

**Ethnic Minority
Employment Task Force**

સમાનતા. તક. સફળતા.

1 લા વર્ષની પ્રગતિના અહેવાલનો સંક્ષેપ

પાનખર 2004

પ્રસ્તાવના

જેઈન કેનેડી એમ.પી.

મિનિસ્ટર ઓફ સ્ટેટ ફોર વર્ક એન્ડ ટાસ્ક ફોર્સ ચેર

ગયા વર્ષ દરમ્યાન, બ્રિટને એક જીવંત, વિવિધતાસભર સમાજ તરીકે વિકસવાનું ચાલુ રાખ્યું છે, જેમાં એથનિક માઈનોરિટીઓ (લઘુમતી વંશનાં લોકો) દરેક ક્ષેત્રમાં ચડિયાતાં રહ્યાં છે. વિશાળ શ્રેણીની લઘુમતી પાર્શ્વભૂમિકાઓનાં લોકો ધંધા, જાહેર સેવા, રમતગમત અને કલાના ક્ષેત્રોમાં સફળતા પ્રાપ્ત કરી રહ્યાં છે. તેઓ રાષ્ટ્રના સામાજિક અને આર્થિક વિકાસમાં ફાળો આપી રહ્યાં છે.

આમ છતાંયે, એથનિક માઈનોરિટીઓ માટે ભેદભાવનો સામનો કરવાનું ચાલુ રહ્યું છે, જે તેમને તેમની સંભવિત શક્તિઓ સુધી પહોંચતાં અટકાવે છે. છેલ્લાં 20 વર્ષ દરમ્યાન વર્ણવિ સંબંધોમાં થયેલા અદ્ભૂત સુધારા છતાંયે, એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો અને વસતીના બાકી લોકો વચ્ચે રોજગારના દરમાં લાંબા ગાળાનો અને સંભવતઃ ઘણો જ નુક્સાનકારક તફાવત રહેલો છે.

આ તફાવત - જે છેલ્લા બે દાયકાથી સતત રીતે લગભગ બદલાયા વગરનો જ રહ્યો છે - એથનિક માઈનોરિટીનાં અમુક લોકોને રોજગાર પ્રાપ્ત કરવાની અને તેને જાળવી રાખવાની તકો આપવામાં નથી આવતી એમ જ ફક્ત સૂચન નથી કરતો, પરંતુ એમ પણ સૂચવે છે કે આપણે પ્રતિભાઓના અત્યંત અગત્યના સમુદાયને વેડફી રહ્યાં છીએ. અમુક એથનિક માઈનોરિટીઓ રોજગાર સામેના જે અંતરાયોનો સામનો કરે છે તેમને આપણે દૂર નહિ કરીએ, તો એથનિક માઈનોરિટીનાં જે લોકો કામ નથી શોધી શકતાં તેમની અંદર રહેલી સંભવિત શક્તિઓનો મહત્તમ ફાયદો મેળવવામાં પણ આપણે નિષ્ફળ જઈશું.

રોજગારના આ તફાવતના દૂર દૂર સુધી પહોંચતા પરિણામો આપણે ઓળખવાં જ રહ્યાં. જ્યાં એથનિક માઈનોરિટીઓને સ્કૂલોમાં નકારાત્મક અનુભવો થાય છે, જ્યાં તેઓ ગરીબ અને પછાત વિસ્તારોમાં રહે છે અને જ્યાં તેઓ પોતાને જોઈતો રોજગાર નથી મેળવી શકતાં, ત્યાં સમાજોને પણ નુક્સાન થશે. જો આપણે આ પડકારનો જવાબ નહિ આપીએ, તો આપણને સામાજિક સુસંગતતા અને આપણા અર્થતંત્ર બંને ઉપર તેની નકારાત્મક અસરો જોવા મળશે.

એટલા માટે, માર્ચ 2003માં, પ્રાઈમ મિનિસ્ટરના સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે એથનિક માઈનોરિટીઓના મજૂર બજારના અનુભવમાં સુધારો કરવા માટે આ સરકાર માટે એક કાર્ય યોજના તૈયાર કરી હતી. છેલ્લા એક વર્ષથી, ‘એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ’ (લઘુમતી વંશનાં લોકોમાં રોજગાર માટે કામ કરતું ખાસ કાર્ય દળ), જેનું હું અધ્યક્ષપદ સંભાળું છું, તે આ કાર્ય યોજના અમલમાં મૂકી રહી છે અને એથનિક માઈનોરિટીમાં રોજગાર ઉપરની સૌ પ્રથમ એવી સમગ્ર વ્હાઈટહોલની વ્યૂહરચના પૂરી પાડી રહી છે.

પહેલા વર્ષમાં જે સફળતા મળી છે તેનું મને અત્યંત ગૌરવ છે. કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની લઘુમતી વંશીયતાને કારણે પોતાનો રોજગાર મેળવવામાં ગેરલાભ ન થવો જોઈએ તે આપણા લાંબા ગાળાના હેતુ તરફ આપણે કરેલી પ્રગતિ આ રીપોર્ટ જણાવે છે. તે એ પણ દર્શાવે છે કે અમે મંત્રી સ્તરે ભાગીદારીમાં કામ કરવા માટેની આગેવાની લીધી છે. આના પરિણામે બધા જ ટાસ્ક ફોર્સ ડિપાર્ટમેન્ટો તરફથી તેઓ આપણા એથનિક માઈનોરિટી પબ્લિક સર્વિસ એગ્રીમેન્ટનું લક્ષ્યાંક પૂરું પાડવામાં અને સામાજિક સુસંગતતા તથા વર્ણવિ સમાનતાના સરકારના વ્યાપક લક્ષ્યાંકમાં ફાળો આપશે તેવું ઔપચારિક રીતે નક્કી કરવાની કટિબદ્ધતા તેમની પાસેથી મેળવી શકાઈ છે.

પરંતુ અમે આના કરતાં ઘણું વધારે કર્યું છે. અમે જે સંદર્ભમાં કામ કરીએ છીએ તે સતત બદલાયા કરે છે. અમે નવા કાયદાની જાહેરાત કરી દીધી જ છે, જે ધાર્મિક કારણોસર કરવામાં આવતા ભેદભાવને ગેરકાનૂની બનાવે છે. નવું પ્રાસ્તાવિક ‘કમિશન ફોર ઈક્વાલિટી એન્ડ હુમન રાઈટ્સ’ સરકાર સમાનતાની બાબતો ઉપર એકધારી રીતે અને સુસંગતપણે કામ કરવાનું ચાલુ રાખે તેવી માગણી કરવાનું ચાલુ રાખશે અને સરકારના વર્ણવિ સમાનતા, સુસંગતતા

અને ઓળખના કામ સાથે વર્ષીય સમાનતાની વ્યૂહરચના જોડાશે. અમે ચોક્કસાઈ કરી છે કે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં કરવામાં આવેલી ભલામણોને દરેક ડિપાર્ટમેન્ટની એથનિક માઈનોરિટીની વ્યૂહરચનાઓમાં આવરી લેવામાં આવે, જેથી નવા પડકારોનો જવાબ આપવા માટે આપણે સુસજ્જ રહીએ.

અમે જાણીએ છીએ કે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના અવકાશ ઉપર મર્યાદાઓ છે. તેનાથી રોજગારના તફાવતોનાં પરિબલો વિશેની અમારી સમજણ વિસ્તૃત બની છે અને સરકારના જુદા જુદા વિભાગો દ્વારા હાથ ધરવામાં આવતા કામો ઉપર જરૂરી એવું ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકાયું છે. પરંતુ અમે જાણીએ છીએ કે લેબર માર્કેટમાં એથનિક માઈનોરિટીઓની પરિસ્થિતિ સુધારવા માટે એક સફળ વ્યૂહરચના આપવાનું કામ સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોનો અમલ કરીને જ પૂરું કરી શકાય નહિ. અમે આ ભલામણો પ્રતિ કટીબદ્ધ રહેતાં હોવાં છતાં, જે વિસ્તારોને સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે પૂરી રીતે આવરી લીધા નથી તેમનો અમે વિકાસ કરીએ છીએ તેની ખાતરી કરવાનો અમે પ્રયત્ન કરી રહ્યાં છીએ.

બધી જ લઘુમતી પાર્શ્વભૂમિકાઓ ધરાવતાં લોકો માટે રોજગારની તકોમાં સમાનતા લાવવા પ્રતિ કામ કરવા માટે ફક્ત સરકાર એકલી જ કટીબદ્ધ નથી. અમે સ્વૈચ્છિક, સામાજિક અને ખાનગી ક્ષેત્રોના અમારા સાથી કામદારો સાથે ભાગીદારીમાં કામ કરવાની અગત્યતા ઓળખીએ છીએ. ટાસ્ક ફોર્સમાં સી.બી.આઈ., ટી.યુ.સી. અને સી.આર.ઈ.માંથી પ્રતિનિધિઓનો પણ સમાવેશ થાય છે. તેઓ એથનિક માઈનોરિટી માટેની રોજગારની વ્યૂહરચના વિકસાવવામાં સક્રિય ભૂમિકા ભજવે છે. તેમની સલાહ અને સહાય માટે હું તેમનો હૃદયપૂર્વક આભાર માનું છું.

આ રીપોર્ટ ત્રણ વર્ષની પ્રક્રિયાની ફક્ત શરૂઆત છે. 2006માં અમારા આખરી રીપોર્ટમાં, અમે અમારી નીતિઓની અસરનું મૂલ્યાંકન કરીશું અને મને આશા છે કે એથનિક માઈનોરિટી જૂથોના અનુભવો કેવી રીતે બદલાઈ રહ્યા છે તે બતાવી શકીશું. એટલા માટે, અમે અમારી સફળતાનું માપ કાઢવા માટેના ઘણા સખત પગલાં વિકસાવી રહ્યાં છીએ.

હું આ રીપોર્ટને અને તે જે પ્રગતિનું પ્રદર્શન કરે છે તેને જોરદાર આવકાર આપું છું. અમે - સરકાર અને ખાનગી તેમજ સ્વૈચ્છિક બંને ક્ષેત્રોના અમારા ભાગીદારો - સાથે મળીને, દરેક જણ માટે, તેમની લઘુમતી વંશીયતાને ધ્યાનમાં લીધા વગર, રોજગારની તકોની સમાનતાના અમારા હેતુ તરફ કામ કરવાનું ચાલુ રાખીશું.

માનનીય જેઈન કેનેડી, એમ.પી.
મિનિસ્ટર ઓફ સ્ટેટ ફોર વર્ક
ડિપાર્ટમેન્ટ ફોર વર્ક એન્ડ પેન્શન્સ

સંક્ષેપ

આ 'એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ'ની પ્રગતિના પહેલા રીપોર્ટનો સંક્ષેપ છે, જે સરકારની એથનિક માઈનોરિટી માટેની રોજગારને લગતી સમગ્ર વ્હાઈટહોલની વ્યૂહરચના પૂરી પાડે છે. સંપૂર્ણ રીપોર્ટમાં વ્યૂહરચના માટેના પાયાના પુરાવા બતાવવામાં આવ્યા છે, પહેલા વર્ષમાં 'ટાસ્ક ફોર્સ'ની સફળતાઓ જણાવવામાં આવી છે અને જે વિસ્તારોમાં 'ટાસ્ક ફોર્સ' એથનિક માઈનોરિટી લોકોની રોજગારની પરિસ્થિતિ સુધારવા માટે તેની નીતિઓનો વધારે વિકાસ કરવાનો પ્રયત્ન કરશે તે જણાવવામાં આવ્યા છે.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટનો રીપોર્ટ

2001માં, પ્રાઈમ મિનિસ્ટરે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટને એથનિક માઈનોરિટીઓને રોજગારમાં સતત રીતે સામનો કરવા પડતા ગેરફાયદા પાછળનાં કારણો જોવા માટેનું કામ સોંપ્યું હતું. તેમણે સ્વીકાર્યું હતું કે જો આ અસમાનતાને પડકાર્યા વગર જ છોડી દેવામાં આવશે, તો તેની સંભવતઃ નુક્સાનકારક અસરો પડશે - એટલું જ નહિ, પરંતુ જ્યારે આગામી વર્ષો દરમિયાન કામ કરવાની ઉંમરનાં લોકોની વસતીમાં એથનિક માઈનોરિટીઓની સંખ્યા 50 ટકા કરતાં વધારે થવાની છે. એટલા માટે તેમણે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટને સરકાર માટે સાથે મળીને પોતાની એ મહત્વાકાંક્ષા પૂરી પાડવા માટેના ઉપાયો શોધવા માટે કહ્યું કે, 2013 સુધીમાં કોઈ પણ વ્યક્તિને તેના વર્ણને કારણે રોજગારની સંભાવનાઓમાં ગેરફાયદો ન થવો જોઈએ.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે માર્ચ 2003માં પોતાનો રીપોર્ટ પ્રકાશિત કર્યો. તેના પ્રકાશન સમયે, એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારનો દર 58 ટકા હતો. આની સરખામણીમાં સમગ્ર વસતીનો રોજગારનો દર 75 ટકા હતો, જે ગંભીર અસમાનતાનું સૂચન કરતો હતો - અને આ એ દર છે જે બે દાયકા કરતાં વધારે સમયથી ચાલ્યો આવે છે.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટના પ્રકાશન પહેલાં, આ એકધારી અસમાનતા સામે પગલાં લેવા માટે સરકાર કામ કરી રહી હતી. એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારનો દર વધારવા માટે અને તેમના રોજગારના દર તેમજ સમગ્ર વસતીના રોજગારના દર વચ્ચેના તફાવતમાં 2006 સુધીમાં નોંધપાત્ર ઘટાડો કરવા માટે, એથનિક માઈનોરિટીમાં રોજગાર માટેની વ્યૂહરચનાની આગેવાની ડી.ડબલ્યુ.પી.એ લીધી હતી જેને પબ્લિક સર્વિસ એગ્રીમેન્ટના લક્ષ્યાંક દ્વારા ટેકો આપવામાં આવ્યો હતો.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટના પ્રકાશનથી હાલની વ્યૂહરચના વધારે મજબૂત બની અને વધારે વિકસી હતી, અને ડી.ડબલ્યુ.પી.ની મર્યાદાની બહારનાં નીતિ ચાલકોને તેમાં સમાવેશ થયો હતો. એથનિક માઈનોરિટીનાં અમુક લોકોએ રોજગાર સામે જે અંતરાયોનો સામનો કરવો પડે છે તેના વિશેની અમારી સમજણ પણ તેના લીધે વધારે ઊંડી બની હતી અને આ રોજગારના તફાવતનું કારણ બનતાં ત્રણ મુખ્ય પરિબળો ઓળખ્યાં હતાં:

માનવ મૂડીની અછત

વ્યક્તિ પાસે જે શિક્ષણ અથવા આવડતોનું - અથવા માનવ મૂડીનું પ્રમાણ - હોય છે તે તેમની રોજગાર મેળવવાની ક્ષમતામાં ઘણું અગત્યનું હોય છે. સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં જાણવા મળ્યું હતું કે અમુક એથનિક માઈનોરિટીઓ પાસે તેમના ગોરા સાથીદારોની સરખામણીમાં ઓછા પ્રમાણમાં માનવ મૂડી છે, જેના લીધે રોજગાર મેળવવાની તેમની તકોને નુક્સાન થશે.

પછાત વિસ્તારોમાં રહેવું

અપ્રમાણસર મોટી સંખ્યાનાં એથનિક માઈનોરિટી લોકો પછાત વિસ્તારોમાં રહે છે, જે રોજગાર, રહેઠાણ અને વાહન વ્યવસ્થાને લગતી સમસ્યાઓ સાથે જોડાયેલાં છે.

લઘુમતી વંશનાં હોવાની સજા અને એમ્પ્લોયર દ્વારા ભેદભાવ

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં જાણવા મળ્યું હતું કે માનવ મૂડીનું પ્રમાણ અને પછાત વિસ્તારોમાં રહેવા જેવા માપી શકાય તેવાં પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો પણ, એથનિક માઈનોરિટીઓ રોજગારમાં ગેરલાભનો ભોગ બનતા રહેવાનું ચાલુ રહે છે. આ માપી ન શકાય તેવા પરિબલને ‘એથનિક પેનલ્ટી’ (લઘુમતી વંશનાં હોવા તરીકેની સજા) શબ્દ સમૂહ તરીકે વર્ણવવામાં આવે છે, અને એમ્પ્લોયરો દ્વારા થતો ભેદભાવ આનો જ એક ભાગ છે.

રોજગાર સામેના આ ત્રણ મોટા અંતરાયોને ઓળખી લીધા પછી, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટ પાંચ સરકારી વિભાગો માટે 28 ભલામણો કરી હતી, જે એથનિક માઈનોરિટીઓ તેમની રોજગારની સંભવિત શક્તિ પ્રાપ્ત કરી શકે તેની ખાતરી કરવા માટે બનાવવામાં આવી હતી. આ ભલામણો રોજગારના તફાવતમાંનાં ત્રણ પરિબલો સાથે સીધી રીતે સંકળાયેલા કાર્યના ત્રણ વિસ્તારોમાં વહેંચાયેલી છે:

- **રોજગાર ક્ષમતા બનાવવી**, જે એથનિક માઈનોરિટીઓમાં શિક્ષણ અને આવડતોનું પ્રમાણ વધારવાનો પ્રયત્ન કરે છે;
- **લોકોને કામ સાથે જોડવાં**, જે કામ વગરનાં લોકોને ફરી પાછા મજૂર બજારમાં જોડાવામાં અને ટકી શકે તેવી નોકરી મેળવવામાં મદદ કરવાના ઉપાયો જુએ છે;
- **કામના સ્થળે સમાન તકો**, જે એમ્પ્લોયરો દ્વારા કરવામાં આવતા ભેદભાવ દૂર કરવા માટેની નીતિઓ પૂરી પાડે છે.

સાથે મળીને, કાર્યના આ વિસ્તારો, એથનિક માઈનોરિટી લોકોમાં રોજગાર માટેની સરકારની પહેલી સુસંગત નીતિ બનાવે છે.

આ નવીનતમ વ્યૂહરચના માટે તે પૂરી પાડવાની તેટલી જ નવીન પદ્ધતિની જરૂર છે જેથી વિભાગો સાથે મળીને કામ કરે છે અને બિન-વિભાગીય સંસ્થાઓ તથા ખાનગી ક્ષેત્રમાંથી મળી શકતા નિષ્ણાતોનો મહત્તમ લાભ મેળવે છે તેની ખાતરી કરી શકાય. એટલા માટે, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે સરકારના મંત્રીઓ અને મુખ્ય હિતધારક જૂથોના પ્રતિનિધિઓનો સમાવેશ કરતા ‘એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ’ની રચના કરવાની ભલામણ કરી હતી. નીચે આપેલા ટેબલમાં ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના બધા જ સભ્યોની વિગતો આપેલી છે.

‘એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ’

જેઈન કેનેડી એમ.પી. (ચેર)	મિનિસ્ટર ફોર વર્ક	ડિપાર્ટમેન્ટ ફોર વર્ક એન્ડ પેન્શન્સ (ડી.ડબલ્યુ.પી.)
યુવેટ ફૂપર એમ.પી.	પાર્લામેન્ટરી અન્ડર સેક્રેટરી ફોર ઈક્વાલિટી એન્ડ ડાઈવર્સિટી	ઓફિસ ઓફ ધ ડેપ્યુટી પ્રાઈમ મિનિસ્ટર (ઓ.ડી.પી.એમ.)
નાઈજલ ગ્રિફિથ્સ એમ.પી.	પાર્લામેન્ટરી અન્ડર સેક્રેટરી ફોર કન્સ્ટ્રક્શન્સ, સ્મોલ બિઝનેસ એન્ડ એન્ટરપ્રાઈઝ	ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ ટ્રેડ એન્ડ ઈન્ડસ્ટ્રી (ડી.ટી.આઈ.)
ફિયોના મેકટાગાર્ટ એમ.પી.	પાર્લામેન્ટરી અન્ડર સેક્રેટરી ફોર રેઈસ ઈક્વાલિટી	હોમ ઓફિસ (એચ.ઓ.)
સ્ટીફન ટ્રિવિંગ એમ.પી.	પાર્લામેન્ટરી અન્ડર સેક્રેટરી ફોર સ્કૂલ્સ	ડિપાર્ટમેન્ટ ફોર એજ્યુકેશન એન્ડ સ્કિલ્સ (ડી.એફ.ઈ.એસ.)
નીલ બેન્ટલી	હેડ, સ્કિલ્સ એન્ડ એમ્પ્લોયમેન્ટ	કન્ફેડરેશન ઓફ બ્રિટિશ ઈન્ડસ્ટ્રી (સી.બી.આઈ.)
લેઝલી મેનાસે	ડેપ્યુટી જનરલ સેક્રેટરી, કનેક્ટ	ટ્રેડ્સ યૂનિયન કોંગ્રેસ (ટી.યુ.સી.)
ટ્રેવર ફિલિપ્સ	ચેર	કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વાલિટી (સી.આર.ઈ.)
નિકોલસ હોલગેટ	ડાઈરેક્ટર, વેલફેર રીફોર્મ	એચ.એમ. ટ્રેડરરી

સપ્ટેમ્બર 2003માં 'ટાસ્ક ફોર્સ' પહેલીવાર મળી હતી. તેના પહેલા વર્ષમાં, તેણે સ્ટ્રેટજી યૂનિટની બે તૃતિયાંશ ભલામણોના અમલ ઉપર દેખરેખ રાખી છે. પરંતુ તેણે એ પણ ખાતરી કરવાનું નક્કી કર્યું છે કે આ વ્યૂહરચના સ્ટ્રેટજી યૂનિટની જરૂરિયાતો અને રીપોર્ટ કરતાં પણ વધારે આગળ વિકસે, અને આ સંક્ષેપ તે ખાતરીનું પ્રતિબિંબ પાડે છે.

સંદર્ભ નક્કી કરવો: પુરાવાનો પાયો

સ્ટ્રેટજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં પહેલી વાર, યુ.કે.ના લેબર માર્કેટમાં એથનિક માઈનોરિટીઓની પરિસ્થિતિનું વિસ્તૃત ચિત્રણ રજૂ કરવામાં આવ્યું (વિગતવાર માહિતી માટે પાન 15 ઉપર સૂચિ A જુઓ). સ્ટ્રેટજી યૂનિટ દ્વારા ઓળખવામાં આવેલાં વલણો, જે સમગ્ર વિભાગને આવરી લેતી વ્યૂહરચનાને ટેકો આપે છે, તે તો ચાલુ જ રહે છે.

રોજગાર, બેરોજગારી અને નિષ્ક્રિયતા

એથનિક માઈનોરિટીઓ માટે રોજગારનો દર વધી રહ્યો છે અને એથનિક માઈનોરિટી માટેના દર અને એકંદર દર વચ્ચેનો તફાવત ઘટી રહ્યો છે, પરંતુ સમગ્ર વસતીના પ્રમાણમાં એથનિક માઈનોરિટીઓ બેરોજગાર હોવાની શક્યતા બમણી છે. સમગ્ર વસતીના લગભગ પાંચમા ભાગ કરતાં વધારે લોકોની સરખામણીમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં કામ કરવાની ઉંમરનાં લગભગ ત્રીજા ભાગનાં લોકો આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય છે (કામ કરતાં નથી કે કામ શોધતાં પણ નથી).

વસતી વધારો અને લોકસંખ્યા શાસ્ત્ર

એથનિક માઈનોરિટીનાં કામ કરવાની ઉંમરનાં લોકોની વસતી - જેમાં ઘણાં અનોખાં લઘુમતી જૂથોનો સમાવેશ થાય છે - 2001ની વસંત ઋતુથી ગ્રેટ બ્રિટનમાં કામ કરવાની ઉંમરનાં લોકોની સંખ્યા વધીને 8.8 ટકા થઈ છે. એથનિક માઈનોરિટીઓમાંથી કામ કરવાની ઉંમરનાં લોકોની વસતીનું પ્રમાણ સમય જતાં વધશે. બધી જ એથનિક માઈનોરિટીઓમાંથી 70 ટકા કરતાં વધારે લોકો પાંચ મોટા શહેરી વિસ્તારોમાં રહે છે.

ત્રણ મુખ્ય હકીકતો

- રોજગારનો તફાવત ઘટી રહ્યો છે, પરંતુ આ તફાવત હજુયે ઘણા મોટા પ્રમાણમાં છે. કામ કરવાની ઉંમરની એકંદર વસતીની સરખામણીમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો બેરોજગાર હોવાની શક્યતા બમણી છે અને આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય હોવાની શક્યતા દોઢ ગણી વધારે છે.
- એથનિક માઈનોરિટી જૂથોની વચ્ચે અને લિંગ (સ્ત્રી કે પુરુષ) અનુસાર આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ ઘણા જ નોંધપાત્ર પ્રમાણમાં જુદી જુદી હોય છે.
- એથનિક માઈનોરિટી પાર્થભૂમિકા ધરાવતાં કામ કરવાની ઉંમરનાં હોય તેવાં લોકોના વધી રહેલા પ્રમાણની સંભવિત શક્તિઓને સમજવા માટે વધારે કામ કરવાની જરૂર છે.

વંશમૂળ અને લિંગ અનુસાર જુદાપણું

એથનિક માઈનોરિટીઓ માટેનો રોજગારનો દર લઘુમતી વંશ જૂથો અને લિંગ (સ્ત્રીઓ અને પુરુષો) અનુસાર બદલાય છે. ભારતીયો અને કાળાં કેરેબિયન એથનિક જૂથોમાં રોજગારનો દર સૌથી ઊંચો છે અને બાંગ્લાદેશી તેમજ પાકિસ્તાની જૂથોમાં આ દર સૌથી નીચો છે. મોટા ભાગનાં એથનિક જૂથો માટે, સ્ત્રીઓમાં રોજગારનો દર પુરુષો કરતાં ઓછો છે.

શિક્ષણની અસર

એથનિક માઈનોરિટીનાં સ્નાતકો (ગ્રેજ્યુએટો) માટે રોજગારના દરનો તફાવત, રોજગારના એકંદર તફાવત કરતાં સાંકડો છે. બીજાં એથનિક જૂથો કરતાં ચાઈનીઝ અને ભારતીય જૂથોનાં લોકો પાસે ડિગ્રીઓ હોવાની શક્યતા વધારે છે.

આવક અને ગરીબી

એકંદરે, ગોરા લોકોની વસતીની સરખામણીમાં એથનિક માઈનોરિટીઓ દર અઠવાડિયે સરેરાશ ઓછી કમાણી કરે છે. એથનિક માઈનોરિટી સમાજનાં લોકો ગરીબીમાં રહેતાં હોવાની શક્યતા વધારે છે અને ગરીબીમાં જીવી રહેલાં 2.6 મિલિયન બાળકોમાંથી 22 ટકા બાળકો એથનિક માઈનોરિટીની વ્યક્તિ ઘરના વડા તરીકે હોય તેવા કુટુંબમાં રહે છે.

રોજગારની ક્ષમતા બનાવવી

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં જાણવા મળ્યું હતું કે એથનિક માઈનોરિટીનાં અમુક લોકો પાસે રોજગારમાં સફળતા મેળવવા માટે આવશ્યક એવું શિક્ષણ અને આવડતો - અથવા માનવ મૂડી - નથી. ત્યારબાદ રીપોર્ટમાં એથનિક માઈનોરિટી લોકોની માનવ મૂડીમાં સુધારો કરવા માટેનાં પગલાંની ભલામણ કરવામાં આવી હતી. આ પગલાં સ્કૂલોમાં એથનિક માઈનોરિટી વિદ્યાર્થીઓની સફળતામાં સુધારો કરવા સાથે મોટા પાયે સંબંધિત છે.

ત્રણ મુખ્ય હકીકતો

- કાળાં કેરેબિયન છોકરાઓમાં જી.સી.એસ.ઈ. સ્તરે સફળતા મેળવવાનું પ્રમાણ ઘણું જ ઓછું છે, ફક્ત 25.2 ટકા છોકરાઓ ગ્રેડ A* - C સાથે પાંચ જી.સી.એસ.ઈ. મેળવે છે.
- ગોરા વિદ્યાર્થીઓના પ્રમાણમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં વધારે સંખ્યાનાં વિદ્યાર્થીઓ ઊચ્ચ શિક્ષણમાં પ્રવેશ મેળવે છે.
- પાયાની આવડતો ઓછી હોય તેવાં વ્યક્તિગત લોકો એકંદરે વસતીના પ્રમાણમાં બેરોજગાર હોવાની શક્યતા પાંચ ગણી વધારે છે. પહેલી પેઢીના પાકિસ્તાની પુરુષો પાસે કોઈ લાયકાતો (ક્વોલિફિકેશનો) નહિ હોવાની શક્યતા, તેમની જ ઉંમરનાં ગોરા પુરુષોની સરખામણીમાં લગભગ બમણી છે.

રોજગારની ક્ષમતા બનાવવા માટેની સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોનો અમલ મોટા ભાગે ડી.એફ.ઈ.એસ.ની ‘એઈમિંગ હાઈ સ્ટ્રેટેજી’ મારફતે કરવામાં આવ્યો છે, જેનું લક્ષ્ય એથનિક માઈનોરિટી વિદ્યાર્થીઓની સફળતાઓમાં સુધારો કરવાનું છે. એથનિક માઈનોરિટી વિદ્યાર્થીઓના અનુભવ અને સફળતામાં સુધારો કરવા માટે નીચે જણાવ્યા સહિતના અનેક ઉપાયો કરવામાં આવ્યા છે:

- સફળતાના આંકડા ભેગા કરવા, જે તમામ એથનિક જૂથોનાં વિદ્યાર્થીઓની સફળતા વિશેની માહિતી પૂરી પાડે અને જેના મારફતે ડી.એફ.ઈ.એસ.નું આ પગલું સફળતા વચ્ચેની ખાઈ ઓછી કરવામાં આગળ પ્રગતિ કરી શકે;
- જી.સી.એસ.ઈ.માં પોતાનાં સાથી વિદ્યાર્થીઓની સરખામણીમાં ખરાબ કાર્યપ્રદર્શન કરતાં આફ્રિકન અને કેરેબિયન પાર્થભૂમિકા ધરાવતાં વિદ્યાર્થીઓને ખાસ લક્ષ્યમાં રાખીને પૂરો પાડવામાં આવતો ટેકો. આ પાર્થભૂમિકાઓનાં વિદ્યાર્થીઓમાં સફળતાનું પ્રમાણ વધારવામાં મદદ કરવા માટે સમગ્ર દેશમાં ત્રીસ સ્કૂલોને આફ્રિકન અને કેરેબિયન સફળતાઓની બાબતોના નિષ્ણાતો તરફથી માર્ગદર્શન આપવામાં આવે છે;
- વિદ્યાર્થીઓની જરૂરતો અનુસાર ન્યાયી અને યોગ્ય રીતે ભંડોળ ફાળવવામાં આવે છે તેની ખાતરી કરવા માટે, ડી.એફ.ઈ.એસ.એ - ‘એથનિક માઈનોરિટી અચિવમેન્ટ ગ્રાન્ટ’ સહિતના - ભંડોળ માટેની તેની ગોઠવણોની તપાસ કરી છે; અને
- ઓફસ્ટેડનાં ઈન્સપેક્શનો એથનિક માઈનોરિટીઓમાં સફળતાની બાબતો ઉપર અસરકારક રીતે ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે તેની ખાતરી કરવા માટે તેમના કાર્યમાળખાનું પુનઃઅવલોકન કરવામાં આવ્યું છે.

સફળતાના આંકડા સૂચવે છે કે યૂનિવર્સિટીમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં વિદ્યાર્થીઓ તેમના ગોરા સાથીદારોની સરખામણીમાં ઓછું સારું કાર્યપ્રદર્શન કરે છે અને તેઓ બધાં નાની શ્રેણીના વિષયો અને વિદ્યાસંસ્થાનોમાં જ રહેવાનું વલણ ધરાવતાં હોય છે. એથનિક માઈનોરિટીઓ વધારે પ્રમાણમાં ઊચ્ચ શિક્ષણમાં ભાગ લે તે માટે ડી.એફ.ઈ.એસ. વિભાગ મોટા પાયે ‘એઈમહાયર’ કાર્યક્રમ મારફતે કામ કરી રહ્યો છે, જેનાં લક્ષ્યોમાંનું એક લક્ષ્ય એથનિક માઈનોરિટી વિદ્યાર્થીઓને વધારે વિસ્તૃત શ્રેણીના વિષયો અને વિદ્યાસંસ્થાનોમાં ભાગ લેવા માટે પ્રોત્સાહન આપવાનું છે.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં ઓળખવામાં આવ્યું છે કે અંગ્રેજીમાં કુશળતા જેવી પાયાની આવડતો સહિતની આવડતોનું ઓછું પ્રમાણ રોજગાર સામેનો એક અંતરાય છે - તેમ છતાં તેણે સ્કૂલમાં સફળતા મેળવવા ઉપર તેની ભલામણો મોટા પ્રમાણમાં કેન્દ્રિત કરી છે. જો કે, સરકાર 'નેશનલ સ્કિલ્સ સ્ટ્રેટેજી' અને 'ન્યૂ ડીલ ફોર સ્કિલ્સ' સહિતના તાજેતરના મુખ્ય વિકાસો સાથે આવડતોનું પ્રમાણ સુધારવા માટે કામ કરી રહી છે.

રોજગારમાં સફળતા મેળવવા માટે અત્યંત અગત્યનું હોય તેવું શિક્ષણ અને આવડતો એથનિક માઈનોરિટીઓ પાસે હોય તેની ખાતરી કરવા માટે 'ટાસ્ક ફોર્સ', ડી.એફ.ઈ.એસ. સાથે મળીને કામ કરી રહી છે. વિકાસ માટેના ખાસ વિસ્તારોમાં, 'એઈમિંગ હાઈ સ્ટ્રેટેજી' પ્રદર્શિત કરી શકાય તેવી સફળતા પ્રાપ્ત કરે છે અને સરકારની હાલની તેમજ પ્રાસ્તાવિક આવડતોને લગતી નીતિઓ અને કાર્યક્રમો એથનિક માઈનોરિટીઓની જરૂરતોને પૂરેપૂરી રીતે સંબોધે છે તેની ખાતરી કરવાનો સમાવેશ થાય છે.

લોકોને કામ સાથે જોડવાં

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં દર્શાવવામાં આવ્યા મુજબ, અપ્રમાણસર સંખ્યામાં એથનિક માઈનોરિટી લોકો પછાત વિસ્તારોમાં રહે છે, જેની સાથે રહેઠાણ, વાહન વ્યવસ્થા અને રોજગારની સમસ્યાઓ સંકળાયેલી છે. એટલા માટે, આ અંતરાયો દૂર કરવા માટેનાં અને એથનિક માઈનોરિટી લોકોને કામ સાથે જોડવા માટેનાં પગલાં રીપોર્ટમાં જણાવવામાં આવ્યાં છે. આ પગલાં, એથનિક માઈનોરિટી સમાજોની જરૂરતોનો અનુકૂળતા મુજબ પ્રતિસાદ આપવા માટે રોજગાર અને ધંધાકીય સેવાઓની ક્ષમતામાં વધારો કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યાં હતાં.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણો, યોગ્ય લાભ નહિ મેળવી શકતાં જૂથોને સેવાઓ પૂરી પાડવામાં, સેવાઓ પૂરી પાડતી સ્થાનિક સંસ્થાઓ માટે વધારે પ્રમાણમાં મરજીની છૂટછાટ અને અનુકૂળતા આપવા અને પછાત વિસ્તારોમાં સંસાધનોને વધારે સારી રીતે કેન્દ્રિત કરવા સહિત, સામાન્ય રીતે કેવી રીતે સુધારા કરવા તે માટેની ડી.ડબલ્યુ.પી. અને ટ્રેઝરરી વિભાગની વિચારસરણી સાથે ખૂબ સારી રીતે બંધબેસતી આવી ગઈ છે. વધારે પ્રમાણમાં લક્ષ્યાંક બનાવવાને અને અનુકૂળતાને સામેલ કરવા માટે 'વેલફેર ટુ વર્ક સ્ટ્રેટેજી' (કામે જવામાં સુખાકારી યોજના)નો વિકાસ, 'બિલ્ડિંગ ઓન ન્યૂ ડીલ: લોકલ સોલ્યુશન્સ મીટિંગ ઈન્ડિવિજ્યુઅલ નીડ્સ' ('ન્યૂ ડીલ'ને આગળ વધારવી: સ્થાનિક ઉપાયો વ્યક્તિગત જરૂરતો પૂરી કરી રહ્યાં છે)¹ નામના રીપોર્ટમાં તેની પરાકાષ્ટાએ પહોંચ્યો હતો.

ત્રણ મુખ્ય હકીકતો

- 'ન્યૂ ડીલ ફોર યંગ પીપલ' કાર્યક્રમ, એથનિક માઈનોરિટીનાં યુવાન લોકો માટે તકોની સમાતના અને પરિણામોને સક્રિયપણે બઢતી આપવા માટેનો સૌથી પહેલો રોજગાર કાર્યક્રમ હતો. 'ન્યૂ ડીલ' કાર્યક્રમે અત્યાર સુધીમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં 125,000 કરતાં વધારે લોકોને કામ મેળવવામાં મદદ કરી છે.
- ગ્રેટ બ્રિટનમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં 70 ટકા લોકો વેસ્ટ મિડલેન્ડ્સ, વેસ્ટ યોર્કશાયર, ગ્રેટર માન્ચેસ્ટર, ઈસ્ટ મિડલેન્ડ્સ અને લંડનના વિસ્તારોમાં રહે છે.
- એથનિક માઈનોરિટીનાં કામ કરવાની ઉંમરનાં 33 ટકા લોકો આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય છે. એથનિક માઈનોરિટીઓમાં આર્થિક નિષ્ક્રિયતાનો દર 1.4 ટકા પોઈન્ટથી ઘટ્યો છે.

¹ આ રીપોર્ટ અહીંથી મેળવી શકાય છે: www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2004/buildingonnewdeal/mainreport.pdf

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોના જવાબમાં અને એથનિક માઈનોરિટી માટેના ‘પબ્લિક સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ’ (પી.એસ.એ.)નું લક્ષ્યાંક પૂરું કરવાની યોજનાના ભાગ તરીકે, ડી.ડબલ્યુ.પી. અને જોબસેન્ટર પ્લસે એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકોને કામ સાથે જોડવા માટેના ઉપાયો બનાવ્યા છે. આ ઉપાયોમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે:

- એથનિક માઈનોરિટી આઉટરીચ, જે એથનિક માઈનોરિટી સમાજોમાં સારી પ્રતિષ્ઠા ધરાવતી ખાનગી અને સ્વૈચ્છિક ક્ષેત્રની સંસ્થાઓ મારફતે ચાલે છે. તે એથનિક માઈનોરિટીનાં નોકરી શોધી રહેલાં લોકોને મુખ્ય પ્રવાહના મજૂર બજારમાં આકર્ષવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને જોબસેન્ટર પ્લસની સેવાઓ સાથે કડીઓ સ્થાપે છે. ‘આઉટરીચ’માંથી શીખવા મળેલા પાઠોનો જોબસેન્ટર પ્લસ સ્ટ્રેટેજીમાં સમાવેશ કરવામાં આવશે.
- સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણ 12 અનુસાર, સામાજિક રહેઠાણો પૂરાં પાડનારાં અને જોબસેન્ટર પ્લસ વચ્ચે ભાગીદારી બનાવવા માટે, સામાજિક રહેઠાણો પૂરાં પાડનારાં સાથે કામ કરવું. આ અભિગમના ફાયદાઓમાં જે ભાડૂતો સામાન્ય રીતે જોબસેન્ટર પ્લસની સેવાઓનો ઉપયોગ ન કરતાં હોય તેમને તેના વિશે સલાહ પૂરી પાડવાનો સમાવેશ થાય છે.
- જોબસેન્ટર પ્લસનું લક્ષ્ય કેન્દ્રોનું બંધારણ, જે ઊંચા પ્રમાણમાં બેરોજગારી અને મોટા પ્રમાણમાં એથનિક માઈનોરિટીની વસતી હોય તેવા વોર્ડોમાં પ્રવૃત્તિઓ વધારવા માટે બનાવવામાં આવ્યું છે, તે કદાચ લોકોને કામ સાથે જોડવા માટે સ્ટ્રેટેજીમાં સૌથી વધારે આગળ પડતી મદદ કરે છે. સંશોધનોનાં પરિણામો એકધારી રીતે એ વિચાર સાથે મેળ બેસતાં આવે છે કે, આ વોર્ડોમાં આપવામાં આવેલા વધારાના કેન્દ્રો લોકોને નોકરી મેળવવાના પ્રમાણ સાથે હકારાત્મક રીતે જોડાયેલાં છે.

એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારનો તફાવત ઓછો કરવા માટે, જોબસેન્ટર પ્લસનું લક્ષ્યાંક બંધારણ સ્ટ્રેટેજીમાં સર્વોત્તમ રીતે ફાળો આપી શકે તે માટે, એથનિક માઈનોરિટીઓએ લક્ષ્યાંક વોર્ડોમાં વાજબી પ્રમાણમાં નોકરીઓ મેળવવાની જરૂર છે. એટલા માટે, જોબસેન્ટર પ્લસ એથનિક માઈનોરિટીઓવાળાં લક્ષ્યાંક વોર્ડોમાં રોજગારના દરોમાં પોતાના યોગદાનમાં સુધારો કરવાનો પ્રયત્ન કરશે.

પરંતુ, એથનિક માઈનોરિટીમાં રોજગારના દરમાં વધારો લાવવા માટે, જે લોકો મજૂર બજારમાં નિષ્ક્રિય હોય તેમના સુધી પહોંચવાના રસ્તા પણ જોબસેન્ટર પ્લસે શોધવા જરૂરી છે. કારણ કે રોજગારમાં ન હોય તેવી એથનિક માઈનોરિટીની મોટી સંખ્યાની વસતી નિષ્ક્રિય છે અને જોબસેન્ટર પ્લસની સેવાઓનો ઉપયોગ કરતી નથી. એટલા માટે, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ મજૂર બજારમાં નિષ્ક્રિય હોય તેવાં લોકો સુધી પહોંચવા માટેના રસ્તાના વિકાસ ઉપર નજર રાખશે. એથનિક માઈનોરિટીનાં અમુક લોકોએ રોજગાર સામેના જે એક કરતાં વધારે અંતરાયોનો સામનો કરવો પડે છે તે અંતરાયો દૂર કરવા માટે કામ કરતી સંસ્થાઓ સાથે જોડાણો કરવાના ઉપાયો પણ ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ તપાસશે.

કામના સ્થળે તકોની સમાવતા

એથનિક માઈનોરિટી સમાજોનાં લોકોને એમ્પ્લોયરો (કામ પર રાખનારાં માલિકો) તરફથી ભેદભાવનો સામનો કરવો પડતો હોવાનું ચાલુ રહ્યું છે. એટલા માટે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે ભલામણ કરી હતી કે ભેદભાવ દૂર કરવામાં એમ્પ્લોયરો અને કર્મચારીઓ બંનેને ટેકો આપવામાં આવે.

ગયા વર્ષ દરમિયાન ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ દ્વારા આ વિસ્તારમાં જે વિકાસો ઉપર નજર રાખવામાં આવી હતી, તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે:

- સી.આર.ઈ.ની ‘કોડ ઓફ પ્રેક્ટિસ ઈન એમ્પ્લોયમેન્ટ’ (રોજગારમાં આચાર સંહિતા)નું પુનઃઅવલોકન કરવું, જે ‘રિસ રીલેશન્સ એક્ટ’ (વર્ણ સંબંધી કાયદા)ની જરૂરિયાતો પૂરી કરવામાં લેવામાં આવવાં જોઈએ તે પગલાં વિશે એમ્પ્લોયરોને અદ્યતન અને સહેલાઈથી મળી શકે તેવી સલાહ પૂરી પાડે છે;
- ‘એડવાઈઝરી, કન્સલિએશન એન્ડ આર્બિટ્રેશન સર્વિસ’ (એ.સી.એ.એસ.- એકાસ)ની સેવાઓ દ્વારા એમ્પ્લોયરોને મળી શકતી સલાહ અને સહાયમાં વધારો કરવો; અને
- ‘ફેર સિટિઝ’ યોજના, જે એથનિક માઈનોરિટીઓ સહિતનાં ગેરલાભ પામતાં જૂથો માટે રોજગારની સંભાવનાઓ સુધારવા માટે, એમ્પ્લોયરો દ્વારા કરવામાં આવતા કરારોમાં આંતરરાષ્ટ્રિય શ્રેષ્ઠ કાર્યવ્યવહારને આગળ ધપાવે છે.

મજબૂત અને સચોટ પુરાવાના આધારો ઉપર નીતિઓ વિકસાવવામાં આવે છે તેની ખાતરી કરવા માટે, સરકાર પણ એમ્પ્લોયરો દ્વારા કરવામાં આવતા ભેદભાવો અંગેની પોતાની સમજણ વધારવાનો પ્રયત્ન કરી રહી છે. દાખલા તરીકે, હાલમાં ડી.ટી.આઈ. વર્ણ સંબંધી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલોના સર્વેક્ષણની આગેવાની કરી રહ્યો છે.

ત્રણ મુખ્ય હકીકતો

- વર્ણીય અસમાનતા દૂર કરવા માટે જાહેર જનતાને સાથે મેળવવી એ સંભવતઃ એક અત્યંત શક્તિશાળી સાધન છે. દર વર્ષે, સરકાર લગભગ £109 બિલિયનનો ખર્ચ કરે છે, જેમાં લોકલ ઓથોરિટીઓ દ્વારા ખર્ચ કરવામાં આવતા £42 બિલિયનનો સમાવેશ થાય છે.
- જોબસેન્ટર પ્લસ સમગ્ર દેશમાં 450,000 એમ્પ્લોયરો સાથે સંપર્ક વાતચીત કરે છે અને એક દિવસમાં 13,000 કરતાં વધારે નોકરીઓની ખાલી જગ્યાઓ અંગેની કાર્યવાહી કરે છે.
- એક વાર શિક્ષણ, ઉંમર અને વિસ્તાર જેવાં ફાળો આપતાં પરિબલોને ઉકેલી દેવામાં આવે તે પછી, એથનિક માઈનોરિટીના પુરુષો અને તેમના ગોરા સાથીદારો વચ્ચે આવકની ઘણી જ મોટી ખાઈ છે.

વર્ણીય સમાનતાને બઢતી આપવા માટે લોકોને સમાવવા એ સંભવિત રીતે એક શક્તિશાળી સાધન હોવાનું સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે ઓળખ્યું હતું. તેના જવાબમાં ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના અધ્યક્ષે બધા જ સરકારી વિભાગોને લખીને તેમણે આ રીતે લોકોને સામેલ કરવાના સાધનનો કેવી રીતે ઉપયોગ કર્યો છે તેની માહિતી મંગાવી હતી.

એમ્પ્લોયરો માટે ટેકો અને માર્ગદર્શન પૂરું પાડવા ઉપરાંત, એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલોની સત્તામાં વધારો કરીને અને સી.આર.ઈ.ની સુધારાયેલી ‘કોડ ઓફ પ્રેક્ટિસ ઈન એમ્પ્લોયમેન્ટ’ દ્વારા સરકાર અમલ કરવાની ખાતરી કરવા માટેના બીજા રસ્તા શોધવાનો પ્રયત્ન કરી રહી છે. અમલ કરવા વિશેની આમ માર્ગદર્શિકાને મજબૂત બનાવવી એ આગામી વર્ષમાં ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ દેખરેખ રાખશે એવો એક મુખ્ય વિકાસ છે. બીજા વિકાસોમાં, પ્રગતિ અને પગારની બાબતો વિશે વધારે તપાસ કરવી, ખાસ કરીને, સરકારની અંદર અને ધંધા વ્યવસાયોને આગેવાન ભૂમિકા લેવા માટે પ્રોત્સાહન આપવાનો સમાવેશ થાય છે.

ભાગીદારીમાં કામ કરવું

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ મંત્રી સ્તરે ભાગીદારીમાં કામ કરવાની આગેવાની લે છે. હિતધારકો દ્વારા આપવામાં આવતો ફાળો એથનિક માઈનોરિટી માટેની રોજગારલક્ષી વ્યૂહરચનાના વિકાસનો એક અગત્યનો ભાગ છે, અને તે ખાતરી કરે છે કે ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ બહારની બાજુએ નજર રાખે છે અને એથનિક માઈનોરિટી સમાજોની જરૂરતોનો અસરકારકતાથી જવાબ આપી શકે છે.

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના પહેલા વર્ષમાં સી.બી.આઈ., ટી.યુ.સી. અને સી.આર.ઈ.એ મૂલ્યવાન યોગદાન આપ્યું છે. આ મુખ્ય જૂથોનાં પ્રતિનિધિઓ નિયમિતપણે ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના મંત્રીઓને મળે છે અને તેઓ વ્યૂહરચનાના વિકાસના સક્રિય અને અગત્યના ભાગીદારો છે.

‘એથનિક માઈનોરિટી સ્ટેકહોલ્ડર ગ્રુપ’ અનેક જુદાં જુદાં સામાજિક જૂથો, સ્વૈચ્છિક અને ખાનગી ક્ષેત્રની સંસ્થાઓ અને શૈક્ષણિક ક્ષેત્રનાં એમ્પ્લોયરો અને પ્રતિનિધિઓનું બનેલું છે. આ જૂથ ત્રણ કાર્યકારી જૂથોનું બનેલું છે જે વ્યૂહરચનાના ત્રણેય વિષયો ઉપર પોતાના પ્રયત્નો કેન્દ્રિત કરે છે. સ્ટેકહોલ્ડર ગ્રુપના અધ્યક્ષ ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના સભ્ય છે.

સ્કોટલેન્ડ

સ્કોટલેન્ડમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો કામ શોધી અને જાળવી રાખી શકે તેની ખાતરી કરવા માટે સ્કોટિશ એક્ઝેક્યુટિવ અનેક જુદા જુદા પ્રોજેક્ટો અને યોજનાઓની દેખરેખ કરે છે. જ્યાં યોગ્ય હોય ત્યાં સ્કોટિશ એક્ઝેક્યુટિવ, તેના સ્કોટિશ ટી.યુ.સી., અને ડી.ડબલ્યુ.પી. જેવા ભાગીદારો સાથે મળીને કામ કરે છે, દાખલા તરીકે, ‘વન વર્કપ્લેસ. ઈક્વલ રાઈટ્સ’ (કામની એક જ જગ્યા. સમાન અધિકારો) નામના પ્રોજેક્ટ મારફતે. આ પ્રોજેક્ટ વર્ષભેદ સામે પગલાં લે છે અને ટ્રેડ યુનિયનો, એમ્પ્લોયરો અને કર્મચારીઓને માર્ગદર્શન અને ટેકો પૂરો પાડીને કામની જગ્યાઓમાં સમાન તકોને બઢતી આપે છે.

ભવિષ્ય તરફ નજર

આ વર્ષે, સૌથી પહેલી, સમગ્ર વ્હાઈટહોલને આવરી લેતી એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ સ્ટ્રેટેજી (લઘુમતી વંશનાં લોકો માટે રોજગારને લગતી વ્યૂહરચના) વિકસાવવામાં આવી છે. બધા જ વિસ્તારોમાં નવી યોજનાઓ અમલમાં મૂકવામાં આવી છે જેમાં લેબર માર્કેટમાં એથનિક માઈનોરિટીઓની સફળતામાં સુધારો કરવા માટે સરકાર કામ કરી શકે છે. સૌ પ્રથમવાર, એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો માટે ખરેખરો તફાવત લાવવા માટે બધા જ વિભાગો સાથે મળીને કામ કરે છે, જેમાં જેઓ દરેકે તેમની પોતાની અમુક ભૂમિકા ભજવવાની હોય છે.

મુખ્ય સફળતાઓ

એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારના દરમાં થયેલો પ્રોત્સાહક સુધારો કેટલા અંશે સરકારના એથનિક માઈનોરિટીઓ માટે સુધારા પૂરા પાડવા માટેના પ્રયત્નો સાથે સીધી રીતે સંકળાયેલો છે તેનું મૂલ્યાંકન કરવાનું આમ તો શક્ય નહિ હોવા છતાં, એ વાત ચોક્કસ છે કે આ વર્ષે અગત્યના સુધારા થયા છે જેના લીધે એથનિક માઈનોરિટી સમાજોને ફાયદો પહોંચશે.

1લા વર્ષમાં મળેલી મુખ્ય સફળતાઓ આ છે:

- સ્કૂલો વિશેની ભલામણોને ડી.એફ.ઈ.એસ. આગળ વધારી રહ્યો છે અને ‘એઈમિંગ હાઈ સ્ટ્રેટેજી’ મારફતે આ વિષયમાં નવી નીતિઓ વિકસાવવામાં પ્રગતિ કરવામાં આવી છે.
- જોબસેન્ટર પ્લસનું વધારે સારી રીતે કેન્દ્રિત કરાયેલું લક્ષ્યાંક બંધારણ શરૂ કરવામાં આવ્યું છે, જે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટ એથનિક માઈનોરિટીઓ માટે જે સુધારાઓ પૂરા પાડવાની માગણી કરી છે તેના પાયારૂપ છે.
- લોકોને સમાવેશ કરવાની સંભાવનાને સરકારે વર્ણિય સમાનતાની બાબતોને આગળ ધપાવવાના ચાલક તરીકે ઓળખી છે. સી.આર.ઈ. અને ‘સસ્ટેઈનેબલ પ્રોક્યુઅરમેન્ટ ગ્રુપ’થી અધિકારીઓને લોકોને સાંકળવામાં વર્ણિય સમાનતાની જરૂરતોને આગળ ધપાવવામાં વધારે આત્મવિશ્વાસ મળશે.
- એમ્પ્લોયરોને પણ તેમના કામના સ્થળના કાર્યવ્યવહારો અને નીતિઓને તપાસવામાં મદદ પૂરી પાડવામાં આવી છે, જેથી તેઓ એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો સામે ભેદભાવ ન કરે તેની ખાતરી કરી શકાય.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની દરેક ભલામણની સામે કરવામાં આવેલી પ્રગતિ ઉપર વિગતવાર માહિતી માટે, પાન 20 ઉપર સૂચિ B જુઓ.

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટથી આગળ વધીને વિકાસ કરવો

પ્રગતિનો રીપોર્ટ સ્પષ્ટ કરે છે તેમ, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટનાં સંશોધનો અને ભલામણો સમગ્ર વિભાગને આવરી લેતી વ્યૂહરચનાના વિકાસમાં કેન્દ્રસ્થાને છે અને જે વિભાગો તેમજ હિતધારકોએ તેમાં ભૂમિકા ભજવવાની છે તેમના માટે તેણે અત્યંત અગત્યનું કેન્દ્રબિંદુ પૂરું પાડ્યું છે. આ વિકાસો આપણને આપણા હેતુઓ પ્રાપ્ત કરવા માટે આગળ ધપાવે છે - પરંતુ અમને ખ્યાલ છે કે તેમાં સમાધાન માટે કોઈ સ્થાન નથી.

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ ઓળખ્યું છે કે શક્ય છે કે સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોનો પૂરેપૂરો અમલ કરવાથી બધાં જ માટે રોજગારમાં તકોની સમાનતાનું સરકારનું લક્ષ્ય કદાચ પ્રાપ્ત ન પણ કરી શકાય.

એટલા માટે, આગામી વર્ષમાં ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ માટે અગત્યનું હાથ ધરવાનું કામ, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં આવરી ન લેવાયા હોય તેવા વિસ્તારો દ્વારા કરવામાં આવતા પડકારનો સરકાર સક્રિયતાથી પ્રતિસાદ આપે છે તેની ખાતરી કરવાનું છે.

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ માટેની મુખ્ય અગ્રતાઓ

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણો લગભગ એકમાત્ર રીતે સ્કૂલો માટેના અજેન્ડા ઉપર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે - ફક્ત વધારે સંશોધનને લગતી એક જ ભલામણ, ‘ઈંગ્લિશ ફોર સ્પીકર્સ ઓફ અધર લેંગ્વેજસ’ (બીજી ભાષાઓ બોલનારાં માટે અંગ્રેજી) અને ઊચ્ચ અભ્યાસ જેવા વિસ્તૃત વિષયોને સ્પર્શે છે. આ અત્યંત મોટી ખાઈ છે. આપણે જાણીએ છીએ કે આવડતો - ખાસ કરીને બીજી ભાષા તરીકે અંગ્રેજી સહિતની પાયાની આવડતોની - કમીને લીધે કામનાં ખરાબ પરિણામો મળે છે અને તે સામાજિક સમાવેશ સામેના અંતરાય તરીકે ઉભરે છે. જો કે, એથનિક માઈનોરિટીનાં અમુક જૂથો સમગ્ર વસતી કરતાં વધારે પ્રમાણમાં ડિગ્રીઓ ધરાવતાં હોવાની શક્યતા હોવા છતાં, સરેરાશ રીતે એથનિક માઈનોરિટીઓનાં લોકોમાં રાષ્ટ્રિય સ્તરે ઓછા પ્રમાણમાં લાયકાતો હોય છે. ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ માટેના વિસ્તૃત વિષયોમાં, શરૂઆતનાં વર્ષો, આગળ અભ્યાસ, ઊચ્ચ અભ્યાસ, પુખ્ત લોકોમાં પાયાની આવડતો અને ઈ.એસ.ઓ.એલ.નો સમાવેશ થાય છે. ખાસ કરીને, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ સરકારની હાલની અને પ્રાસ્તવિક આવડતોને લગતી નીતિઓ અને કાર્યક્રમો એથનિક માઈનોરિટીઓની જરૂરતોને પૂરેપૂરી રીતે સંબોધે તેની ખાતરી કરવા માગશે.

લોકોને કામ સાથે સાંકળવા માટેની સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોએ, પછાત વિસ્તારોમાં એથનિક માઈનોરિટીઓ ઉપર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની અસરો, અને રોજગારની સેવાઓની જડતા અને બિનકાર્યક્ષમતા દ્વારા ઊભી થતી સમસ્યાઓને હાથ ધરી હતી. તેના પરિણામે જોબસેન્ટર પ્લસના કાર્યક્રમો અને સેવાઓમાં વધારે મોટા સુધારા અને વધારે અનુકૂળતા મુજબની છૂટછાટો મૂકવાનું શરૂ કરવામાં આવ્યું છે. પરંતુ વધારે પૃથકકરણોએ બતાવ્યું છે કે અમુક એથનિક માઈનોરિટીઓ હજુ પણ મુખ્ય પ્રવાહથી અળગાં પડી ગયાં છે અને એક યા બીજા કારણોસર અમુક પ્રમાણમાં લોકો લેબર માર્કેટની બહાર રહી ગયાં છે અને સલાહકાર સેવાઓ સાથે તેમનો કોઈ જ સંપર્ક નથી. એટલા માટે, જોબસેન્ટર પ્લસની સેવાઓનો ઉપયોગ ન કરતાં હોય તે લોકો સુધી પહોંચવા માટેના વધારે અને સારા ઉપાયો સરકાર શોધે એ અગત્યનું છે.

એમ્પ્લોયરો દ્વારા કરવામાં આવતા ભેદભાવો દૂર કરવા માટે લોકોને સાંકળવા માટેનું જે કામ અત્યાર સુધીમાં કરવામાં આવ્યું છે તે ઘણું મૂલ્યવાન રહ્યું છે - પરંતુ ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ આનાથી પણ આગળ વધશે. હાલમાં, સરકારની અંદરનાં પ્રોક્યુઅરો (સંપાદનકર્તાઓ)ને શું કરી શકાય તેમ છે અને શું નહિ તે વિશે માર્ગદર્શન આપવામાં આવી રહ્યું છે. ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ માટેની મુખ્ય બાબતો એ ખાતરી કરવાની રહેશે કે આ માર્ગદર્શનને વ્યવહારિક કાર્યમાળખાની અંદર મજબૂત બનાવવામાં આવે છે અને આ કાર્યમાળખાનો ઉપયોગ કરવાની દરેક તક જાહેર સંસ્થાઓ લે છે તેની ખાતરી કરવા માટેના ઉપાયો તપાસવામાં આવે છે.

વર્ણીય સમાનતાની બાબતો ઉપર ધંધાઓને સાંકળવાનો સરકાર પ્રયત્ન કરે છે ત્યારે, ટી.યુ.સી. અને સી.બી.આઈ. સાથેના ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના કામથી આગેવાનીની ભૂમિકા લેવા માટે ધંધાઓને પ્રોત્સાહન મળશે.

અપણે જાણીએ છીએ કે ફક્ત ભરતીના તબક્કે જ ભેદભાવ કરવામાં આવે છે એવું નથી: પ્રગતિ અને પગારના એથનિક માઈનોરિટીઓના દર સૂચવે છે કે એથનિક માઈનોરિટીની કોઈ વ્યક્તિ એકવાર રોજગાર લે તે પછી તેને ગેરફાયદો થવાનું ચાલુ જ રહે છે. આ બાબત ઉકેલવા માટેના ઉપાયો તપાસવા એ - રોજગારના વધારે દરો ઉપરાંત - વધારે પગારો - વ્યૂહરચનાની સફળતા માપવાનું એક પગલું હોવું જોઈએ, એવા સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના આગ્રહ સાથે ઘણી સારી રીતે બંધ બેસે છે.

પુરાવાનો વિકાસ કરવો

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ મજબૂત પુરાવાના પાયા વગર આ પડકારોનો જવાબ આપી શકે નહિ. એટલા માટે તે સંશોધનના કાર્યક્રમો કરવા માટે કટીબદ્ધ છે જેનાથી એવી નીતિઓ વિકસાવી શકાશે જેની એથનિક માઈનોરિટી સમાજો ઉપર સંભવતઃ સૌથી મોટી અસરો પડશે. દાખલા તરીકે, કામની જગ્યાએ ભેદભાવ ઉપરના હાલના સંશોધનના કાર્યક્રમમાં એ તપાસવામાં આવી રહ્યું છે કે ઈન્ટરવ્યૂની પરિસ્થિતિઓમાં જુદી જુદી લઘુમતી વંશીયતાનાં ઉમેદવારો સાથે એમ્પ્લોયરોનો કેવો પ્રતિભાવ છે.

અસર અને પરિણામો

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ તેની નીતિઓની અસરની આકારણી કરવાની અને રોજગારમાં એથનિક માઈનોરિટીઓના અનુભવોમાં સુધારા થઈ રહ્યા છે કે નહિ તેનું મૂલ્યાંકન કરવાની જરૂરતથી ઘણી વાકેફ છે. એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે આંકડાકીય સૂચકો અને માપદંડોનો વિકાસ કરીને ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના કાર્યપ્રદર્શન ઉપર દેખરેખ રાખવામાં આવવી જોઈએ. આ પદ્ધતિ ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ને નીચેની બાબતો કરવા દેશે:

- હાલનાં કાર્યપ્રદર્શનો યોગ્ય પાટે જઈ રહ્યાં છે કે નહિ તે નક્કી કરીને તેનું પુનઃઅવલોકન કરવું;
- લક્ષ્યાંકોના સંબંધમાં પોતાની પરિસ્થિતિ વિશે વાતચીત કરવી;
- કાર્યપ્રદર્શન અને અપેક્ષાઓ વચ્ચેની ખામીઓ શોધીને તેની અગ્રતાઓ ચોક્કસ કરવી, જેથી તે ખામીઓ દૂર કરવા માટેનાં પગલાં લઈ શકાય; અને
- તે અનુસાર નીતિઓ અને કાર્યક્રમોનું પુનઃઅવલોકન કરવું અને તેમાં સુધારા કરવા.

નીચેની બાબતો ઉપર સૂચકો મેળવવામાં આવ્યાં છે:

- **વ્યૂહરચનાત્મક પગલાં**, જે કાર્યપ્રદર્શનનાં મુખ્ય પરિણામો છે, અને તે ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ શા માટે અસ્તિત્વમાં છે અને તે શું પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરી રહી છે તેનું પ્રતિબિંબ પાડે છે. તેમાં એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારના દર ઉપર મુખ્યત્વે ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવ્યું છે; અને
- **કાર્યક્રમ પૂરા પાડવા માટેનાં પગલાં**, જે રોજગારની ક્ષમતા પ્રાપ્ત કરવા, લોકોને કામ સાથે જોડવા અને કામનાં સ્થળોએ સમાન તકો પ્રાપ્ત કરવા માટેના વ્યૂહરચનાત્મક હેતુઓ પ્રાપ્ત કરવા માટેના કાર્યક્રમો પૂરા પાડવા માટેનાં પગલાં છે.

મુખ્ય અગ્રતાઓ પૂરી પાડવા માટે ભાગીદારીમાં કામ કરવું

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના પહેલા વર્ષમાં તેની લાક્ષણિકતા રહેલું ભાગીદારીમાં મળીને કામ કરવું એ તેના આગામી કાર્યમાં પણ કેન્દ્રિય લક્ષણ તરીકે રહેશે. ખાસ કરીને વિભાગો વચ્ચેની ભાગીદારી નવાં પી.એસ.એ. લક્ષ્યાંકોની ગોઠવણો દ્વારા પ્રદર્શિત થાય છે; જ્યારે ડી.ડબલ્યુ.પી. લક્ષ્યાંકનું એકમાત્ર માલિક રહેશે તે જ સમયે એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારના તફાવતને ઘટાડવા માટેનું લક્ષ્યાંક પ્રાપ્ત કરવા માટે દરેક ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ વિભાગની એથનિક માઈનોરિટીઓને લગતી વ્યૂહરચનાઓ જે ફાળો આપશે તે ફાળો ખાસ શરતોમાં નક્કી કરવાનું દરેક વિભાગે હાથ ધર્યું છે.

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ મારફતે આ ભાગીદારીના વલણનાં ફળસ્વરૂપે, ભાવિ બજેટો, બજેટ પહેલાના રીપોર્ટો અને 2006માં હવે પછીના ‘સ્પેન્ડિંગ રિવ્યૂ’ માટેની નવી સંયુક્ત યોજનાઓને આગળ વધારવાની વિભાગની ક્ષમતા વધારે મજબૂત બનશે.

ફેરફારમાંથી પસાર થવું

‘ટાસ્ક ફોર્સ’ સમગ્ર સરકારમાં ફેરફારો કરવા માટે એક અનોખી પરિસ્થિતિમાં છે. દાખલા તરીકે, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ વિભાગો પાસેથી તેઓ સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોને તેમના સામાન્ય કામના કાર્યક્રમોમાં કેવી રીતે મુખ્ય સ્થાને મૂકે છે તે વિશેની માહિતી ભેગી કરશે અને તે વિશે 2005માં બીજા વર્ષના પ્રગતિના રીપોર્ટમાં પરત અહેવાલ આપશે.

એ સ્પષ્ટ છે કે, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ એકલા હાથે કામ કરતી નથી. ભવિષ્યમાં, અમારે એથનિક માઈનોરિટીઓને લગતી બાબતોને લગતા વિકાસોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર પડશે. દાખલા તરીકે, ‘ઈન્સ્ટિટ્યુટ ઓફ પબ્લિક એન્ડ પોલિસી રીસર્ચ’ના કામે તાજેતરમાં સરકાર વર્ણાયે સમાનતાની બાબતોને આગળ વધારવા માટે તે ધંધાઓ સાથે જેવી રીતે કામ કરે છે તેમાં સુધારો કરવા માટેનો પડકાર મૂક્યો છે, અને નવી એક જ વિવિધતાની સંસ્થામાં અમારા કામ સમાવવામાં આવશે.

એથનિક માઈનોરિટી માટેની રોજગારને લગતી વ્યૂહરચના, હોમ ઓફિસના સામાજિક સુસંગતતા અને વર્ણીય સમાનતાના સમગ્ર બાબતોને આવરી લેતા અજેન્ડાનું એક અગત્યનું પરિબળ પણ બનાવે છે. આને પૂરું પાડવા માટે ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના વિભાગો હોમ ઓફિસ સાથે નિકટતાથી કામ કરી રહ્યા છે.

આગામી વર્ષ દરમ્યાન, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણોને આગળ વધારવા ઉપર અને જ્યાં સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટ કોઈ ચોક્કસ નીતિઓની ભલામણો ન કરી હોય તેવા વિસ્તારોમાં વિકાસો ઉપર નજર રાખવાનું એમ બંને કામો કરવા ઉપર પોતાના પ્રયત્નો કેન્દ્રિત કરશે. આના કરતાં પણ વધારે, તે એ ખાતરી કરવાનો પ્રયત્ન કરશે કે વિભાગો વર્ણીય બાબતોને તેમની વ્યૂહરચનાઓમાં મુખ્ય સ્થાને મૂકે અને વિભાગો સ્પષ્ટ પરિણામો નક્કી કરે જેની એથનિક માઈનોરિટી સમાજો ઉપર પ્રદર્શિત કરી શકાય તેવી અસર પડે. વિભાગોની નીતિઓ આ અસરો પાડે છે તેની ખાતરી કરવા માટે, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના વિભાગો સફળતાનું માપ કાઢવા માટેના કડક પગલાં વિકસાવશે. આ હેતુઓ પ્રાપ્ત કરવા માટે સમગ્ર વ્હાઈટહોલમાં બધા જ વિભાગોને ઔપચારિક રીતે ભેગા લાવવા માટે હાલમાં ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ એક મુખ્ય રચના છે, અને ભવિષ્યમાં અમે તેની ભૂમિકા ચાલુ રહે તેની ઉપર વિચાર કરીશું.

તારણ

એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારનો દર વધારવા માટે ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ જે પગલાં લીધાં છે તે, કોઈ પણ વ્યક્તિ પોતાના વર્ણને કારણે પોતાની રોજગારની સંભાવનાઓ પ્રાપ્ત કરવા માટે અસમર્થ ન બને તેની ખાતરી કરવા માટેના સરકારે પહેલીવાર કરેલા એક પ્રયત્નો પ્રત્યે મંત્રીઓની કટીબદ્ધતાનું પ્રદર્શન કરે છે.

આગામી વર્ષ દરમ્યાન, સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટમાં જણાવવામાં આવેલા પડકારોનો જવાબ આપવાનું ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ ચાલુ રાખશે, અને એથનિક માઈનોરિટીઓનાં લોકો તેમની રોજગારની સંભાવનાઓ પૂરી કરી શકે તેની ખાતરી કરવા માટેના નવા ઉપાયો શોધવાનું ચાલુ રાખશે.

અમારો સંપર્ક કરો

જો તમે ‘એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ’નો સંપર્ક કરવા માગતાં હો, પ્રગતિના પહેલા રીપોર્ટ વિશે સૂચનો કરવા માગતાં હો અથવા અમારી સાથે કામ કરવાની રીતો વિશે વધારે જાણવા માગતાં હો, તો ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ની આ વેબસાઈટ જુઓ www.emetaskforce.gov.uk

આ વેબસાઈટ ઉપર ‘કોન્ટેક્ટ અસ’ પાનું, ‘ટાસ્ક ફોર્સ’ના વિભાગોના કામો વિશે વધારે વિગતવાર માહિતી અને ‘એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ સ્ટેકહોલ્ડર ગ્રુપ’ વિશેનો એક વિભાગ આપેલો છે.

સૂચિ A - પાયારૂપ પુરાવા

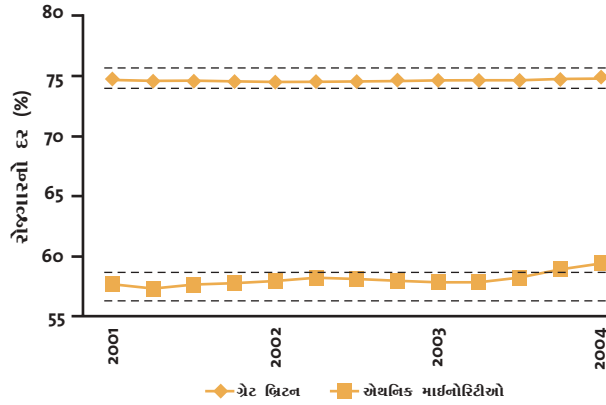
રોજગારના દરો વધી રહ્યા છે અને રોજગાર વચ્ચેની ખાઈ ઘટી રહી છે...

2001ની વસંત ઋતુથી શરૂ કરીને છેલ્લાં ત્રણ વર્ષથી, એથનિક માઈનોરિટીઓ અને સમગ્ર વસતી બંને માટેનો રોજગારનો દર વધી રહ્યો છે - પરંતુ સમગ્ર વસતીની સરખામણીમાં એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારનો દર વધારે ઝડપથી વધી રહ્યો છે.

આકૃતિ 1માં, એથનિક માઈનોરિટીઓ અને એકંદર રોજગારના દરો બતાવેલા છે, તેમાં ટપકાંવાળી લીટીઓ બહારની ઉપરની અને નીચેની મર્યાદાઓ બતાવે છે, જે માટે ફેરફારને આંકડાકીય રીતે અગત્યનો માની શકાય.

આકૃતિ 1માં એ પણ બતાવેલું છે કે, 2004ની વસંત ઋતુમાં, એથનિક માઈનોરિટીઓમાં રોજગારના દર અને સમગ્ર દર વચ્ચેનો તફાવત - જેના દ્વારા આપણે આપણી વ્યૂહરચનાની સફળતાનું માપ કાઢીએ છીએ તે પાયાની રેખા - સાંકડો બન્યો છે.

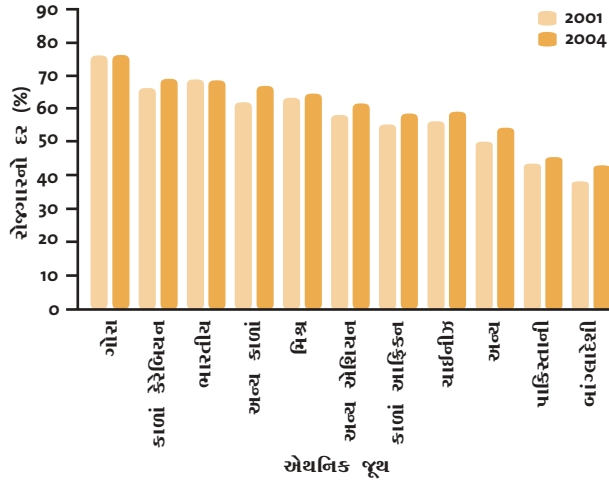
આકૃતિ 1: એથનિક માઈનોરિટીઓ અને ગ્રેટ બ્રિટન¹ ની સમગ્ર વસતીમાં રોજગારના દરો



રોજગારનો દર એથનિક જૂથોમાં દરેક જૂથ મુજબ બદલાવાનું ચાલુ રહ્યું છે...

આકૃતિ 2માં 2001 અને 2004 વચ્ચે અનોખાં એથનિક જૂથોની વચ્ચેના રોજગારના દરમાં ફેરફારો બતાવવામાં આવ્યા છે. નમૂનાનું કદ નાનું હોવાને લીધે બતાવવામાં આવેલા મોટા ભાગના ફેરફારો, પ્રતિનિધિત્વ કરતા હોવા માટે પૂરતા નહિ હોવાનો અમે વિશ્વાસ રાખી શકીએ નહિ, તેમ છતાં, કાળાં કેરેબિયન અને કાળાં આફ્રિકન જૂથો માટેના રોજગારના દરોમાં નોંધપાત્ર વધારો થયો છે. કોઈ જૂથ માટે રોજગારના દરમાં ઘટાડો થયેલો જોવામાં આવ્યો નથી.

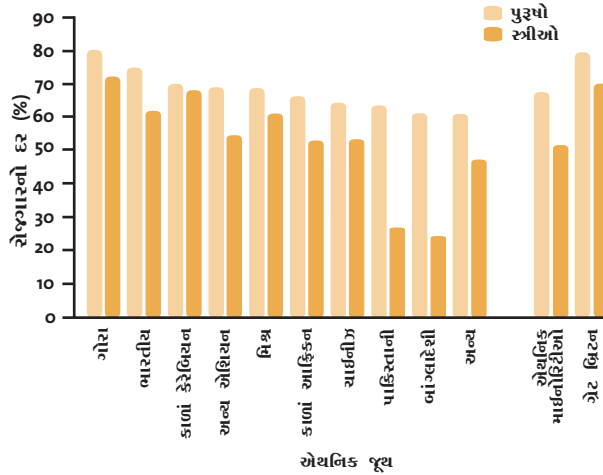
આકૃતિ 2: એથનિક જૂથોમાં રોજગારના દર



અને તે લિંગ (સ્ત્રીઓ અને પુરૂષો) અનુસાર બદલાવાનું ચાલુ રહ્યું છે...

આકૃતિ 3 બતાવે છે કે, મોટા ભાગનાં એથનિક જૂથો માટે, સ્ત્રીઓ માટે રોજગારનો દર, પુરૂષો માટેના રોજગારના દર કરતાં ઘણો જ નીચો રહ્યો છે. હાલમાં, એથનિક માઈનોરિટીના 67.4 ટકા પુરૂષો રોજગારમાં છે, જેની સરખામણીમાં એથનિક માઈનોરિટીની 51.6 ટકા સ્ત્રીઓ રોજગારમાં છે. આની સરખામણીમાં, સમગ્ર વસતીના 79.4 ટકા પુરૂષો અને 70.1 ટકા સ્ત્રીઓ રોજગારમાં છે.

આકૃતિ 3: લિંગ અનુસાર એથનિક જૂથોમાં રોજગારનો દર

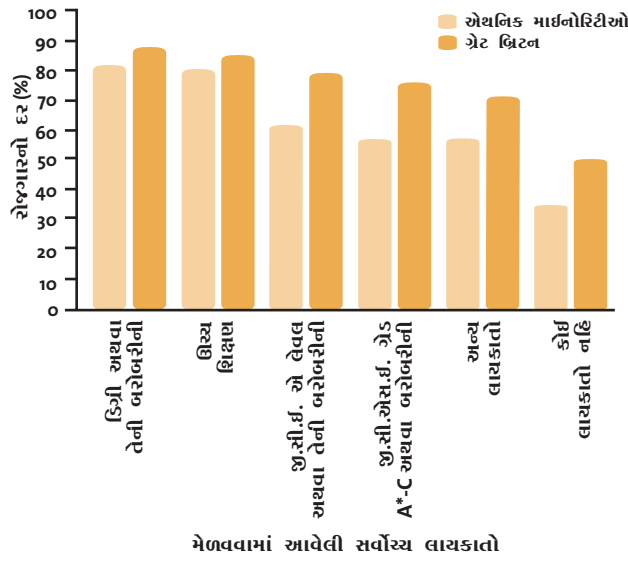


1. આકૃતિઓ અને ટેબલો માટેના બધા જ આંકડા વસંત 2001થી વસંત 2004 માટેના 'ધ લેબર ફોર્સ સર્વે'માંથી લેવામાં આવ્યા છે, જે ગ્રેટ બ્રિટનની કામ કરવાની ઉંમરની વસતી (16 વર્ષથી સરકારી નિવૃત્તિની ઉંમરનાં લોકો) ઉપર આધારિત છે અને સંદર્ભના ચોથા ભાગ સુધી ચાર ચોથા ભાગોની સરેરાશ છે, સિવાય કે તેમ નહિ હોવાનું જણાવવામાં આવ્યું હોય. 'વર્ષ' તે વર્ષના વસંત ઋતુના ત્રણ મહિનાનો સંદર્ભ આપે છે.

સ્નાતકો (ગ્રેજ્યુએટો) માટે રોજગારના દરનો તફાવત ઓછો છે, પરંતુ તે સાવ જ અદૃશ્ય થતો નથી...

આકૃતિ 4 બતાવે છે કે એથનિક માઈનોરિટીનાં જે લોકો પાસે ડિગ્રીઓ હોય છે તેમનામાં રોજગારનો દર 81.4 ટકા છે. આની સરખામણીમાં સમગ્ર વસતીમાં કામ કરવાની ઉંમરનાં જે લોકો પાસે ડિગ્રીઓ હોય તેમાં રોજગારનો દર 87.4 ટકા છે. આ સૂચવે છે કે સ્નાતક સ્તરે પણ રોજગારમાં તફાવત ચાલુ રહે છે, જો કે છ ટકાના પોઈન્ટે તે એકંદર તફાવત કરતાં ઓછો છે. બીજાં એથનિક જૂથો કરતાં ચાઈનીઝ અને ભારતીયોમાં વધારે સંખ્યાનાં લોકો - અનુક્રમે 29 ટકા અને 23 ટકા - પાસે ડિગ્રીઓ હોય છે - જ્યારે બાંગ્લાદેશીઓમાં ડિગ્રી ધરાવનારાંની સંખ્યા સૌથી ઓછી - ફક્ત 7 ટકા છે. સત્તર ટકા ગોરા લોકો પાસે ડિગ્રી હોય છે.

આકૃતિ 4: એથનિક માઈનોરિટીઓ અને સમગ્ર વસતી માટે લાયકાતો અનુસાર રોજગારનો દર



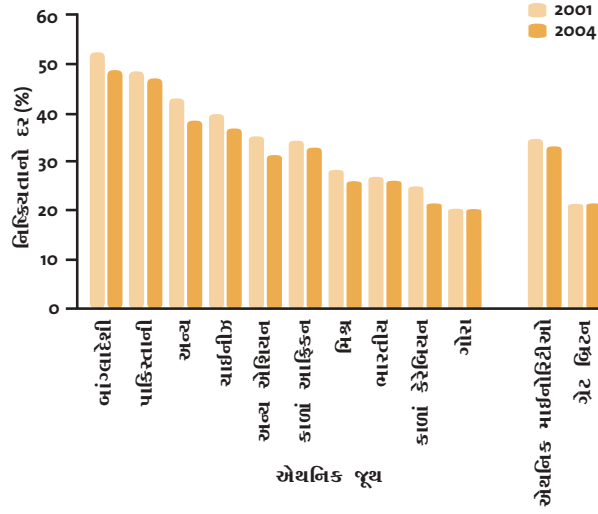
એથનિક માઈનોરિટીઓમાં આર્થિક નિષ્ક્રિયતા ઓછી થઈ છે...

એથનિક માઈનોરિટીઓમાં આર્થિક નિષ્ક્રિયતા²નો દર 1.4 ટકા પોઈન્ટથી ઘટ્યો છે, જ્યારે સમગ્ર વસતી માટે તે મોટા ભાગે બદલાયા વગરનો રહ્યો છે (**આકૃતિ 5**). આર્થિક નિષ્ક્રિયતામાં આ ઘટાડો મુખ્યત્વે એથનિક માઈનોરિટીની નિષ્ક્રિય સ્ત્રીઓના પ્રમાણમાં થયેલા 2.3 ટકા પોઈન્ટના ઘટાડાને કારણે થયો છે. આ સૂચવે છે કે, હાલમાં લગભગ 684,000 જેટલી એથનિક માઈનોરિટી સ્ત્રીઓ આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય છે.

પુરાવા સૂચવે છે કે આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય એથનિક માઈનોરિટી લોકો વિદ્યાર્થીઓ હોવાની શક્યતા વધારે છે - આર્થિક રીતે નિષ્ક્રિય એથનિક માઈનોરિટીમાંથી 33 ટકા લોકો વિદ્યાર્થીઓ છે, જેની સરખામણીમાં સમગ્ર વસતીના 21 ટકા લોકો વિદ્યાર્થીઓ છે.

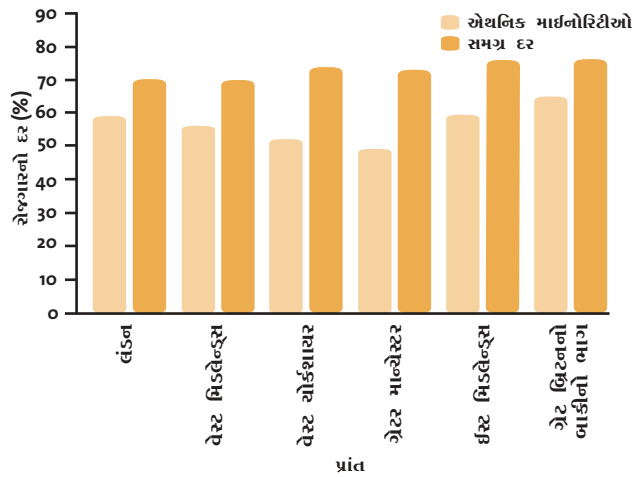
² નિષ્ક્રિયતા એટલે કે કામ કરવાની ઉંમરની જે વ્યક્તિઓ કામ કરવા માટે ઉપલબ્ધ ન હોય અને સક્રિયતાથી કામ શોધતી ન હોય.

આકૃતિ 5: એથનિક જૂથ અનુસાર નિષ્ક્રિયતાનો દર



આકૃતિ 6 બતાવે છે કે જે પ્રાંતોમાં એથનિક માઈનોરિટીઓ વધારે પ્રમાણમાં સકેન્દ્રિત છે ત્યાં રોજગારના દરમાં તફાવત છે. એકંદર પરિસ્થિતિ સ્ટ્રેટેજી યૂનિટના રીપોર્ટ દ્વારા વર્ણવવામાં આવેલી પરિસ્થિતિ જેવી જ રહે છે. રોજગારના દરમાં સૌથી મોટા તફાવત સાથેના પ્રાંતો ગ્રેટર માન્ચેસ્ટર (24 ટકા પોઈન્ટ) છે, જે પછી વેસ્ટ યોર્કશાયર (22 ટકા પોઈન્ટ) છે. ગ્રેટ બ્રિટનના બાકીના ભાગોમાં આ તફાવત સૌથી ઓછો છે (11 ટકા પોઈન્ટ), અને લંડનમાં (11.5 ટકા પોઈન્ટ) છે.

આકૃતિ 6: પ્રાંતો માટે એથનિક માઈનોરિટી અને સમગ્ર વસતીમાં રોજગારના દર



એથનિક માઈનોરિટી સમાજનાં લોકોની ગરીબીમાં જીવતાં હોવાની શક્યતા વધારે છે...

ટેબલ 1 ઓછી આવકવાળાં³ કુટુંબોમાં જીવતાં જુદાં જુદાં એથનિક જૂથોની ટકાવારીનું પ્રમાણ બતાવે છે.

તે એ પણ બતાવે છે કે 38 ટકા એથનિક માઈનોરિટી બાળકો ઓછી આવકવાળાં કુટુંબોમાં રહે છે, જેની સરખામણીમાં 18 ટકા ગોરાં કુટુંબોનાં બાળકો.

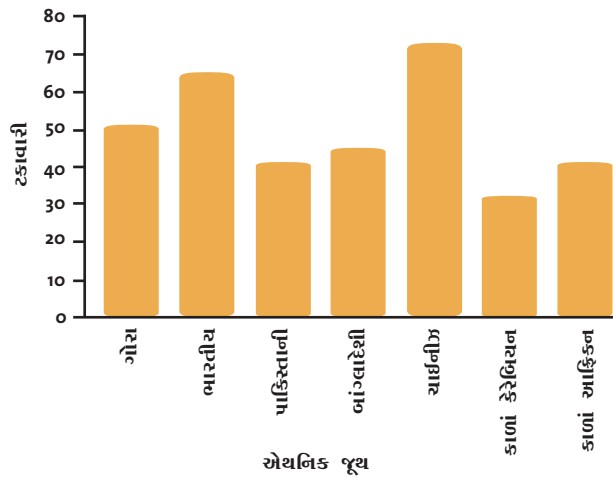
ટેબલ 1: ઘરના વડા એથનિક જૂથનાં હોય તેવા ઓછી આવકવાળાં કુટુંબોમાં રહેતાં લોકોની વસતીની ટકાવારી અને બધાં જ લોકોના પ્રમાણ તરીકે

એથનિક જૂથ	સમગ્ર વસતી	બાળકો
ગોરા	16%	18%
એથનિક માઈનોરિટી, જેમાંથી:	34%	38%
મિશ્ર	17%	21%
ભારતીય	17%	19%
પાકિસ્તાની/બાંગ્લાદેશી	60%	65%
કાળાં	26%	27%
ચાઈનીઝ કે અન્ય એથનિક જૂથ	34%	28%

સ્કૂલોમાં સફળતા

આકૃતિ 7 બતાવે છે કે જી.સી.એસ.ઈ.માં ભારતીય અને ચાઈનીઝ વિદ્યાર્થીઓ ગોરા વિદ્યાર્થીઓ કરતાં વધારે સારી સફળતા મેળવે છે, જ્યારે બીજાં જૂથો પાછળ રહે છે. પરંતુ, તાજેતરમાં આ જૂથો વચ્ચેનો તફાવત ઘટી રહ્યો છે.

આકૃતિ 7: પાંચ અથવા વધારે જી.સી.એસ.ઈ. (GCSEs) A* થી C ગ્રેડમાં મેળવનારાં વિદ્યાર્થીઓ (છોકરાઓ અને છોકરીઓ)ની ટકાવારી



³ ઓછી આવકની વ્યાખ્યા, 'બીફોર હાઉસિંગ કોસ્ટ' (રહેઠાણને લગતા ખર્ચ પહેલાં)ના આધારે 2002/03ની મધ્યરેખાની આવકના 60 ટકા કરતાં ઓછી હોવા તરીકે કરવામાં આવે છે.

સૂચિ B - સ્ટ્રેટેજી યૂનિટની ભલામણો ઉપર પ્રગતિ

	ભલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ
1	જો ઓછી સફળતા મેળવતાં જૂથોમાં ખરાબ કાર્યપ્રદર્શન ચાલુ રહે, તો હાલનાં શિક્ષણનાં લક્ષ્યાંકોમાં લઘુમતી વંશીયતાને એક ભાગ બનાવવી જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ.	Q3/2005	હજુ સમય થયો નથી. ડી.એફ.ઈ.એસ. શૈક્ષણિક સફળતાઓ વચ્ચેના તફાવતો ઘટાડવા પ્રતિ થતી પ્રગતિનું માપ કાઢશે અને સરકારની 'કમ્યૂનિટી કોલીઝન એન્ડ રેઈસ ઈકવાલિટી સ્ટ્રેટેજી' મારફતે પ્રગતિ વિશેનો પરત અહેવાલ આપશે.
2	જ્યાં એથનિક માર્શનરિટીના વિદ્યાર્થીઓનું કાર્યપ્રદર્શન ગંભીર ઘિંતાનું કારણ હોય ત્યાં, ઓફસ્ટેડે માતાપિતાઓને આપવાના પોતાના રીપોર્ટમાં આને કમજોરી તરીકે ઓળખાવવું જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ. / ઓફસ્ટેડ	Q3/2004	પ્રાપ્ત. સપ્ટેમ્બર 2003માં, 'કોમ્બેટિંગ રેસિઝમ થેમેટિક ઈન્સપેક્શન' અમલમાં મૂકવામાં આવ્યું હતું.
3	'એથનિક માર્શનરિટી અચિવમેન્ટ ગ્રાન્ટ' (ઈ.એમ.એ.જી.) (i) ફક્ત લઘુમતી વંશીયતા સાથે જ નહિ પરંતુ વિદ્યાર્થીની જરૂરત સાથે સંકળાયેલી હોય અને (ii) વધારે સંખ્યામાં વિદ્યાર્થીઓ હોય ત્યારે મદદ કરવા માટે અનુકૂળ હોય તેની ખાતરી કરવા માટે ભંડોળ આપવાની ગોઠવણોનું પુનઃઅવલોકન કરવું જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ.	i) Q2/2004 ii) Q3/2005	પ્રાપ્ત. એપ્રિલ 2004થી, ઈ.એમ.એ.જી. જરૂરતના આધાર ઉપરની ગણતરી દ્વારા ફાળવવામાં આવે છે.
4	સ્કૂલોના શ્રેષ્ઠ કાર્યવ્યવહારની માર્ગદર્શિકાના ઉપયોગનું ડી.એફ.ઈ.એસ.એ પુનઃઅવલોકન કરવું જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ.	Q2/2004	'એઈમિંગ હાઈ સ્ટ્રેટેજી' મારફતે ભલામણ પૂરી કરવામાં આવી રહી છે. આફિકન કેરેબિયન અચિવમેન્ટ પ્રોગ્રામ: 30 પ્રયોગાત્મક સ્કૂલોએ પ્રોજેક્ટ ઉપર કામ શરૂ કર્યું છે. ઓડિટ પૂરાં કરવામાં આવ્યાં છે અને સ્કૂલો કાર્ય યોજનાઓ આગળ વધારી રહી છે. ઈંગ્લિશ એઝ એન એડિશનલ લેંગ્વેજ (ઈ.એ.એલ.) પ્રાઈમરી પ્રોગ્રામ: નવેમ્બર 2003: રીજનલ ડાઈરેક્ટરોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. એકવીસ પ્રયોગાત્મક લોકલ એજ્યુકેશન ઓથોરિટિઓએ પ્રોજેક્ટ ઉપર કામ કરવાનું શરૂ કર્યું છે. એક્સેલન્સ ઈન સિટિઝ (ઈ.આઈ.સી.)/ ઈ.એમ.એ.જી, પ્રોજેક્ટો: પ્રોજેક્ટ 2 ડી.એફ.ઈ.એસ.ના મૂલ્યાંકનના રીપોર્ટો અને પ્રચારની યોજનાઓ મળી છે. તાજેતરમાં ડી.એફ.ઈ.એસ.ની વેબસાઈટ ઉપર વ્યક્તિગત કિસ્સાઓ મૂકવામાં આવ્યા છે.

ચાલુ....

	ભલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ
5	જ્યાં એથનિક માઈનોરિટી વિદ્યાર્થીઓમાં સફળતાની નોંધપાત્ર પ્રમાણમાં સમસ્યાઓ હોય તેવી બધી જ લોકલ એજ્યુકેશન ઓથોરિટીઓ (એલ.ઈ.એ.) પાસે માતાપિતાઓને સાંકળવા માટેની યોગ્ય કાર્યવાહીઓ હોવી જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ.	Q4/2003	‘એઈમિંગ હાઈ સ્ટ્રેટેજી’ મારફતે ભલામણ પૂરી કરવામાં આવી રહી છે. ડી.એફ.ઈ.એસ.નો દ્વિવર્ષિય પેરેન્ટ્સ સર્વે , જેમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં મોટી સંખ્યાનાં માતાપિતાઓનાં મંતવ્યોનો સમાવેશ થાય છે, તે એપ્રિલ 2004માં પૂરો કરવામાં આવ્યો હતો. તેનાં પરિણામો ઉપર હાલમાં વિશ્લેષણ કરવામાં આવી રહ્યું છે અને આખરી રીપોર્ટ પાનખર 2004માં બહાર પડશે. ‘મટીરિયલ ફોર સ્કૂલ્સ’ યોજના, જે સ્કૂલોને માતાપિતાઓને વધારે અસરકારકતથી સાંકળવામાં ટેકા આપે છે, તે વિકસાવવામાં આવી છે અને હાલમાં એલ.ઈ.એ.માં તેનો પ્રચાર કરવામાં આવી રહ્યો છે.
6	માતાપિતાઓને સલાહ આપવા, માહિતી પુરી પાડવા અને ટેકા આપવા માટે ડી.એફ.ઈ.એસ.એ સંદેશા વ્યવહારની એક યોજના બનાવવી જોઈએ.	ડી.એફ.ઈ.એસ.	Q2/2005	હજુ સમય થયો નથી.
7	ડી.એફ.ઈ.એસ.એ મુખ્ય પ્રશ્નોના જવાબ આપવા માટે સંશોધનો કરવા જોઈએ: i) સ્થળાંતર કરીને આવેલાં નવાં વિદ્યાર્થીઓને શું તકલીફો પડે છે અને હાલનાં વિદ્યાર્થીઓ ઉપર તેની શું અસર થાય છે? ii) એથનિક માઈનોરિટીનાં સ્નાતકો (ગ્રેજ્યુએટો) પાસે કઈ આવડતોનાં સમૂહો હોય છે? તેમાં આવડતોનો મેળ નથી બેસતો એવું છે? iii) એથનિક માઈનોરિટીનાં માતાપિતાઓ કેટલી હદ સુધી શૈક્ષણિક પદ્ધતિને સમજે છે અને તેમાં સંકળાય છે? iv) પુખ્ત વયનાં લોકોમાં અંગ્રેજી ભાષાનું શિક્ષણ મેળવવાની કેટલી માંગ છે; તે ક્યાં જોવા મળે છે; અને તેનાથી લોકોને કામ શોધવામાં મદદ થાય છે? v) એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકોને યોગ્ય હોય તેના કરતાં નીચલા સ્તરોએ મૂકવામાં આવતી હોવાની કોઈ નિશાનીઓ હજુ પણ મળે છે? vi) મૂલ્ય ઉમેરવામાં આવેલા આંકડાના વિશ્લેષણમાં સ્કૂલોમાં શૈક્ષણિક સફળતાના જુદા જુદા સ્તરો વિશે શું દેખાય છે?	ડી.એફ.ઈ.એસ.	Q3/2004	પ્રાપ્ત. i) ‘ધ્યુપિલ મોબિલિટી રીસર્ચ’ પૂરું કરી દેવાયું છે, જેના આંકડા Q3/2004માં પ્રકાશિત કરવામાં આવશે. ઓક્ટોબર 2003માં ઓફરટેડ સ્કૂલોમાં અસાયલમ સીકરો વિશેનો એક રીપોર્ટ પ્રકાશિત કર્યો હતો. ii) જૂન 2004માં, ‘હાયર એજ્યુકેશન માઈનોરિટી એથનિક સ્ટુડન્ટ્સ એન્ડ ગ્રેજ્યુએટ્સ’ ઉપર એક સંશોધન રીપોર્ટ પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યો હતો. તે રીપોર્ટની ભલામણોનો જવાબ આપવા માટે ડી.એફ.ઈ.એસ. એક કાર્યયોજના બનાવી રહ્યું છે. iii) ભલામણ 5 મારફતે પૂરી કરવામાં આવી છે. iv) ‘ઈ.એસ.ઓ.એલ. પાથફાઈન્ડર્સ’ પ્રયોગાત્મક યોજનાઓ પૂરી થઈ ગઈ છે. તેનું મૂલ્યાંકન ચાલુ છે અને તે સપ્ટેમ્બર 2004માં પ્રસિદ્ધ થશે. સારા કાર્યવ્યવહારોનો પ્રચાર કરવામાં આવ્યો છે. v) ઈ.આઈ.સી./ઈ.એમ.એ.જી. એક્શન રીસર્ચ પ્રોજેક્ટો પૂરા થઈ ગયા છે. મુખ્ય સંશોધનો વિશે ઈ.એમ.એ.જી.ના અસરકારક ઉપયોગની માર્ગદર્શિકાને જાણ કરવામાં આવી હતી, જે ફેબ્રુઆરી 2004માં પ્રસિદ્ધ થઈ હતી, અને તેનો ઉપયોગ મુખ્ય પ્રવાહની નીતિઓ ઉપર પ્રભાવ પાડવા માટે કરવામાં આવશે. વ્યક્તિગત કિસ્સાઓ વેબસાઈટ ઉપર પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવશે. vi) મૂલ્ય ઉમેરવામાં આવેલી આંકડાકીય વિગતો એલ.ઈ.એ., સ્કૂલો અને યુવાન લોકોના મૂલ્યાંકનમાં માહિતી પૂરી પાડે છે. આ આંકડાકીય વિગતો સમાવતા પ્રાઈમરી અને સેકન્ડરી સ્કૂલના કાર્યપ્રદર્શનનાં ટેબલો દર વર્ષે પ્રકાશિત થાય છે.

8	એથનિક માઈનોરિટીઓ માટે કાર્યપ્રદર્શન સુધારવા માટે જોબસેન્ટર પ્લસ પાસે કાર્ય યોજના હોવી જોઈએ.	ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q1/2004	પ્રાપ્ત. ‘જોબસેન્ટર પ્લસ રેઈસ ઈક્વાલિટી સ્કીમ’ની શરૂઆત જુલાઈ 2003માં કરવામાં આવી. નવેમ્બર 2003માં જોબસેન્ટર પ્લસ બોર્ડ દ્વારા ‘જોબસેન્ટર પ્લસ એથનિક માઈનોરિટી બિઝનેસ ડિલિવરી પ્લાન’ મંજૂર કરવામાં આવ્યો. જે વિસ્તારોમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો વધારે સંખ્યામાં હોય ત્યાં તેમને નોકરીઓ મેળવવામાં ટેકો આપવા માટે ‘એથનિક માઈનોરિટી બિઝનેસ ફોકસ ગ્રુપ’ પાસે એક ડિલિવરી પ્લાન છે.
9	ડી.ડબલ્યુ.પી.એ જોબસેન્ટર પ્લસની લક્ષ્યાંક પોઈન્ટની પદ્ધતિનું પુનઃઅવલોકન કરવું જોઈએ.	ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q3/2003	પ્રાપ્ત. 2002/03થી ‘પરફોરમન્સ એન્ડ રીસોર્સિસ એગ્રીમેન્ટ’ (પી.આર.એ.)એ જે વિસ્તારોમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકો વધારે સંખ્યામાં હોય ત્યાં કાર્યપ્રદર્શન માટે પ્રોત્સાહકો આપવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. આ પદ્ધતિ 2003/04 અને 2004/05 માટે સુધારવામાં આવી હતી અને 2003/04માં તેનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું હતું.
10	સુધારાયેલાં લક્ષ્યાંકો અને અનુકૂળતાની અસરોનું પુનઃઅવલોકન કરવા માટે, ડી.ડબલ્યુ.પી.એ ‘ટેઈલર્ડ પાથવેઝ’ પ્રયોગાત્મક યોજનાઓના મૂલ્યાંકનનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.	ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q4/2003	પ્રાપ્ત. 2004ના ઉનાળામાં પ્રસિદ્ધ થયેલી ‘બિલ્ડિંગ ઓન ન્યૂ ડીલ’ યોજનામાં નવી અનુકૂળતા અને મરજી અનુસારની છૂટછાટનો સમાવેશ થાય છે.
11	‘એમ્પ્લોયમેન્ટ ઝોન’ (ઈ.ઝેડ.) વલણને પહેલી વાર ‘ન્યૂ ડીલ ફોર યંગ પીપલ’ (એન.ડી.વાય.પી.) ગ્રાહકો સુધી પહોંચાડવું જોઈએ.	ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q2/2003	પ્રાપ્ત. 2004ના ઉનાળામાં પ્રસિદ્ધ થયેલી ‘બિલ્ડિંગ ઓન ન્યૂ ડીલ’ યોજનામાં ઈ.ઝેડ. વલણના જેવી જ નવી અનુકૂળતા અને મરજી અનુસારની છૂટછાટનો સમાવેશ થાય છે.
12	ડી.ડબલ્યુ.પી.એ સામાજિક રહેઠાણો પૂરાં પાડનારાં સાથે ભાગીદારીમાં મળીને રોજગારલક્ષી દરમ્યાનગીરીઓ પૂરી પાડવા માટે જોબસેન્ટરોને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ.	ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q4/2003	પ્રાપ્ત. એથનિક માઈનોરિટીનાં લોકોની વધારે સંખ્યા ધરાવતાં 36 જિલ્લાઓમાંથી મોટા ભાગના વિસ્તારોમાં (પી.આર.એ. મારફતે ઓળખવામાં આવ્યા મુજબ) સ્થાનિક રહેઠાણો પૂરાં પાડનારાં સાથે ભાગીદારીઓ વિકસાવવામાં આવી છે.
13	ઓ.ડી.પી.એમ.એ ‘હાઉસિંગ એન્ડ એમ્પ્લોયમેન્ટ મોબિલિટી સર્વિસ’ (એચ.ઈ.એમ.એસ.) શરૂ કરવી જોઈએ, જે રહેઠાણો પૂરાં પાડનારાં એથનિક માઈનોરિટીનાં પ્રોવાઈડરો ઉપેક્ષિત ન રહે તેની ખાતરી કરે.	ઓ.ડી.પી.એમ.	Q2/2003	હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી. જાન્યુઆરી 2004માં ‘સ્કાઉટ સોલ્યુશન્સ’ને એચ.ઈ.એમ.એસ.નો કરાર આપવામાં આવ્યો હતો. તેનો અમલ જાન્યુઆરી 2005માં થશે.

ચાલુ ...

	બલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ
14	<p>એથનિક માઈનોરિટીઓમાં ઔપચારિક બાળસંભાળ વિશે ડી.એફ.ઈ.એસ. અને ઈનલેન્ડ રેવન્યૂ (આઈ.આર.)એ સંશોધન કરવું જોઈએ.</p>	<p>ડી.એફ.ઈ.એસ. અને આઈ.આર.</p>	<p>Q2/2003</p>	<p>હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી.</p> <p>‘શ્યોર સ્ટાર્ટ’ના સંશોધનના એક ભાગ તરીકે, જાન્યુઆરી 2004માં આખરી રીપોર્ટ પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યા હતા. માર્ચ 2004માં કામનો એક કાર્યક્રમ શરૂ કરવામાં આવ્યો, જે તે સંશોધનનાં પરિણામો ઉપરથી આગળ વધે છે.</p> <p>ડી.એફ.ઈ.એસ. હાલમાં ઈંગ્લેન્ડ અને વેઈલ્સમાં માતાપિતાઓ દ્વારા બાળસંભાળ વિશેનું એક મોટા પાયારું સર્વેક્ષણ કરી રહ્યો છે, જેનો રીપોર્ટ 2005ના ઉનાળામાં બહાર પડશે.</p> <p>બાળકો માટેની માહિતી સેવા: માર્ચ 2005માં નવ સેમિનારો પૂરા કરવામાં આવશે.</p> <p>આઈ.આર. પાસે રીન્યૂઅલનાં ફોર્મ દ્વારા ટેક્સ ક્રેડિટ મેળવનારાં એથનિક વંશમૂળનાં લોકો વિશેની વહીવટીય માહિતી એકઠી કરવા માટેનો એક ચાલુ કાર્યક્રમ છે. આજની તારીખ સુધીમાં મળેલી વિગતોની ગુણવત્તાનું આઈ.આર.એ હજુ મૂલ્યાંકન કરવાનું બાકી છે. સર્વેક્ષણની માહિતીનો ઉપયોગ કરીને, કેટલા પ્રમાણમાં ટેક્સ ક્રેડિટો લેવામાં આવે છે તેના દરોનો અંદાજ કાઢવા માટેના વધારે સાધારણ કામ બાદ, લઘુમતી વંશનાં લોકો કેટલા પ્રમાણમાં ટેક્સ ક્રેડિટો લે છે તેના દરો સ્થાપિત કરવાની સંભાવના વિશે સમયાનુસાર જોવામાં આવશે. આ વહેલામાં વહેલું 2005ના પાછળના ભાગમાં પૂરું કરી શકાય તેમ છે.</p> <p>આઈ.આર. ટેક્સ ક્રેડિટ વિશેની પ્રચારની ઝુંબેશો કરવાનું ચાલુ રાખશે જે ખાસ કરીને એથનિક માઈનોરિટી જૂથો પ્રતિ લક્ષ્યાંક બનાવાયેલી હોય, અને અંગ્રેજી સિવાયની બીજી ભાષાઓમાં ટેક્સ ક્રેડિટો વિશેની પત્રિકાઓ અને પોસ્ટરો પૂરાં પાડશે.</p>
15	<p>‘સ્મોલ બિઝનેસ સર્વિસ’ (એસ.બી.એસ.)એ નીચેનાં સહિતનાં અનેક ઉપાયો કરવા જોઈએ:</p> <p>i) બિઝનેસ લિન્ક ઓપરેટરોની ક્ષમતા વધારવા માટેની વ્યૂહરચના વિકસાવવી;</p> <p>ii) લઘુમતી વંશનાં લોકો ઉપર કેન્દ્રિત કરાયેલો ટેકો પૂરો પાડવા માટેની વ્યૂહરચના વિકસાવવી;</p> <p>iii) એથનિક માઈનોરિટીના જે ધંધાઓને સેવા પૂરી પાડે છે તેના પ્રમાણમાં સુધારો કરવા માટે દર વર્ષનાં લક્ષ્યાંકો નક્કી કરવાં.</p>	<p>ડી.ટી.આઈ. અને એસ.બી.એસ.</p>	<p>i) Q3/2003</p> <p>ii) Q4/2003</p> <p>iii) Q1/2004</p>	<p>હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી.</p> <p>એસ.બી.એસ.એ બિઝનેસ લિન્કના ગ્રાહકોમાં ગ્રાહક સંતોષના સર્વેક્ષણ દ્વારા વિગતો એકઠી કરી છે. 2003/04 માટેની કામચલાઉ વિગતો આવી ગઈ છે અને બધા જ બિઝનેસ લિન્ક ઓપરેટરો તરફથી સંપૂર્ણ વિગતો મળી ગઈ છે અને ટૂંક સમયમાં જ તેને આખરી સ્વરૂપ આપવામાં આવશે.</p> <p>આ માહિતી દર છ મહિને અને સંભવતઃ Q2 2004/05થી દર ત્રણ મહિને ઉપલબ્ધ થવાની અપેક્ષા છે (પહેલાં પરિણામો નવેમ્બર 2004માં મળશે).</p>

ચાલુ

ભલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ	
16	પછાત વિસ્તારોમાં ધંધાઓને ટેકો આપવા માટેનાં ભંડોળનો ઉપયોગ કેવી રીતે કરવામાં આવવો જોઈએ તે વિશે ડી.ટી.આઈ. અને નેશનલ રીજનરેશન યૂનિટે રીપોર્ટ આપવો જોઈએ અને આ માહિતીને એથનિક માઈનોરિટી માટેની ભાવિ સામાજિક વ્યૂહરચનાઓમાં પૂરી પાડવી જોઈએ.	ડી.ટી.આઈ. અને એચ.ઓ.	Q4/2003	હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી. પછાત વિસ્તારોમાં ઔદ્યોગિકતાને પ્રોત્સાહન આપતા 'ફિનિક્સ ફંડ'એ માર્ચ 2004 સુધીમાં 19 એથનિક માઈનોરિટી પ્રોજેક્ટોને ટેકો આપ્યો હતો. આમાંથી ચારને માર્ચ 2006 સુધી ભંડોળ મળવાનું ચાલુ રહેશે. મિનિસ્ટર ફોર ઈન્ડસ્ટ્રી એન્ડ ધ રીજન્સ જૅકી સ્મિથે બધા રીજનલ ડિવેલોપમેન્ટ એજન્સીના અધ્યક્ષોને એથનિક માઈનોરિટી ધંધાઓ સાથે સંકળાવાના આર્થિક ફાયદા ઉપર ફરીથી ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા માટે લખ્યું છે. પછાત વિસ્તારોમાં આર્થિક વિકાસ અને ધંધાઓને ટેકો આપવા માટેના સરકારના ભંડોળની એથનિક માઈનોરિટી સમાજો ઉપરની અસરો માપવા માટેનું એક માળખું ઓ.ડી.પી.એમ. અને ડી.ટી.આઈ. બનાવી રહ્યાં છે. ધાર્યા કરતાં આ વધારે મુશ્કેલ સાબિત થયું છે. 'ડિપ્રાઈવ્ડ અર્બન પોસ્ટ ઓફિસ ફંડ' જેવા કાર્યક્રમો હેઠળ એથનિક માઈનોરિટી ધંધાઓને સીધી રીતે કેટલા પૈસા આપવામાં આવે છે તેનું માપ કાઢવાનું શક્ય હોવા છતાં, પછાત વિસ્તારોમાં ઔદ્યોગિકતાના સામાન્ય સ્તરમાં વધારો કરવા માટે બનાવવામાં આવેલા બીજા કાર્યક્રમોની એથનિક માઈનોરિટી ઉપર શું અસર પડશે તેનું મૂલ્યાંકન કરવામાં વધારે લાંબો સમય લાગશે.
17	નીચેના મારફતે એમ્પ્લોયરોને આપવામાં આવતી માહિતી, ટેકો અને માર્ગદર્શનમાં વિસ્તાર કરવામાં આવવો જોઈએ: i) એ.સી.એ.એસ.એ તેની 'રેઈસ રીલેશન્સ એડવાઈઝરી સર્વિસ'ની ક્ષમતા વધારવી; ii) જોબસેન્ટર પ્લસે એમ્પ્લોયરોને માહિતી/સલાહ પૂરી પાડવામાં સક્રિય રહેવું; iii) સી.આર.ઈ.એ રેઈસ રીલેશન્સ (અમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ (RR(A)A)નો અમલ કરવામાં શ્રેષ્ઠ કાર્યવ્યવહારોનો પ્રચાર કરવો; અને iv) વર્ણાયિ સમાનતાની અગત્યતા વિશે એસ.બી.એસ.એ નાના ધંધાઓના માલિકોમાં જાગૃતિ વધારવી.	ડી.ટી.આઈ., એ.સી.એ.એસ. ડી.ડબલ્યુ.પી. અને એસ.બી.એસ.	i) Q1/2004 ii) Q1/2004 iii) Q1/2005 iv) Q1/2004	પ્રાપ્ત. એ.સી.એ.એસ.ના 'ડાઈવર્સિટી ઈકવાલિટી એડવાઈઝરી'ની સંખ્યા 13માંથી વધીને 21 થઈ છે. જોબસેન્ટર પ્લસમાં 'સ્પેશ્યાલિસ્ટ એમ્પ્લોયમેન્ટ એડવાઈઝરી' નીમવામાં આવ્યા છે. માર્ચ 2004માં સી.આર.ઈ.ની 'ગાઈડ ફોર સ્મોલ બિઝનેસીસ' પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવી હતી. ડિસેમ્બર 2003માં એસ.બી.એસ.એ વર્ણાયિ સમાનતા વિશેની સામાન્ય માર્ગદર્શિકા પ્રસિદ્ધ કરી હતી.

ચાલુ....

	ભલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ
18	એમ્પ્લોયરોને આપવામાં આવતી માહિતી અને ટેકો કેવી રીતે વધારે મજબૂત બનાવવો જોઈએ તે વિશે ડી.ટી.આઈ. અને ડી.ડબલ્યુ.પી.એ એક સ્વતંત્ર પુનઃઅવલોકન કરવું જોઈએ.	ડી.ટી.આઈ. અને ડી.ડબલ્યુ.પી.	Q2/2006	હજુ સમય થયો નથી. પુનઃઅવલોકનનો અવકાશ માપવા માટે એક કાર્યકારી જૂથ બનાવવામાં આવ્યું છે.
19	સી.આર.ઈ.એ. એમ્પ્લોયમેન્ટમાં તેની આચાર સંહિતાને અદ્યતન બનાવવી જોઈએ.	એચ.ઓ. અને સી.આર.ઈ.	Q1/2004	હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી. જાહેર ચર્ચાવિચારણા પૂરી થઈ ગઈ છે. સુધારાયલી આચાર સંહિતા જાન્યુઆરી 2005માં સંસદમાં રજૂ કરવામાં આવશે. તે 1લી ઓક્ટોબર 2005થી અમલમાં આવવાની શક્યતા છે.
20	ઉચ્ચ સ્તરના અવોર્ડો અને માન્યતા આપવાની યોજનાઓ માટેના વિકલ્પો સી.આર.ઈ.એ તપાસવા જોઈએ.	એચ.ઓ. અને સી.આર.ઈ.	Q4/2003	પ્રાપ્ત. સી.આર.ઈ.ની પ્રાઈવેટ સેક્ટર કમિટિમાં રિવ્યૂ પેપરની ચર્ચા કરવામાં આવી હતી અને જૂન 2004માં આગળનાં પગલાં નક્કી કરવામાં આવ્યાં હતાં.
21	ડી.ડબલ્યુ.પી. અને નેશનલ એમ્પ્લોયમેન્ટ પેનલ (એન.ઈ.પી.)એ લેબર માર્કેટમાં સફળતાનું પ્રમાણ વધારવા માટે એમ્પ્લોયરો માટેની 'જોબ ઓપોર્ચુનિટી કોમ્પેક્ટ્સ'નો ઉપયોગ કરવાની સંભાવના તપાસવી.	ડી.ડબલ્યુ.પી. અને એન.ઈ.પી.	Q3/2003	પ્રાપ્ત. એન.ઈ.પી.એ એક આંતરરાષ્ટ્રિય સંશોધન કરાવ્યું હતું જેમાં એથનિક માઈનોરિટીનાં નોકરી શોધતાં લોકોમાં રોજગાર અને નોકરી જાળવી રાખવાનો દર વધારવા માટે એમ્પ્લોયરો દ્વારા લેવામાં આવતાં પગલાંમાં શ્રેષ્ઠ કાર્યવ્યવહારો ઓળખવામાં આવ્યા હતા. આ સંશોધન પછી આગળ કામ કરીને, ડી.ડબલ્યુ. પી.એ એપ્રિલ 2004થી બે વર્ષ દરમિયાન 'ફેર સિટિઝ' યોજના માટે £3.7 મિલિયનનું ભંડોળ સુરક્ષિત કર્યું છે, જે એન.ઈ.પી. અને જોબસેન્ટર પ્લસ દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે. તે ત્રણ પ્રયોગાત્મક સ્થાનોએ સ્થાનિક માલિકી અને ખાસ રચેલ બોર્ડ્સ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવતા સ્થાનિક પ્રોજેક્ટોની સ્થાપના કરશે.
22	નીચેના દ્વારા એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલોના કેસોમાં વલણો અને અભિગમો ઓળખવાં: i) અમુક ખાસ એમ્પ્લોયરો દ્વારા વારંવાર કરવામાં આવતા ગુનાઓ વિશેની વિગતો એકઠી કરીને પ્રસિદ્ધ કરવી; અને ii) વર્ણાયે ભેદભાવના કેસોની ટેબરેખ રાખવા માટે અને સંશોધનો વિશે ડી.ટી.આઈ.માં સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટને અહેવાલ આપવા માટે ટ્રાઈબ્યુનલના પ્રેસિડેન્ટોને અધિકૃત આદેશો આપવા.	ડી.ટી.આઈ.	i) Q2/2004 ii) Q4/2004	હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી. વારંવાર કરવામાં આવતા ગુનાની વ્યાખ્યા નક્કી કરવામાં આવી છે, પરંતુ આઈ.ટી.ની સમસ્યાઓને કારણે પહેલો રીપોર્ટ 2006 સુધી પ્રસિદ્ધ થવાની અપેક્ષા નથી. માર્ચ 2004થી પ્રેસિડેન્ટોને અધિકૃત આદેશો આપવામાં આવ્યા છે. મે 2005માં પહેલો રીપોર્ટ પ્રસિદ્ધ થવાનો છે.

ચાલુ....

	ભલામણ	આગેવાની	સમય	પ્રગતિ
23	એમ્પ્લોયરો દ્વારા કરવામાં આવતા પદ્ધતિસરના વર્ણિત ભેદભાવ સામે પગલાં લેવાનું ડી.ટી.આઈ.એ પુનઃઅવલોકન કરવું.	ડી.ટી.આઈ.	Q4/2004	હજુ સમય થયો નથી. સપ્ટેમ્બર 2004માં હિતધારકો સાથે ચર્ચાવિચારણા શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેનો આખરી રીપોર્ટ જૂન 2005માં પ્રસિદ્ધ થશે.
24	લેબર માર્કેટમાં વર્ણિત ભેદભાવ અને હેરાનગતી વિશેની સમજણ સુધારવા માટે ડી.ડબલ્યુ.પી. અને ડી.ટી.આઈ.એ સંશોધન કાર્યક્રમો વિકસાવવા.	ડી.ડબલ્યુ.પી. અને ડી.ટી.આઈ.	Q4/2003	પ્રાપ્ત. સંશોધનનો કાર્યક્રમ ચાલુ છે.
25	સી.આર.ઈ. તેની સામાન્ય પૂછપરછની સત્તાનો વધારે પ્રમાણમાં ઉપયોગ કરવા માટેના ઉપાયો શોધશે.	એચ.ઓ. અને સી.આર.ઈ.	Q4/2003	પ્રાપ્ત. સી.આર.ઈ.એ 2003માં તેની સામાન્ય પૂછપરછ (નામ વગરની) કરવાની સત્તાઓ સહિતની તેની નવી કાનૂની વ્યૂહરચના ઉપર ચર્ચાવિચારણા કરી હતી અને તેને આખરી સ્વરૂપ આપ્યું હતું. તેમાં પૂછપરછમાં માહિતી પૂરી પાડવા માટે ભેદભાવનાં પાયાનાં વલણોનો સમાવેશ થાય છે. પોલીસ સેવામાં રોજગારની બાબતો ઉપરનું સામાન્ય તપાસકાર્ય 2004માં શરૂ કરવામાં આવ્યું હતું, તેનો વચગાળાનો રીપોર્ટ જૂન 2004માં પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યો.
26	એચ.ઓ., ઓ.જી.સી. અને ઓ.ડી.પી.એમ. સાથે ચર્ચાવિચારણા કરીને સી.આર.ઈ. જાહેર સમાવેષમાં વર્ણિત સમાનતા વિશેની માર્ગદર્શિકા પ્રસિદ્ધ કરીને તેનો પ્રચાર કરશે. તેમાં આગામી 'સસ્ટેઈનેબલ પ્રોક્યુઅરમેન્ટ ગ્રુપ'ની માર્ગદર્શિકા એકધારી હોવાનો સમાવેશ થાય છે.	એચ.ઓ. સી.આર.ઈ., ઓ.જી.સી. અને ઓ.પી.ડી.એમ.	Q2/2004	પ્રાપ્ત. સી.આર.ઈ.ની માર્ગદર્શિકા જુલાઈ 2003માં બહાર પાડવામાં આવી હતી. તેમાં સી.બી.આઈ. સાથે બનાવવામાં આવેલી સપ્લાયરો માટેની એક માર્ગદર્શિકાનો પણ સમાવેશ થતો હતો. જુલાઈ અને સપ્ટેમ્બર 2004 દરમ્યાન સી.આર.ઈ.એ પ્રચાર માટેના કાર્યક્રમો યોજ્યા હતા. 'સસ્ટેઈનેબલ પ્રોક્યુઅરમેન્ટ ગ્રુપ'ની માર્ગદર્શિકા ડિસેમ્બર 2004માં બહાર પડશે.
27	જાગૃતિની ઝૂંબેશોની અસરકારકતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે, તેમની રચના, અમલ અને મૂલવણી કેવી રીતે કરવી તેના સહિત સંશોધનનું કામ એચ.ઓ.અને સી.આર.ઈ. શરૂ કરાવશે.	એચ.ઓ. અને સી.આર.ઈ.	Q4/2003 Q2/2004	હજુ સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી નથી. સંશોધન માટેની સ્પષ્ટ વિગતો નક્કી કરવામાં અને ટેન્ડર કરવામાં આવી છે. તે માર્ચ 2005 સુધીમાં પૂરું થશે.

સૂચી C - એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ડિવિઝન

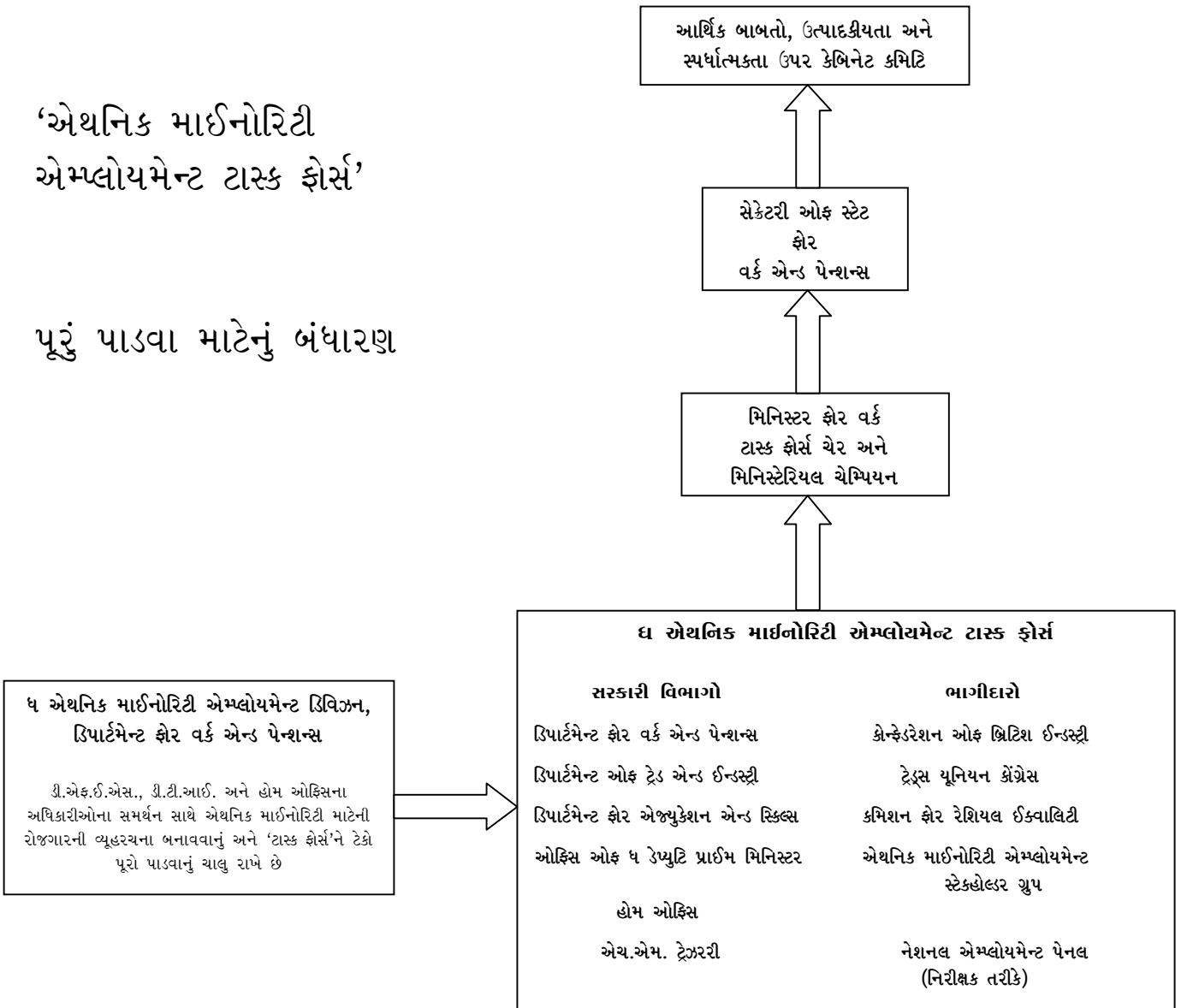
એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ડિવિઝન, ડિપાર્ટમેન્ટ ફોર વર્ક એન્ડ પેન્શન્સ

સ્ટ્રેટેજી યૂનિટે ભલામણ કરી હતી કે (ભલામણ 28) 'ટાસ્ક ફોર્સ' માટેના સેક્રેટરિએટ ડી.ડબલ્યુ.પી.ની અંદર હોવાં જોઈએ. તેણે પ્રસ્તાવ કર્યો હતો કે સેક્રેટરિએટ ડી.ડબલ્યુ.પી. અને વ્હાઈટહોલના અન્ય વિભાગોનાં કર્મચારીઓ અને ખાનગી ક્ષેત્રનાં લોકો સહિતનાં લોકોમાંથી નીમવા જોઈએ.

'એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ડિવિઝન' (ઈ.એમ.ઈ.ડી.) બમણો હેતુ પૂરો પાડે છે: 'ટાસ્ક ફોર્સ'ના બધા જ વિભાગોમાંથી અધિકારીઓ માટે સંપર્ક માટેનું એક કેન્દ્ર સ્થાન બનવા સહિત 'ટાસ્ક ફોર્સ'ને સેક્રેટરિએટનો ટેકો પૂરો પાડવો; અને ખૂબ જ મહત્વનું, એથનિક માઈનોરિટી માટેનું પી.એસ.એ. લક્ષ્યાંક પૂરું કરવા માટેની વ્યૂહરચનાનો વિકાસ કરવાનું ચાલુ રાખવું.

'એથનિક માઈનોરિટી એમ્પ્લોયમેન્ટ ટાસ્ક ફોર્સ'

પૂરું પાડવા માટેનું બંધારણ



પહેલા વર્ષની પ્રગતિના આખા રીપોર્ટની અંગ્રેજીમાં નકલ મેળવવા માટે, કૃપા કરીને અહીં લખો:

**Ethnic Minority Employment Division
Department for Work and Pensions
2nd Floor
The Adelphi
1-11 John Adam Street
London WC2N 6HT**
અથવા ઈ-મેઈલ કરો: **EME-Taskforce@dwp.gsi.gov.uk**

1લા વર્ષની પ્રગતિનો રીપોર્ટ અહીંથી પણ મેળવી શકાશે:
www.emetaskforce.gov.uk

કાઉન કોપીરાઈટ
ડિપાર્ટમેન્ટ ફોર વર્ક એન્ડ પેન્શન્સ દ્વારા પ્રકાશિત

યુ.કે.માં મુદ્રિત

જાન્યુઆરી 2005
ISBN: 1-84388-431-3