্যবধান বিরাজ করছে। হোয়াইট ও সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর শিক্ষায় ও চাকুরীতে পারদর্শীতার মধ্যে যে ব্যবধান রয়েছে, সেই শ্রম বাজারে এই ব্যবধান দেখা দিচ্ছে। কর্মস্থলে অব্যাহত বৈষম্যতাও শ্রম বাজারে দক্ষতার মধ্যে ব্যবধান সৃষ্টির অন্যতম একটি কারণ। চাকুরী ক্ষেত্রে এবং সামাজিক নেটওয়ার্কে সীমিত সুযোগ সুবিধাও এই ব্যবধানে ইন্দন যোগাচ্ছে।

সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর অধিকাংশ সুশুভ প্রতিভা কাজে লাগানোতে ব্যর্থতার কারণে ইউ.কে এর অর্থনৈতিক দক্ষতায় খারাপ প্রভাব দেখা দিচ্ছে

যেহেতু আগামী দশকে কর্মপোয়োগী বয়সের লোকদের মধ্যে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদের সংখ্যা অর্ধেকেরও বেশি হবে সেহেতু শ্রম বাজারে এদের ব্যর্থতা সমস্যাটির মোকাবেলা করতে না পারলে, অর্থনীতি মারাত্মক ভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হবে।

¹ সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠী (ethnic minority) এবং হোয়াইট (White) শব্দসমূহ সহ মূল শব্দসমূহের ব্যাখ্যার জন্য মূল রিপোর্টের ৩নং সংযুক্তি (Annex 3) দেখুন।

নির্দিষ্ট কয়েকটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠীতে চাকুরীজীবীদের নিম্ন হারের কারণে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ব্যাহত হচ্ছে, বিশেষ করে, পূর্ণ চাকুরী এবং পারদর্শীতার ক্ষেত্রে এসব গোষ্ঠীগুলোর লোকদের হার কম। উদাহরণস্বরূপ, যদি পাকিস্তানীদের চাকুরীজীবীর হার ইন্ডিয়ানদের চাকুরীজীবীদের হারের সম পর্যায়ে আসে, তাহলে পাকিস্তানী পুরুষ এবং মহিলা কর্মীদের অনুপাত শতকরা ২৪ এবং ১৩৬ ভাগ বৃদ্ধি পাবে। এতে ৯৬,০০০ জন কর্মজীবী লোক ব্রিটেনের কর্মীবাহিনীতে যোগ দেবেন। একইভাবে, যদি ব্ল্যাক, পাকিস্তানী এবং বাংলাদেশীদের চাকুরীজীবীদের হার ইন্ডিয়ানদের সম পর্যায়ে হয়, তাহলে ব্রিটিশ কর্মীবাহিনীতে ১৮০,০০০ জন কর্মী বাড়বে।

শ্রম বাজারে অনগ্রসরতার কারণে সামাজিক দিক দিয়েও ক্ষতি হয়। শ্রম বাজারে ব্যর্থতার কারণে সামাজিক বিচ্ছিন্নতা বৃদ্ধি পায় এবং এতে ব্রিটেনের বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর মধ্যে সম্পর্কের অবনতি ঘটছে এবং বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর সৌহার্দ্যপূর্ণ অবস্থানকে বিপদের ঝুঁকিতে ফেলছে।

বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠী এবং নির্দিষ্ট কোন গোষ্ঠীর মধ্যে এই অনগ্রসরতার প্রকৃত অবস্থা এবং পরিমাণের মধ্যেও বিভিন্ন চিত্র লক্ষ্য করা যায়

১৯৬০ বা ১৯৮০ এর দশকের তুলনায়, বর্তমানে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীদের অবস্থা অনেকটা জটিল। উদাহরণস্বরূপ, বিভিন্ন এশীয়ান সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর অবস্থার মধ্যে লক্ষণীয় পরিমাণের মধ্যেও ভিন্ন ভিন্ন রূপ লক্ষ্য করা যায় - পাকিস্তানী এবং বাংলাদেশীদের থেকে ইন্ডিয়ানরা পেশার সিঁড়ি বেয়ে উপরে উঠার ক্ষেত্রেও অনেক এগিয়ে রয়েছেন এবং ইন্ডিয়ানরা চাকুরী ক্ষেত্রে ব্যাপক ভাবে কৃতকার্য হচ্ছেন। তাছাড়া, চাকুরীতে ইন্ডিয়ান মহিলাদের অংশগ্রহণের হারও অনেক বেশি। যদিও গড় বেতন এবং পেশায় সাফল্যের ক্ষেত্রে ব্ল্যাক আফ্রিকান এবং হোয়াইট গোষ্ঠীগুলোর মধ্যে সামান্য ব্যবধান লক্ষ্য করা যায়, তথাপি ব্ল্যাক ক্যারিবিয়ান গোষ্ঠী তুলনামূলক ভাবে অনেকটা পিছিয়ে রয়েছে।

সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীর নিজেদের মধ্যে এই ব্যবধানের কারণে শ্রম বাজারে এর প্রভাব আসে। লিঙ্গ, প্রজন্ম এবং ভৌগোলিক অবস্থান গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। লিঙ্গের প্রসঙ্গ আসলে, অনেক এশীয়ান জাতিগোষ্ঠীর মহিলাদের অংশগ্রহণের হার কম। অপর দিকে, ব্ল্যাক ক্যারিবিয়ান মহিলাদের অংশগ্রহণের হার তুলনামূলক ভাবে বেশি। সংখ্যালঘু গোষ্ঠীদের প্রথম প্রজন্মের ইমিগ্রান্টরা তাদের সন্তানদের থেকে শ্রম বাজারে কম পারদর্শীতা প্রদর্শন করেন। সর্বশেষে, কতিপয় সংখ্যালঘু গোষ্ঠী দেশের নির্দিষ্ট কয়েকটি স্থানে বসবাস করেন, যেমন, মিডল্যান্ডস এবং নর্থে পাকিস্তানীদের ঘনবসতির কারণেও চাকুরী ক্ষেত্রে বিরূপ প্রতিক্রিয়া দেখা দিচ্ছে।

শ্রম বাজারে অনগ্রসরতার পিছনে নিহিত কারণগুলোর মধ্যে বিভিন্ন রূপ লক্ষ্য করা যায়

একাধিক কারণে শ্রম বাজারে অনগ্রসরতা বিরাজ করছে। বিভিন্ন সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর শ্রেণী বা বর্ণগত পূর্ব ইতিহাস, সংস্কৃতি এবং পারিবারিক অবস্থা এই অনগ্রসরতায় ভূমিকা রাখছে। উপরে উল্লেখিত বিষয়গুলোর অন্যতম একটি লক্ষণ হলো, শিক্ষাদীক্ষায় অনগ্রসরতা। তাছাড়া, শিক্ষাদীক্ষায় পিছিয়ে থাকার বিষয়টি অনগ্রসরতার জন্য আলাদা একটি কারণ হিসাবেও কাজ করছে। জি.সি.এস.ই পরীক্ষায় ব্ল্যাক, পাকিস্তানী এবং বাংলাদেশী ছাত্রছাত্রী অন্য জাতিগোষ্ঠীর ছাত্রছাত্রীদের অনুপাতে অনেক কম এ*-সি গ্রেইড লাভ করে, বিশেষ করে, উপরোল্লিখিত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর ছেলেরা অন্যদের অনুপাতে কম গ্রেইড লাভ করে। তবে, জি.সি.এ.সি পর্যায়ে ইন্ডিয়ান ছাত্রছাত্রীরা হোয়াইট ছাত্রছাত্রীদের থেকে বেশি সাফল্য লাভ করছে। সে যাই হোক না কেন, লেখাপড়ায় সাফল্যের মধ্যে এই ব্যবধান কমিয়ে আনার পরও সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলো শ্রম বাজারে লক্ষণীয় পরিমাণে পিছিয়ে থাকবে।

সাধারণ ভাবে বলতে গেলে, ইন্ডিয়ানরা সহ জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকরা তাদের যোগ্যতা অনুযায়ী উপযুক্ত চাকুরী লাভ করেন না।

এর পিছনে বহু কারণ জড়িত রয়েছে। কোন কোন ক্ষেত্রে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলো বঞ্চিত এলাকাগুলোতে বসবাস করছেন। এসব এলাকা বিভিন্ন ধরনের সমস্যার সম্মুখীন - যেমন, খারাপ সরকারী পরিবহন ব্যবস্থা এবং বেকার পরিবারদের উচ্চ সংখ্যা - এবং এগুলো হয়তো সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোকে উপর বিশেষ ভাবে পিছিয়ে রাখছে।

বিষয়গুলো ছাড়াও, বৈষম্যতা একটি বিশেষ ভূমিকা রাখছে বলে জোরালো প্রমাণ পাওয়া গেছে। প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ বৈষম্যতা এবং হয়রানি² মোকাবেলায় 'সবার জন্য সমান সুযোগ' নীতিসমূহ বেশ সাফল্য অর্জন করেছে বটে, তবে এসব নীতিমালার এবং নীতিমালা বাস্তবায়নের পদ্ধতিগত শৃঙ্খলাহীনতার কারণে অনিচ্ছাকৃত ভাবে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোকে পিছিয়ে রাখার সমস্যাটি রয়েই গেছে।

শ্রম বাজারে সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীগুলোর সাফল্য বৃদ্ধির একটি কৌশল সম্পর্কে এই রিপোর্টে বর্ণনা করা হয়েছে

এই কৌশলের লক্ষ্য হলো, আগামী দশ বছর সময়ের মধ্যে ব্রিটেনে বসবাসরত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকেরা যেন শ্রম বাজারে সাফল্য অর্জনের বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা অনুধাবন ও লাভ করার ক্ষেত্রে উদ্বেগজনক বাধা বিপত্তির সম্মুখীন না হন। এই লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য কৌশলটিতে:

- বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর মধ্যে এবং প্রতিটি জাতিগোষ্ঠীর নিজের মধ্যে শ্রম বাজারে অনগ্রসরতার পরিমাণ, প্রকৃতি এবং কারণ হিসাবে নেয়া হয়েছে;
- অগ্রগতি পরিমাপ ও তদারকী করার বিষয়টি সুনিশ্চিত করা হয়েছে;
- প্রচলিত নীতিমালার উপর ভিত্তি করে কাজ চালিয়ে যাওয়ার ব্যবস্থা প্রদান করা হয়েছে। তবে এসব নীতিমালায় কখনো কখনো হালকা অথচ সম্পূর্ণরূপে নতুন ধারার পরিবর্তন আনা হবে এবং এভাবে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর জন্য শ্রম বাজারে সাফল্য, মূল নীতিমালা এবং কর্মসূচীর মাধ্যমে সরবরাহ সুনিশ্চিত করা হবে; যেসব নীতিমালা এবং কর্মসূচী গ্রাহকদের চাওয়া পাওয়া পরিপূর্ণ করবে; এবং
- চিহ্নিত করা করা হয়েছে যে, সরকারের এখতিয়ারের বাইরে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোরও নিজ নিজ দায়-দায়িত্ব রয়েছে, বিশেষ করে, স্কুল এবং কমিউনিটির মধ্যে সম্পর্ক প্রতিষ্ঠার মতো বিষয়াদিতে।

বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর নিজ নিজ চাওয়া পাওয়া অনুযায়ী সাড়া প্রদান করার উপযুক্ত করে এই কৌশলটি তৈরি করা হয়েছে

শ্রম বাজারে বিভিন্ন সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর বর্তমান অবস্থা জটিল এবং বিভিন্ন ধরনের। তাই, সবার জন্য একটি সাধারণ সমাধান হয়তোবা সঠিক হবে না। সেজন্য, বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর নিজ নিজ চাওয়া পাওয়া পরিপূর্ণ করার প্রতি লক্ষ্য রেখে এই কৌশলটি তৈরি করা হয়েছে। কোন কোন গ্রুপের ক্ষেত্রে হয়তোবা মা-বাবাদেরকে স্কুলের লেখাপড়ায় বেশি করে শরীক করার উপর জোর দেয়া হতে পারে; কোন কোন ক্ষেত্রে হয়তোবা চাকুরীর নমনীয় কর্মসূচী অথবা ব্যবসা বিষয়ে পরামর্শ ব্যবস্থা লাভের উপর জোর দেয়া হতে পারে; অন্যান্য ক্ষেত্রে হয়তোবা বিশেষ বিশেষ চাকুরীদাতাদের মধ্যে সচেতনহীনতার সমস্যা দূর করার বিষয়টিকে প্রাধান্য দেয়া হতে পারে।

কৌশলটিতে চারটি প্রধান ক্ষেত্রে দৃষ্টি নিবদ্ধ করা হয়েছে: শিক্ষা, চাকুরী, সবার জন্য সমান সুযোগ এবং সরবরাহ নিম্নলিখিত বিষয়গুলোর উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করা হবে:

- সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর লোকদের চাকুরীর যোগ্যতার উন্নয়ন;
- সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদেরকে আরো বেশি করে চাকুরীমুখী করে তোলা;
- সবার জন্য সমান সুযোগ নীতির প্রচার ও প্রসার; এবং
- সরকারের কাঠামোসমূহ পূর্ণগঠন করে প্রয়োজনীয় রদ-বদল আনয়ন।

² সংজ্ঞার জন্য মূল রিপোর্টের ৩নং সংযুক্তি (Annex 3) দেখুন।

জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর ছাত্রছাত্রীদের লেখাপড়ায় সাফল্য বাড়ানোর জন্য কার্যপোষোগী ব্যবস্থা নেয়ার দরকার...

শ্রম বাজারে দক্ষতা অর্জনের জন্য শিক্ষায় সাফল্য অর্জন অত্যন্ত অপরিহার্য একটি বিষয়। কয়েকটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠী লেখাপড়ায় ভাল করলেও, অন্যান্যরা লেখাপড়ায় পিছিয়েই রয়েছেন। এই রিপোর্টে:

- লেখাপড়ায় পিছিয়ে থাকা জাতিগোষ্ঠীগুলোর ছাত্রছাত্রীদের জি.সি.এস.ই পরীক্ষায় অব্যাহত ভাবে খারাপ ফলাফল করার বিষয়টি দূর করার জন্য জাতিগোষ্ঠী বিষয়টিকে শিক্ষাগত লক্ষ্যসমূহে অন্তর্ভুক্ত করার প্রস্তাব করা হয়েছে;
- বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীর লেখাপড়ায় সাফল্য সম্পর্কিত উপাত্ত আরো স্পষ্ট করে তৈরি করার সুপারিশ করা হয়েছে;
- বিভিন্ন সংস্কৃতির ছাত্রছাত্রীদেরক কৃতকার্যতার সাথে শিক্ষা প্রদানের জন্য উন্নত মানের ট্রেইনিং ব্যবস্থা সম্পর্কে স্কুলসমূহ এবং শিক্ষকদেরকে তথ্য প্রদানের ব্যবস্থা প্রদান করা হয়েছে। এর মধ্যে রয়েছে, উত্তম কার্যপদ্ধতি কার্যকরীরূপে প্রসার ঘটানো এবং কাজে লাগানো সুনিশ্চিত করার ব্যবস্থা;
- আর্থিক অনুদান এবং স্কুল পরিদর্শন ব্যবস্থা ব্যবহার করে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর ছাত্রছাত্রীদের লেখাপড়ায় সাফল্য বাড়ানোর উপায় প্রদান করা হয়েছে; এবং
- নতুন উপাত্ত সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণ করে, জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর ছাত্রছাত্রীদের লেখাপড়ায় সাফল্য অর্জন বিষয়ে ধারণা উন্নত করার বিভিন্ন উপায় প্রদান করা হয়েছে।

...লোকদেরকে চাকুরীমুখী করে তোলা, বিশেষ করে পিছিয়ে পড়া এলাকাসমূহের লোকদেরকে...

শ্রম বাজার সংক্রান্ত বিভিন্ন কর্মসূচী, বিশেষ করে নিউ ডিল কর্মসূচী গঠন করা হয়েছে ব্যক্তিগত পরামর্শদাতাদের মাধ্যমে তথ্য, ট্রেইনিং এবং সহায়তা প্রদান করে লোকদেরকে চাকুরীমুখী করে তোলার জন্য। কিন্তু নিউ ডিলের কয়েকটি স্কীম থেকে জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীসমূহ সম্পূর্ণ উপকার লাভ করছেন না। এই সমস্যার সমাধানের জন্য এই রিপোর্টে কার্যপোষোগী ব্যবস্থা রয়েছে, যেমন:

- চাকুরী সংক্রান্ত মূল কর্মসূচীসমূহ যাতে আরো কার্যকরীরূপে জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর কাছে পৌঁছে তা সুনিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ, যেমন, জবসেন্টার প্লাস অ্যাকশন প্লানে রদ-বদল আনয়ন করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের কথা বলা হয়েছে; এবং
- নিউ ডিল কর্মসূচীগুলোর নমনীয়তা বাড়ানো, “টেইলর্ড পাথওয়েইজ” এবং এম্প্লয়মেন্ট জৌন্স এর মতো নতুন ধারার কর্মসূচীসমূহের সাফল্যের উপর ভিত্তি করে এগিয়ে যাওয়ার প্রস্তাবসমূহ। এসব নতুন কর্মসূচীতে সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর চাওয়া পাওয়ার ব্যাপারে বিহিত ব্যবস্থা করার ব্যাপারে অনেক নমনীয় এবং বিবেচনামূলক ব্যবস্থা রয়েছে।

সংখ্যালঘু গোষ্ঠীসমূহ বহুলাংশে অনুন্নত এবং বঞ্চিত এলাকাসমূহে বাস করেন। এর সাথে বেকারত্ব, নিম্নমানের শিক্ষা, সরকারী ঘরবাড়ীতে থাকা এবং সমস্যা সম্পন্ন ব্যবসা বাণিজ্যের সম্পর্ক রয়েছে। নেইবারহুড রিনিউয়্যাল স্ট্র্যাটেজির মাধ্যমে উল্লিখিত কয়েকটি সমস্যা ইতিমধ্যেই সমাধান করা হচ্ছে। তবে, নিম্নলিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তাতে আরো সাহায্য হতে পারে:

- বাসস্থান, ট্রেইনিং এবং চাকুরী বিষয়ক বিভিন্ন উদ্যোগের মধ্যে জোরালো সংযোগ স্থাপন করার মাধ্যমে। উদাহরণস্বরূপ, জবসেন্টার প্লাস অফিসগুলোকে উৎসাহ প্রদান করা দরকার, যাতে তারা ট্রেইনিং এবং চাকুরীর সুযোগ সুবিধার বিকাশ ও প্রসার ঘটানোর লক্ষ্যে বাসস্থান প্রদানকারীদের সাথে শরীকানার সাথে কাজ করে যান; এবং
- আবাসিক এবং শ্রম বাজারে গতিশীলতা বাড়ানোর উদ্দেশ্যে হাউজিং অ্যান্ড এম্প্লয়মেন্ট মোবিলিটি সার্ভিস (HEMS)-কে গতিশীল করে তুলে।

সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর লোকদের মধ্যে, নিজে নিজের কাজ করা বা সেলফ এম্প্লয়মেন্ট এর হার বেশি হলেও, তারা সাধারণত ছোটখাটো ব্যবসা বাণিজ্য করেন, এবং তাদের মধ্যে ব্যবসায় ব্যর্থতা অপেক্ষাকৃত ভাবে বেশি। এর কারণের একটি অংশ হয়তো হতে পারে যে, উপস্থিত ব্যবসা সংক্রান্ত পরামর্শ তাদের কাছ পৌঁছানো হচ্ছে না। এই রিপোর্টে:

- স্মল বিজনেস সার্ভিস এবং বিজনেস লিংক এর পরিচালকদের প্রতি আহ্বান জানানো হয়েছে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীদের ব্যবসা সম্পর্কে আরো তথ্য সংগ্রহ করার জন্য, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীদের কাছে পৌঁছানোর উদ্দেশ্যে আরো কার্যকরী পদ্ধতি গড়ে তোলার জন্য; এবং

- স্মল বিজনেস সার্ভিস এর সেবাসমূহ সম্পর্কে জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর ব্যবসায়ীদের মধ্যে সচেতনতার বাড়ানোর সুপারিশ করা হয়েছে, যেমন, জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীসমূহের ব্যবসায়ীদের সম্পর্কিত জাতীয় স্তরের উপাত্ত তৈরি করা এবং এবং জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর ব্যবসা সংস্থাগুলোর সাথে শরীকানার সাথে কাজ করা।

...এবং কর্মস্থলে 'সবার জন্য সমান সুযোগ' নীতির প্রসার ঘটানো...

গত তিন দশকে জাতিগোষ্ঠী সমূহের মধ্যে সম্পর্কের এবং সবার জন্য সমান সুযোগ নীতি বাস্তবায়নে উন্নতি হয়েছে, এতে কোন সন্দেহ নেই। তবে এতদসত্ত্বেও, জাতি বিরোধী বৈষম্যতা এবং হয়রানি এখনো সংঘটিত হচ্ছে। কিছু সংখ্যক চাকুরীদাতা পরোক্ষ বৈষম্যতা সম্পর্কে ওয়াকিবহাল নন। এই রিপোর্টে:

- কর্মস্থলে যাতে অধিক সংখ্যক চাকুরীকর্তা সবার জন্য সমান সুযোগ নীতি বাস্তবায়ন করতে পারেন, তা সুনিশ্চিত করার জন্য 'সবার জন্য সমান সুযোগ' নীতি বাস্তবায়নের উত্তম কার্যপদ্ধতি সমূহকে সমর্থন করে উপস্থিত সেবাসমূহকে সম্প্রসারিত করার আহ্বান জানানো হয়েছে;
- কর্মস্থলে নীতি পদ্ধতি ভিত্তিক পরোক্ষ বৈষম্যতা মোকাবেলা করার সর্বোত্তম উপায় সমূহ মূল্যায়ন করে দেখার জন্য সরকারের প্রতি প্রস্তাব করা হয়েছে। প্রস্তাব করা হয়েছে যে, অভিযোগকারীদের নিজ নিজ অভিজ্ঞতার গন্ডি ছাড়িয়ে বৈষম্যতার কারণসমূহ সম্পর্কে বৃহত্তর সুপারিশ করার জন্য এম্প্লয়মেন্ট ট্রাইবুন্যালকে ক্ষমতা প্রদান করবেন কিনা তা যেন সরকার প্রথমত বিবেচনা করে দেখেন;
- সুপারিশ করা হয়েছে যে, কন্স্ট্রাক্টরদের চাকুরী বিষয়ক কার্যনীতি পরিবর্তন করার লক্ষ্যে, সরকারের উচিত জনগণের জন্য প্রদত্ত সেবাসমূহকে হাতিয়ার হিসাবে ব্যবহার করা সম্পর্কে রাষ্ট্রীয় কর্তৃপক্ষগুলোর জন্য পথ-নির্দেশনা তৈরি করা; এবং
- সমাজে সবার জন্য সমান সুযোগ নীতি সম্পর্কে ধারণা গড়ে তোলার এবং প্রসার ঘটানোর অভিযান শুরু করার প্রয়োজনীয়তাকে সমর্থন করা হয়েছে।

এই নীতিমালার বাস্তবায়নের জন্য বর্তমান সরকারী কাঠামো এবং বর্তমানে যে পদ্ধতিতে কাজ করে আসা হচ্ছে তাতে পরিবর্তন আনয়নের দরকার হবে

এই রিপোর্টে প্রদত্ত নীতি বা পদ্ধতিগুলো বাস্তবায়নে সফল হতে হলে, জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর চাওয়া পাওয়ার ব্যাপারে সরকার যেভাবে বিহিত ব্যবস্থা নিচ্ছে, সরকারকে তাতে পরিবর্তন আনতে হবে। কয়েকটি বিভাগকে বেশ কিছু সংখ্যক কাজ জরুরী ভিত্তিতে গ্রহণ করতে হবে। অন্যান্য কাজগুলোর জন্য আন্তঃবিভাগীয় সহযোগিতার দরকার হবে।

জাতিগত সংখ্যালঘু গোষ্ঠীদের মধ্যে চাকুরীজীবী লোকদের হার এবং জাতীয় সর্বমোট হারের মধ্যে পার্থক্য লক্ষণীয় পরিমাণে কমিয়ে আনার জন্য ডি.ডব্লিউ.পি (DWP) এবং ডি.টি.আই (DTI) একই ধরনের পি.এস.এ (PSA) লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে। ডি.এফ.ই.এস, ডি.টি.আই এবং ডি.ডব্লিউ.পি - ইত্যাদি সম্মুখভাগের বিভাগসমূহের প্রাধান্যমূলক কাজ হলো, সংখ্যালঘু জাতিগোষ্ঠীগুলোর উপর জোরালো ভাবে মনোযোগ প্রদান করা। এটিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য:

- একটি টাস্ক ফোর্স গঠন করা হবে এবং এটির নেতৃত্বে থাকবেন মিনিস্টার ফর ওয়ার্ক। এত থাকবেন প্রধান প্রধান সরকারী এবং বেসরকারী বিভাগের কর্মকর্তাবৃন্দ। এই টাস্ক ফোর্সের উদ্দেশ্য হবে, সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলোর শ্রম বাজারে সফলতা উন্নত করার জন্য বিভিন্ন বিভাগ যাতে সুসংঘবদ্ধ ভাবে কাজ করে যাওয়ায় সাহায্য করা;
- ডি.ডব্লিউ.পি (DWP) এর একজন মিনিস্টারিয়েল চ্যাম্পিয়ন, সেক্রেটারী অব স্টেইট ফর ওয়ার্ক অ্যান্ড পেনসন্স এর কাছে রিপোর্ট প্রদান করবেন। সেক্রেটারী অব স্টেইট ফর ওয়ার্ক অ্যান্ড পেনসন্স, ক্যাবিনেট কমিটি ওন ইকোনোমিক অ্যাফেয়ার্স, প্রোডাক্টিভিটি অ্যান্ড কমপিটিভিনেস এর কাছে দায়বদ্ধ থাকবেন; এবং
- টাস্ক ফোর্স বার্ষিক ভাবে এর অগ্রগতির উপর রিপোর্ট প্রদান করবেন এবং এই রিপোর্টে প্রদত্ত প্রস্তাব এবং সুপারিশমালা কতোটুকু কার্যকারীতার সাথে বাস্তবায়ন করা হচ্ছে তা তিন বছর পর পর্যালোচনা করে দেখবেন।