

اہم نکات

● نسلی اقلیتیں فی الوقت یو کے کی آبادی کا 8 فیصد ہیں۔ 1999ء اور 2009ء کے دوران وہ کام کاج کرنے والی آبادی کی عمر میں شرح میں نصف کا اضافہ کریں گی۔

● آجروں اور حکومت، کے ساتھ ساتھ خود نسلی اقلیتوں کے لئے اپنی قوت اور ہنرمندی کا بہترین استعمال ایک بڑا معرکہ یعنی چیلنج ہوگا۔

● فی الوقت، مختلف نسلی اقلیتوں کے گروپوں کی جانب سے لیبر مارکیٹ میں حصول کامیابی کا خاصا وسیع فرق پایا جاتا ہے۔

● ہندوستانی اور چینی، اوسطاً بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کر رہے ہیں، اور اکثر سکولوں اور لیبر مارکیٹ میں سفید فام افراد کے مقابلے میں بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کر رہے ہیں۔ اُن کی کامیابی ظاہر کرتی ہے کہ اُن کے راستے میں معاشی اور سوشل کامیابی کے حصول میں کوئی ناقابلِ عبور رکاوٹ نہیں ہے۔

● بہر حال، دیگر گروپ کم بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کر رہے ہیں۔ پاکستانی، بنگلہ دیشی اور کریمین کے سیاہ فام افراد، اوسطاً، سفید فام افراد کی نسبت زیادہ پیر و زگاری اور کم اجرت کے مسئلہ سے دوچار ہیں۔ اس سے نہ صرف معاشی اخراجات بلکہ امکانی سوشل میل جول کیلئے خطرہ پیدا ہوتا ہے۔ حکومت کی اول فوجیت ان گروہوں کی سکولوں اور لیبر مارکیٹ میں کارکردگی کو بہتر بنانا ہے۔

● واضح طور پر، اس رپورٹ میں شواہد یہ ظاہر کرتے ہیں کہ تمام اقلیتی گروہ - وہ بھی جو کہ نسبتاً کامیابی سے سُرخرو ہیں، جیسا کہ ہندوستانی اور چینی - بھی تعلیم اور دیگر خصوصیات میں اتنی اچھی کارکردگی کا مظاہرہ نہیں کر رہے جتنا کہ اُنہیں کرنی چاہئے تھی۔ حکومت عمل کے لئے ایک نیا لائحہ عمل تشکیل دینا چاہتی ہے۔

● یہ رپورٹ ایک نیا راستہ متعین کرتی ہے جو کہ روایتی غیر امتیازی پالیسیوں سے بڑھ کر اُن بہت سے عوامل کا احاطہ کرتا ہے جو کہ ملازمت اور پیشہ ورانہ مہارت کی راہ میں حائل ہیں، بشمول سکولوں، ملازمتوں، رہائش اور امتیاز پر ہدفِ عمل۔ یہ رپورٹ ظاہر کرتی ہے کہ وسیع سوشل اور علاقائی ہم آہنگی کا ایک اہم جُرم معاشی ہم آہنگی ہے۔ نسلی اقلیتوں کے کامیابیوں کو بڑھانے کا عمل معاشی ترقی اور مضبوط تر سوشل لگاؤ کا دوہرا فائدہ فراہم کر سکتا ہے۔

● خصوصی پالیسی کے اقدامات چار زُمروں میں آتے ہیں:

- تعلیمی اور ہنر کی کارکردگی کو بڑھا کر نسلی اقلیتوں کے ملازمت کے لئے مواقع کو بہتر بنانے کا عمل؛

- پہلے سے موجود ملازمت کے پروگراموں میں اصلاحات کر کے نسلی اقلیتوں کو کام دلانے کا عمل، دیہی علاقوں میں کام سے متعلق خاص رکاوٹوں کا بوجھ پانا، جیسا کہ غیر معیاری ٹرانسپورٹ، اور سیلف ایمپلائمنٹ کو فروغ دینا؛

- آجروں کو بہتر مشاورت اور مدد دیکر کام کی جگہ پر مساوی مواقع کو فروغ دینے کا عمل، اور بہتری کے طریقہ کار کے موثر استعمال کے ذریعے جیسا کہ عوام الناس کی فراہمی؛ اور

- نتائج کے حصول کا عمل جسکی سربراہی محکمانہ ٹاسک فورس سے متعلقہ وزراء، اعلیٰ حکام اور اہم سٹیک ہولڈر کر رہے ہوں، جو کہ ورک اور پینشن کے سیکریٹری آف سٹیٹ کی وساطت سے کیبنٹ کے معاشی معاملات کی کمیٹی یعنی کیبنٹ کمیٹی آن اکنامک فیوز، پروڈکٹیوٹی اور کمپی ٹیونس کو ذمہ دار ہو۔

- مقصد یہ ہے کہ اس بات کو یقینی بنایا جائے کہ نسلی اقلیتوں کو حصول مقاصد میں رکاوٹوں کا سامنا نہ کرنا پڑے۔ دس سال کے عرصہ میں، برطانیہ میں رہنے والے نسلی گروہوں کو لیبر مارکیٹ میں مواقع کو جاننے اور انکا اندازہ لگانے میں مزید غیر ضروری رکاوٹوں کا سامنا نہ کرنا پڑے۔
- ترقی پانچے کا معیار: شرح ملازمت اور آمدنی میں اضافہ؛ نسلی اقلیتوں کے پیشہ ورانہ صلاحیتوں میں بہتری؛ بہتر قومی معاشی کارکردگی؛ اور وسیع تر سوشل بھائی چارہ ہوگا

● اس کا انحصار ٹھوس ترقی اور بہت سے کاموں پر ہوگا مثلاً ان گروہوں کا جنہوں نے کم تعلیم حاصل کی ہے، ان کی تعلیمی قابلیت کو بڑھا کر ان گروہوں کے برابر لانا جو زیادہ تعلیم یافتہ ہے؛ جب سینٹر پلس کی خدمات کے ذریعے سے نسلی اقلیتوں کے لئے زیادہ مناسب ملازمتوں کا حصول؛ اور آجرین کا مساوی مواقع کو زیادہ سمجھنا اور اُسکا زیادہ استعمال۔

● حکومت اور اُسکے اداروں پر اس حکمت عملی کو نافذ کرنے کی زیادہ ذمہ داری عائد ہوتی ہے۔ بہر حال، یہ رپورٹ اس امر کو واضح کرتی ہے کہ خود نسلی اقلیتوں نجی آجروں اور عوامی اداروں پر اپنے طور پر بھی ذمہ داری عائد ہوتی ہے۔

اوسطاً، لیبر مارکیٹ میں نسلی اقلیتیں سفید فام افراد کی نسبتاً خسارے میں ہیں

تمام نسلی اقلیتوں میں شرح ملازمت سفید فام آبادی کی نسبت کم ہے۔¹ انڈین افراد کے اہم استثنائی سے قطع نظر، کام میں ترقی اور آمدنی کے اضافے میں مسلسل طور پر کمی پر قائم ہیں۔ یقیناً، ان فاصلوں میں کمی نہیں ہو رہی ہے

بہر حال، یہ بات بہت بڑے فرق کو چھپا رہی ہے: سفید فام افراد کی کامیابی کی بڑی تصویروں نسلی اقلیت کے کم محاصلات اب ایک گئی گزری بات ہے

گذشتہ تین دہائیوں میں یوکے میں کچھ نسلی اقلیتوں کی کارکردگی بہت بہتر رہی ہے۔ ملازمت کے پیمانے پر، کام میں آمدن اور ترقی میں انڈین نہ صرف دیگر نسلی اقلیتیں لیکن اکثر سفید فام افراد سے بھی بہتر، یا اچھی کارکردگی کا مظاہرہ کرنے کا واضح نمونہ پیش کر رہے ہیں۔ تعلیم میں بھی اسی کارکردگی کے نمونہ کی عکاسی ہو رہی ہے، جو کہ طویل المدت میں لیبر مارکیٹ میں کامیابی کے امکانات کو تقویت دے رہا ہے۔

¹ اہم الفاظ کی فہرست کے لئے، بشمول نسلی اقلیت اور سفید فام، اصل رپورٹ کا دیباچہ 3 دیکھئے

اس سب کے باوجود، تمام لسانی اقلیتیں - بشمول ان ” کامیاب “ گروہوں کے - اتنی اچھی کارکردگی کا مظاہرہ نہیں کر رہے جتنا کہ انہیں کرنا چاہئے....

لیبر مارکیٹ میں نسلی اقلیتوں اور سفید فام افراد کی کارکردگی کے بارے میں اہم اور پریشان کن تضادات پائے جاتے ہیں جنہیں اُنکے تعلیمی معیار اور مہارتوں کے ساتھ منسلک نہیں کیا جاسکتا۔ کام کی جگہ پر قائم امتیاز اس کی ایک اہم وجہ ہے۔ سوشل نیٹ ورک اور ملازمت تک محدود پہنچ بھی پریشان کن ہے، اور اسکے اثر میں اضافہ کرتا ہے۔

نسلی اقلیتوں کی صلاحیتوں سے بہترین فائدہ اُٹھانے میں ناکامی کا اثر یو کے کی مجموعی معاشی کارکردگی پر پڑ رہا ہے۔

اگلی دہائی میں جب کام کاج کے قابل افراد میں سے آدھے کا اضافہ نسلی اقلیتوں سے ہوگا، لیبر مارکیٹ کا مشکلات سے نبٹنے میں ناکامی اور غیر معیاری کارکردگی کے سنگین معاشی نتائج ہونگے۔ مخصوص نسلی اقلیتی گروہوں میں ملازمت کا کم حصول معاشی ترقی کی رفتار کو کم کرتا ہے، خاص طور پر اگر اسے مکمل ملازمت اور ہنر کی کمی کے تناظر میں دیکھا جائے۔ مثال کے طور پر، اگر پاکستانیوں کی ملازمت کی تعداد اپنے مد مقابل انڈینز سے مطابقت رکھتی ہو، تو کام کرنے والے مرد و زن کا تناسب حسب ترتیب 24 اور 136 فیصد بڑھ جائے گا، جو کام کرنے والے افراد میں تقریباً 96,000 کا اضافہ ہے۔ اسی طرح، اگر سیاہ فام، پاکستانی اور بنگلہ دیشی گروہوں کا ملازمت کا تناسب انڈینز کے برابر ہو، تو کام کرنے والی برٹش افرادی قوت 180,000 سے بڑھ جائے گی۔

لیبر مارکیٹ کے خسارے کی سیاسی اور سوشل قیمت بھی ہے، لیبر مارکیٹ میں محاصل میں ناکامی سوشل علیحدگی کو جنم دیتی ہے، جس سے برطانیہ میں نسلی گروہوں کے درمیان تعلقات خراب ہوتے ہیں اور سوشل بھائی چارہ کو خطرہ لاحق ہوتا ہے۔

اس نقصان کی حد اور قسم میں وسیع طور پر تغیر پایا جاتا ہے، بہر حال، یہ فرق بذات خود کسی نسلی اقلیتی گروہ یا دیگر نسلی اقلیتی گروہوں میں پایا جاتا ہے۔

1960ء اور 1980ء کی نسبت اب نسلی گروہوں کی صورتحال بہت زیادہ پیچیدہ ہے۔ واضح اختلافات ہیں، مثال کے طور پر، ایشین گروہوں کے درمیان، انڈینز کی ملازمت کی تعداد اور پیشہ ورانہ کامیابیاں پاکستانیوں اور بنگلہ دیشیوں سے زیادہ ہیں، اور اسکے ساتھ ساتھ عورتوں کی شمولیت کی تعداد بھی زیادہ ہے۔ سیاہ فام کی آبادی میں نقصانات کا نمونہ دیگر نوعیت کا ہے۔ اوسط آمدن اور پیشہ ورانہ کارکردگی میں جب کہ سیاہ فام افریقی گروہوں اور سفید فام میں معمولی سا فرق ہے، لیکن سیاہ فام کریبین گروہ موازنہ کریں تو وہ خاصے نقصان میں ہیں۔

نسلی اقلیتی گروہوں میں امتیاز لیبر مارکیٹ پر بھی اثر ڈالتا ہے۔ جنس، نسل اور جغرافیہ اہم کردار ادا کرتا ہے۔ جنس کے معاملے میں، بہت سے ایشیائی گروہوں کی خاصیت عورتوں کی کم شمولیت کے طور پر ہے، یہ ایک ایسی چیز ہے جو کہ سیاہ فام کریبین آبادی میں اس کے برعکس ہے۔ نسلی اقلیتوں کی پہلی نسل کے مہاجرین لیبر مارکیٹ میں اپنے بچوں کی نسبت کم فیض یاب ہوئے۔ بلا آخر، سکونت اختیار کرنے کے طرز جو کہ کچھ گروہوں کو ملک کے کچھ خاص مقامات تک لے گیا۔ مثال کے طور پر شمال اور ملینڈ میں پاکستانیوں کی کثیر تعداد آبادی - ملازمت نتائج پر اثر انداز ہوئے۔

لیبر مارکیٹ کے نقصانات کی وجوہات کچھ کم نہیں ہیں

لیبر مارکیٹ کے نقصان کے اس نمونہ کی صرف ایک وجہ نہیں ہے۔ مختلف نسلی اقلیتوں کی ذات یا درجہ کا پس منظر، تہذیب اور فیملی کا طرز حیات سب اس میں شامل ہیں۔ کم تعلیمی کارگردگی بذات خود ایک اہم عنصر اور ان عناصر کی علامت ہے۔ ان طالب علموں کی تعداد جنہوں نے GCSE میں پانچ یا زائد A* - C حاصل کئے سیاہ فام، پاکستانی اور بنگلہ دیشی افراد میں سب سے کم ہے، خاص طور پر لڑکوں میں، بمقابلہ سفید فام افراد کے۔ اگرچہ GCSE میں انڈیز کی کارگردگی درحقیقت سفید فام افراد سے بہتر ہیں۔ بہر حال، جب تعلیمی محاصلات کے تناظر میں دیکھا جاتا ہے، نسلی اقلیتیں لیبر مارکیٹ میں پھر بھی خاصے نقصانات سے دوچار ہیں۔

مجموعی طور پر، نسلی اقلیتیں - بشمول انڈیز - کو وہ ملازمتیں نہیں مانتیں جو انکی قابلیت کے معیار کے مطابق ہوں۔

اس کی بہت سی وجوہات ہیں۔ کچھ معاملات میں، نسلی اقلیتی گروہ محروم علاقوں یا کم ترقی پزیر علاقوں میں رہائش پزیر ہیں۔ ان علاقوں میں رکاوٹیں ہیں۔ جیسا کہ گئی گزی ٹرانسپورٹ اور ان علاقوں میں الگ تھلگ ہیں جہاں زیادہ گھروں میں بیروزگاری ہے۔ یہ غیر متناسب طور پر نسلی اقلیتوں پر اثر انداز ہوتا ہے۔

بہر حال، اس امر کے بھی ٹھوس شواہد ہیں کہ اس میں امتیاز بھی ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔ مسابقتی مواقع کے قانون سے امتیاز اور ایڈار سائی سے نبرد آزما ہونے میں کامیابی حاصل ہوئی ہے، بلا واسطہ امتیاز - جہاں پالیسیوں اور عمل کی وجہ سے لسانی اقلیتوں کے نقصان پر غیر توجہ طلب نتائج مرتب ہوئے ہیں۔ ابھی بھی ایک مسئلہ ہے۔

یہ رپورٹ لیبر مارکیٹ میں لسانی اقلیتوں کی کارگردگی کو بہتر بنانے کی حکمت عملی تشکیل دیتی ہے

اس حکمت عملی کا مقصد یہ ہے کہ دس سال کے عرصہ میں یو کے میں رہنے والے لسانی گروہوں کو لیبر مارکیٹ میں اپنے محاصلات کے مواقع تک پہنچانے اور ان کے حصول میں غیر ضروری رکاوٹیں پیش نہ آئیں۔ اس مقصد کے حصول کے لئے حکمت عملی:

- کسی نسلی گروہ میں یا مختلف نسلی اقلیتی گروہوں میں لیبر مارکیٹ کے نقصانات کے وسیع فرق کا اس حد تک احاطہ کرتی ہے، کہ وہ نقصانات کس قسم کے ہیں اور انکی کیا وجوہات ہیں؛
- اس امر کو یقینی بناتی ہے کہ کامیابی کا اندازہ کیا جائے اور اس پر نظر رکھی جائے؛
- موجودہ پالیسیوں پر عمل پیرا ہوتے ہوئے۔ اکثر مستقبل کی اچھی تبدیلیوں سے - اس بات کو یقینی بنایا جائے مرکزی پالیسیاں اور پروگرام، جو کہ اپنے استعمال کنندگان کی ضروریات کے مطابق ہیں کے ذریعے سے نسلی اقلیتوں کے لیبر مارکیٹ میں کامیابیوں کو ان تک پہنچایا جائے؛ اور
- یہ جانتی ہے کہ حکومت کے باہر، نسلی اقلیتوں کی خود اپنی ذمہ داریاں بھی ہیں، خاص طور پر ان حدود میں جیسا کہ سکولوں اور کمیونٹیوں کے تعلقات۔

حکمت عملی اس طور پر بنائی گئی ہے کہ وہ اس امر کو یقینی بنا سکے کہ اُسے پیچیدہ حقیقت سے زیادہ بامقصد جواب مل سکے۔

لیبر مارکیٹ کی پیچیدگی اور اتار چڑھاؤ اور اس میں مختلف نسلی اقلیتوں کی صورتحال کا مطلب یہ ہے کہ اصل حل اکثر غیر موزوں ہوگا۔ اس کی بجائے، یہ حکمت عملی اس طرح بنائی گئی ہے کہ زیادہ سے زیادہ بامقصد عمل کی اجازت دے سکے جو کہ مختلف گروہوں کی مختلف ضروریات کو پورا کر سکے۔ کچھ معاملات میں، شاید اس بات کو ترجیح دی جائے گی کہ والدین کو سکولوں کی جانب زیادہ مائل کیا جائے، کچھ معاملات میں شاید زیادہ لچک دار ملازمت کے پروگراموں یا کاروباری مشاورت تک رسائی؛ دیگر معاملات میں، ترجیح شاید مخصوص آجروں کی محدود آگاہی سے نبتا۔

حکمت عملی چار اہم حدود پر توجہ مبذول کرتی ہے: تعلیم، ملازمت، مساوی مواقع اور انہیں بہم پہنچانا

حکمت عملی مندرجہ ذیل پر توجہ مرکوز کرتی ہے:

- نسلی اقلیتوں کے مواقع ملازمت کو بڑھانا؛
- نسلی اقلیتوں کے کام سے متعلق روابط کو بڑھانا؛
- مساویانہ مواقع کو فروغ دینا؛ اور
- حکومتی ڈھانچوں میں اصلاحات کے ذریعے تبدیلی بہم پہنچانا۔

نسلی اقلیتوں کے طالب علموں میں تعلیم کے حصول کو بڑھانے کے لئے عملی اقدامات کی ضرورت ہے.....

کامیاب لیبر مارکیٹ کی کارکردگی کے لئے سکول میں اعلیٰ کارکردگی کی ضرورت ہے۔ بہر حال، لیکن بعض نسلی گروپوں کے سکولوں میں اعلیٰ کارکردگی کے باوجود، دیگر طلباء یقیناً پیچھے رہ جاتے ہیں۔ یہ رپورٹ:

- تجویز کرتی ہے بشمول موجودہ نسلی استعداد کے تعلیمی مقاصد میں کم تعلیمی محاصلات کے گروپوں کی GCSE میں محاصلات کے انجام کو روکا جائے؛
- نسلی گروہوں میں تعلیم کے حصول کے مندرجات کے زیادہ شفاف ہونے کی سفارش کرتی ہے؛
- سکولوں اور اساتذہ کو داخل کئے جانے والے مختلف طالب علموں کو کامیابی سے پڑھانے اور بہتر تربیت اور زیادہ معلومات دینے کے انتظامات کو سامنے لاتی ہے۔ اس بات میں اس امر کو یقینی بنانا بھی شامل ہے کہ بہترین عمل کو موثر طور پر ترقی دی جائے اور اُسے استعمال کیا جائے؛
- اس امر کی تشکیل کرتی ہے کہ کس طرح نسلی اقلیتوں کے لئے تعلیم کے حصول کو بہتر بنانے کے لئے فنڈز کی فراہمی اور سکول کی انسپکشن کو استعمال کیا جا سکتا ہے؛ اور
- تجویز کرتی ہے کہ کس طرح نئی معلومات کو اکٹھا اور ان کا تجزیہ کر کے، نسلی اقلیت کی قابلیت کو بہتر بنایا جا سکتا ہے۔

.... لوگوں کو کام سے منسلک کرنا، خاص طور پر پلس ماندہ علاقوں میں.....

لیبر مارکیٹ کے پروگرام، خاص طور پر نئی ڈیل، پرسنل ایڈوائزر کے ذریعے لوگوں کو معلومات، تربیت اور مدد مہیا کر کے، کام سے منسلک کرنے کے لئے تشکیل کئے گئے ہیں۔ بہر حال، نسلی اقلیتیں نیو ڈیل کی کچھ سیکیموں سے مکمل استفادہ نہیں کر رہی ہیں۔ اس رپورٹ میں اس سے بُر دا زما ہونے کے عملی اقدامات شامل ہیں، بشمول:

- اس امر کو یقینی بنانے کے اقدامات کہ مرکزی دھارے کے ملازمت کے پروگرام نسلی اقلیتوں تک زیادہ موثر طور پر ”پہنچ جائیں“، مثلاً جاب سینٹر پلس کے عملی منصوبہ پر دوبارہ غور کر کے؛ اور
- نیو ڈیل کے پروگراموں کو زیادہ چمک دار بنانے کی تجویز، کامیابی سے نئی اختراع کر کے جیسا کہ ”ٹیلر ڈپا تھ ویز“، یعنی ضروریات سے مطابقت رکھتے ہوئے راستے اور ملازمت کے علاقے جو کہ نسلی اقلیتوں کی ضروریات کو مفصل طور پر زیادہ چمک دار طریقے سے حل کرتا ہے۔

نسلی اقلیتیں غیر متناسب طور پر پسماندہ علاقوں میں جمع ہیں، جن کی اکثر خاصیت یہ ہے کہ وہ اُن عوامل پر منحصر ہیں جو کام نہ ہونے کے ساتھ لازم و ملزوم ہیں۔ کم تعلیمی معیار، سوشل ہاؤسنگ پروسیج انحصار اور ایسا کاروبار کو بڑھنے کی جستجو کرنا ہوا۔ نئی ہمسائگی کی حکمت عملی پہلے ہی ان مسائل سے بُر دا زما ہو رہی ہے۔ لیکن اس کی تعمیر کی جاسکتی ہے بذریعہ:

- ہاؤسنگ، ٹریننگ اور ملازمت میں مضبوط روابط کو پیدا کرنے کے محرکات، مثلاً جاب سینٹر کے دفاتر کی حوصلہ افزائی کی جانی چاہئے کہ وہ سوشل ہاؤسنگ مہیا کرنے والوں کی شراکت کے ساتھ کام کریں تاکہ تربیت اور ملازمت کے مواقع کو فروغ دیا جاسکے؛ اور
- ہاؤسنگ اور ملازمت کی گشت کرنے والی سروس (HEMS) کو حرکت میں لانا رہائشی اور لیبر مارکیٹ میں حرکت کو فروغ دیا جاسکے۔

جبکہ نسلی اقلیت کا ذاتی کاروبار (سیلف ایمپلائمنٹ) خاصا زیادہ ہے، نسلی اقلیت کے کاروبار عموماً چھوٹے پیمانے کا رہتا ہے، اور اُسے نسبتاً ناکامی کا خطرہ زیادہ ہے۔ اسکی شاید کچھ وجہ یہ ہو کہ حالیہ کاروباری مُشاوَرَت کی خدمات اُن تک نہ پہنچ رہی ہوں۔ یہ رپورٹ:

- چھوٹی کاروباری خدمات اور بزنس میں رابطہ پیدا کرنے والوں سے کہتی ہے کہ وہ نسلی اقلیتوں کے کاروبار کے بارے میں زیادہ معلومات اکٹھی کریں، تاکہ انہیں نسلی اقلیتوں تک پہنچانے کے لئے زیادہ موثر حکمت عملی کو مرتب کیا جاسکے۔؛ اور
- سفارش کرتی ہے کہ سہ ماہی بزنس سروس اپنی خدمات کی جان کاری کے معیار کو نسلی اقلیتوں کے کاروباری طبقہ تک وسعت دے۔ مثال کے طور پر قومی سطح پر نسلی اقلیتوں کے کاروباری طبقہ کی معلومات حاصل کرے اور نسلی اقلیتوں کی بزنس ایسوسی ایشن کی شراکت کی میں کام کرے۔

.... اور کام کی جگہ پر مساوی مواقع کو فروغ دے.....

گذشتہ تین دہائیوں میں بلاشک و شبہ کام کی جگہ پر نسلی تعلقات اور مساویانہ مواقع میں بہتری کے باوجود، نسلی امتیاز اور ڈراؤر خوف ابھی تک پایا جاتا ہے۔ کچھ آجرین میں بلاواسطہ امتیاز سے آگاہی کے بارے میں جان کاری محدود ہے۔ یہ رپورٹ:

- مساویانہ مواقع پر بہتر عمل کے بارے میں موجودہ خدمات میں وسعت کے لئے کہتی ہے، تاکہ اس امر کو یقینی بنایا جاسکے کہ زیادہ سے زیادہ آجرین کام کی جگہ پر مساویانہ مواقع بہم پہنچائیں؛
- تجویز کرتی ہے کہ حکومت کام کی جگہ پر نظام میں پائے جانے والے امتیاز پر نظر ثانی کرے۔ پہلے مرحلہ میں یہ زیر غور لاکر کہ کیا ایمپلائمنٹ ٹریبونل کو امتیاز کی وجوہات پر وسیع تر سفارشات کرنے کی اجازت دی جائے، جو کہ شخصی طور پر شکایت کنندہ کو درپیش مسائل سے بڑھ کر آگے تک جاسکے؛

- سفارش کرتی ہے کہ حکومت کو پبلک اتھارٹیوں کو پبلک کو بہم پہنچانے کے لئے رہنمائی مرتب کرنی چاہئے تاکہ گنجی کے طور پر ٹھیکہ داروں کے ملازمت کے اطوار کو تبدیل کیا جاسکے؛ اور
- سوسائٹی میں مساویانہ مواقع کو سمجھنے کے عمل کو فروغ دینے کے لئے ہم کو تیار کرنے کی ضرورت کی حمایت کرتی ہے۔

اس پالیسی کے پیکیج کے نفاذ کے لئے حکومتی ڈھانچے اور کام کرنے کے موجودہ طریقہ کار میں اہم تبدیلیوں کی ضرورت ہوگی

اس رپورٹ کی حکمت عملی کو حاصل کرنے کے لئے، حکومت کو ان طریقوں کو تبدیل کرنا ہوگا جن کے ذریعے سے وہ نسلی اقلیتوں کی ضروریات پر عمل کرتی ہے۔ مخصوص محکموں کو کچھ کاموں کو فوری طور پر آگے بڑھانے کی ضرورت ہوگی۔ بقایا کے لئے محکموں کے مابین مزید زیادہ تعاون کی ضرورت ہوگی۔

DWP اور DTI پہلے سے ہی PSA کے ملازمت میں مجموعی اور نسلی اقلیت کے درجہ کے واضح فرق کو کم کرنے کے لئے ہدف کو بانٹے ہوئے ہیں۔ اب ترجیح صف اول میں کام کرنے والے محکموں کی ہے جو معاشی پالیسی کا وسیع فہم رکھتے ہیں - DTI، DfTS اور DWP - کہ وہ سختی سے نسلی اقلیتوں کو ہدف نظر بنائیں۔ اسے آگے بڑھانے کے لئے:

- ایک ٹاسک فورس، جس کی سربراہی منسٹر آف ورکس کرے گا، تشکیل دی جائے گی، کہ وہ حکومتی احکام اور اہم حصہ داروں کو اکٹھا کر سکیں - تاکہ محکموں کی شرکت میں کام کرنے میں مدد کی جاسکے تاکہ وہ نسلی اقلیتوں کو بہتر لیبر مارکیٹ کے محاصلات پہنچا سکیں؛
- DWP میں ایک وزارتتی چیئرمین ورک اور پینشن کے سیکریٹری آف سٹیٹ کو رپورٹ کرے گا، جو کہ کیبنٹ کمیٹی معاشی حالات، پیداوری اور مقابلے پر جواب دہ ہوگا؛ اور
- ٹاسک فورس اپنی کامیابی پر سالانہ رپورٹ دے گی، جس میں تین سال کے بعد اس رپورٹ کے نتائج کو نافذ عمل کرنے کے بارے میں اپنے موثر ہونے پر مکمل نظر ثانی کرے گی۔