CAO COMPLIANCE ADVISOR OMBUDSMAN

The Independent Accountability Mechanism for IFC & MIGA

دسمبر 2025

تعمیل کی تحقیقاتی رپورٹ

IFC ماحولیاتی اور سماجی کارکردگی سے متعلق CAO تعمیل کی تحقیق و تفتیش:
کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ ، پاکستان

شکایت کروٹ ہائیڈرو-02، کروٹ ہائیڈرو-03، اور کروٹ ہائیڈرو-04/ دریائے جہلم
IFC پراجیکٹ س # 34062 اور # 36008

فہرست ِ عنوانات

ایگزیکٹو سمری 3
CAO کے بارے میں 14

مخفف الفاظ
15
1۔پس منظر
17
2۔ IFC کی سرمایہ کاری کے لیے ملازمت کی شرائط اور انجمن سازی کی آزادی سے متعلق قومی سیاق و سباق
28
3۔ CAO تعمیل کا تجزیہ اور نتائج
31
4۔ عدم تعمیل کی بنیادی وجوہات
68
5۔ IFC کی مینجمنٹ کے ایکشن پلان کے لیے سفارشات
70
6۔ نتیجہ اور اگلے اقدامات
74
ضمیمہ A: پاکستان میں انجمن سازی کی آزادی
75
ضمیمہ B: شکایت سے متعلق IFC کارکردگی کے معیارات کے تقاضے
79
ضمیمہC :CAO کی عدم تعمیل کے نتائج، متعلقہ نقصان، اور سفارشات
83

ایگزیکٹو سمری

پاکستان میں کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ کی ترقی میں معاونت فراہم کرنے والی 2014 اور 2016 کی سرمایہ کاری کے بعد انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) محتسب کے مشیر برائے تعمیل (CAO) کی تحقیقات کا موضوع بن گئی جس کی وجہ اس پراجیکٹ کی سائٹ کے حالات کے بارے میں کارکنوں اور یونین کی دائر کردہ شکایات تھیں۔اس سلسلے میں 2019 اور 2022 کے درمیان تین شکایات جمع کرائی گئیں جو امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی پر پابندیاں، پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کی کوتاہیوں، ملازمت کی غیر معقول شرائط سمیت نامناسب برطرفی اور استعفیٰ، اور کارکنان کی شکایات کے طریقہ کار میں موجودخامیوں سے متعلق تھیں ۔ CAO کی تحقیقات سے معلوم ہوا ہےکہ IFC نے سرمایہ کاری سے قبل مناسب جانچ پڑتال اور احتیاط سے کام نہیں لیا ۔ ان کوتاہیوں کے نتیجے میں شکایت کنندگان کوہونے والے نقصان کے اشارے ملتے ہیں۔ اس رپورٹ کا سیکشن 5 IFC کے غورکے لیے پراجیکٹ اور انتظامی سطح کی سفارشات سمیت مینجمنٹ ایکشن پلان کی ایک سیریز تیار کرتا ہے ۔

IFCسرمایہ کاری

کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ(KPCL ، کروٹ یا "کلائنٹ") جو پاکستان میں ایک خصوصی مقصد کے تحت قائم کی گئی کمپنی ہے، اس کمپنی کی اکثریتی ملکیت چائنا تھری گورجز ساؤتھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے پاس ہے۔ KPCL دریائے جہلم پر واقع گرین فیلڈ سائٹ پر 720 میگاواٹ کے کروٹ ہائیڈرو پاور پلانٹ ('پراجیکٹ')کی تعمیر، آپریشن اور دیکھ بھال کے لیے قائم کی گئی تھی ۔مئی 2014 میں IFCنے CSAIL میں 125 ملین امریکی ڈالر کی 15 فیصد ایکویٹی انوسٹمنٹ کی منظوری دی، جس سے یہ چائنا تھری گورجز انویسٹمنٹ (CTGI) اور سلک روڈ فنڈ (SRF) میں بطور CSAIL سرمایہ کار شامل ہوئی ۔ مئی 2016 میں، ڈیم کی تعمیر شروع ہونے کے فوراً بعد، IFCنے KPCL کےلیے 100 ملین امریکی ڈالر قرض کی منظوری دی۔ 2023 میں، IFCنے اپنی ایکویٹی CSAIL میں فروخت کر دی، تاہم منصوبے کے آپریٹر کو دیا گیا قرض اَب بھی فعال ہے۔

ہائیڈرو پاور پلانٹ کے لیے IFC کی فنانسنگ نے پاکستان کی بجلی کی اہم ضروریات کو پورا کرنے میں اہم کردار ادا کیا، جس سے قابل تجدید توانائی پیدا کی گئی تاکہ ایک اندازے کے مطابق 3.8 ملین رہائشی صارفین تک یہ سہولت پہنچ سکے۔ منصوبے کے مزید فوائد میں IFC کے متوقع تھرمل متبادل کے مقابلے میں کم قیمت پر بجلی کی پیداوار اور آپریشنل مرحلے[1] کے دوران سالانہ تقریباً 1.6 ملین ٹن CO2 کی گرین ہاؤس گیس کی کمی شامل ہے۔

اس منصوبے میں 95.5 میٹر بلند ڈیم، زمینی سطح پر پاور ہاؤس، چار ہیڈریس ٹنلز، ایک سپل وے، اور نیشنل گرڈ سے جڑنے والی 5 کلومیٹر طویل 500 کلو وولٹ ٹرانسمیشن لائن شامل ہے۔ مذکورہ منصوبے کی تعمیردسمبر 2016 میں شروع ہوئی اور جون 2022 میں اس کے کمرشل آپریشنز کا آغاز ہوا۔ پلانٹ سالانہ تقریباً 3,174 گیگا واٹ بجلی پیدا کرتا ہے، جو 30 سالہ بجلی خریداری معاہدے کے تحت نیشنل ٹرانسمیشن اینڈ ڈسپیچ کمپنی لمیٹڈ (NTDC) کو فراہم کی جاتی ہے۔ انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنسٹرکشن (EPC) کا معاہدہ تھری گورجز ٹیکنالوجی اور اکانومی ڈیولپمنٹ کمپنی لمیٹڈ (TGDC)، انجینئرنگ اور کنسٹرکشن کنٹریکٹر، اور چائنا مشینری انجینئرنگ کارپوریشن (CMEC)، پروکیورمنٹ کنٹریکٹر کے درمیان ہونے والا ایک مشترکہ معاہدہ ہے۔

شکایات

یہ تعمیل کی تحقیقاتی رپورٹ تین شکایات کا جواب دیتی ہے: کروٹ ہائیڈرو۔ 02 ، کروٹ ہائیڈرو – 03، اور کروٹ ہائیڈرو – 04۔ شکایات بابت کروٹ ہائیڈرو-02,03 اور 04 اگست 2019 سے مئی 2022 کے عرصے میں موصول ہوئیں اور اپریل 2021 میں اور دوبارہ دسمبر 2024 میں ضم ہوگئیں[2]۔ جبکہ کروٹ ہائیڈرو-2 کی شکایت میں KPCL کے خلاف غیر منصفانہ برطرفی، اجرتوں کی ادائیگی کی بندش، امتیازی سلوک خاص طور پر بنیادی سہولیات جیسے پینے کے

[1] See the IFC's disclosure documents regarding the Karot project. IFC (International Finance Corporation), *Karot Hydro: Environmental and Social Review Summary*, IFC Project Information and Data Portal, 2015, https://bit.ly/3rkE4Sq.

[2] CAO may merge a complaint with an earlier compliance process, if still open, and the complaint is substantially related to the same issues as the earlier compliance process. The Karot Hydro -02 and -03 cases were merged during the compliance appraisal stage (April 2021), and Karot Hydro-04 was merged with the other two cases during compliance investigation (December 2024).

صاف پانی، رہائش اور نقل و حمل کی سہولت میں پائے جانے والی عدم مساوات کے الزامات عائد کیے گئے ۔جائزے کے مرحلے کے دوران شکایت کنندہ کے CAO سے رابطہ ختم کرنے کے بعد، کیس دسمبر 2020 میں جائزہ کے لیے CAO کے تعمیل کےشعبے میں منتقل کر دیا گیا۔

جولائی 2020 میں کروٹ۔ 03 کی شکایت تین مزدور یونینوں ۔بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل(BWI)، پاکستان فیڈریشن آف بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز(PFBWW) اور عوامی لیبر یونین(ALU)۔ کے نمائندوں کی جانب سے دائر کی گئی تھی ، انھوں نےKPCL اور TGDC کے بارے میں شکایت میں یونین کی سرگرمیوں میں مبینہ مداخلت، پیشہ ورانہ صحت و سیکورٹی (OHS) کے غیر تسلی بخش حالات، ملازمت کی غیر مناسب شرائط، اور ملازمین کو غیر منصفانہ طریقے سے برطرف کرنے اور زبردستی استعفیٰ لینے جیسے معاملات پر گہری تشویش کا اظہار کیا۔ یہ کیس اپریل 2021 میں CAO کے تعمیل کے شعبے کو حتمی جائزے کےلیے منتقل کر دیا گیا ۔

مئی 2022 میں کروٹ-04 کی شکایت کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر کی جانب سے مقامی کمیونٹی کے آٹھ افراد کی طرف سے دائرکی گئی تھی ۔ اس شکایت میں غیر شفاف بھرتی کے طریقہ کار بشمول اقرباپروری، غیر منصفانہ برطرفی ، مقامی کوالیفائیڈ انجینئرز کے ساتھ امتیازی سلوک، جبری استعفیٰ اور غیر منصفانہ برطرفی کے الزامات شامل تھے جن میں نا انصافیوں کے ازالے کی کوششیں کرنے کا مطالبہ کیا گیا تھا ۔CAO کی زیرقیادت ثالثی کی کوششیں ناکام ہونے کے بعد، کیس کو ستمبر 2024 میں CAO کے تعمیل کے شعبہ کو مزید تحقیقات کےلیے منتقل کر دیا گیا۔ دسمبر 2024 میں، CAOنے بھرتی کے ناجائز طریقہ کار سے متعلق شکایت بند کر نے کا فیصلہ کیا ، مگر برطرفی اور جبری استعفیٰ سے متعلق الزامات کے جائزے کو کروٹ ہائیڈرو – 02/03 کی تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے ساتھ ضم کرکے جاری رکھا ۔

کلائنٹ کے جوابی اقدام

پہلی دو شکایات میں اٹھائے گئے تحفظات کے جواب میں KPCL نے مؤقف اختیار کیا کہ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ قابل اطلاق قومی لیبر قوانین اورماحولیاتی اور سماجی پائیداری کے حوالے سے IFC کے کارکردگی کے معیارات (PS) کے مطابق چل رہا ہے۔ کمپنی نے ورکنگ کنڈیشنز کی بہتری کے لیے جاری اقدامات کی اہمیت کو اجاگر کیا اور پلان کی ترقی اور آپریشن[3] پورے عمل کے دوران IFC کے تعاون کو نمایاں کیا۔ امتیازی سلوک کے الزام کے بارے میں KPCL نے بتایا کہ رہائش کی فراہمی اور حالت میں فرق غیر پاکستانی اور پاکستانی کارکنوں کے درمیان مختلف سنیارٹی لیولز اور ثقافتی ترجیحات کا نتیجہ تھا اور کارکنوں نے اپنی رضامندی دی تھی۔ KPCL نے اس بات کا اعادہ کیا کہ پراجیکٹ سائٹ کی کسی بھی کوتاہیوں کی نشاندہی پران کا تدارک کیا گیا تھا اور اسے بہتر بنایا گیا تھا۔ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ دینے کے سلسلے میں کروٹ ہائیڈرو ۔ 04 کے الزامات کےمتعلق KPCL نے کہا کہ شکایت کنندگان کو TGDC، تعمیراتی ٹھیکیدار کے ذریعہ ملازم رکھا گیا تھا، لیکن انھوں نے زور دے کر کہا کہ ان الزامات کی حمایت میں کوئی ثبوت موجود نہیں ہیں[4] ۔ 2024 میں، KPCL نے CAO کو اطلاع دی کہ TGDC کو رپورٹ کردہ ماضی کی تمام شکایات کا ازالہ کر دیا گیا ہے اور اس کے نتیجے میں معاوضہ فراہم کر دیا گیا ہے، کارکنوں کو غیر قانونی طور پر برطرف یا استعفیٰ دینے پر مجبور کیے جانے کا کوئی کیس ریکارڈپر موجود نہیں ہے۔ KPCL نے مزید کہا کہ TGDC، اس کے مرکزی ٹھیکیدار نے شفافیت اور جوابدہی کو یقینی بنانے کے لیے IFC سے منظور شدہ انسانی وسائل (HR) اور لیبر پالیسیاں تیار کیں اور اس نے کارکنوں کو متعلقہ تربیت بھی فراہم کی۔

IFC کے جوابی اقدام

کروٹ-02 اور کروٹ-03 کے تعمیلی جائزوں کے لیے CAO کے 2013 کی آپریشنل گائیڈلائنز کے تحت IFC کی طرف سے انتظامی اقدام کی ضرورت نہیں تھی، کیونکہ یہ گائیڈ لائنز نافذ العمل تھیں جب یہ شکایات دائر کی گئی تھیں۔ البتہ اکتوبر 2024 میں کروٹ04- سے متعلق IFC کے انتظامی اقدام میں مذکور تھا کہ KPCL کے بھرتی کے عمل کا آزادانہ جائزہ لیا گیا اور اسے KPCL کی HR پالیسیوں اور IFC کے PS2 (لیبر اور ورکنگ کنڈیشنز) کے مطابق پایا گیا ۔ IFC نے واضح کیا کہ کلائنٹ نے HR پالیسیوں پر عمل درآمد کیا جن میں مساوی مواقع کی فراہمی اور عدم

[3] For KPCL’s perspective, see CAO, Compliance Assessment Report Regarding the Second Complaint in Relation to IFC’s Investment in Karot Hydro (#36008) in Pakistan (CAO, 2020), https://officecao.org/43ygBlm.

[4] For KPCL’s response to the Karot Hydro-04 complaint, CAO, Compliance Appraisal Report: CAO Compliance Appraisal of Complaint Regarding IFC’s Investment in Karot Power Company Ltd. (KPCL), Pakistan, (CAO, 2024), appendix 3: https://officecao.org/4dm26V9.

امتیاز کے وعدے ، ملازمین کے تنوع کی نگرانی اور مقامی لوگوں کو ملازمت دینے کے انڈیکیٹرز/اشارات کی فراہمی ، باقاعدگی سے کمیونٹی کے نمائندوں کو اپ ڈیٹ کرنا شامل ہے ، اور ملازمت کے پورے مواقع ہونے پر مقامی ورکرز کی ایک قابل ذکر تعداد کی خدمات حاصل کی گئیں۔ IFC نے بیان کیا کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ لینے کی شکایات میں PS2 تعمیلی جائزے کے لیے خاطر خواہ معلومات کا فقدان تھا مگر اس بات کی تصدیق کی کہ کروٹ کی برطرفی کے ضابطہ کار اور شکایات کا طریقہ کار(GMs) قومی قوانین اور PS2 دونوں سے ہم آہنگ ہے۔

<u>CAO کی تحقیقات اوراس کے نتائج</u>

CAO کی تحقیقات میں شکایت کنندگان کی طرف سے اٹھائے گئے پانچ اہم مسائل کا جائزہ لیا گیا:

- امتیازی سلوک۔ شکایت کنندگان کا الزام ہے کہ مقامی پاکستانی تعمیراتی کارکنان کے ساتھ امتیازی سلوک کیا جاتا ہے، خاص طور پر نقل و حمل، پینے کے پانی، اور کھانے کی خدمات؛ رہائش تک رسائی ، اور ملازمت کی شرائط (ادائیگی اور فوائد)کے سلسلے میں۔
- تنظیم سازی کی آزادی۔ ALU کی سرگرمیوں میں مداخلت اور ٹریڈ یونین کے کاموں میں رکاوٹ بننے والے سیکیورٹی طریقے کے دعوے کیے جاتے ہیں۔-
- پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت۔ شکایت کنندگان کا کہنا ہے کہ پراجیکٹ کی تعمیر اور COVID-19 کے مناسب طریقہ کارکے عمل درآمد کے دوران ذاتی حفاظتی آلات(PPE) کی فراہمی ناکافی رہی ہے ۔
- ملازمت کی شرائط ان الزامات میں ملازمت کی غیر معقول شرائط شامل ہیں جیسے اجرت اور مراعات، نامناسب برطرفی اور جبری استعفیٰ کے طریقے۔
- کارکنوں کی شکایات کا طریقہ کار۔ شکایت کنندگان کا دعویٰ ہے کہ پراجیکٹ سائٹ میں کارکنوں کی شکایات کا طریقہ کار (WGM) آپریشنل نہیں ہے۔

سرمایہ کاری سے قبل IFC کی طرف سے مناسب جانچ پڑتال

ایکویٹی اور قرض کی سرمایہ کاری کے لیے IFC کی قبل از سرمایہ کاری ESDD میں پاکستان کے لیبر سیاق و سباق کا مناسب جائزہ شامل نہیں تھا جو ایک اہم مسئلہ تھا[5] ۔ IFC نے ملک میں بہتر طورپر مرتبہ دستاویزی مسائل کے باوجود اہم پہلوؤں کی اہم سیاق و سباق کے خطرات کے طور پر نشاندہی نہیں کی جیسے ملازمت کی شرائط اور تنظیم سازی کی آزادی۔ مکمل سیاق و سباق کے خطرے کے تجزیے کی عدم موجودگی کا مطلب یہ تھا کہ IFCاس پوزیشن میں نہیں تھی کہ وہ PS2 کی ضروریات کے مطابق مزدوروں کے مسائل سے متعلق ماحولیاتی اور سماجی (E&S) خطرات کا جائزہ لینے اور ان کے انتظام کرنے کے لیے CSAIL کے نقطہ نظر میں موجود خلاء کو مکمل طور پر شناخت کرے یا ان کو دُور کرے۔ لیبر کے خطرات سے متعلق مستند، ملک کے لحاظ سے مخصوص معلومات کی دستیابی کے پیش نظر یہ ایک اہم غلطی تھی، جس کو PS2 کے تحت ممکنہ خطرات کی نشاندہی اور مناسب تخفیف کے اقدامات کی تیاری سے آگاہ کرنا چاہیے تھا۔

CAO کو اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ملا کہ IFC نے CSAIL کی پیرنٹ کمپنی، CTGI، [6]لیبر سے متعلق پالیسیوں اور طریقہ کار، یا PS2 سے متعلق ممکنہ خلاء کی نشاندہی کرنے کے لیے ان کے نفاذ کا تفصیلی جائزہ لیا ہو ، جیسا کہ IFC

[5] Notably, ILO's 2014 Decent Work Country Profile for Pakistan and the ITUC's 2013 and 2014 Global Rights Index highlighted significant labor challenges in the country. The 2016 Decent Work Country Program later reported these challenges as ongoing. ILO, *Decent Work Country Profile: Pakistan 2014* (ILO, 2014), https://officecao.org/469V1Ft; ITUC (International Trade Union Confederation), *Countries at Risk: Violations of Trade Union Rights* (ITUC, 2013), https://officecao.org/4nt4D40; ITUC (International Trade Union Confederation), *ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers* (ITUC, 2014), https://officecao.org/4pCNJSa; ILO, *The Islamic Republic of Pakistan Decent Work Country Program (2016–2020)* (ILO, 2016), https://officecao.org/4aaPsJe
[6] At the time of IFC's pre-investment review, CTGI was known as CWE Investment Corporation (CWEI)

پالیسی برائے ماحولیاتی اور سماجی پائیداری (پائیداری کی پالیسی، پیرا 28) کی ضرورت ہے۔[7] یہ کوتاہی اس لیے قابلِ ذکر ہے کیونکہ IFC کی ESDD دستاویزات میں بتایا گیا ہے کہ KPCL پراجیکٹ کی تعمیر کے دوران لیبر سے متعلق مسائل کے انتظام کے لیے CSAIL کی پیرنٹ کمپنی کی لیبر پالیسیوں اور طریقہ کار پر انحصار کرے گا۔کیونکہCSAIL میں CTGIاکثریتی شیئر ہولڈر ہے، جس کے نتیجے میں یہ KPCL میں بھی ایک اکثریتی شیئر ہولڈر ہے۔

کروٹ پراجیکٹ کے لیے IFC کی ماحولیاتی اور سماجی جائزہ خلاصہ (ESRS) نے PS2 کے مختلف خطرات کو حل کیا لیکن پاکستان کے تناظر میں ملازمت کی شرائط اورتنظیم سازی کی آزادی پر مخصوص خطرات اور اقدامات کا مناسب جائزہ نہیں لیا، جیسا کہ PS2 کی ضرورت ہے۔ اس کوتاہی نے کلائنٹ کو پراجیکٹ کے ماحولیاتی اور سماجی اثرات کے جائزہ (ESIA) اور ماحولیاتی اور سماجی انتظامی منصوبہ (ESMP) میں PS2 کے خطرات پر مناسب طریقے سے غور کرنے اور قرض کی سرمایہ کاری کے لیے ایک ماحولیاتی اور سماجی ایکشن پلان (ESAP) تیار کرنے کے لیے مناسب رہنمائی فراہم کرنے کے ضمن میں IFC کی صلاحیت میں رکاوٹ ڈالی جس نے PS2 کے ساتھ مناسب طریقے سے ان مسائل کو حل کیا۔ نتیجتاً، ESAP نے ان مسائل کو مکمل طور پر حل نہیں کیا، جس کی وجہ سے IFC ایک مناسب مدت کے اندر کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کی یقین دہانی کرانے سے قاصر رہی، جیسا کہ پائیداری کی پالیسی (پیرا 22) کی ضرورت ہے۔

IFC کی نگرانی

IFC کی سرمایہ کاری سے پہلے کی جانچ پڑتال میں کوتاہیوں کا نگرانی پر اثر پڑا۔ خاص طور پر، قبل از سرمایہ کاری کے دوران لیبر کے خطرات کی جامع جائزے کی عدم موجودگی کا مطلب یہ تھا کہ پراجیکٹ کا E&S فریم ورک IFC کے لیے PS2 کی ضروریات پر کلائنٹ کی پابندی کی نگرانی کے لیے ناکافی تھا۔ جب کہ IFC نے KPCL کو OHS- اور GM سے متعلق مسائل پر اصلاحی ایکشن پلان جاری کر کے تعمیر کے دوران مزدوروں کے مسائل کی نگرانی کو مضبوط بنایا، IFC نے تعمیراتی مدت کے دوران پائیداری کی پالیسی (پیرا 24 اور 45) کی ضرورت کے مطابق لیبر کے ان منفی حالات کو مکمل طور پر حل نہیں کیا۔

شکایات کے ذریعہ اٹھائے گئے پانچ مسائل میں سے ہر ایک کے حوالے سے، CAO نے IFC کی نگرانی کا جائزہ لیا اور IFC کی پائیداری کی پالیسی کے ساتھ عدم تعمیل کی مثالوں کی نشاندہی کی، پانچ میں سے تین میں IFC کی کارکردگی میں کئی خامیوں کو نوٹ کیا گیا۔

امتیازی سلوک: 2017 سے 2020 کے درمیان، IFC نے سائٹ وزٹ، کنسلٹنٹ رپورٹس کے جائزے، اورتیسرے فریق کے جائزوں کے ذریعے سائٹ پر فراہم کردہ خدمات اور رہائش کے انتظامات کی نگرانی کی۔ یہ سرگرمیاں IFC کے عمومی نگرانی کے وعدوں کے مطابق انجام دی گئی تھیں۔

IFC نے پہلی بار 2017 میں PS2 کے تقاضوں کے اطلاق میں پائے جانے والے خلاء کی نشاندہی کی۔ IFC کی ابتدائی نگرانی کی دستاویزات میں پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان فرق کو ریکارڈ کیا گیا، اور یہ نوٹ کیا کہ غیر پاکستانی کارکنوں نے کھانے کے لیے کم نرخ ادا کیے اور اعلیٰ معیار کی رہائش حاصل کی، جبکہ پاکستانی کارکنوں نے کھانے کے لیے ایک مقررہ ماہانہ رقم ادا کی اور کمتر رہائش حاصل کی، جس میں کمتر کپڑے دھونے کی سہولیات، تفریحی سہولیات، اور سونے کے کمرے میں کولنگ کی سہولیات شامل ہیں۔ ان دستاویزی فرق نے PS2 کے تقاضوں کے ساتھ ممکنہ عدم مطابقت کی نشاندہی کی، جس میں یہ شرط رکھی گئی ہے کہ کام کے حالات بشمول رہائش کی خدمات، غیر امتیازی اور مساوی مواقع کے اصولوں کے مطابق فراہم کی جائیں۔

تاہم، اصلاحی اقدامات 2020 تک نافذ نہیں کیے گئےتھے جب IFC نے اپنی ایک ادائیگی کو کروٹ (ادائیگی نمبر 10)

[7] According to the Sustainability Policy, para. 28: "Environmental and social due diligence typically includes the following key components: (i) reviewing all available information, records, and documentation related to the environmental and social risks and impacts of the business activity; (ii) conducting site inspections and interviews of client personnel and relevant stakeholders, where appropriate; (iii) analyzing the business activity's environmental and social performance in relation to the requirements of the Performance Standards and provisions of the World Bank Group Environmental, Health and Safety Guidelines or other internationally recognized sources, as appropriate; and (iv) identifying any gaps therewith, and corresponding additional measures and actions beyond those identified by the client's in-place management practices. To ensure the business activity meets the Performance Standards, IFC makes these supplemental actions (Environmental and Social Action Plan) necessary conditions of IFC's investment." IFC (International Finance Corporation), *IFC Policy on Environmental and Social Sustainability* (IFC, 2012), para. 28, https://officecao.org/3MUgjPV.

[8]کو ایک ضمنی اصلاحی ایکشن پلان (SCAP) میں شامل مزدوروں سے متعلق اصلاحی اقدامات کے معاہدے سے جوڑنے کی کوشش کی۔ Covid-19 کے وبائی امراض کے تناظر میں، IFC نے 10ویں ادائیگی کے ساتھ آگے بڑھنے اور کلائنٹ کے E&S کی کارکردگی کے فرق کو ختم کرنے کا فیصلہ کیا کیونکہ کلائنٹ نے IFC کی ادائیگی کے بعد نفاذ کی تاریخ کے ساتھ SCAP سے اتفاق کیا تھا ۔[9] اس وقت، IFC نے کلائنٹ سے امتیازی جائزہ کی رپورٹ تیار کرنے کا مطالبہ کیا۔ کلائنٹ نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ رہائش اور سائٹ کی سہولیات میں فرق غیر پاکستانی تارکین وطن کی ثقافتی، معاہدہ جاتی اور موسمی ضروریات سے پیدا ہوتا ہے، جبکہ پاکستانی کارکن مقامی قوانین اور طریقوں کی پیروی کرتے ہیں۔ IFC نے PS2 کے ساتھ اس نتیجے کے توازن کی کمی کو نظر انداز کیا۔[10] پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان رہائش میں پائے جانے والے دیگر فرق کے یہ مسائل مسلسل رپورٹ ہوتے رہے ہیں۔

بعدازاں ، IFC کی نگرانی کی دستاویزات نے بنیادی طور پر رہائش اور متعلقہ خدمات کے عمومی معیار اور انتظام پریہ جائزہ لیے بغیر توجہ مرکوز کی کہ آیا مختلف قومیتوں کے کارکنوں کے درمیان رہائش کے معیارات میں فرق موجود ہے یا اس طرح کے تفاوت سے پیدا ہونے والے غیر مساوی سلوک یا امتیازی سلوک کے ممکنہ خطرے پر غور کیا گیا ہے ۔ اس طرح CAO نے دیکھا کہ IFC نے مناسب طور پر یہ جائزہ نہیں لیا کہ آیا غیر امتیازی اور مساوی مواقع PS2 کے تقاضوں (پیرا 12 اور 15) کا اطلاق عملی طور پر کارکنوں کے کھانے کی فراہمی، نقل و حمل کی خدمات، اور رہائش پر کیا جا رہا ہے یا نہیں۔[11]

تنظیم سازی کی آزادی: جیسا کہ عالمی ادارہ محنت (ILO) اور انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن (ITUC)[12] کا یہ دستاویزی بیان ہے کہ پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کو آجروں اور حکومتوں کی طرف سے اکثر غیر ضروری دباؤ، متعصبانہ کارروائیوں اور ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں میں مداخلت کے ذریعے محدود کیا جاتا ہے۔ تاہم، اس مشکل تناظر کے باوجود، IFC نے 2016 اور 2019 میں اپنی نگرانی کے دوران، پراجیکٹ ورکرز کےلیے تنظیم سازی کی آزادی کے بارے میں بروقت معلومات اکٹھی نہیں کیں۔جس کے نتیجے میں ، IFC کو صرف فروری 2019 میں ALU کو بطور ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن میں ہونے والی تاخیر کے بارے میں تقریباً 21 ماہ بعدپتہ چلا جب ALU نے پلانٹ میں ٹریڈ یونین کے تسلیم کیے جانے کا مطالبہ کیا ۔

IFC اور دوسرے قرض دہندگان نے 2019 اور 2020 میں، لیبر کے دو جائزے پیش کیے جن میں تنظیم سازی کے مسائل کی آزادی کا جائزہ لیا گیا اور یہ نشاندہی کردہ مسائل کو دُور کرنے کے لیے مختلف اقدامات کی تجویز پیش کی گئی ۔ تاہم، لیبر کے ان جائزوں میں مناسب طور پر غور نہیں کیا گیا کہ آیا پراجیکٹ کے حفاظتی اقدامات نے یونین کی سرگرمی کو

[8] In August 2019, CAO received the Karot Hydro-02 complaint with allegations of labor discrimination at the project site.
[9] This was IFC's last disbursement. Due to ongoing labor concerns, no further disbursements were made by IFC.
[10] IFC Performance Standard 2 requires that clients "promote fair treatment, non-discrimination, and equal opportunity for workers" (Objective) and "will not make decisions relating to the employment or treatment of workers on the basis of personal characteristics unrelated to inherent job requirements" (para. 7). Where accommodation is provided, it must be "maintained in a manner consistent with the principles of non-discrimination and equal opportunity" (para. 17). IFC Guidance Note 2 (GN20) clarifies that equal opportunity applies to housing and related services "regardless of nationality or any other personal characteristic" and that any differences must have a legitimate, objective justification which does not result in inferior conditions for any group of workers. These provisions align with international good practice, as reflected in ILO Convention No. 111—Discrimination (Employment and Occupation), which prohibits distinctions based on "national extraction or social origin" that impair equality of opportunity or treatment, and ILO Recommendation No. 115—Workers' Housing, which states that workers housed by an employer should enjoy equivalent accommodation standards without distinction based on nationality, except for variations objectively required to meet specific needs, provided these do not disadvantage any group.
[11] Performance Standard 2 asserts, "Where accommodation services are provided to workers covered by the scope of this Performance Standard, the client will put in place and implement policies on the quality and management of the accommodation and provision of basic services. The accommodation services will be provided in a manner consistent with the principles of non-discrimination and equal opportunity. Workers' accommodation arrangements should not restrict workers' freedom of movement or of association" and para. 15 "The client will not make employment decisions on the basis of personal characteristics unrelated to inherent job requirements. The client will base the employment relationship on the principle of equal opportunity and fair treatment, and will not discriminate with respect to any aspects of the employment relationship, such as recruitment and hiring, compensation (including wages and benefits), working conditions and terms of employment, access to training, job assignment, promotion, termination of employment or retirement, and disciplinary practices." IFC (International Finance Corporation), *IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability* (IFC, 2012), para. 12, https://bit.ly/3Rqk6n3.
[12] ILO, Decent Work Country Profile: Pakistan 2014; ITUC, Global Rights Index 2014.

روکا ہے یا یونین بمقابلہ غیر یونین ورکرز کے درمیان تفریق کے سلوک کو ظاہر کیا ہے۔

CAO نے یہ دیکھا کہ IFC پائیداری کی پالیسی (پیرا 7 اور 45) کے تحت کلائنٹ کے FOA کے تقاضوں پر عمل درآمدکرنے کے کافی ثبوت کو برقرار رکھنے اور کلائنٹ کی نگرانی کرنے کے لیے اپنی ذمہ داریوں کو پورا نہیں کیا تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ اس نے PSsکے تقاضو ں (پیرا 13اور 14)کے مطابق یونین کی سرگرمیوں کے لیے کارکنوں کے خلاف حوصلہ شکنی، امتیازی سلوک یا انتقامی کارروائی نہیں کی ۔

کلائنٹ کے زیر کنٹرول یونین کے الزامات کے حوالے سے، CAO کی تحقیقات سے پتہ چلتا ہے کہ IFC نے پائیداری کی پالیسی کے تحت اپنی ذمہ داریوں کی تعمیل کی ہے۔ خاص طور پر، CAO کی تحقیقات میں سوشل ہائیڈرو لیبر یونین (SHU) میں کلائنٹ کی مداخلت کے خاطر خواہ ثبوت نہیں ملے۔

پیشہ ورانہ صحت اور تحفظ: CAO کویہ پتہ چلاہے کہ IFC نے کروٹ پراجیکٹ میں PPE کی فراہمی کی نگرانی کے لیے ایک مضبوط اور جامع طریقہ کار کا مظاہرہ کیا ہے۔ IFC نے PPE کی کمیوں کو دُور کرنے اور طریقہ ہائے کار کو بہتر بنانے کے لیے سائٹ وزٹ، دستاویزات کے جائزوں، تیسرے فریق کے لیبر کنسلٹنٹ،معائنہ جات ، آڈٹ اور اصلاحی اقدام کے پلان کے ذریعے صحت اور تحفظ کے معیارات کی تعمیل کی نگرانی کی۔ 2017 کے بعد سے، IFC نے PPE کے خطرات کی مسلسل نشاندہی کی اور اصلاحی اقدامات کی تجویز پیش کی جس میں طریقہ کارکی تیاری، کارکنوں اور سپروائزرز کی تربیت اور معیاری PPE تک مفت رسائی کو یقینی بنانا شامل ہے۔ COVID-19 کے وبائی مرض کے دوران، ایک مقامی لیبر کنسلٹنٹ، IFC کی درخواست پر قرض دہندگان کے خود مختار E&S کنسلٹنٹ (IESC) کے ذریعے سائٹ پر نگرانی کے لیے مقرر کیا تھا۔ COVID-19 کے حوالے سے کلائنٹ کے ردعمل پر فوری طور پر غور کیا گیا تھا اور اسے گڈ انٹرنیشنل انڈسٹری پریکٹس (GIIP) کے ساتھ منسلک کیا گیا تھا۔

ملازمت کی شرائط: 2016 کے اوائل میں پراجیکٹ کی تعمیراتی سرگرمیوں کے دوران جب تقریباً 800 آن سائٹ ورکرز کام کرتے تھے، IFC نے ملازمت کی شرائط کی نگرانی کی۔[13] IFC کی نگرانی کی دستاویزات کا جائزہ اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ تعمیراتی مدت (2016-22) کے دوران PS2 کے تحت پراجیکٹ کے ملازمت کی شرائط کے نفاذ میں خلاء موجود تھا۔ خاص طور پر، IFC کا ریکارڈ وقت پر تنخواہ کی ادائیگی، اوور ٹائم ادائیگیوں، چھٹیوں کا استحقاق، اجرت میں کٹوتیوں، مناسب اوقات کار، رسمی معاہدوں کا اجراء، اور بغیر اطلاع برطرفی کے سلسلے میں دستاویزی مسائل ظاہر کرتا ہے۔

IFC کی نگرانی کی دستاویزات ان مسائل کو حل کرنے کے ضمن میں ملی جلی کامیابی کو ظاہر کرتی ہیں،کیونکہ تعمیر کے دوران مختلف اوقات میں بار بار یہ مسائل سامنے آئے۔ یہ 2020 کے وسط تک IFC نے اپنی دسویں مالیاتی تقسیم کو لیبر سے متعلق خدشات کے حل سے جوڑنے کی کوشش کی۔ 10ویں مالیاتی ادائیگی کو آگے بڑھاتے ہوئے IFC نے کلائنٹ کے E&S کی کارکردگی کے فرق کوختم کرنے کا فیصلہ کیا کیونکہ کلائنٹ نےمالیاتی تقسیم کے بعد عمل درآمد کی تاریخوں کے ساتھ ایک ضمنی اصلاحی ایکشن پلان (SCAP) سے اتفاق کیا۔ حالیہ لیبر خدشات کی وجہ سے، IFC کی طرف سے مزید کوئی (گیارہویں) مالیاتی تقسیم نہیں کی گئی۔

لہٰذا CAO نے پایا کہ IFC نگرانی نے انسانی وسائل کی پالیسیوں اور طریقہ کار کو اپنانے اور ان پر عمل درآمدکرنے کے سلسلے میں PS2 کی کارکردگی کے فرق کے مستقل اور دستاویزی الزامات کا بروقت حل نہیں کیا، اور یہ کہ IFC نے موثر نگرانی کو یقینی بنانے ،نشاندہی کردہ خامیوں کو دُور کرنے اور قابل اطلاق PS2 تقاضوں پر کلائنٹ کے نفاذ کے مناسب شواہد برقرار رکھنےکے لیے پائیداری کی پالیسی(پیرا 24 اور 45) کے تحت اپنی ذمہ داریوں کی تعمیل نہیں کی۔

ورکرز کی شکایات کے ازالے کا نظام: CAO کو معلوم ہوا کہ IFC نے پراجیکٹ کی تعمیر (2017-22) کے دوران WGM کے لیے PS2 کے تقاضوں کے مؤثر نفاذ میں اپنے کلائنٹ کی مناسب نگرانی کی۔ قرض دہندگان کے IESC کے تعاون سےIFC کی نگرانی نے WGM کا مسلسل جائزہ لیا اور اسے بہتر بنایا، شکایات کے بکس تک کارکنوں کی رسائی کو بڑھایا، شکایات کے لاگ کو مرکزی بنایا، اور بہتر طریقہ کار اور عملے کی تربیت کی سفارش کی۔ ہر نگرانی رپورٹ کے لیے قرض دہندگان کے IESC نے WGM کے طریقہ کار اور نفاذ کا جائزہ لیا۔ جب 2019 میں خامیوں کی نشاندہی

[13] According to PS2, working conditions and terms of employment include wages and benefits, wage deductions, working hours, overtime arrangements and compensation, breaks, rest days, sick leave for illness, maternity leave, and vacation or holiday time. IFC, *IFC Performance Standards*, PS2.

کی گئی تھی تو قرض دہندگان کے IESC نے IFC کی درخواست پر ایک لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کر کے2021 میں اصلاحی اقدامات سمیت اضافی جائزےلے کر فعال طور پر جواب دیا۔ ان کوششوں سے کلائنٹ کے WGM کے نفاذ، وسائل اور کارکنوں کی شکایات کے حل میں نمایاں بہتری آئی۔

شکایت کنندگان کو ہونے والا نقصان

CAO نے نتیجہ اخذ کیا کہ شکایت کنندگان کو امتیازی سلوک،تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط کے حوالے سے نقصان کا سامنا کرنا پڑا۔ یہ نقصانات ESDD کے دوران IFC کی عدم تعمیل سے متعلق ہیں اور PS2 کے قابل اطلاق تقاضوں کے ساتھ پراجیکٹ کی تعمیل کے سلسلے میں پائیداری کی پالیسی کے تحت امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی، اور ملازمت کی شرائط کے حوالے سے نگرانی سے متعلق ہیں۔

- امتیازی سلوک: نظرثانی شدہ شواہد سے پتہ چلتا ہے کہ ورکرز خدمات اور رہائش کی فراہمی میں غیر پاکستانی کارکنوں کے مقابلے میں پاکستانی کارکنوں کے ساتھ مناسب سلوک نہیں کیا گیا۔ اس نقصان کا تعلق IFC کے ساتھ ESDD کی عدم تعمیل اور پائیداری کی پالیسی کے تحت نگرانی کے تقاضوں سے ہے تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ کلائنٹ PS2 کے تحت غیر امتیازی اور مساوی مواقع کے تقاضوں کو پورا کرتا ہے۔
- تنظیم سازی کی آزادی: یونین رجسٹریشن میں تاخیر اور جبری استعفوں سمیت یونین کی سرگرمیوں کو چلانے میں درپیش مسائل کی رپورٹس اور سائٹ پر فوجی موجودگی نے دھمکیوں کے خدشات کو بڑھا یا جو شکایت کنندگان کو پہنچنے والے نقصان کے اشارات ہیں۔
- ملازمت کی شرائط: شکایت کنندگان نے تاخیر سے اجرت کی ادائیگی، اجرت میں کٹوتیاں، غلط یا اوور ٹائم کی عدم ادائیگیاں، ضرورت سے زیادہ اوور ٹائم، چھٹی کی ادائیگی کی کمی، غیر منصفانہ برخاستگی، جبری استعفیٰ، اور فوائد کی کمی کی اطلاع دی۔ یہ واقعات PS2 کے تحت ملازمت کی شرائط سے متعلقہ تقاضوں کو پورا کرنے کے منصوبے کے حوالے سے پائیداری کی پالیسی کے تحت IFC کی اپنی ذمہ داریوں کی عدم تعمیل سے منسلک ہیں۔

OHS اور WGM سے متعلق مسائل کے حوالے سے CAO کو IFC کی تعمیل سے متعلق کوئی نقصان نہیں ملا۔

بنیادی وجوہات

CAO کے تجزیے نے اس معاملے میں IFC کی پائیداری کی پالیسی کے ساتھ عدم تعمیل میں کردار ادا کرنے والے دو اہم عوامل کی نشاندہی کی۔

سب سے پہلے IFC کی ماحولیاتی اور سماجی جانچ پڑتال نے دستاویزی قومی مسائل جیسے اجرت کی ادائیگی میں بے قاعدگیوں، کمی کے طریقوں، اور تنظیم سازی کی آزادی پر پابندیوں کے باوجود، پاکستان کے مخصوص تناظر سے متعلق لیبر کے خطرات کو مناسب طور پر تسلیم نہیں کیا گیا یا جائزہ نہیں لیا گیا۔ پراجیکٹ کے ماحولیاتی اور سماجی اثرات کےجائزے (ESIA) اور اس سے منسلکہ ماحولیاتی اور سماجی انتظام کے منصوبوں (ESMPs) نےبنیادی طور پر پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت (OHS) پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے اور لیبر کے خطرات سے نمٹنے کے لیے دیگر پہلوؤں پر مناسب غور و فکر کو ترک کرتے ہوئے لیبر اور کام کے حالات کوموثر طورپر حل نہیں کیا۔ اس فرق کا مطلب یہ تھا کہ IFC کے پاس PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے کے لیے کلائنٹ کی صلاحیت کا جائزہ لینے کے لیے بڑے پیمانے پر افرادی قوت کو متحرک کرنے خاص طور پر کلائنٹ کے قائم کردہ E&S سسٹمز کی کمی کے پیش نظر ایک مضبوط بنیاد کی کمی تھی۔ لیبر اور کام کے حالات کے لیے صلاحیت سازی کی کوششیں ایسی تھیں جو اہم کمیاں سامنے آنے کے بعد متعارف کرائی گئیں، اور اس لیے یہ کم موثر رہیں — OHS میں زیادہ فعال اور کامیاب اقدامات کے بالکل برعکس رہیں، جہاں ESIA اور انتظامی منصوبوں نے ایک واضح فریم ورک فراہم کیا تھا۔

دوسرے، IFC نے مالیاتی تقسیم کے فیصلوں کونشاندہی کردہ PS2 تعمیل کی کمیوں کو روکنے کے لیے مستقل طور پر منسلک نہیں کیا۔ جبکہ نگرانی کے عمل، بشمول قرض دہندہ کی نگرانی کی رپورٹس، لیبر کنسلٹنٹ کے جائزے، اور IFC سائٹ کے دورے، 2017 کے بعد سے مسلسل اور ابھرتے ہوئے لیبر سے متعلق خطرات کو کئی بار دستاویزی شکل دی گئی ، مالیاتی تقسیم کے نظام الاوقات اور شرائط نے اصلاحی اقدامات کی صورت ِحال پر غور یا منظم طریقے سے عکاسی نہیں کی۔ ایسا 2020 میں 10ویں مالیاتی تقسیم تک نہیں ہوا کہ IFC نے PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے کے اقدامات پر رقم کی ادائیگی کی شرط لگانے کی کوشش کی۔ تاہم، ان اقدامات کا نفاذ رقم کی ادائیگی کے بعد ہوا، IFC کی بروقت اصلاحی کارروائی کو محفوظ بنانے کی کوشش میں کمی آ گئی ۔

دستاویزی E&S خطرات اور مالیاتی فیصلوں کے درمیان یہ علیحدگی ایک وسیع نمونہ کی عکاسی کرتی ہے جس کی نشاندہی CAO کی طرف سے دیگر حالیہ تعمیل کی تحقیقات میں کی گئی ہے، جہاں نگرانی کی نشاندہی کردہ PS کارکردگی کے فرق اور مالیاتی تقسیم کے حالات کے درمیان مضبوط اور مستقل ربط کی عدم موجودگی نے IFC کی صلاحیت کو کمزور کر دیا تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ حقیقی اور ممکنہ نقصان سے نمٹنے کے لیے اصلاحی اقدامات پر عمل درآمد کیا جائے۔ یہ کیس، CAO کے نتائج کےادارے میں اضافہ کرتا ہے جہاں E&S کے تقاضوں کو مالیاتی تقسیم کے فیصلوں میں ضم کرنے میں موجود خامیاں منفی نتائج کا باعث بنیں ۔[14]

IFC مینجمنٹ ایکشن پلان کے لیے سفارشات

CAO پالیسی کے تحت، جہاں عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان پایا جاتا ہے، CAO مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) تیار کرتے وقت IFC کے غور کے لیے سفارشات پیش کرتا ہے۔ یہ سفارشات پراجیکٹ کی سطح یا ذیلی پراجیکٹ کی عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کی روک تھام سے متعلق ہوسکتی ہیں، اور/یا مستقبل میں عدم تعمیل کو روکنے کے لیے ضروری اقدامات ہو سکتے ہیں جو متعلقہ حالات میں موافق ہوں۔

اس فراہمی کے بعد CAO کی IFC کو دی گئی سفارشات میں درج ذیل شامل ہیں:

پراجیکٹ کی سطح کی سفارشات:

کارکنوں کی سروسز اور غیر امتیازی سلوک: IFC کو کلائنٹ کے ساتھ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کام کرنا چاہیے کہ:

- تمام پراجیکٹ ورکرز، ان کی قومیت سے قطع نظر، IFC-EBRD ورکرز کی رہائش: طریقہ کار اور معیارات کے مطابق ضروری خدمات جیسے رہائش، خوراک، پینے کے صاف پانی، اور محفوظ نقل و حمل تک مساوی

[14] Several other CAO compliance investigations have identified a sub-optimal relationship between the timing and conditions of IFC financial disbursements (or additional investments) and the fulfilment of E&S requirements consistent with the Performance Standards. In those cases, this misalignment contributed to IFC noncompliance and resultant harm to project-affected people. See, for example: CAO Compliance Investigation of IFC's investment in Salala Rubber Corporation, Abwa Bio-Chem Industrial Park, RCBC-01, Masdar Baynouna-01.

رسائی رکھتے ہیں۔

- پراجیکٹ میں امتیازی سلوک کے دعوؤں کی فوری اور مؤثر طریقے سے تحقیقات کرنے اور ان کا ازالہ کرنے کے طریقہ کار سمیت واضح رپورٹنگ کا نظام موجودہے اور اس بات کو یقینی بنانا کہ ورکرز انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر امتیازی سلوک کے کسی بھی واقعے کی اطلاع دیتے ہوئے اپنے آپ کو محفوظ محسوس کریں۔ اس کا آغاز ایک مضبوط نگرانی کے نظام سے ہونا چاہیے جس میں PS2 اور IFC-EBRD ورکرز کی رہائش: طریقہ کار اور معیارات کے مطابق تمام کارکنوں کے لیے مساوی طور پر غیر امتیازی اور مساوی مواقع کی پالیسیوں کی تعمیل کی تصدیق کے لیے باقاعدہ آڈٹ اور معائنہ شامل ہوں۔ آڈیٹر کو خاص طور پر ضمیمہ I: ورکرز کی رہائش کی چیک لسٹ کا حوالہ دینا چاہیے۔

تنظیم سازی کی آزادی: IFC کو ایک ایسے قابلِ عمل ماحول کو فروغ دینے کی حمایت کرنی چاہیے جو IFC کلائنٹ، اس کے ٹھیکیداروں، اور کارکنوں کی تنظیموں کے درمیان، اجتماعی سودے بازی اور رضاکارانہ مذاکرات کے لیے سہولت فراہم کرے، اس بات کو یقینی بنائے کہ تمام گفت و شنید کاطریقہ کار غیر ضروری اثر و رسوخ سے پاک ہو اور گفت و شنید کے اجتماعی معاہدوں کو9-34-PS3 کے مطابق مؤثر طریقے سے لاگو کیا جائے ۔ IFC کو کلائنٹ کے ساتھ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کام کرنا چاہیے کہ اس کے طریق کار PS2 کے ساتھ مطابقت رکھتے ہیں:

- کارکنوں، آجروں، سیکورٹی اہلکاروں، اور متعلقہ حکام کے لیے ان کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں صلاحیت سازی اور بیداری پیداکرنے کے پروگرام فراہم کرنا، اس بات کو یقینی بنانا کہ کارکن اپنی یونین بنانے اور اس میں شامل ہونے کے حقوق سے آگاہ ہوں، اور یونین مخالف امتیازی سلوک، انتقامی کارروائیوں اور مداخلت کی کارروائیوں سے مناسب طور پر تحفظ حاصل کریں۔
- اس بات کو یقینی بنانا کہ یونین کے نمائندوں کو سائٹ پر موجود کارکنوں تک مناسب، غیر امتیازی رسائی حاصل ہو تاکہ وہ بغیر کسی رکاوٹ کے اپنے کاموں کو مناسب طریقے سے انجام دے سکیں، سیکورٹی کی ضروریات اور پراجیکٹ کے موثر کام کاج پر مناسب غور کرتے ہوئے، اگر ممکن ہو تو کلائنٹ اور کارکنوں کی تنظیموں کے درمیان معاہدوں کی بنیاد پر ضروری انتظامات (مثلاً حفاظت اور رازداری کو یقینی بنانے کے لیے مخصوص مقامات) فراہم کیے جائیں تاکہ یونین کے نمائندوں کو اس قابل بنایا جائے کہ وہ پراجیکٹ میں مداخلت یا سکیورٹی گارڈز کی موجودگی کے بغیر کارکنوں کے ساتھ آزادانہ بات چیت کر سکیں۔

ملازمت کی شرائط: IFC کو کلائنٹ کے ساتھ مل کر پالیسیوں اور طریقہ کار تشکیل دینے اور ان پر عمل درآمد کرنے میں مدد دینے کے لیے کام کرنا چاہیے تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ:

- ملازمت کی برطرفی تمام قابل اطلاق معاہدوں اور قانون کے مطابق کی جاتی ہے، بشمول پیشگی اطلاع کی فراہمی اور برطرفی کا تحریری جواز، برطرفی کے سلسلے میں کارکن کو نمائندہ امداد لینے کااستحقاق، اورحسبِ ضرورت ادائیگیوں کی فراہمی؛ اور یہ کہ بقایا اجرت، مراعات اور واپسی تنخواہ برطرفی سے پہلے طے کی جاتی ہے۔
- ملازمت کی شرائط کے بارے میں خدشات دُور کرنے کے لیے کارکنوں کے ساتھ واضح مواصلاتی ذرائع موجودہوتے ہیں۔ اس میں کارکنوں کے نمائندوں کے ساتھ باقاعدہ ملاقاتیں اور کارکنوں کو متاثر کرنے والی کسی بھی تبدیلی کے بارے میں بروقت اپ ڈیٹس کے ساتھ ساتھ پراجیکٹ کی شکایات کے طریقہ کار کی جہاں تک ممکن ہو ، موثر نگرانی شامل ہونی چاہیے۔

سابقہ کارکنوں کے لیے شکایات کے ازالہ کےنظام کو وسعت دینا: IFC کو کلائنٹ اور دیگر ذمہ دار فریقین (مثلاً ذیلی ٹھیکیداروں) کے ساتھ مل کر موجودہ پراجیکٹ کے شکایات کے ازالے کے طریقہ کار کو وسعت دینے کے لیے کام کرنا چاہیے تاکہ سابقہ کروٹ کنسٹرکشن اور آپریشنز ورکرز اپنی مدتِ ملازمت کے بارے میں اپنے خدشات کا اظہا رکر سکیں۔

- اس نظام کو موصول ہونے والی شکایات کے فوری حل کو یقینی بنانا چاہیے، خاص طور پربرطرفی، اوور ٹائم، اورمراعات کی ادائیگی، اور علاج کی مناسب فراہمی۔
- IFC کو شکایات کے ازالےکے نظام کی افادیت کی تصدیق کرنے کے لیے شکایت کنندگان کے ساتھ مشاورت کے ذریعے اس نظام کے انکشاف اور اس کے نفاذ کی کڑی نگرانی کرنی چاہیے۔
- جہاں IFC کو کلائنٹ یا دیگر ذمہ دار فریقین کے ذریعے اصلاحی اقدام کے حصول کے لیے حدود وقیوط کا پتہ

چلتا ہے،تو وہاں IFC کو IFC کی RAF میں بیان کردہ فعال سرگرمیوں کے ذریعے اصلاحی اقدام کی حمایت کرنی چاہیے۔

پراجیکٹ کی سطح کی ان سفارشات پر عمل درآمد کے شواہد کےلیے IFC کو 18 ماہ کے بعد PS2 کی تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے تیسرے فریق کے لیبر کنسلٹنٹ کوذمہ داری دینی چاہیے۔

مجوزہ سفارشات:

سیاق و سباق کے خطرے کے تجزیے اور صلاحیت سازی کے لیبر لینس کو مضبوط بنانے کے لیے اندرونی رہنمائی کو مضبوط بنائیں: IFC کو اپنے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کے طریقہ کار (ESRP) کی حالیہ اپ ڈیٹس پر استوار کرنا چاہیے، جو سیاق و سباق کے خطرات کا جائزہ لینے کی اہمیت کو تسلیم کریں، قومی لیبر سیاق و سباق کے انضما م منصوبے کے خطرے کے جائزے میں انضمام پر اندرونی رہنمائی کو مزید مضبوط بنائیں۔ اس میں درج ذیل اُمورشامل ہونے چاہیے:

- E&S کے عملے کے لیے تفصیلی داخلی رہنما ہدایات تیار کرنا کہ کس طرح منظم طریقے سے ملک کے مخصوص لیبر خطرات کی نشاندہی اور تجزیہ کیا جائے، مستند ذرائع جیسے کہ ILO کنٹری پروفائلز، ITUC گلوبل رائٹس انڈیکس، اور قومی لیبر قوانین کو نافذ کرنے والے ڈیٹا کو تیار کرنا۔
- IFC کی جانچ پڑتال کے دوران امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی، اور ملازمت کی شرائط کے لیبر خطرات کے تجزیہ کے دائرہ کار/فوکس کو بڑھانا۔
- IFC کی سرمایہ کاری اور E&S کے عملے کے لیے اس توسیع شدہ توجہ کو فعال کرنے کے لیے اہدافی داخلی تربیت کو ڈیزائن اور فراہم کرنا، انھیں مختلف ممالک کے سیاق و سباق میں OHS اور وسیع تر لیبر کے خطرات کا جائزہ لینے کے لیے درکار آلات اور طریقہ کار سے لیس کرنا۔
- اس بڑھے ہوئے سیاق و سباق اور لیبر خطرات کے تجزیہ کے نتائج کا استعمال کرتے ہوئے کلائنٹس اور کلیدی ٹھیکیداروں کی صلاحیت کے ابتدائی جائزوں کے بارے میں مطلع کرنا، اور بڑے پیمانے پر افرادی قوت کو متحرک کرنے سے پہلے فعال صلاحیت سازی کے پروگراموں کوتیار کرنا۔ اس توسیع شدہ لیبر رسک فوکس کو IFC کے داخلی طریقہ کار اور عملے کی تربیت میں شامل کرکےIFC لیبر کے خطرات کا جائزہ لگانے اور ان خطرات کو کم کرنے، PS2 کی تعمیل کی جامع منصوبہ بندی کو یقینی بنانے، اور نگرانی کے دوران موجود خامیوں کے امکان کو کم کرنے کے لیے بہتر حیثیت میں ہو گی۔

نگرانی کے نتائج، مالیاتی تقسیم کی شرائط، اور داخلی جوابدہی کے درمیان روابط کو مضبوط بنائیں: IFC کو اپنے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کے طریقہ کار (ESRP) کی حالیہ اپ ڈیٹس کے ذریعے نگرانی کے نتائج اور PS کے ساتھ دستاویزی عدم تعمیل کے بروقت حل کے لیے ادائیگی کے فیصلوں کے درمیان ازالے کے اقدام کے فریم ورک(RAF) کے ساتھ مطابقت پذیری کے موثر اطلاق کے ساتھ ہم آہنگی کو مضبوط بنانا چاہیے ۔بنیادی اقدامات میں درج ذیل شامل ہونے چاہیے:

بروقت ربط

• مسلسل یا ابھرتے ہوئے PS کارکردگی کے فرق کیسب سے پہلی نشاندہی کے بعد اس کے مالی فائدہ کے استعمال کی ضرورت ہوتی ہے، تاکہ بار بار رونما ہونے والے نتائج کے طویل عرصے سے بچا جا سکے۔

چھوٹ اور توسیع

• غیر حل شدہ انتہائی خطرے کے مسائل کے لیے چھوٹ یا توسیع کو غیر معمولی اور صرف مقررہ حالات میں دیا جا سکتاہے۔

ہرایک چھوٹ/توسیع کے ضروری ہے کہ اس کی بنیادی دلیل، معاون ثبوت، رسمی خطرےکے جائزے اور مالیاتی تقسیم کے ذریعے ہونے والے کسی بھی نقصان کے خطرے کو کم کرنے کے اقدام کا ذکر کیا جائے اور اصلاحی اقدامات کے نفاذ کو یقینی بنایا جائے ۔ ان اقدامات کو IFC کے اندرونی نظاموں میں شامل کر کے IFC اس بات کو یقینی بنا سکتی ہے کہ IFC کے آپریشنز میں PS کے کامیاب نفاذ کو یقینی بنانے اور اس کی نگرانی کی افادیت میں اضافہ کرنے نیز انتہائی خطرے کے حامل مسائل کے بروقت حل کے لیے IFC کے بہتر فائدہ کے لیے تقسیم کے فیصلے RAF کے وعدوں کے مطابق ہوں۔

PS2 کی تعمیل کے لیے کلائنٹ کی صلاحیت سازی : IFC کو پاکستان میں کلائنٹس کے لیے ایک صلاحیت سازی کا پروگرام تیار کرنا چاہیے خاص طور پر قومی قوانین، مزدوروں اور کام کے حالات، اور OSH کے تقاضوں پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے تنظیم سازی کی آزادی اور مجموعی سودا کاری کا انتظام ہونا چاہیے۔ اس کے ساتھ ساتھ E&S کے عملے اور متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کے لیے پراجیکٹ شکایات کے ازالے کا نظام بھی ہونا چاہیے تاکہ PS2 کی تعمیل کو یقینی بنایا جا سکے۔ یہ پروگرام قابلِ ذکر مزدور تنظیموں اور ٹریڈ یونینوں کی مشاورت کے ساتھ تیار کیا جانا چاہیے۔

CAOکیس کی کیفیت

CAOکی پالیسی کے مطابق IFCایک مینجمنٹ رپورٹ تیار کرے گی جس میں CAO کی جانب سے مرتب کردہ نتائج اور حل پر عمل درآمد کرنے کے لیے ایک مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) شامل ہوگا۔ جب ایک بار IFC بورڈ اس مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) کی منظوری دے دے گا، تو CAO تحقیقاتی رپورٹ اور مینجمنٹ رپورٹ کو شائع کردے گا۔ اس کے بعد CAO کا کام یہ ہوگا کہ وہ MAP میں بیان کیے گئے اقدامات کے مؤثر طریقے سے عملدرآمد کی تصدیق کرے۔

CAO کے بارے میں

دفتر مشیر ِمحتسب برائے تعمیل (CAO) عالمی بینک گروپ کے ممبران انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) اور کثیر الجہتی سرمایہ کاری گارنٹی ایجنسی (MIGA) کا جوابدہی کے لیے ایک خود مختار ادارہ ہے۔ ہم IFC اور MIGA پراجیکٹس سے متاثر ہونے والے لوگوں کی شکایات کو منصفانہ، معروضی اور تعمیری انداز میں حل کرنے، ماحولیاتی اور سماجی پراجیکٹ کے نتائج میں اضافہ کرنے، اور IFC اور MIGA میں جوابدہی اور سیکھنے کو فروغ دینے کے لیے کام کرتے ہیں۔

CAO ایک خود مختارادارہ ہے جو براہ راست IFC اور MIGA بورڈز آف ایگزیکٹو ڈائریکٹرز کو رپورٹ کرتا ہے۔ مزید معلومات کے لیےیہ ویب سائٹ دیکھیں: www.cao-ombudsman.org

تعمیل کے فنکشن کے بارے میں

CAO کے تعمیل کے فنکشن میں ماحولیاتی اور سماجی پالیسیوں کے ساتھ ساتھ IFC اور MIGA کی تعمیل کا جائزہ لیا جاتا ہے، متعلقہ نقصانات کا اندازہ لگایا جاتا ہے، اور جہاں مناسب ہو تاہے وہاں اصلاحی اقدامات کی سفارش بھی کی جاتا ہے۔

CAO کی تعمیل کا فنکشن تین مراحل پر مبنی ایک طریقہ کار کی پیروی کرتا ہے:

جائزہ	تحقیق و تفتیش	نگرانی
اس بات کا تعین کرنے کے لیے کہ ایک شکایت یا داخلی درخواست کا ابتدائی جائزہ لیا جاتا ہے کہ آیا یہ تعمیل کی تحقیق و تفتیش کے معیار پر پورا اُترتی ہے۔	اس امر کا مربوط اور معروضی جائزہ لینا کہ آیا IFC اور MIGA نے ماحولیاتی اور سماجی پالیسیوں پر عمل کیا ہے اور آیا کسی عدم تعمیل کی صورت میں کوئی نقصان ہواہے	تعمیل کی تحقیق و تفتش کے نتائج اور سفارشات کے جواب میں اٹھائے جانے والےانتظامی اقدامات کے موثر عملدرآمد کی تصدیق

CAO تعمیل کا تفتیشی طریقہ کار

CAO اپنا کام IFC اور MIGA خود مختار جوابدہی کے نظام کی پالیسی (CAO پالیسی) کے مطابق کرتا ہے۔[15] IFC اپنے فرائض کار کو انجام دینے کے لیے CAO اور MIGA کے پائیداری کے فریم ورک میں شامل کاروبار اور انسانی حقوق کے حوالے سے بین الاقوامی اصولوں کے مطابق منصوبے سے متاثرہونے والے لوگوں کو ازالے کے لیے رسائی سہولت فراہم کرتا ہے۔

شکایت کی تعمیل کی تحقیقات اس بات کا تعین کرتی ہے کہ آیا IFC اور/یا MIGA نے ماحولیاتی اور سماجی پالیسیوں کی تعمیل کی ہے اور آیا IFC اور/یا MIGA کی طرف سے کسی عدم تعمیل سے متعلق کوئی نقصان ہوا ہے۔ اس منظم اور معروضی عمل میں ثبوت حاصل کرنا اور جانچنا شامل ہے۔ ایسے معاملات میں جہاں CAO کو عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کا پتہ چلتا ہے، یہ IFC اور/یا MIGA کے لیے سفارشات کرتا ہے کہ وہ بورڈ کی منظوری کے لیے ازالے کا انتظامی ایکشن پلان (MAP) تیار کرتے وقت ان پر غور کریں۔

CAO بعدازاں بورڈ سے منظور شدہ MAP کی تعمیل کی نگرانی کا عمل شروع کرتا ہے اور اس میں شامل کسی بھی اصلاحی اقدامات کے موثر نفاذ کی رپورٹ کرتا ہے۔

CAO کے بارے میں مزید معلومات کے لیے، براہ کرم یہ ویب سائٹ دیکھیں:www.cao-ombudsman.org

مخفف الفاظ

ALU	عوامی لیبر یونین

[15] The CAO Policy, which supersedes and replaces in its entirety the CAO Operational Guidelines and CAO Terms of Reference, became effective on July 1, 2021. Although the case commenced under the Operational Guidelines, this CAO compliance investigation was completed under the CAO Policy. CAO, IFC and MIGA Independent Accountability Mechanism (CAO) Policy (CAO, 2021), https://bit.ly/CAO- Policy.

BWI	بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل
CAO	دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل
CBA	اجتماعی سودا کاری معاہدہ
CEACR	کنونشز وسفارشات کے اطلاق پر ماہرین کی کمیٹی
CMEC	چائنہ مشینری انجینئرنگ کارپوریشن
CSAIL	چائنا تھری گورجز ساؤتھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ
CTGC	چائنا تھری گورجز کارپوریشن
CTGI	چائنا تھری گورجز انٹرنیشنل
CWEI	CWE انوسٹمنٹ کارپوریشن
EPC	انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن
E&S	ماحولیاتی اور سماجی
ESAP	ماحولیاتی و سماجی ایکشن پلان
ESDD	ماحولیاتی و سماجی محنت و توجہ
ESIA	ماحولیاتی و سماجی اثرات کا جائزہ
ESMP	ماحولیاتی و سماجی انتظام کا منصوبہ
ESMS	ماحولیاتی و سماجی منیجمنٹ کا نظام
ESRS	ماحولیاتی و سماجی جائزے کا خلاصہ
FOA	تنظیم سازی کی آزادی
GIIP	بہتر بین الاقوامی صنعتی عمل
GN	رہنمائی نوٹس (جو کارکردگی کے معیار ات کے مطابق ہیں)
GM	شکایات کے ازالے کا نظام
HPP	ہائیڈرو پاور پلانٹ
HR	انسانی وسائل
IAM	خود مختارجوابدہی کا نظام
IESC	خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر
IFC	انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن
ILO	عالمی ادارہ محنت
ITUC	انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن
KPCL	کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ
MAP	منیجمنٹ ایکشن پلان
OHS	پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی
PFBWW	پاکستان فیڈریشن بلڈنگ و وڈ ورکرز
PPE	ذاتی حفاظت کے آلات
PS	کارگردگی کا معیار
SCAP	ضمنی اصلاحی ایکشن پلان

TGDC	تھری گورجزٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ
WCMC	ورکرز کونسل اورمنیجمنٹ کمیٹیاں
WGM	کارکنوں کی شکایات کے ازالے کا نظام

1 - پس منظر

1.1 انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری

1 - کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ(KPCL یا "کلائنٹ") خصوصی مقصد کے تحت بنائی گئی کمپنی ہے جو کروٹ ہائیڈرو پاور پلانٹ (پراجیکٹ) کی تعمیر، عملی کام اور دیکھ بھال و مرمت کے لیے قائم کی گئی ہے[16]۔ اس کی ملکیت کا اکثر حصہ (93 فیصد) چائنا تھری گورجز ساؤتھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے پاس ہے۔ 2011 میں CSAIL مشترکہ طور پر چائنا تھری گورجز انویسٹمنٹس(CTGI)، [17] انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن (IFC) اور سلک روڈ فنڈ پر مشتمل اداروں نے قائم کی تھی ۔ [18] CSAIL کروٹ پراجیکٹ کی سپانسر ، اور ایشیا اور پیسیفک میں کلین انرجی کی سرمایہ کاری، ترقی اور آپریشن پر توجہ مرکوز کرنے والی ایک انویسٹمنٹ ہولڈنگ کمپنی ہے۔ یہ پاکستان کے کلین انرجی سیکٹر میں سب سے بڑی اور آزاد پاور پروڈیوسر کمپنی ہے۔

2. کروٹ ہائیڈرو پاور کمپلیکس کےلیے IFC فنانسنگ نے پاکستان میں بجلی کی نمایاں طلب کو پورا کرنے کردار ادا کیا ، جس سے قابل تجدید توانائی پیدا کر کے تقریباً 38 لاکھ ریذیڈنشل صارفین تک پہنچائی گئی۔[19] یہ پراجیکٹ پاکستان کے دریائے جہلم پر واقع 720 میگا واٹ پر مشتمل رن آف دی ریور ہائیڈرو پاور پلانٹ ہے جو دارالحکومت اسلام آباد سے 55 کلومیٹر کے فاصلے پر مشرقی صوبہ پنجاب میں واقع ہے۔ [20]کمپلیکس میں 95.5 میٹر اونچا ڈیم، سطح پر واقع پاور ہاؤس، چار ہیڈ ریس ٹنلز ، ایک اسپل وے اور قومی گرڈ تک تقریباً 5 کلومیٹر لمبی 500 کلو وولٹ ٹرانسمیشن لائن شامل ہے۔ اس سے سالانہ 3,174 گیگا واٹ آور (خالص) بجلی پیدا ہونے کی توقع ہے جو حکومت کی ملکیت میں موجود نیشنل ٹرانسمیشن اینڈ ڈسپیچ کمپنی لمیٹڈ کو 30 سالوں پر محیط بجلی کی خریداری کے ایگریمنٹ کے تحت فروخت کی جائے گی۔

3. نومبر 2014 میں IFC نے CSAIL میں 125 ملین امریکی ڈالر تک کی ایکویٹی سرمایہ کاری کا وعدہ کیا (پراجیکٹ 34062#)۔[21] مئی 2016 میں جب کروٹ پراجیکٹ کنسٹرکشن سے قبل (اراضی کی کلیئرنس ، ڈرلنگ اور بلاسٹنگ، اور کواری ڈویلپمنٹ) کے مرحلے میں تھا، IFCنے KPCL کےلیے پراجیکٹ کی تعمیر، آپریشن اور دیکھ بھال کے لیے 100 ملین امریکی ڈالر کا قرضہ منظور کیا (پراجیکٹ 36008#)۔[22]

4. قبل از تعمیر مرحلے کا آغاز 2016 کے شروع میں ہوا اور پراجیکٹ کی تعمیر باقاعدہ طور پر دسمبر 2016 میں شروع ہوئی۔ KPCL نے دو دیگر کمپنیوں کو EPC کنٹریکٹر مقرر کیا جن میں سے ایک یانگزی تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی لمیٹڈ (TGDC) ہے جو انجینئرنگ اور کنسٹرکشن کی ذمہ دار تھی، اور دوسری چائنا مشینری انجینئرنگ کارپوریشن (CMEC)ہے جو پروکیورمنٹ کے ذمہ دار تھی ۔[23] EPC کنٹریکٹر کے کام کا دائرہ کار چار سیکشنز میں تقسیم کیا گیا، جبکہ ماحولیاتی، صحت و حفاظت اور سماجی امور کا انتظام ہر سیکشن کے لیے الگ الگ کیا گیا جس کی نگرانی TGDC/CMEC کی مشترکہ ٹیم نے انجام دی۔

5. KPCL اور پراجیکٹ کے قرض دہندگان یعنیIFC ، چائنا ایکسپورٹ امپورٹ بینک (چائنا ایگزم)، چائنا ڈویلپمنٹ بینک اور

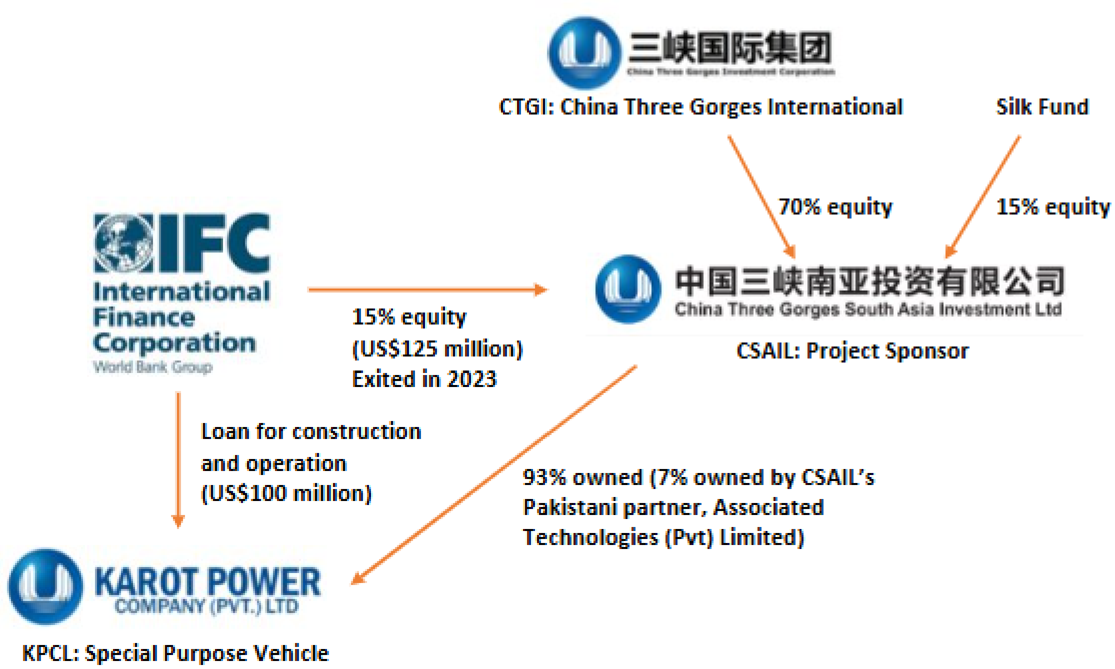
---

[16] KPCL is sponsored 93% by CSAIL and 7% by its local partner Associated Technologies (Pvt) Limited (Pakistan). IFC (International Finance Corporation), *China Three Gorges South Asia Investment Limited: Environmental and Social Review Summary*, IFC Project Information and Data Portal, 2014, https://officecao.org/4o6VttY.
[17] CTGI, previously known as CWE Investment Corporation (CWEI), is the wholly owned overseas intermediary of the China Three Gorges Corporation (CTGC). CTGC was founded in 1993 to build the 22,500-megawatt Three Gorges Project (the largest hydropower project in the world) on the Yangtze River in China. CSAIL serves as the dedicated platform company for CTGC's renewable energy investments in Pakistan. IFC (International Finance Corporation), *Karot Hydro: Summary of Investment Information*, IFC Project Information and Data Portal, 2015, https://officecao.org/449Lqxd.
[18] More on the Silk Road Fund can be found at https://officecao.org/43KD267 and more on CTGI can be found at https://officecao.org/4mCpJgC.
[19] IFC International Finance Corporation), Loan Summary of Investment Information (SII, 36008), available here: https://officecao.org/449Lqxd.
[20] Jhelum River crosses the Pakistan province of Punjab and Azad Jammu and Kashmir. See Britannica, Azad Kashmir, https://officecao.org/46lruc8
[21] IFC, CSAIL Environmental and Social Review Summary (ESRS, 34062). Available at: https://officecao.org/4o6VttY. CSAIL serves as the dedicated platform for renewable energy investments in Pakistan, through China Three Gorges Investments (CTGI).
[22] IFC, Karot Hydro: Summary of Investment Information (SII, 36008). Available at: https://bit.ly/2V0OcDH.
[23] TGDC and CMEC are subsidiaries of China Three Gorges Corporation (CTGC).

سلک روڈ فنڈ نے ایک آزاد ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ (IESC) کا تقرر کیا تاکہ کروٹ ہائیڈرو پراجیکٹ کے لیے ماحولیاتی اور سماجی (E&S) تعمیراتی نگرانی کی خدمات انجام دے۔ قرض دہندگان اداروں نے پہلے سال کے لیے سہ ماہی بنیاد پر اور باقی ماندہ تعمیراتی کاموں کے لیے سال میں تین بار E&S نگرانی کی رپورٹس کا تقاضا کیا۔ قرض دہندگان اداروں کے IESC نے 2017 سے 2024 تک کل 18 ایسی رپورٹیں تیار کیں۔ جون 2022 میں کمرشل آپریشنز کا آغاز ہونے کے بعد سے، قرض دہندگان کی IESC کے نگرانی کے دورے،جیسا کہ قرض ہندگان اور KPCL کے ساتھ طے پایا تھا، کم کثرت سے رہے ہیں، جزوی طور پر اس کی وجہ سیکیورٹی اور رسائی کی مجبوریاں تھیں۔[24]

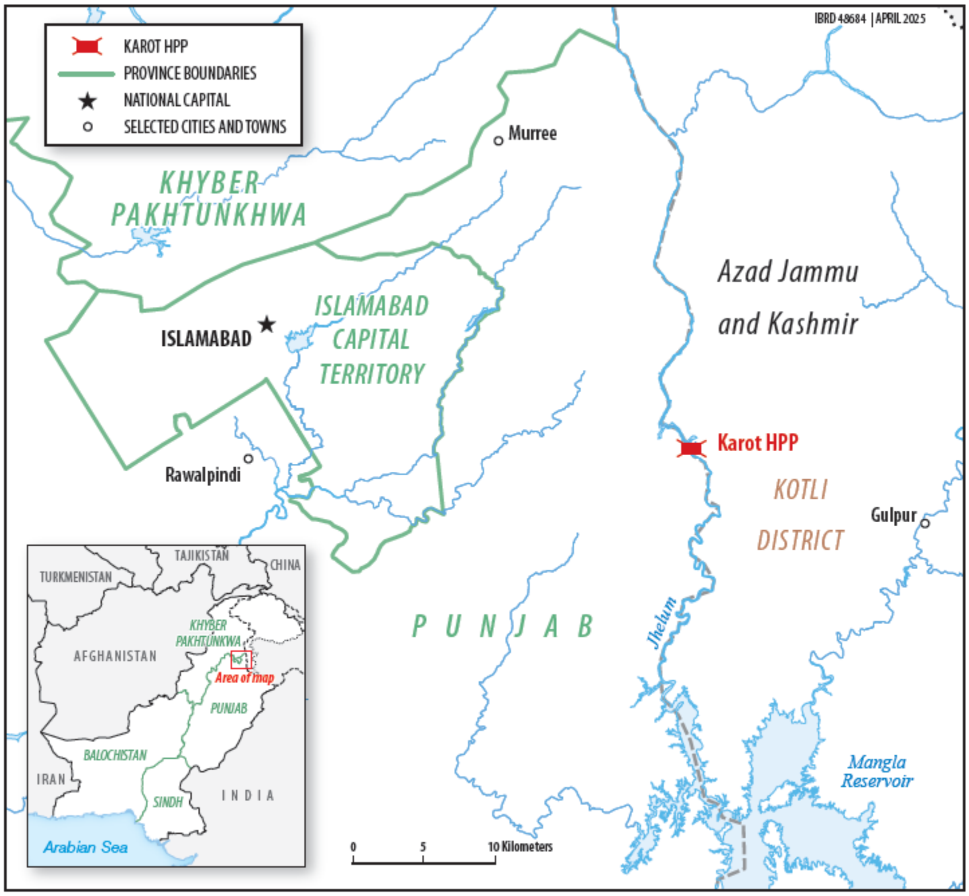
6- سن 2022 میں، چائنا تھری گورجز پاور آپریشنز انٹرنیشنل نے کروٹ پراجیکٹ کے آپریشن اور مینٹینس کنٹریکٹر کا کردار سنبھال لیا اور باقی تعمیراتی سرگرمیوں کی نگرانی کی جو زیادہ تر 2023 کے آخر تک مکمل ہوئیں۔ اسی سال IFC نے اپنی ایکویٹی CSAIL میں فروخت کر دی۔ KPCL کو دیا گیا قرضہ اب بھی فعال ہے حالانکہ IFC کی مختص رقم کی تقسیم کی مدت مکمل ہو چکی ہے۔

شکل 1.1۔ آئی ایف سی کی کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ، پاکستان کی نمائش[25]



[24] The commercial operations start date is the point when a project is fully operational and ready to generate revenue, after construction is complete and commissioning takes place.
[25] IFC, Karot Hydro: Summary of Investment Information (SII), https://bit.ly/2V0OcDH; and Overview of Pakistan's Power Sector and Its Future Outlook. September 2022, https://officecao.org/4or4wG9.

شکل 1.2۔پراجیکٹ کا مقام



1.2 شکایت اور CAOکاطریقہ کار

1.2.1 شکایات کا خلاصہ

7. دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل (CAO) کی یہ کمپلائنس انویسٹی گیشن رپورٹ یعنی شکایت پر عمل درآمد کی تفتیشی رپورٹ پراجیکٹ کے ڈویلپر اور EPC کنٹریکٹر سے متعلق تین شکایات کا احاطہ کرتی ہے: کروٹ ہا ئیڈرو -02، کروٹ ہا ئیڈرو -03، اور کروٹ ہا ئیڈرو -04-کروٹ ہا ئیڈرو[26] ۔کروٹ ہائیڈرو 02کیس میں مقامی پاکستانی ورکرز کی ناانصافی پر مبنی برطرفی، تنخواہوں کی غلط ادائیگی، اور ان کے ساتھ امتیازی سلوک کے الزامات شامل ہیں۔ کروٹ ہا ئیڈرو -03میں یونین کی سرگرمیوں میں مداخلت، کام کی جگہ پر صحت اور حفاظت (OHS) کے ناکافی حالت، کم تنخواہیں، برطرفی کے غلط طریقے، اور ورکرز کی شکایات کے ازلے سے متعلق ناکافی نظام کے مسائل اٹھائےاٹھائے جاتے ہیں۔ کروٹ ہائیڈرو 04- میں آزاد جموں و کشمیر کے مقامی ورکرز کی بھرتی کا غیر منصفانہ طریقہ ، ظالمانہ برطرفیاں، اور جبری استعفیٰ لینے کے معاملات سے متعلق تشویش سامنے لائی جاتی ہےہر شکایت کی تفصیلات کا خلاصہ نیچے دیا گیا ہے ۔ مسائل کی مماثلت

[26] In March 2019, CAO received the first complaint regarding the Karot Hydropower Project (Karot Hydro-01). CAO determined this complaint to be ineligible because it was anonymous and CAO's 2013 Operational Guidelines (para. 1.4), which were in effect at the time, stipulated that CAO could not accept an anonymous complaint. In July 2022, CAO received the Karot Hydro-05 and Karot Hydro-6 complaints. They were deemed eligible and referred to IFC where they are still managed. In August 2022, CAO received the Karot Hydro-07 complaint, which was resolved in December 2024 by an agreement reached through dispute resolution. The case agreement was monitored by CAO until June 2025, and the parties have committed to implementing the terms of the agreement for a minimum of two years beyond CAO's involvement. The CAO case closed in November 2025. An additional Karot Hydro-08 complaint was filed in February 2024 but closed by CAO during the assessment phase because the complainants stated that their issue had been resolved. Lastly, the Karot Hydro-09 complaint was filed in August 2024 and determined to be ineligible. More information on these complaints can be found on the CAO website at https://www.cao-ombudsman.org/cases.

کی وجہ سے CAO نے تینوں شکایات کو ملا کر ایک ہی کمپلائنس انویسٹی گیشن میں شامل کر دیا۔[27]

کروٹ ہائیڈرو02- [28]

8.	اگست 2019 میں CAO کو TGDCکے ایک سابق ورکر ، ڈیم سائٹ کے انجینئرنگ اور کنسٹرکشن کنٹریکٹر کی طرف سے شکایت موصول ہوئی، جس میں درج ذیل شکایت کا اظہار کیا گیا:

- **غیر منصفانہ برطرفی** اور ملازمت سے نکالتے وقت تنخواہ / مزدوری روک لینا
- چینی ورکرز کے مقابلے میں مقامی پاکستانی ورکرز کے ساتھ **امتیازی سلوک،** خاص طور پر سائٹ پر فراہم کی جانے والی سہولیات کے ضمن میں ۔ شکایت میں الزام لگایا گیا تھا کہ پاکستانی ورکرز سے کھانے کے زیادہ پیسے لیے جاتے تھے، اور پینے کے پانی، رہائش، اور کام کی جگہ پر ٹرانسپورٹ کی سہولیات تک رسائی ناقص تھی۔

9.	کروٹ ہائیڈرو -02 شکایت کے ابتدائی جائزے کے دوران شکایت کنندہ نے CAO سے رابطہ ختم کر دیا، اور رابطہ دوبارہ قائم کرنے کی متعدد کاوشیں ناکام رہیں۔ چونکہ CAO کا تنازعہ حل کرنے کا عمل شکایت کنندہ(گان) اور IFC کلائنٹ دونوں کی رضامندی کے ساتھ شرکت پر منحصر ہے، اس لیے یہ کیس دسمبر 2020 میں براہ راست CAO کے تعمیل کے شعبے کو CAO 2013 کی آپریشنل گائیڈلائنز کے مطابق جائزہ لینے کےلیے منتقل کر دیا گیا ۔[29]

کروٹ ہائیڈرو-03 [30]

10.	جولائی 2020 میں، دو یونینز– دی بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل (BWI) اور اس کی منسلک کمپنی پاکستان فیڈریشن آف بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز (PFBWW) کے نمائندوں نے عوامی لیبر یونین (ALU) کی طرف سے CAO کے پاس شکایت درج کرائی۔ [31]عوامی لیبر یونین (ALU) کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ کے لیے قائم کی گئی تھی اور یہ PFBWW کے ساتھ منسلک ہے۔

11.	شکایت میں ڈیم کمپلیکس میں پاکستانی ورکرز پر پراجیکٹ کے منفی اثرات سے متعلق درج ذیل مسائل اٹھائے گئے:

- **تنظیم سازی کی آزادی۔** شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ KPCL نے ٹریڈ یونین کے قیام اور اس کےآپریشن میں مداخلت کی اور سائٹ پر موجود سیکیورٹی کے عملے نے ڈرانے دھمکانے کا ماحول پیدا کیا، جس کی وجہ سے ورکر اپنے اجتماعی سودے بازی یا مذاکرات کے آزادانہ استعمال کا حق متاثر ہوا۔
- **ورکرز کی صحت اور حفاظت۔** شکایت کنندگان نےبتایا کہ KPCL نے ورکرز کو موزوں ذاتی حفاظتی سامان (PPE) فراہم نہیں کیا یا کووڈ-19 سے بچاؤ کے مناسب طریقے بھی نافذ نہیں کیے، جس سے غیر محفوظ حالات پیدا ہوئے۔
- **ملازمت کے شرائط و ضوابط۔** شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ تنخواہوں کی سطح پاکستان میں مقابلے میں موجود صنعتوں سے کم تھی، ورکرز کو پاکستان کے قانون کے تحت درکار فوائد نہیں ملے، اور ورکرز کو جواز یا معاوضے کے بغیر برطرف کر دیا گیا۔
- **ورکرز کی شکایات کے ازالے کا نظام (WGM)** ۔ شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ IFC کے کلائنٹ نے ہائیڈرو پاور سائٹ پر ورکرز کی شکایات کے لیے کوئی نظام/میکانزم نہیں بنایا ۔

12 .	CAO کی طرف سے جائزے کے بعد KPCLنے تنازعہ حل کرنے کے عمل میں شامل ہونے کی پیشکش کی، مگر شکایت کنندگان نے اپنی اس ترجیح کا اظہار کیا کہ کیس کو CAO کے تعمیلی شعبے کے جائزے کےلیے بھیجا جائے ۔ اپریل 2021 میں CAO کی آپریشنل گائیڈلائنز 2013کے تحت اس پر عمل ہوا ۔

کروٹ ہائیڈرو۔ 04 [32]

13.	مئی 2022 میں CAOکو پاکستان میں کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی کے صدر کی طرف سے آزاد جموں و کشمیر کے ضلع

---

27 Karot Hydro-02 and Karot Hydro-03 were merged in April 2021 during CAO's Appraisal, while Karot Hydro-04 was merged with the other two complaints in December 2024 during the investigation phase.

28 For more on the Karot Hydro-02 case, see https://officecao.org/3CyvYPM.

29 In May 2022, during the investigation process, CAO was able to reestablish communication with the complainant and send him the compliance appraisal report, which highlighted the issues under investigation.

30 For more on the Karot Hydro-03 case, see https://officecao.org/Karot03.

31 The official name of the organization is "Awami Labour Union, China Three Gorges Corporation Karot Power Company Private Limited." It was established in May 2017.

32 For more on the Karot Hydro-04 case, see https://officecao.org/PakistanKarot04.

کوٹلی ، جو ہائیڈرو پاور سائٹ کے ملحقہ علاقے میں ہے ،میں اس کے آٹھ رہائشی ورکرز کی نمائندگی کر رہے تھے، ایک شکایت موصول ہوئی ۔

14. شکایت کنندگان نے الزامات لگائے کہ :

- **پراجیکٹ کی سائٹ پر غیر منصفانہ بھرتی اور ملازمت دینے کا طریقہ کار،** جس میں پسند و نا پسند، اقربا پروری، اور آزاد جموں و کشمیر کے رہائشیوں کے ساتھ امتیازی سلوک شامل ہے۔ شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ کوٹلی کے علاقے کے بہت سے اعلیٰ تعلیم یافتہ اور تجربہ کار پروفیشنل انجینئروں کو نوکریوں کے لیے زیر غور نہیں لایا جا رہا۔
- TGDC میں ملازم **ایک شکایت کنندہ کی غیر منصفانہ برطرفی۔** اس سابق ملازم نے دعویٰ کیا کہ جنوری 2020 میں ان کی برطرفی بلاواسطہ منصفانہ اور گزارہ کے قابلِ آمدنی حاصل کرنے کی کاوشوں سے منسلک تھی۔
- **دو شکایت کنندگان کا جبری استعفیٰ۔** ایک شکایت کنندہ نے دعویٰ کیا کہ فروری 2019 میں TGDC میں سیفٹی انجینئر کے عہدے سے انہیں جبری طور پر استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا کیونکہ انھوں نے KPCL کے بھرتی کے طریقہ کار میں ناانصافیوں کو اجاگر کرنے اور ان کے حل کی کوشش کی تھی ۔ دوسرے شکایت کنندہ نے الزام لگایا کہ ستمبر 2021 میں TGDCمیں چار سال ہیلتھ اینڈ سیفٹی افسر کے طور پر خدمات انجام دینے کے بعد، انہیں ذاتی چھٹی کی درخواست دینے کی وجہ سے استعفیٰ دینے کےلیے کہا گیا۔[33]

15. جون 2022 میں CAOنے شکایت جائزے کے لیے اہل قرار دے دی اور شکایت کنندگان کی درخواست پر اسے IFC کو ریفر کر دیا تاکہ اٹھائے گئے مسائل کو حل کیا جائے۔[34] ریفرل کا عمل 9 مہینوں تک چلا اوریہ عمل IFC اور شکایت کنندگان کے درمیان مسلسل رابطے پر مشتمل تھا، جس میں ستمبر 2022 میں ایک ذاتی ملاقات بھی اس عمل کا حصہ تھی۔ IFC نے KPCL کی بھرتی کی پالیسیوں اور لیبر سے متعلق طریقہ کار کا ایک آزادانہ جائزہ کروایا، اور KPCL نے شکایت کے جواب میں اپنا موقف پیش کیا۔ تاہم، مارچ 2023 میں IFCنے CAO کو اپنے فیصلے سے آگاہ کیا کہ وہ ریفرل کا عمل ختم کر رہا ہے، کیونکہ شکایت کنندگان IFC کے نتائج سے متفق نہیں تھے اوراس طریقہ سے مایوس تھے۔ اس کے فوراً بعد، شکایت کنندگان نے CAO سے درخواست کی کہ درخواست کی پروسیسنگ دوبارہ شروع کی جائے۔

16. CAO کے جائزے کے عمل کے دوران، جس کا آغاز مارچ 2023 میں ہوا، CAO آٹھ میں سے سات شکایت کنندگان سے رابطہ کر سکاستمبر 2024 میں CAO کی سہولت کاری میں جاری تنازعہ شکایت کے مسائل کا حل نکلنے میں ناکام ہونے کے بعد کیس کو CAO کے تعمیلی شعبہ میں منتقل کر دیا گیا۔

17. دسمبر 2024 میں، CAO نے اپنا تعمیلی جائزہ مکمل کیا، جس میں نتیجہ اخذ کیا گیا کہ غیر منصفانہ بھرتی کے طریقہ کار کا مسئلہ جائزے کے مرحلے پر ہی بند کر دیا جائے گا اور یہ کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ سے متعلق مسائل کی تعمیلی تفتیش جاری رہے گی۔

1.2.2 CAO کا طریقہ کار

18 . اپریل 2021 میں کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 کےکیسز کو CAO کے تعمیلی جائزے کے مرحلے کے دوران ضم کر دیا گیا تھا ۔ جنوری 2022 میں، CAO نے ان کیسز کی ایک تعمیلی جائزہ رپورٹ شائع کی جس میں IFCکی تعمیل اور ورکرز پر ممکنہ منفی اثرات سے متعلق سوالات کی نشاندہی کی گئی۔ CAO نے طے کیا کہ شکایت کنندگان کے اٹھائے گئے مسائل کی تعمیلی تفتیش ضروری ہے ، ماسوائے کروٹ ہائیڈرو-02 شکایت میں غیر منصفانہ برطرفی اور ادائیگی کے انفرادی الزام کے، جسے جائزے کے مرحلے پر بند کر دیا گیا تھا۔[35]

19 . دسمبر 2024 میں CAO نے کروٹ ہائیڈرو-04 کا تعمیلی جائزہ مکمل کیا اور نتیجہ نکالا کہ غیر منصفانہ بھرتی کے عمل کا مسئلہ جائزہ کے مرحلہ پر بند کر دیا جائے گا، اور غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفے سے متعلق مسائل کی تعمیلی تفتیش جاری رہے گی۔ CAO نے یہ بھی فیصلہ کیا کہ کیس کو کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 کیسز کی جاری تفتیش کے ساتھ

---

[33] In September 2025, one complainant in Karot Hydro-04 informed CAO that they were withdrawing from the CAO case.
[34] CAO, *IFC and MIGA Independent Accountability Mechanism (CAO)* Policy, para. 39, 2021, https://officecao.org/3YsQnPo.
[35] CAO, Compliance Appraisal: *Karot Hydro, Pakistan (IFC Project #34062 and #36008); Complaint Karot-02 and 03/Jheum River* (CAO, January 2022), https://officecao.org/3XES6Rc.

ضم کر دیا جائے، کیونکہ شکایت کنندگان کے اٹھائے گئے مسائل میں مماثلت تھی۔[36]

1.3 IFCانتظامیہ اور کلائنٹ کی طرف سے جواب کا خلاصہ

1.3.1 IFCکی انتظامیہ کا جواب

20 - IFCنے کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 کیسز کا CAO کو مینجمنٹ کی طرف سے جواب جمع نہیں کرایا کیونکہ اپریل 2021 میں جب تعمیلی جائزہ شروع ہوا تو CAO کی آپریشنل گائیڈ لائنز 2013کے تحت ایسا کرنا ضروری نہیں تھا۔[37] تاہم، IFCنے درج ذیل دستاویزات اور تکنیکی رپورٹس شیئر کیں جو اس کی تفتیش کے دوران CAO کے تجزیے کی حمایت کرتی تھیں: (1) پراجیکٹ دستاویزات ماحولیاتی اور سماجی اثرات کا جائزہ(ESIA) ، ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کی سمری (ESRS) ، ماحولیاتی اور سماجی ایکشن پلان(ESAP) ، اور ماحولیاتی اور سماجی مینجمنٹ پلان(ESMP) جو ماحولیاتی اور سماجی (E&S)اقدامات کے لیے فریم ورک فراہم کرتی تھیں (2) سائٹ کی نگرانی پر مشتمل رپورٹس (3) قرض دہندہ اداروں کے IESC کی نگرانی کی رپورٹس؛ (4) IFCلیبر کنسلٹنٹ رپورٹس؛ (5) داخلی یادداشتیں (6) ادائیگی کے گوشوارے اور (7) KPCLکی E&Sاور OHSپالیسیاں اور پروسیجر۔

21 - اکتوبر 2024 میں IFCنے کروٹ ہائیڈرو-04 شکایت کے جواب میں مینجمنٹ رسپانس جمع کرایا جس میں دعویٰ کیا گیا تھا کہ KPCL نے اپنے بھرتی کے عمل کا ایک آزادانہ جائزہ منعقد کیا تھا اور نتیجہ اخذ کیا کہ انھوں نے اپنی داخلی ہیومن ریسورس(HR) پالیسیوں کی تعمیل کی تھی۔ غیر منصفانہ بھرتی کے طریقوں کے الزامات پر IFCکے الگ جائزے سے پتہ چلا کہ کلائنٹ کے طریق ہائےکار PS2 (لیبر اینڈ ورکنگ کنڈیشنز) کے تقاضوں کے مطابق تھے۔[38]

22 - علاوہ ازیں ، IFCنے نوٹ کیا کہ اس کی نگرانی کے دوران اس کے کلائنٹ نے:

- ہیومن ریسورس پالیسیوں کی پیروی کی، جن میں مقامی ضابطہ جات اور PS2 کے مطابق یکساں مواقع اور غیر امتیازی سلوک روا رکھنے کا عہدو پیمان بھی شامل ہے ۔
- سائٹ پر ورک فورس میں تنوع اور مقامی بھرتی کے اشاریوں کی وقتاً فوقتاً نگرانی کی اور انہیں جاری پراجیکٹ نگرانی کے حصے کے طور پر براہ راست IFCکو اور قرض دہندہ اداروں کے IESCکے ذریعے رپورٹ کیا۔
- کمیونٹی ریلیشنز مینجمنٹ پلان کمیٹیوں کے ذریعے کمیونٹی کے نمائندوں کو پراجیکٹ کی پیشرفت کے بارے میں باقاعدگی سے آگاہ کیا۔
- 2019کی چوتھی سہ ماہی میں لوگوں کی ملازمت پر بھرتی کےچوٹی کے عرصہ میں متاثرہ کمیونٹیز سے مقامی ورکرز کی ایک بڑی تعداد کی بھرتی کرنے کی رپورٹ پیش کی۔
- بھرتی کی پالیسیوں اور طریقہ کار کی پیروی کی جنہیں IFCکی طرف سے مقرر کردہ ایک بیرونی لیبر ایکسپرٹ نے PS2کے تقاضوں کے مطابق پایا، جن میں وہ پالیسیاں بھی شامل ہیں جو غیر امتیازی رویہ اپنانے سے متعلق ہیں ۔

23 - غیر منصفانہ برطرفی اورجبری استعفیٰ کی شکایات سے متعلق IFCنے نوٹ کیا کہ اسے ان مخصوص کیسز میں PS2 کی تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے کافی معلومات نہیں ملیں، لیکن اس نے تصدیق کی کہ کلائنٹ نے برطرفی کے اس طریقہ کار اور شکایات کے ازالے کے نظام پر عمل کیا جو مقامی قوانین اور PS2 کے مطابق تھے۔

1.3.2 IFC کلائنٹ کا جواب

24 - 2020 ءمیں CAO کے جائزے کے مرحلے کے دوران KPCLنے کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 شکایات کے جواب میں دعویٰ کیا کہ پراجیکٹ کو قابل اطلاق قومی لیبر قوانین اور IFCکے ماحولیاتی اور سماجی پائیداری کے موضوع پر کارکردگی کے معیارات (PS) کی تعمیل میں تیار کیا جا رہا ہے۔ KPCLنے معاون دستاویزات شیئر کیں اور پرزور طریقے سے کہا کہ اس نے ہائیڈرو پاور سائٹ پر کام کرنے کے حالات کو مسلسل بہتر بنانے کی کوشش کی ہے۔ KPCLنے پراجیکٹ کی تعمیر اور نفاذ کے تمام مراحل میں IFCکی حمایت کو بھی اجاگر کیا۔

[36] CAO, Compliance Appraisal Report: *CAO Compliance Appraisal of Complaint Regarding IFC's Investment in Karot Power Company Ltd. (KPCL), Pakistan*, (CAO, December 2024), https://officecao.org/3F11dV1.
[37] CAO Operational Guidelines (CAO, 2013), https://officecao.org/3Nq5IKn.
[38] CAO, Compliance Appraisal Report: Karot Hydro-04, appendix 2. https://officecao.org/3F11dV1.

25- کروٹ ہائیڈرو-04 شکایت کے جواب میں KPCLنے قرار دیا کہ غیر منصفانہ برطرفی اور جبری استعفیٰ کا الزام لگانے والے شکایت کنندگان کو تعمیر کے عمل کے دوران EPC کنٹریکٹر TGDC نے ملازم رکھا تھا۔ KPCLنے مزید دعویٰ کیا کہ سابق ورکرز کے دعوؤں کی حمایت میں کوئی ثبوت یا ریکارڈ موجود نہیں ہے۔[39]

26- علاوہ ازیں ، 2024 میں، پلانٹ کی آپریٹنگ کمپنی نے دعویٰ کیا کہ اس نےTGDC کو جن تمام سابقہ ورکرز کی شکایات کی رپورٹ دی تھی ان کو حل کر دیا گیا تھایا معاوضہ دے دیا گیا تھا اور TGDCکی طرف سے چلائی گئی دو عوامی مہموں کے بعد KPCLکے پاس غیر قانونی برطرفی یا جبری استعفیٰ کے کوئی کیسز ریکارڈ یا موصول نہیں ہوئے۔ KPCLنے مزید کہا کہ TGDCنے IFCکی منظوری سے ایچ آر اور لیبر کی پالیسیاں تیار کیں تاکہ شفافیت اور احتساب کو یقینی بنایا جائے اور تمام سطحوں پر ورکرز کو تربیت فراہم کی ہے۔

27- CAO کی تفتیش کے دوران، KPCLنے زور دیا کہ پراجیکٹ پاکستانی قانون اور IFCکے کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کرتا ہے۔ اس نے ذکر کیا کہ تعمیراتی ادوار، متعدد سب کنٹریکٹرز اور پیچیدہ انجینئرنگ ضروریات سے متعلق سائٹ کے ساتھ مخصوص ESMPs کو بڑے پیمانے کے ہائیڈرو پاور پراجیکٹس کے عام چیلنجز کے باوجود IFCکے معیارات کی روشنی میں بروقت تیار اور نافذ کیا گیا ۔ KPCLنے نوٹ کیا کہ غیر امتیازی سلوک کے اصولوں کو اپنایا گیا، جبکہ رویے میں فرق قومیت کی بجائے کام کی نوعیت پر مبنی تھا۔ ورکرز کی رہائش، نقل و حمل، کھانے کے الاؤنسز، اور پینے کے پانی کا بندوبست منصفانہ طور پر کیا گیا، اور ابتدائی کوتاہیوں کو دور کرنے کے لیے وقت کے ساتھ ساتھ بہتری لائی گئی۔

28- KPCL نے محسوس کیا کہ ورکرز کے یونین بنانے کے حقوق کا احترام کیا گیا اور تربیت، پالیسیوں، اور شکایت کے میکانزم کے ذریعے معاونت کی گئی، جس میں ورکرز کونسل اور مینجمنٹ کمیٹی (WCMC) کا قیام بھی شامل ہے تاکہ شکایات کو مؤثر طریقے سے حل کیا جا سکے۔ یونین کی قانونی حیثیت اور رجسٹریشن کے چیلنجز کو KPCLکی مداخلت کی بجائے پروسیجر کے مسائل سے منسوب کیا گیا۔ ایک مضبوط او ایچ ایس نظام نافذ کیا گیا، جس میں مسلسل نگرانی اور اصلاحی اقدامات شامل تھے۔

29- KPCLنے یہ بھی کہا کہ تنخواہوں میں تاخیر اور برطرفیوں جیسے ابتدائی مسائل کوسبکدوشی کے شفاف پلانز کے ساتھ لیبر قوانین اور معیارات کی تعمیل کو یقینی بناتے ہوئے اصلاحی اقدامات کے ذریعے حل کر دیا گیا تھا ۔ آخر میں، ورکرز کی شکایات کو مؤثر طریقے سے حل کرنے کے لیے ایک گریوینس ریڈریس میکانزم قائم کیا گیا، جس تحت 2021 کے بعد شکایات میں کمی آئی۔

1.4 CAOکی تفتیش کا دائرہ کار اور طریقہ کار

1.4.1 تفتیش کا دائرہ کار

30- CAO کے تعمیلی شعبے کا مقصد IFCکی اپنی ماحولیاتی اور سماجی (E&S)پالیسیوں کی تعمیل کا جائزہ لینا، متعلقہ نقصان کا اندازہ لگانا، اور جہاں موزوں ہو جہاں چارہ جوئی کے اقدامات کی تجویز پیش کرنا ہے۔[40] CAO پالیسی (1 جولائی 2021 سے نافذ) کے مطابق، اس رپورٹ میں IFCکی تعمیل، عدم تعمیل، اور متعلقہ نقصان کے بارے میں تفتیش کے نتائج پیش کیے جاتے ہیں ، جس میں CAO کی نتائج اور فیصلوں کی حمایت کے لیے سیاق و سباق، ثبوت، اور استدلال جو IFCکی طرف سے شناخت شدہ کسی بھی عدم تعمیل کے بنیادی اسباب سے متعلق ہوں شامل ہیں۔ CAO انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیے تجاویز پیش کرتا ہے تاکہ وہ مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) تیار کرنے کے دوران ان پر عمل کرے تاکہ پراجیکٹ کی سطح پر عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کا مداوا ہو سکے اور پورے نظام کی سطح پر تجاویز پر عمل ہو سکے تاکہ مستقبل میں عدم تعمیل کو روکا جا سکے ۔[41]

31 - جیسا کہ جنوری 2022 میں جاری کردہ ٹرمز آف ریفرنس میں بیان کیا گیا ہے کہ اس تعمیلی تفتیش میں لیبر کے مسائل کے سلسلے میں پراجیکٹ کے اثرات کےجائزہ، روک تھام، اور تخفیف سے متعلق کروٹ پراجیکٹ کی IFC کی طرف سے محتاط جانچ پڑتال اور نگرانی پر توجہ مرکوز کی جاتی ہے ۔[42] ٹرمز آف ریفرنس سے تفتیش کے ضمن میں درج ذیل سوالات پیدا ہوئے:
آیا IFCنے اپنی ماحولیاتی اور سماجی (E&S)پالیسیوں پر عمل درآمد کیا ہے ، بشمول

[39] CAO, Compliance Appraisal Report: Karot Hydro-04, appendix 3, see https://officecao.org/3F11dV1.
[40] Harm is defined in the CAO Policy as "[a]ny material adverse environmental and social effect on people or the environment resulting directly or indirectly from a Project or Sub-Project. Harm may be actual or reasonably likely to occur in the future" (p. iv).
[41] CAO Policy, para. 120c. Available at: https://bit.ly/CAO-Policy.
[42] CAO, Terms of Reference for Compliance Investigation of IFC, January 2022. Annex of Appraisal Report. Available at: https://officecao.org/KarotHydro03ComplianceAppraisal and https://officecao.org/KarotHydro02ComplianceAppraisal.

a. آیا IFCنے متعلقہ ہدایات اور طریقہ کار سے نمایاں انحراف کیا ہے
b. IFC نے پراجیکٹ کے ماحولیاتی اور سماجی تقاضوں بشمول قابل اطلاق قومی قانون کی تعمیل کا جائزہ اور نگرانی کیسے کی ، جہاں معاملہ IFCکے ماحولیاتی اور سماجی تقاضوں سے متعلق ہو ۔
آیا IFCکی کسی عدم تعمیل سے متعلق نقصان ہوا ہےیا ممکنہ طور پر نقصان کا اندیشہ ہے۔

32- اس تفتیش میں شکایت میں موجود مسائل کے حوالے سے ان سوالات پر غور کی جاتی ہے جن کے بارے میں CAOطے کرے کہ ان کی تفتیش کی ضرورت ہے ۔ خاص طور پر:
a. کام کرنے کے حالات کے لحاظ سے مقامی پاکستانی ورکرز کے ساتھ امتیازی سلوک
b. تنظیم سازی کی آزادی اور سائٹ کی سیکیورٹی
c. ورکرز کی صحت اور حفاظت
d. ملازمت کے شرائط اور ملازمین کی چھانٹی
e. ورکرز کا شکایت کرنے کا نظام ۔

33- CAOکی تفتیش میں یہ بات جانچی جاتی ہے کہ آیا IFCنے 2012 کی IFC کی ماحولیاتی اور سماجی استحکام کی پالیسی کے تحت اپنی ذمہ داری پوری کی تاکہ پراجیکٹ کے ضمن میں IFCکے کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کی کیفیت کا اندازہ لگانے کے لیے ضروری معلومات حاصل کی جا سکیں ۔ CAO نے خاص طور پر یہ غور کیا کہ آیا IFCنے کلائنٹ کی طرف سے ماحولیاتی اور سماجی تقاضوں کے اطلاق کا مناسب جائزہ لیا اور نگرانی کی:
- کارکردگی کے معیارات 1: ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کا جائزہ اور انتظام و انصرام
- کارکردگی کے معیارات 2: لیبر اور کام کے حالات
- کارکردگی کے معیارات 4: کمیونٹی ہیلتھ، سیفٹی، اور سیکیورٹی۔

34 - پراجیکٹ سے متاثرہ لوگوں کو IFCکی عدم تعمیل سے متعلق نقصان کے جائزے کے لیے معیاری CAO کا اطلاق جیسا کہ CAO پالیسی میں قرار دیا گیا ہے۔ اس پالیسی میں "نقصان" کی تعریف پراجیکٹ یا ذیلی پراجیکٹ کے براہ راست یا بالواسطہ نتیجہ میں ہونے والے کسی مادی منفی ماحولیاتی اور سماجی اثر کے طور پر کی گئی ہے جو لوگوں یا ماحول پر پڑتا ہو۔ نقصان حقیقی ہو سکتا ہے یا مستقبل میں پیش آنے کا معقول امکان ہو۔ "نقصان" کے حوالہ جات جن کو دستاویزی نہ بنایا گیا ہو انہیں اس اصطلاح کے عام اور روایتی مفہوم کے مطابق سمجھا جانا چاہیے ۔ CAO کی تفتیشی رپورٹس متعلقہ نقصان کا درج ذیل میں سے ایک جائزہ پیش کرتی ہیں:
- شکایت کنندگان کو نقصان پہنچا ہے۔ یہ نتیجہ اس وقت نکالا جاتا ہے جب CAO کے کمپلائنس نتیجے کے لیے معقول بنیاد فراہم کرنے کے لیے کافی متعلقہ ثبوت موجود ہو
- شکایت کنندگان کو نقصان کے اشارے موجود ہیں۔ یہ نتیجہ دستیاب ثبوت کی بنیاد پر نکالا جاتا ہے جو یہ اشارہ دیتا ہو کہ نقصان کا موجودہ ہونا یا مستقبل میں ہونے کا امکان ہے۔
- شکایت کنندگان کو نقصان پہنچنے کے بارے میں نتیجہ اخذ کرنے کے سلسلے میں ناکافی شواہد موجود ہیں۔

1.4.2 تفتیش کا طریقہ کار

35- اس تفتیش کو انجام دینے کے لیے دفتر مشیر ِمحتسب برائے تعمیل نے تعمیلی تفتیش میں اٹھائے گئے مسائل کی تکنیکی مشاورت فراہم کرنے کے لیے ایک آزاد لیبر ایکسپرٹ کو شامل کیا۔

36- دفتر مشیر ِمحتسب برائے تعمیل کے عملے نے بیرونی ایکسپرٹ کے ساتھ مل کر درج ذیل سرگرمیاں انجام دیں:
- انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی کروٹ پراجیکٹ کی دستاویزات اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور کلائنٹ کی طرف سے شیئر کیے گئے پراجیکٹ سے متعلقہ دیگر مواد کا جائزہ لیا
- انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے پراجیکٹ عملے اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ماحولیاتی اور سماجی (E&S) کنسلٹنٹس کے ساتھ بالمشافہ اور آن لائن انٹرویوز کیے
- پاکستان اور پراجیکٹ ایریا کا فیلڈ وزٹ کیا، جہاں کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 کیسز کے شکایت کنندگان اور کے پی سی ایل کے ساتھ انٹرویوز منعقد ہوئے
- پاکستانی حکومتی اداروں اور پراجیکٹ کے قرض دہندگان کے آزاد ماحولیاتی اور سماجی نگرانی کنسلٹنٹ (IESC) سے رابطہ کیا

o دسمبر 2024 میں دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کی طرف سے کروٹ ہائیڈرو-02 اور کروٹ ہائیڈرو-03 کو کروٹ ہائیڈرو-04 کے ساتھ ضم کرنے کے بعد، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نے کروٹ ہائیڈرو-04 کے مسائل سے متعلقہ دستاویزات کا جائزہ لیا۔

37 . تعمیل یا عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کے بارے میں نتائج اخذ کرنے کے عمل میں، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل اس وقت دستیاب معلومات کے ذرائع کو مدنظر رکھتے ہوئے جب فیصلے کیے گئے یہ جائزہ لیتا ہے کہ آیا انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے متعلقہ ماحولیاتی اور سماجی تقاضوں کا نفاذ کیا ۔ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل ماضی کے حالات کو دیکھ کر نتائج اخذ نہیں کرتا۔[43]

1.5 اہم واقعات کا نظام الاوقات

38 . ذیل کے نظام الاوقات میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاریوں، کروٹ پراجیکٹ کی ترقی، اور دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو پہنچائی جانے والی شکایات سے متعلق اہم ایونٹس پیش کیے گئے ہیں۔

CAOکا طریقہ کار	IFCاور کلائنٹ کےاقدامات
	دسمبر 2013 IFC نے CSAIL کی ایکویٹی جانچ پڑتال کے حصے کے طور پر کروٹ پروجیکٹ کی ڈیولپمنٹ سائٹ کا دورہ کیا۔ **جنوری 2014** IFC نے CSAIL میں ایکویٹی سرمایہ کاری کا انکشاف کیا - کروٹ پروجیکٹ کا سپانسر اور KPCL میں اکثریتی شیئر ہولڈر **مئی 2014** IFC بورڈ آف ایگزیکٹو ڈائریکٹرز نے CSAIL سرمایہ کاری کی منظوری دی۔ **نومبر 2014** CSAIL میں IFC ایکویٹی قانونی عزم (US$125 ملین) **اگست 2015** کروٹ پروجیکٹ کے لیے مجوزہ قرض کا IFC کا انکشاف **مئی 2016** IFC بورڈ نے KPCL قرض کی منظوری دے دی۔ **نومبر 2016** کروٹ پروجیکٹ میں IFC قرض کی قانونی وابستگی (US$100 ملین) **دسمبر 2016** پراجیکٹ کی تعمیر شروع **اگست 2019** IFC کنسلٹنٹ نے بیجنگ میں KPCL، TGDC، اور CTGI کے لیے ہائی رسک E&S مسائل اور IFC کارکردگی کے معیارات پر تین روزہ ورکشاپ کا انعقاد کیا
اگست 2019۔ CAO کو ایک سابق کارکن سے Karot Hydro-02 کی شکایت[44] موصول ہوئی۔	

[43] CAO Policy, para. 116.
[44] In March 2019, CAO received the first complaint regarding the Karot Hydropower Project (Karot Hydro-01). CAO determined this complaint to be ineligible because it was anonymous and CAO's 2013 Operational Guidelines (para. 1.4), which were in effect at the time, stipulated that CAO could not accept an anonymous complaint.

	مارچ 2020 کوویڈ-19 کی وجہ سے تعمیراتی کام عارضی طور پر روک دیا گیا ہے۔
جولائی 2020۔ CAO کو یونین کے نمائندوں سے Karot Hydro-03کی شکایت موصول ہوئی۔	
نومبر 2020۔ CAO نے کروٹ ہائیڈرو-02 شکایت کے لیے اپنی تشخیصی رپورٹ مکمل کی۔[45]	
مارچ 2021۔ CAO نے Karot Hydro-03 شکایت کے لیے اپنی تشخیصی رپورٹ مکمل کی۔[46]	
جنوری 2022۔ CAO نے Karot Hydro-02 اور Karot Hydro-03شکایات کے لیے اپنی تعمیل کی تشخیص کی رپورٹ مکمل کی۔	
اپریل 2022۔ CAO کروٹ پروجیکٹ کے لیے تعمیل مشن چلاتا ہے۔	
مئی 2022۔ CAO کو آٹھ افراد کی جانب سے "کروٹ ڈیم ایکشن کمیٹی" کے صدر سے کروٹ ہائیڈرو-04 کی شکایت موصول ہوئی	
جون 2022 CAOنے Karot Hydro-04 کی شکایت IFC کو بھیجی ہے۔	**جون 2022** کروٹ ہائیڈرو پاور پلانٹ کچھ بنیادی ڈھانچے کی سرگرمیوں کے ساتھ کام شروع کر رہا ہے۔ CTGI نے O&M ٹھیکیدار کو آپریشنز اور مینٹی نینس کا انچارج مقرر کیا ہے۔
مارچ 2023۔ Karot Hydro-04 شکایت کنندگان CAO سے شکایت پر کارروائی دوبارہ شروع کرنے کو کہتے ہیں۔	
اگست 2023۔ CAO نے Karot Hydro-04 اسسمنٹ رپورٹ شائع کی اور تنازعات کے حل کا عمل شروع ہو گیا۔	
	وسط 2023 IFCاپنی CSAIL ایکویٹی فروخت کرتی ہے۔
ستمبر 2024۔ تنازعات کے حل کا عمل ختم ہونے کے بعد کروٹ ہائیڈرو-04 کیس کو تشخیص کے لیے CAO کے تعمیل فنکشن میں منتقل کر دیا گیا ہے۔	
جنوری 2025۔ CAO نے اپنی Karot Hydro-04 کمپلائنس اپریزل رپورٹ شائع کی۔	

[45] Information about CAO's Karot Hydro- 2 case is available at https://officecao.org/Karot02.
[46] Information about CAO's Karot Hydro- 3 case is available at https://officecao.org/Karot03.

2 - IFC کی سرمایہ کاری کےلیے ملازمت کی شرائط اور تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق قومی تناظر

39 - دفتر مشیر ِمحتسب برائے تعمیل کو بھیجی گئی تین شکایات میں اٹھائے گئے مسائل، جو کروٹ ہائیڈرو پاور کمپلیکس میں ملازمین کے حقوق اور کام کے حالات سے متعلق ہیں، ایک ایسے قومی تناظر میں سامنے آئے جس میں تنظیم سازی کی آزادی پر پابندیاں اور ملازمت کی شرائط کے مسائل عام ہیں۔ آئی ایل او(ILO) 2014 کی پاکستان ڈیسنٹ ورک کنٹری پروفائل اور 2013 اور 2014 کے انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن (ITUC) گلوبل رائٹس انڈیکس دونوں سے ملک میں اہم لیبر مسائل اجاگر ہوئے، جو کم از کم اجرت، کام کے زیادہ اوقات، پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت (OHS)، اور تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق ہیں۔ بعد ازاں [47]، ILO کے ڈیسنٹ ورک کنٹری پروگرام 2016-2020 نے پاکستان میں اہم چیلنجز کی تصدیق کی، جن میں یونین بنانے کے رجحان کی سطح میں کمی ، متعلقہ قوانین کی کمزور تعمیل، کام کے ناقص حالات، اور لیبر انسپیکشن کا کمزور نظام شامل ہیں۔[48] یہ پس منظر ایک ایسے پراجیکٹ کے لیے جو ہزاروں ورکرز کو ملازمت دیتا ہے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے رسک کے جائزہ کے لیے اہم تھا اور اسے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری سے قبل محتاط جانچ پڑتال میں واضح طور پر شامل ہونا چاہیے تھا، جس میں پراجیکٹ کے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ اور مینجمنٹ پلانز کے متعلقہ پہلوؤں کا جائزہ، ماحولیاتی اور سماجی ایکشن پلان (ESAP)، نیز ہائیڈرو پاور پراجیکٹ کی تعمیر کی بعد ازاں نگرانی شامل ہے۔

40 - یہ حصہ پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کا ایک مختصر جائزہ فراہم کرتا ہے جس کی حدود و قیود قومی اور پنجاب کی صوبائی قانون سازی نیز انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن (ILO)کے میثاق کے ساتھ پاکستان کی وابستگی میں مضمر ہیں جو لیبر کے حقوق کے لیے عالمی فریم ورک کی تشکیل کرتی ہیں۔ یہ سمری انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن[49] (ITUC) کے مشاہدات اور 2012 اور 2022 کی ILO ایکسپرٹس کی کمیٹی برائے اطلاق میثاق و سفارشات (CEACR) کی رپورٹس پر مبنی ہے۔[50] پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کی نگرانی کے قانونی فریم ورک کی مزید تفصیلات کے لیےمنسلکہ A ملاحظہ کیجیے۔

2.1 پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کا قانونی ڈھانچہ

41 - ITUC کا مشاہدہ ہے کہ تنظیم سازی کی آزادی کا حق پاکستان کے آئین میں دیا گیا ہے جو ورکرز کو ٹریڈ یونینز بنانے اور ان میں شامل ہونے کی رسمی بنیاد فراہم کرتا ہے۔ یہ آئینی ضمانت قانون کی طرف سے مزید تسلیم کی گئی ہے، جو ورکرز کو اجتماعی طور پر منظم ہونے کی قانونی بنیاد فراہم کرتی ہے۔ تاہم، ITUC کا مشاہدہ ہے کہ پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کے سخت ضابطے اکثر ورکرز کی اس حق کو استعمال کرنے کی صلاحیت پر اہم پابندیاں عائد کرتے ہیں ۔ یہ پابندیاں مختلف شکلیں دھار لیتی ہیں، جن میں بیوروکریسی کی رکاوٹیں، محدود قانونی شقیں، اور انتظامی نگرانی شامل ہیں، جو اجتماعی طور پر ترقیاتی پراجیکٹ کی سائٹس پر ٹریڈ یونینز کی تشکیل اور ان کے آپریشن کو روک سکتی ہیں۔ مثال کے طور پر، انتظامی حکام کو ٹریڈ یونین تنظیموں کو یکطرفہ طور پر تحلیل کرنے ، معطل، یا ان ٹریڈ یونین تنظیموں کی رجسٹریشن منسوخ کرنے کا اختیار حاصل ہے۔[51]

---

[47] ITUC and ILOs documents available here: https://officecao.org/43Yw0LJ, https://officecao.org/4ntWNYw, and https://officecao.org/469V1Ft.

[48] Pakistan Decent Work Country Programme III (2016-2020) is a joint effort of the Government of Pakistan, the Employers' Federation of Pakistan (EFP) and the Pakistan Workers' Federation (PWF) with support from the ILO Country Office Islamabad. Report published September 2016, https://officecao.org/3RdpOsI.

[49] While the International Trade Union Confederation (ITUC) is a global labor federation representing workers' organizations, its Global Rights Index ratings and country reports are widely cited by international bodies — including the International Labour Organization (ILO), the Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), and the World Bank Group and the International Finance Corporation (IFC) — as supplementary indicators of national labor rights conditions. In IFC's Performance Standard 2 Guidance Note (GN2), which provides interpretive guidance for applying PS2, the section on Freedom of Association and Collective Bargaining advises investors to be aware of country-specific restrictions and explicitly cites ITUC's Global Rights Index as a source for understanding the extent to which national laws and practices align with international labor standards.

[50] ITUC, freedom of association. Available here: https://officecao.org/4iZ6yLD, and ILO, Committee on Freedom of Association (CFA). Available here: https://officecao.org/4gWIRn3 and https://officecao.org/4o3xjkb.

[51] ITUC 2024 Global Rights Index, Pakistan page: https://officecao.org/45PBmuG.

42۔ 2014 میں جس سال انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CSAIL میں سرمایہ کاری کی، ITUCکے گلوبل رائٹس انڈیکس نے پاکستان کو 4/5 کی ریٹنگ دی، جو نظام میں موجود خلاف ورزیوں اور حکومت اور/یا کمپنیوں کی طرف سے ورکرز کی اجتماعی آواز کو دبانے کی کوششوں کی نشاندہی کرتی ہے۔[52] 2024 تک، پاکستان کی ریٹنگ 5 تک گر گئی، یعنی "حقوق کی کوئی ضمانت حاصل نہیں"۔[53]

43۔ ITUC نے یہ بھی نوٹ کیا کہ پاکستان کا قانونی فریم ورک ان ورکرز کو مخصوص تحفظ فراہم نہیں کرتا جو یونینز میں شامل ہونے یا انھیں بنانے کا فیصلہ کریں۔[54] مضبوط قانونی تحفظ کی عدم موجودگی ٹریڈ یونینز کے اثر کو کمزور کرتی ہے اور ورکرز کی اجتماعی سودے بازی اور دیگر یونین سرگرمیوں میں مشغول ہونے کی حوصلہ شکنی کرتی ہے۔[55] لہٰذا، جبکہ پاکستان تنظیم سازی کی آزادی کے آئینی اور قانونی حق کی ضمانت دیتا ہے، ITUCکی رپورٹس کے مطابق، عملی طور پر اس حق کے عملی حصول میں اہم رکاوٹیں موجود ہیں، جیسا کہ ذیل میں بیان کیا گیا ہے۔

2.2 ILO (عالمی ادارہ محنت)کے کنونشنکی تصدیق و توثیق

44۔ ورکرز کا اپنی مرضی کی تنظیموں کو قائم کرنے اور ان میں شامل ہونے کا حق بین الاقوامی لیبر معیارات میں بیان ایک بنیادی اصول ہے خاص طور پر جو ILO کی طرف سے وضع کیے گئے ہیں۔ ان معیارات کی پاکستان نے 1947 میں توثیق کی تھی ۔[56] پاکستان کے 2012 کے صنعتی تعلقات کے قانون (IRA) اور پنجاب کے صنعتی تعلقات کے قانون (PIRA) اپنی مرضی کی تنظیموں کو قائم کرنے اور ان میں شامل ہونے کے حق کا تحفظ کرتے ہیں[57]۔ IRA اور (PIRA)کی دفعات 20(ب) اور (ج)، 22، 33، 35، اور 65(1) ورکرز کی نمائندگی کرنے والے اجتماعی سودے بازی کرنے والے ایجنٹوں کو حاصل مخصوص حقوق اور مراعات کی وضاحت کرتی ہیں، جن میں مختلف کارروائیوں میں ورکرز کی نمائندگی کا اختیار اور یونین کےلیے چندہ کٹوتی کی سہولیات تک رسائی شامل ہے[58]۔ IRA کی دفعہ 19(1) کے مطابق، ایک ٹریڈ یونین کو اجتماعی سودے بازی کی اہل ہونے کے لیے رکنیت کی مخصوص حدود کی پابندی کرنا ہوتی ہے۔ PIRA کی دفعہ 24(1) میں قرار دیا گیا ہے کہ جہاں ایک ادارے، اداروں کے گروپ، یا انڈسٹری میں صرف ایک ٹریڈ یونین ہو، اس کی رکنیت میں کم از کم ایک تہائی ملازمین شامل ہونے چاہییں تاکہ اجتماعی سودے بازی میں مشغول ہو سکے۔ اس کیس سے متعلق ٹریڈ یونینز اور ان کی سرگرمیوں پر پابندیوں کا مزید گہرائی سے جائزہ منسلک A میں ملاحظہ کیا جا سکتا ہے۔

45 ۔ جبکہ توثیق ان معیارات کی رسمی پابندی کا مظاہرہ کرتی ہے مگر رپورٹس سے ظاہر ہوتا ہے کہ ان ILO معیارات کے نفاذ کی راہ میں اب بھی چیلنجز موجود ہیں۔[59] حکومت پاکستان، مختلف اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ مل کر قانون سازی کی اصلاحات، عوامی آگاہی کی مہمات، اور صلاحیت سازی کے اقدامات کے ذریعے ان چیلنجز سے نمٹنے کے لیے کام کر رہی ہے۔ حالیہ برسوں

[52] ITUC Global Rights Index 2014, p. 69. Rating 4/5 is defined as: "*Workers in countries with the rating of 4 have reported systematic violations. The government and/or companies are engaged in serious efforts to crush the collective voice of workers putting fundamental rights under continuous threat*." Available here: https://officecao.org/46SpDLN.

[53] ITUC, Pakistan rating, available here: https://officecao.org/3GsmFDj.

[54] ITUC, freedom of association. Available here: https://officecao.org/4iZ6yLD.

[55] Samina Ali and Dr. Muhammad Zubair Khan, A Comprehensive Analysis of Unfair Labor Practices in Pakistan from the Perspective of National and International Law, December 2024. Available here: https://officecao.org/46mmvld. Similarly, in Pakistan, it has been identified that "some transnational corporations resort to tactics to curb union activities similar to national companies or the government. The 'measures' include unlawful termination of service." See Status of Labour Rights in Pakistan 2015. Available here: https://officecao.org/47UUCrH.

[56] Since 1947, Pakistan has ratified 36 International Labor Organization (ILO) conventions, including eight core conventions. Of these, 31 conventions are currently in force. The International Labor Organization (ILO) is a United Nations agency that sets international labor standards and promotes social protection and work opportunities for all. Pakistan has been an active member of the ILO since its inception in 1947. The core conventions ratified by Pakistan cover fundamental principles and rights at work, including: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87); Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); Forced Labor Convention, 1930 (No. 29); Abolition of Forced Labor Convention, 1957 (No. 105); Minimum Age Convention, 1973 (No. 138); Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182); Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); and Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). The ILO ratifications for Pakistan are available here: https://officecao.org/3FZxix5.

[57] Industrial Relations Act, 2012. Available here: https://officecao.org/3W4ljTu.

[58] A check-off facility is a system where union dues are deducted from an employee's wages.

[59] ILO, Committee on Freedom of Association (CFA). Available here: https://officecao.org/4o3xjkb.

میں پاکستان نے پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کے معیارات کو بہتر بنانے کے لیے ازسرنو عزم کا اظہار کیا ہے۔[60]

2.3 قومی تناظر کے مضمرات/مسائل

46 ۔ تنظیم سازی کی آزادی کی راہ میں دستاویزی پابندیاں اور پاکستان میں لیبر کے تحفظ کے کمزور نفاذ سے بڑے انفراسٹرکچر کے پراجیکٹس پر کارکنوں کو بہت زیادہ خطرناک ماحول کی نشاندہی ہوتی ہے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے پائیدار ڈھانچے کے تحت ESDD اور نگرانی کےلیے ان خطرات کو واضح طور پر مدنظر رکھنا ہوگا۔

[60] ILO Decent Work Country Programme for Pakistan (2023-27) (ILO, 2023) https://officecao.org/3I8LftG.

3. CAOکی تعمیل کا جائزہ اور نتائج

47. اس حصے میں شکایت سے متعلق انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ماحولیاتی اور سماجی (E&S) پالیسیوں اور طریقہ کار کا خلاصہ پیش کیا گیا ہے، اس کے بعد دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کا کی قبل سرمایہ کاری جائزہ اور نگرانی کی سرگرمیوں کے حوالے سے تعمیلی تجزیہ اور نتائج بیان کیے گئے ہیں۔ ہر شکایت پر مشتمل مسئلہ یعنی امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی، کارکنوں کی صحت اور حفاظت، ملازمت کی شرائط، اور کارکنوں کی شکایات کے ازالے کا نظام اور ذیلی حصوں میں شکایت کنندگان کا نقطہ نظر، متعلقہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور کلائنٹ کے E&S تقاضے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے اقدامات، اور ان اقدامات کا دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کا تجزیہ اور شکایت کنندگان کو پہنچنے والے متعلقہ نقصان کے بارے میں نتائج شامل ہیں۔

3.1 IFCکی پائیداری کا ڈھانچہ

48 . چائنا تھری گورجز ساؤتھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ(2014)اورکروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ (2016) میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری اس کی پائیداری پالیسی اور کارکردگی کے معیارات (PS)کے تناظر میں کی گئی، جنہیں مجموعی طور پر پائیداری کا ڈھانچہ کہا جاتا ہے۔[61]

49. پائیداری پالیسی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کی سرگرمیوں میں ماحولیاتی اور سماجی پائیداری کی پابندی کی تفصیل بیان کرتی ہے۔ پائیداری پالیسی کے ذریعے، "انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اپنی محتاط جانچ پڑتال، نگرانی، اور سپرویژن کی کوششوں کے ذریعے یہ یقینی بنانے کی کوشش کرتی ہے کہ وہ جن کاروباری سرگرمیاں کی مالیات کاری کرتی ہے ان کا نفاذ کارکردگی کے معیارات کے تقاضوں کے مطابق کیا جائے (پیرا۔ 7)۔ پائیداری پالیسی میں یہ بھی نوٹ کیا گیا ہے کہ' انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ترقیاتی مشن کی تہ میں یہ کارفرما ہے کہ اس کی سرمایہ کاری اور مشاورتی سرگرمیاں لوگوں اور ماحول کو نقصان نہ پہنچانے' کے ارادے سے انجام دینے کی کوششیں کی جائے (پیرا۔ 9)۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے پرائیویٹ سیکٹر کلائنٹس کے حوالے سے، پالیسی میں زور دیا گیا ہے کہ کاروبار انسانی حقوق کا احترام کریں اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کےلیے سرمایہ کاری سے پیدا ہونے والے خطرات اور اثرات کی سطح اور معیار کی محتاط جانچ پڑتال کرنے کی ہدایت پر مبنی ہے، جو ملک اور سیکٹر کی معلومات سے باخبر ہو (پیرا۔ 12)۔

50 . کلائنٹس سے تقاضا کیا جاتا ہے کہ وہ پرکارکردگی کے معیارات پر پورا تریں، اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن صرف اس وقت کسی پراجیکٹ میں سرمایہ کاری کر سکتی ہے جب اس کی مالی معاونت والی سرگرمیاں سے معقول مدت میں پرفارمنس معیارات کے تقاضوں کو پورا اترنے کی توقع کی جاتی ہو (پیرا۔ 22)۔ لوگوں اور ماحول پر پراجیکٹ کے ممکنہ اثرات سے نمٹنے کے لیے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو قبل سرمایہ کاری ماحولیاتی اور سماجی جائزہ لینا ہوتا ہے جو "کاروباری سرگرمی کی نوعیت، پیمانے، اور مرحلے کے مطابق ہو، اور [E&S] خطرات اور اثرات کی سطح کے ساتھ ہم آہنگ ہو" (پیرا۔ 26)۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے جائزے میں کلائنٹ کے طرز عمل میں کسی بھی خلا کی شناخت کرنی ضروری ہوتا ہے اور پائیداری کے ڈھانچے کے تقاضوں کے مطابق انھیں حل کرنے کے لیے اضافی اقدامات تجویز کرنا ہوتے ہیں ۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن ان اضافی اقدامات کو ایک ماحولیاتی و سماجی ایکشن پلان(ESAP) میں درج کرتی ہے اور انھیں اپنی سرمایہ کاری کی شرائط میں شامل کرتی ہے (پیرا۔ 28)۔ پراجیکٹ کی نگرانی کے دوران پائیداریپالیسی E&S کارکردگی میں مسلسل بہتری کی ضرورت پر زور دیتی ہے اور کلائنٹس کو بہترین طرز عمل اور اختراعی حل اپنانے کی ترغیب دیتی ہے (پیرا۔ 27)۔

51 . کسی سرمایہ کاری کی بورڈ کی طرف سے منظوری کے بعد، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن پراجیکٹ کی نگرانی کرتی ہے تاکہ سرمایہ کاری کے معاہدوں میں شرائط اور قابل اطلاق انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن پالیسیوں اور معیارات کی تعمیل کو یقینی بنایا جائے (پیرا 7 اور 45)۔ پائیداری پالیسی میں بیان کیا گیا ہے کہ" اگر کلائنٹ اپنی ماحولیاتی اور سماجی وعدوں کی تعمیل میں ناکام ہو جیسا کہ قانونی معاہدوں اور متعلقہ دستاویزات میں بیان کیا گیا ہے، تو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کلائنٹ کے ساتھ مل کر اسے دوبارہ تعمیل میں لانے کی کوشش کرے گی، اور اگر کلائنٹ دوبارہ تعمیل کرنے میں ناکام ہو جائے تو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن

---

[61] IFC (International Finance Corporation), *IFC Policy on Environmental and Social* Sustainability Policy (IFC, 2012) and IFC (International Finance Corporation), *IFC* Performance Standards *on Environmental and Social Sustainability* (IFC, 2012), https://officecao.org/4mq6vdY.

اپنے حقوق اور چارہ جوئی کو مناسب طور پر استعمال کرے گی (پیرا 24 اور 45)۔

52 ۔   ہر پراجیکٹ کے سلسلے میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن ایک ESRS شائع کرتی ہے جس میں پراجیکٹ کے ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کا کارکردگی کے معیارات کے حوالے سے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن جائزہ ، اہم تخفیفی اقدامات (جیسے(ESAP)، اور اہم پراجیکٹ E&S دستاویزات شامل ہوتی ہیں۔ [62]جہاں ممکن ہو، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے جائزہ میں کلائنٹ کے E&S مینجمنٹ سسٹم کے اثر کی پیمائش کے لیے ماضی کے اور ممکنہ شناخت شدہ پراجیکٹس کے ایک نمائندہ سیٹ کی E&Sکارکردگی کا بھی جائزہ لیتا ہے۔

53 ۔   کارکردگی کے معیارات انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس کی ذمہ داریاں متعین کرتے ہیں کہ وہ اپنی کاروباری سرگرمیوں کے ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کا انتظام انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کے پورے عرصہ میں کریں۔ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کی تعمیلی رپورٹ میں درج ذیل انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن   کارکردگی کے معیارات کے حوالے سےخاص طور پر ہائیڈرو پاور پلانٹ ڈویلپر اور آپریٹرKPCL ، اور اس کے تعمیراتی ٹھیکیداروں کی کارکردگی کا جائزہ لیا جاتا ہے: [63]

- PS1 :ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کا جائزہ اور انتظام
- PS2 :لیبر اور ورکنگ کنڈیشنز ۔ بین الاقوامی میثاقوں   اور دستاویزات کی روشنی میں منصفانہ سلوک، عدم امتیاز، اور قومی قوانین کی تعمیل کو فروغ دینا،
- PS4 :کمیونٹی کی صحت، حفاظت، اور سیکورٹی۔

کارکردگی کے معیارات کے متعلقہ تقاضوں، گائیڈنس نوٹس، اور اس سرمایہ کاری سے متعلق پاکستان کے قومی قانون کے خلاصے کے لیے منسلکہ B ملاحظہ کریں۔

3.2   انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال کا CAO تجزیہ

54۔   یہ حصہ CAO کےتجزیہ اور نتائج کے بارے میں کروٹ پراجیکٹ سائٹ پر کروٹ ہائیڈرو-02، کروٹ ہائیڈرو-03، اور کروٹ -04 کے شکایت کنندگان پر لیبر کے منفی اثرات کے الزامات کے تناظر میں پائیداری پالیسی کے تقاضوں کی تعمیل کی محتاط جانچ پڑتال کے حوالے سے قبل سرمایہ کاری مرحلے کے دوران IFC کی تعمیل سے متعلق ہے۔ [64] IFC کی 2014 میں CSAILمیں ایکویٹی سرمایہ کاری اور 2016 میں KPCL کو دیے گئے قرض کی محتاط جانچ پڑتال کا جائزہ لیا گیا ہے۔

55۔   اس تجزیے کی بنیاد پر CAOنے سرمایہ کاری سے قبل مرحلے کی محتاط جانچ پڑتال میں کوتاہیاں شناخت کی ہیں جو تنظیم سازی کی آزادی اور روزگار کی شرائط سے متعلق ہیں۔

3.2.1متعلقہ تقاضے

56۔   پائیداری پالیسی کا تقاضا ہے کہ IFC کی ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال (ESDD) کاروباری سرگرمی کی نوعیت، وسعت، اور مرحلے کے مطابق ہو، اور ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کی سطح کے متناسب ہو۔ [65] جہاں IFC ہولڈنگ کمپنی جیسے CSAIL میں سرمایہ کاری کرے، تو IFC کا جائزہ کمپنی کی تمام سرگرمیوں پر محیط ہونا چاہیے، جس میں اس کی ذیلی کمپنیوں کی اہم سرگرمیاں اور اس کے انتظامی کنٹرول میں آنے والی کسی بھی کمپنیوں کی سرگرمیاں شامل ہیں۔ IFC کو کلائنٹ کے ماحولیاتی اور سماجی کارپوریٹ مینجمنٹ سسٹم کی صلاحیت، پختگی، اور پائیداری کا جائزہ لینا چاہیے تاکہ موجودہ اور مستقبل کے پراجیکٹس میں کارکردگی کے معیارات کی تعمیل یقینی بنائی جا سکے۔ جب ممکن ہو، IFCکی محتاط جانچ پڑتال میں ماضی کےاور ممکنہ پراجیکٹس کے نمائندہ سیٹ کی ماحولیاتی اور سماجی کارکردگی کا جائزہ بھی شامل ہونا چاہیے تاکہ مینجمنٹ

---

[62] For more on IFC's 2012 Access to Information Policy, see the IFC Project Information and Data Portal at https://officecao.org/4nhR5s9.

[63] CAO does not make findings about the compliance of a project, subproject, client, or subclient with the Performance Standards. When making findings regarding Harm and whether any Harm is related to IFC/MIGA noncompliance with its E&S Policies, CAO assesses IFC/MIGA's review and supervision of its E&S requirements at the project- or subproject level considers project- or subproject-level E&S performance (CAO Policy, para. 77).

[64] The complaints have raised concern regarding (i) Discrimination against local Pakistani workers; (ii) Freedom of Association; (iii) Worker's health and safety; (iv) Terms of employment and (v) Workers' grievance mechanism. See Section 1.2 for further details.

[65] IFC Sustainability Policy (2012), para. 26.

سسٹم کی افادیت کی پیمائش کی جا سکے۔[66]

3.2.2انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی CSAIL میں اپنی ایکویٹی سرمایہ کاری کی محتاط جانچ پڑتال-(2013-2014)

57 . CSAIL ایشیا اور پیسیفک میں قابل تجدید بجلی کی پیداوار کے پراجیکٹس حاصل کرتی ہے، ترقی دیتی ہے، تعمیر کرتی ہے، مالک ہے اور آپریٹ کرتی ہے۔ 2013 اور 2014 میں،CSAIL میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کے لیے اپنی محتاط جانچ پڑتال کے دوران، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ماحولیاتی اور سماجی (E&S) عملے نے CSAIL کے زیر انتظام چار پراجیکٹس پر آٹھ سائٹ وزٹ کیے، جن میں کاروٹ ہائیڈرو پاور سائٹ بھی شامل تھی جو اس وقت تعمیر کے مرحلے میں تھی، تاکہ متعلقہ ماحولیاتی اور سماجی خطرات کا جائزہ لیا جائے۔

58. سرمایہ کاری کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ESRS اور CSAIL کے ساتھ طے شدہ ESAP کو جنوری 2014 میں شائع کیا گیا ۔ [67] ESRS کے مطابق، CSAILکی سرگرمیوں میں سولر، ونڈ اور ہائیڈرو پراجیکٹس کی تعمیر شامل تھی جن کی کل صلاحیت 2,000 میگا واٹ سے زیادہ ہونا تھی، جن میں سے 1,820 میگا واٹ دو بڑے ہائیڈرو پراجیکٹس سے پیدا ہونے تھے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کے وقت، ایک ونڈ پاور پراجیکٹ زیر تعمیر تھا اور باقی تمام پراجیکٹس شناخت یا تعمیر کے مختلف مراحل میں تھے۔

59. ماحولیاتی و سماجی جائزے کے خلاصہ میں بیان کیا گیا کہ' CSAILکے کسی بھی ایک اثاثے میں سرمایہ کاری کرنے سے پہلے جسے تعمیر کیا جانا ہو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اس مخصوص پراجیکٹ پر مزید ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال کا عمل کرے گی۔ حتیٰ کہ جہاں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن CSAILکے مستقبل کے تیار کیے جانے والے پراجیکٹس میں حصہ نہ لے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ایکویٹی سرمایہ کاری کی شرائط CSAIL کو پابند کرتی ہیں کہ وہ ہر زیر تعمیر پراجیکٹ کی مکمل ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال کرے اور ان پراجیکٹس کی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کا مظاہرہ کرے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کی بنیادی تشویش، CSAIL ہولڈنگ کمپنی میں سرمایہ کاری کرنے سے پہلے یہ یقینی بنانا ہے کہ CSAIL کے پاس انفرادی پراجیکٹس پر اپنی ذمہ داریاں پوری کرنے کے لیے مطلوبہ ماحولیاتی اور سماجی صلاحیت موجود ہوگی۔

60. جیسا کہ اس تفتیش سے متعلق معاملہ ہے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی محتاط جانچ پڑتال کا جس طرح خلاصہ ESRS میں پیش کیا گیا ہے اس میں نتیجہ اخذ کیا گیا ہے کہ:

(1) CSAILکے پاس کوئی کارگر ماحولیاتی اور سماجی مینجمنٹ سسٹم (ESMS) نہیں تھا، لیکن وہ حتمی پیرنٹ کمپنی چائنا تھری گورجز کارپوریشن (CTGC) کی ہدایت کی روشنی میں ایک ESMS قائم کرے گی؛

(2) اس دوران، جب تک ایسا ESMS قائم نہیں ہو جاتا، پراجیکٹ کے لیے CSAIL کی ورکنگ کنڈیشنز چائنا تھری گورجز انٹرنیشنل (CTGI) کے طریقہ کار، عملے اور ٹھیکیداروں پر انحصار کریں گی؛

(3) CSAIL، جو پراجیکٹ کا سپانسر ہے اس نے CTGIکی HR پالیسیوں پر عمل کیا لیکن اسے اضافی پالیسیاں اور طریقہ کار درکار ہیں تاکہ اس کی لیبر پالیسی خاص طور پر ہیومن ریسورسز پالیسی، ورکر/کنٹریکٹر GM پروسیجر، اور OHS پروسیجرز کے مینوٗل کے شعبوں میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے PS2 کی تعمیل میں ہو، ؛

(4) ماحولیاتی اور سماجی خطرات کی شناخت کی گئی تھی جن میں ٹھیکیداروں کی لیبر پریکٹسز شامل تھیں جو رہائش، اور مضبوط پراجیکٹ کے شکایت کرنے کے نظام کی ضرورت سے متعلق تھیں ؛ اور

(5) CSAIL نے ٹھیکیداروں کی طرف سے لیبر قوانین کی تعمیل کی نگرانی کے لیے ایک نظام قائم کرنے اور OHSمعیارات کو برقرار رکھنے کا عہد کیا۔[68]

61 . ESAP نے CSAIL کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ماحولیاتی اور سماجی معیارات [69]پورے کرنے کے لیے کئی اقدامات پر مشتمل خاکہ ترتیب دیا ، جو درج ذیل شامل ہیں :

---

[66] IFC, *Sustainability Policy*, Para 26-28, and IFC E&S Review Procedures (2013), section 3.2.1.
[67] IFC, CSAIL ESRS. Available here: https://officecao.org/4o6VttY.
[68] IFC, CSAIL ESRS. Available here: https://officecao.org/4o6VttY.
[69] IFC CSAIL Equity ESRS, ESAP. Available here: https://officecao.org/4o6VttY.

اقدام	مکمل ہونے کی متوقع تاریخ
CSAILکا کارپوریٹ اور پراجیکٹ کی سطح پر ESMS قائم کرنا (اقدام #1)	دسمبر 2014
CSAILبورڈ کی طرف سے ماحولیاتی اور سماجی پالیسی کی منظوری اور اشاعت (اقدام #2)	دسمبر 2014
ایک مخلص صحت، حفاظت اور سماجی افسر کی تقرری اور CSAIL کا ماحولیات، صحت، حفاظت اور سماجی معاملات کےلیے یونٹ قائم کرنا (اقدام #3)	دسمبر 2014
ملازمین اور کنٹریکٹر ورکرز کے لیے CSAIL کی HR پالیسی ترتیب دینا، ساتھ ہی کارکنوں کی رہائش کے لیے پالیسی معیارات، کارکنوں کےلیے شکایت کے نظام (GM) ، اور صحت و حفاظت کے طریقہ کار پر مشتمل مینوئل تیار کرنا (اقدام #4)	دسمبر 2014
سیکورٹی اہلکاروں کے چال چلن کے معیارات (اقدام #7)	دسمبر 2014

62 . اگرچہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ESRS نے کارکنوں کی شکایات کے ازالے کا نظام اور OHS طریقہ کار سے متعلق بشمول دیگر امور خلا اور خطرات پر غور کیا، مگر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے پاکستان کے قانونی اور لیبر کے تناظر کا گہرائی سے تجزیہ نہیں کیا۔ نہ ہی اس نے CSAIL کے مالی معاونت کے تحت چلنے والے پراجیکٹس پر آزاد تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط میں مداخلت یا رکاوٹوں سے متعلق مخصوص خطرات کا جائزہ لیا۔

63 . CAOکو کوئی ثبوت نہیں ملا کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CTGC کی لیبر پالیسیوں، طریقہ کار، پروسیجرز اور ان کے نفاذ کا مفصل جائزہ لیا ہو تاکہ ان کی PS2 تقاضوں کے ساتھ مطابقت کا تعین کیا جائے۔ [70]ایسا جائزہ خاص طور پر ضروری تھا کیونکہ CSAIL سے توقع کی جا رہی تھی کہ وہ اپنا ماحولیاتی اور سماجی مینجمنٹ سسٹم (ESMS) چائنا تھری گورجز کارپوریشن کے سسٹم کے مطابق قائم کرے گی۔ لہٰذا، CSAILمیں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کے لیے ESAP میں پاکستان کے تناظر کےمطابق تنظیم سازی کی آزادی یا ملازمت کی شرائط سے متعلق کمزوریوں کو دور کرنے کے اقدامات کا فقدان تھا تاکہ PS2 کے تقاضوں کو پورا کیا جا سکے۔

64 . مئی 2014 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CSAIL میں ایکویٹی سرمایہ کاری کی منظوری دی اور نومبر 2014 میں اس نے قانونی طور پر سرمایہ کاری کرنے کا وعدہ کیا۔

65 . ستمبر 2014 تک CSAILنے ایک E&S منیجر مقرر کر لیا تھا، اور دسمبر 2014 میں، CSAILنے اپنا ESMS اور ایک E&S فریم ورک تیار کیا، جس میں مینجمنٹ پلان کا ٹھیکیدار شامل تھا جو تمام پراجیکٹس اور آپریشنز کو E&S معیارات پر عمل درآمد یقینی بنانے کے لیے مقرر کیا گیا تھا۔ اس پلان میں CSAIL کی مالی معاونت سے چلنے والے پراجیکٹس پر کارکنوں کی رہائش کی ذمہ داری EPC ٹھیکیدار پر عائد کی گئی۔[71]

66 . جنوری 2015 میں CSAILنے اپنے معیاری ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ کو اپ ڈیٹ کیا۔ [72]اس اپ ڈیٹ میں تمام ٹھیکیداروں، خاص طور پر رہائش اور OHS خطرات کے حوالے سے رہنمائی فراہم کی گئی۔ تاہم، اس نئے جائزہ میں پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط سے متعلق اہم خطرات شامل نہیں تھے، نہ ہی اس میں غیر امتیازی سلوک کے سلسلے میں اقدامات پر رہنمائی موجود تھی۔

3.2.3 CSAIL کی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی طرف سے محتاط جانچ پڑتال کا CAO جائزہ

67 . انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CSAIL سرمایہ کاری کے ماحولیاتی اور سماجی خطرے کو کیٹگری A (سب سے اعلیٰ سطح) قرار دیا کیونکہ نمایاں،اقابل تلافی اور انتہائی منفی خطرات اور اثرات کا امکان موجود تھا۔ CSAIL نے توانائی کے جن

[70] IFC noted that the parent company (CTGI) had human resource management policy and practice which CSAIL would follow and that the ultimate parent company (CTGC) was experienced in the development of energy projects

[71] IFC Equity ESRS, E&S Mitigation Measures. Available here: https://officecao.org/4o6VttY

[72] The initial ESIA was prepared by a consortium of international and Pakistani consultants in September 2009, based on an original project design consisting of a concrete dam (initially proposed at a height of 91m) and an underground powerhouse. This Karot ESIA was submitted to, and approved by, the relevant environmental authorities in Pakistan in 2010 to 2011. After CSAIL took over the Karot project, the project's design was reviewed and CSAIL commissioned, at its own expense, a specialized ES consultancy to update the ESIA to reflect the final design. Available here: https://officecao.org/48RKTTe.

انفراسٹرکچر پراجیکٹس کی تیاری کا ارادہ کیا ان کی نوعیت کو دیکھتے ہوئے CAOسمجھتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنی CSAIL سرمایہ کاری کے E&S خطرے کو پائیداری کی پالیسی (پیرا 40) کے مطابق درست طور پر کیٹگری میں تقسیم کیا۔

68 . **تاہم، CAOسمجھتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی قبل سرمایہ کاری کی ESDD پائیداری پالیسی کے پیراگراف 26 میں مقرر کردہ معیار پر پورا نہیں اتری، جو یہ تھی کہ مذکورہ محتاط جانچ پڑتال کاروباری سرگرمی کی نوعیت، وسعت اور مرحلے کے مطابق یا PS2 کے تحت لیبر مسائل سے متعلق خطرات اور ممکنہ اثرات کی سطح کے مطابق ہو،** جس کی وجوہات مندرجہ ذیل ہیں:

- انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے پاکستان میں PS2 (لیبر اور ورکنگ کنڈیشنز) سے متعلق قومی تناظر کا گہرائی سے جائزہ نہیں لیا، حالانکہ وہاں PS2 سے متعلق اہم خطرات کے معتبر اشارے موجود تھے۔
- انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CSAIL کی پیرنٹ کمپنیوں کی PS2 سے متعلق پالیسیوں یا طریقہ کار کا مناسب جائزہ نہیں لیا، جن کے بارے میں توقع تھی کہ پر کلائنٹ اپنے E&S فریم ورک کے قیام تک انحصار کرے گا ۔
- انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے CSAIL کی پیرنٹ کمپنیوں کے دیگر پراجیکٹس پر PS2 سے متعلق مسائل کے نفاذ کی کاروائیوں کا مناسب جائزہ نہیں لیا، جو کروٹ پر ممکنہ کارکردگی کا اہم اشارہ تھا۔

69 . CAO کو کوئی ثبوت نہیں ملا کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی محتاط جانچ پڑتال میں پاکستان میں PS2 سے متعلق معروف خطرات اور مسائل کے حوالے سے خاص طور پر ملازمت کی شرائط اور تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق CSAIL کے E&S جائزے کا مناسب تجزیہ شامل تھا۔[73] انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن کے 2008-تا2013 کے گلوبل رائٹس انڈیکس نے یونینز بنانے اور ان میں شامل ہونے کے حقوق اور اجتماعی سودے بازی کے حقوق پر شدید پابندیوں کا ذکر اپنی رپورٹ میں کیا تھا، لیکن ان کو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال (ESDD)میں جگہ نہیں دی گئی ۔[74, 75]

70 . **CAO یہ بھی سمجھتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ESDD آئی ایف سی پائیداری پالیسی (پیرا 22) کے تقاضوں کوپورا کرنے کے لیے ناکافی تھی، جبکہ محض انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن سرمایہ کاری کی مالی معاونت سے چلنے والی سرگرمیوں سے متوقع تھا کہ وہ مناسب مدت میں کارکردگی کے معیارات کی تقاضوں پر پوری اتریں گی ۔** انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے نوٹ کیا کہ CSAIL ایک نئی قائم شدہ کمپنی ہے اور اس کے پاس ابھی E&S مینجمنٹ سسٹم موجود نہیں ہے۔ عبوری عرصہ میں ، CSAIL اپنی پیرنٹ کمپنیوں کی پالیسیوں اور طریقہ کار پر انحصار کرکے PS2 مسائل کو حل کرے گی ۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی دستاویزات میں صرف مختصر بیانات موجود تھے کہ پالیسیاں اور طریقہ کار موجود ہیں، لیکن ان کی PS2 کے ساتھ مطابقت کا کوئی معاون تجزیہ موجود نہیں تھا۔ چائنا تھری گورجز انٹرنیشنل کا اس وقت چین سے باہر پراجیکٹ لگانے میں محدود تجربہ، CSAILکی حالیہ تشکیل اورکارکردگی کے IFC معیارات کا محدود تجربہ، اور پاکستان کے لیبر خطرات کے پیش نظر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو PS2 مسائل پر زیادہ توجہ دینی چاہیے تھی۔[76] اس وقت دستیاب معلومات جو کے پاس تھیں اس کے پاس کلائنٹ سے توقع کرنے کا خاطر خواہ شہادت کا فقدان تھا ک کہ وہ PS2 کا مؤثر طریقے سے نفاذ کرےگا جیسا کہ پائیداری پالیسی (پیرا 22) کا تقاضا تھا ۔

71. ESDD میں کی کوتاہیوں نے CSAIL کے ساتھ طے شدہ ESAP کو متاثر کیا۔ اگرچہ کی ESDD دستاویزات نے ورکنگ کنڈیشنز کے چند وسیع پہلوؤں کا احاطہ کیا، جن میں CSAIL، KPCL اور تھری گورجزٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ کے لیے مرکزی ESMS کے حوالہ جات ، رہائش کی نگرانی کےلیے TGDC ، GM کا قیام ، اور OHS پروسیجرز کا مینؤل وضع کرنا شامل تھا، لیکن پراجیکٹ ESAP میں ملازمت کی شرائط اور تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق مخصوص

---

73 Notably, ILO's 2014 Pakistan Decent Work Country Profile and the 2013 and 2014 International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index highlighted significant labor challenges in the country, related to minimum wage, excessive working hours, OHS and freedom of association. Later the ILO's 2016 Pakistan Decent Work Country Program: 2016-2020 noted these challenges as ongoing. ITUC and ILOs documents available here: https://officecao.org/4ntWNYw, https://officecao.org/469V1Ft and: https://officecao.org/44HhGYI.

74 ITUC 2008, Internationally Recognised Core Labour Standards in Pakistan Report. Available here: https://officecao.org/4gvVbKF.

75 The 2013 ITUC report on Countries at Risk Violations of Trade Union Rights included examples of freedom of association challenges in Pakistan including attacks, disciplinary action, and arrests of union leaders and workers when negotiating over wages, benefits and job security. Available here: https://officecao.org/4mvcgWx.

76 By January 2014, Three Gorges First Wind Farm Pakistan (PVT) Ltd or “TGF” was the only CSAIL project currently under construction in Pakistan, with a total of 660 staff on site. ESRS, available here: https://officecao.org/43C0YcO. Prior to 2014, CTGC had acquired some clean energy projects in Europe and Brazil and led the construction work of Murum Hydropower project in Malaysia.

اقدامات شامل نہیں تھے۔[77] ESAP کے ہدف پر مبنی اقدامات کی عدم موجودگی کی نگرانی کے دوران CSAIL کی پالیسیوں کو PS2 کے ساتھ ہم آہنگ کرنے کی صلاحیت میں رکاوٹ بنے گی۔

3.2.4 KPCL کوقرض کیE&S آئی ایف سی محتاط جانچ پڑتال [78]

72 ۔ 2014کے آخر اور 2015 کے آغاز میں، نے دریائے جہلم کے پاس کروٹ ہائیڈرو پاور فسیلٹی کی تعمیر اور آپریشن کے لیے KPCL کو قرض دینے کے لیے ESDD کا انعقاد کیا ۔ جنوری 2015 میں، ایک ماحولیاتی اور سماجی مشاورتی فرم نے KPCL کی طرف سے پراجیکٹ کے لیے ماحولیاتی و سماجی اثرات کا جائزہ تیار کیا۔[79] اس اثرات کے جائزے میں لیبر مسائل شامل تھے جو کارکنوں کی رہائش، OHSاثرات، سائٹ پر سیکورٹی فورسز کے استعمال، اور پلانٹ کی تعمیر اور آپریشن کے لیے کارکنوں کی زیادہ آمد سے کمیونٹی پر ظاہر ہونے والے اثرات سے متعلق تھے۔ تاہم، ماحولیاتی و سماجی اثرات کےجائزہ کے لیبر تجزیے میں پاکستان کے معروف لیبر خطرات خاص طور پر تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط سے متعلق خطرات کی تفصیل شامل نہیں تھی۔ اسی دوران، ILOنے رپورٹ کیا کہ اجتماعی سودے بازی کے حقوق محدود ہیں ،[80]اور ITUC گلوبل رائٹس انڈیکس نے پاکستان کو کارکنوں کے حقوق کی منظم خلاف ورزیوں کے حوالے سے منفی درجہ بندی دے دی ۔[81] بعد میں، ILOکے ڈیسنٹ ورک کنٹری پروگرام (2016-20) نے پاکستان میں نمایاں چیلنجز کی تصدیق کی، جن میں یونین سازی کی کم آزادی ، متعلقہ قوانین کی کمزور تعمیل، ناقص ورکنگ کنڈیشنز، اور لیبر کی انسپکشن کا کمزور نظام شامل تھے۔[82]

73 ۔ نے اگست 2015 میں پراجیکٹ کے ESRS اور ESAP کو جاری کیا، جس میں بیان کیا گیا کہ TGDC انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن کے شعبوں کا ٹھیکیدار ہے ۔ نے یہ بھی تحریر کیا کہ CSAIL کے ماحولیاتی و سماجی ایکشن پلان کے آئٹمزجو پاکستانی قانون اور کے کارکردگی کے معیارات کے مطابق HR پالیسیاں اور پلانز تیار کرنے سے متعلق تھے ابھی تک جاری ہیں ، اور KPCL سے توقع کی جا رہی تھی کہ وہ ان پالیسیوں کو پراجیکٹ سائٹ پر نافذ کرے گی۔ ESRS کی اشاعت کے وقت، CSAILپراجیکٹ کی قبل تعمیر سرگرمیوں میں مصروف KPCL کے ملازمین پر CTGI کی HR پالیسی کا نفاذ کر رہی تھی۔[83]

74 ۔ KPCLکے قرض کے لیے ESAP کا کلائنٹ سے تقاضا تھا کہ وہ PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے سے متعلق درج ذیل اقدامات کرے[84] :

اقدام	مکمل ہونے کی متوقع تاریخ
KPCLکو کاروٹ EPC ٹھیکیدار کے کنسٹرکشن E&S مینجمنٹ پلان (CESMP) کا جائزہ لینا اور تصدیق کرنا کہ یہ کاروٹ پراجیکٹESIA ، ESMP، اور CSAIL E&S مینجمنٹ سسٹم (ESMS)کی ضروریات کے مطابق ہے (اقدام #1)	اگست 2016

[77] ESRS, E&S Mitigation Measures, available here: https://officecao.org/4o6VttY. As per the ESAP, PS2 actions were expected to be implemented post IFC legal commitment to the CSAIL investment.
[78] IFC ESRS, 2015. Project no. 36008. Available at https://bit.ly/3rkE4Sq.
[79] ESIA for the Karot Hydropower Project: https://officecao.org/4edyB8p. An initial ESIA was prepared by a consortium of international and Pakistani consultants in September 2009, based on an original project design. This Karot ESIA was submitted to, and approved by, the relevant environmental authorities in Pakistan in 2010 to 2011. After CSAIL took over the Karot project, the project's design was reviewed and CSAIL commissioned, at its own expense, a specialized E&S consultancy to update the ESIA to reflect the final design. Available here: https://officecao.org/48RKTTe.
[80] 2014 ILO's Pakistan Decent Work Country Profile, available at: https://officecao.org/474fDhh.
[81] According to International Trade Union Confederation (ITUC) Pakistan is rated as 4, which is defined as "Workers in countries with the rating of 4 have reported systematic violations. The government and/or companies are engaged in serious efforts to crush the collective voice of workers putting fundamental rights under continuous threat," p. 69. Available here: https://officecao.org/3ZVpJyt.
[82] Pakistan Decent Work Country Programme III (2016-2020) is a joint effort of the Government of Pakistan, the Employers' Federation of Pakistan (EFP) and the Pakistan Workers' Federation (PWF) with support from the ILO Country Office Islamabad. Report published September 2016, https://officecao.org/3RdpOsI.
[83] IFC ESRS (2015) reported 50 Chinese and Pakistani KPCL employees. Available at https://bit.ly/3rkE4Sq.
[84] IFC ESRS, ESAP. Available here: https://officecao.org/4kW0HYq.

KPCLکو اپنے E&S مشیران مقرر کرنا تاکہ KPCL اور اس کے EPC ٹھیکیدار کو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن پر فارمنس سٹینڈرڈز اور بین الاقوامی معیارات پورے کرنے کے اقدامات کی منصوبہ بندی اور نفاذ میں مدد ملے (اقدام #2)	جولائی 2016
KPCLکو اپنے EPC ٹھیکیدار اور سب کنٹریکٹرز سے مطالبہ کرنا کہ وہ تمام لیبر کنٹریکٹس میں مناسب تنازعات حل کرنے کی شق شامل کریں تاکہ قومی لیبر ضوابط اور مقامی روایتی طریقوں کے درمیان ممکنہ مسائل کو حل کیا جا سکے (اقدام #3)	جولائی 2016

75. جنوری 2016 میں، KPCLنے پراجیکٹ کی HR پالیسی تیار کی، اور تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ نے کنسٹرکشن ESMP کے ساتھ ساتھ ٹھیکیداروں کے لیے مینجمنٹ پلان، OHSپلان، کارکنوں کی رہائش کا پلان، HR پالیسی، کارکنوں کی شکایت کے ازالے کا نظام ، اور سائٹ کی سیکورٹی کا پلان تیار کیا۔ KPCL کی HR پالیسی میں کارکنوں کے حقوق کا خاکہ پیش کیا گیا، جن میں تنظیم سازی کی آزادی، غیر امتیازی سلوک، مائیگرنٹس کے ساتھ منصفانہ سلوک، رہائش کے مناسب انتظام، بچوں سے مزدوری کرانے یا جبری مزدوری سے گریز، تھرڈ پارٹی کے ذریعے کارکنوں کا انتظام، اور صحت و حفاظت کے اقدامات شامل تھے۔ اپریل 2016 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے رپورٹ کیا کہ KPCL کی HR پالیسی اور ملازمت کے کنٹریکٹ کا ٹیمپلیٹ اطمینان بخش تھا اور مشاہدہ کیا کہ ماحولیاتی و سماجی انتظام کے منصوبہ کے مسودات کی کوالٹی ناقص تھی۔ اس کے جواب میں، CSAILاور KPCL دونوں نے اضافی وسائل استعمال کرنے کا عہد کیا۔

76. اگرچہ KPCL اور تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ نے HR اور ماحولیاتی و سماجی انتظام کے منصوبے تیار کیے، لیکن فروری اور مارچ 2016 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی محتاط جانچ پڑتال کی دستاویزات میں تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ کے EPC ٹھیکیدار کے طور پر طریقہ کار اور رویے کی خامیوں کی نشاندہی کی اور تشویش کا اظہار کیا گیا۔ اپریل 2016 میں پراجیکٹ سائٹ پر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے دورے کے بعد،جہاں 800 کارکنوں پہلے ہی ملازم تھے اور تیاری کے کاموں میں مصروف تھے،انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے نوٹ کیا کہ کچھ ESMPs کو کافی تصور کیا گیا، لیکن سنگین OHS مسائل باقی تھے، جن میں OHS ٹریننگ میں تاخیر، زبان کے مسائل جو E&S افسران کو پاکستانی کارکنوں کے سلسلے میں OHS مسائل کی نگرانی کو مؤثر ہونے اور ذاتی حفاظت کے آلات کے استعمال کو بہتر بنانے سے روک رہے تھے ۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے سفارش کی کہ EPC چینی اور پاکستانیوں کے مابین رابطے اور بات چیت پر زور دے جو KPCL اور EPC کے درمیان ہو، ذاتی حفاظت کے آلات کے استعمال کا اطلاق کرے، E&Sاور OHS مینجمنٹ پلانز کا ترجمہ مکمل کرے، OHSٹریننگ پروگرام کو تیز کرے، اور اضافی پاکستانی E&S (خاص طور پر OHS)افسران کی خدمات حاصل کرے اور/یا تربیت دے۔[85]

77. انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ایگزیکٹو ڈائریکٹرز کے بورڈ نے مئی 2016 میں سرمایہ کاری کی منظوری دی، اور نومبر 2016 میں نے کروٹ پراجیکٹ کےلیے قرض کی غرض سے قانونی عہد و پیمان کیا۔

3.2.5 KPCL قرض کےلیے IFC محتاط جانچ پڑتال کا CAO تجزیہ

78. کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ پاکستان میں اپنی نوعیت کا سب سے بڑا پراجیکٹ تھا، اور **دفتر مشیرِمحتسب برائے تعمیل (CAO)کو معلوم ہوتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنی سرمایہ کاری کے ماحولیاتی اور سماجی (E&S) خطرے کو پائیداری پالیسی (پیرا ۴۰) کے مطابق درست طور پر اعلیٰ (کیٹیگری A) قرار دیا ہے۔ تاہم، ذیل میں بیان کردہ وجوہات کی بناء پر، دفتر مشیرِمحتسب برائے تعمیل کو یہ بات معلوم ہوئی کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری سے پہلے کی ماحولیاتی اور سماجی محتاط جانچ پڑتال (ESDD)کاروباری سرگرمی کی نوعیت، وسعت اور مرحلے کے مطابق نہیں تھی، نہ ہی خطرے اور اثرات کی سطح کے مطابق تھی (پائیداری پالیسی پیرا 26)۔** خاص طور پر، دفتر مشیرِمحتسب برائے تعمیل کا ذیل میں تجزیہ تین بڑی کمیوں کی نشاندہی کرتا ہے: (1) انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے پاکستان کے لیبر کے ماحول کا کوئی خاطر خواہ جائزہ نہیں لیا حالانکہ PS2 کے خطرات معلوم تھے؛ (2) انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے تسلیم کیا کہ پراجیکٹ پر لیبر کے امور کا انتظام CSAILاور CTGI کے مینجمنٹ سسٹمز پر منحصر ہوگا، تاہم انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے پراجیکٹ کی وسعت اور تناظر کے لیے ان کی کفایت کی تصدیق نہیں کی؛ اور (3) کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے قرض کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ESAP نے زیادہ خطرے والے لیبر مسائل جیسے کہ تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط جیسے مسائل کے حل کے لیے مخصوص اقدامات شامل نہیں کیے ۔

79. جہاں تک انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سابقہ CSAIL سرمایہ کاری کا تعلق ہے ، اس بات کا کوئی ثبوت موجود نہیں ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ملازمت کی شرائط اور تنظیم سازی کی آزادی کے حوالے سے پاکستان کے ملکی سیاق و

[85] At that time, there were 8 - 10 Chinese and 2 Pakistani staff supervising OHS at the site.

سباق کا کوئی خاطر خواہ جائزہ لیا ہو۔ یہ خطرات نہ تو ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ میں پیش کیے گئے اور نہ ہی ESRS میں اہم خطرات کے طور پر ان کا جائزہ لیا گیا، [86]حالانکہ معتبر ذرائع(جیسے ILO اور ITUC) نے لیبر کے حقوق پر منظم پابندیوں کے بارے میں اپنی دستاویز میں ذکر کیا ہے ۔ اس خطا کی اہمیت یہ ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ESDD پاکستان میں لیبر کو لاحق خطرات کی نوعیت اور شدت سے، اور اپنے کلائنٹ کو PS2 تقاضوں کو نافذ کرنے میں درپیش عملی چیلنجز سے مکمل طور پر آگاہ نہیں تھی۔ فہم میں یہ خلا اہم تھا کیونکہ کروٹ پراجیکٹ کے لیبر مینجمنٹ سسٹمز CSAIL کے ESMS اور CTGIکی HR پالیسیوں سے ماخوذ تھے، جو دونوں پاکستان سے باہر قائم اداروں نے تیار کیے اور ان کا انتظام کیا تھا جن کا پاکستان میں اس ضمن میں تجربہ پہلے سے محدود تھا۔ نتیجتاً، ان سسٹمز کو پاکستان کے قانونی اور لیبر سے متعلق سیاق کے مطابق ڈھالنے میں کمی نے براہ راست کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈکی PS2 تقاضوں کو پورا کرنے کی صلاحیت کو متاثر کیا۔

80- CSAIL سرمایہ کاری کی نگرانی کے کردار کے طور پر اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے قرض کے لیے ESDD کے دوران، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپریل 2016کے سائٹ وزٹ کے دوران عملی طور پر لیبر اور ورکنگ کنڈیشنز کا جائزہ لیا ۔ اس نے PS2 سے متعلق مختلف مسائل، خطرات اور کوتاہیوں کی نشاندہی کی، جن میں OHS خطرات شامل تھے جیسے PPE اور سیفٹی آلات کا استعمال اور ناکافی OHS تربیت۔[87] انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو EPC کنٹریکٹر کے انتظام اور OHS سپروائزرز کی کمی کے بارے میں بھی خدشات تھے۔ اس نے کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈاور EPC کے درمیان مواصلات بہتر بنانے، E&Sاور OHSسٹاف کی صلاحیت مضبوط کرنے، اور ذاتی حفاظت کے آلات کے استعمال کو رائج کرنے کے اقدامات تجویز کیے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے نتائج سے ظاہر ہوتا ہے کہ عملی طور پر لیبر کے حالات سے متعلق کوتاہیاں موجود تھیں، جس سے یہ سوال اٹھتے ہیں کہ آیا ESAP کے تقاضوں کو قرض کے عہد سے پہلے CSAIL اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈکے سسٹمز کو مضبوط کیے بغیر حقیقتاً پورا کیا جا سکتا تھا ۔

81- پراجیکٹ کے مقامی اور بین الاقوامی کارکنوں پر مشتمل بڑی تعداد میں تعمیراتی ورک فورس کی ضرورت کے پیش نظر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی E&S ریویو سمری اور 2015 میں قرض دہندگان کے ماہر کنسلٹنٹ کا تیار کردہ ماحولیاتی و سماجی اثرات کا جائزہ دونوں میں ورکر کی اکاموڈیشن کے پلان (WAP) کی ضرورت بیان کی گئی تھی جو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور یورپی بینک برائے ری کنسٹرکشن اینڈ ڈیولپمنٹ (EBRD) کے اکاموڈیشن گائیڈنس نوٹ (2009) کے تقاضوں کے مطابق ہو۔[88] اس پلان میں لیٹنے کےلیے ، صفائی، طبی اور سماجی سہولیات کا احاطہ کرنا شامل تھا، جس میں مقامی اور غیر ملکی کارکنوں کے مختلف تقاضوں کو مدنظر رکھا جانا تھا ۔ تاہم، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کے پراجیکٹ دستاویزات کے جائزے سے معلوم ہوا کہ نہ تو ESIA، نہ ESRS، اور نہ ہی کلائنٹ کے انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن کنٹریکٹر کی تیار کردہ بعد کی WAP میں موجود ورک سائٹ پر مقامی اور بین الاقوامی کارکنوں کے درمیان امتیازی سلوک کے خطرات کا کوئی مخصوص جائزہ شامل تھا۔ ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ (ESIA)میں یہ ضرور کہا گیا تھا کہ رہائش کے سلسلے میں مقامی اور غیر ملکی کارکنوں کے مختلف تقاضوں کو مدنظر رکھنا چاہیے لیکن اس کی تفصیل نہیں دی گئی۔ اسی طرح، پراجیکٹ ESAP نے مجموعی کنٹریکٹر مینجمنٹ پلان پر توجہ دی لیکن کارکنوں کی ارہائش یا WAP سے متعلق کوئی مخصوص اقدامات شامل نہیں کیے تاکہ غیر امتیازی سلوک کو یقینی بنایا جا سکے ۔

82 - مئی 2016 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کی منظوری کے وقت، سائٹ پر کم از کم600 پاکستانی اور 200 چینی کارکن قبل تعمیراتی سرگرمیوں میں مصروف تھے، جن میں سڑکیں بنانا، سابقہ رہائشی اور عوامی عمارتوں کو مسمار کرنا، عمارتوں کی جگہوں کی کھدائی، بنیادیں ڈالنا اور رہائش اور دفتر کی عمارتوں کی تعمیر، اور بھر پور ڈرلنگ اور بلاسٹنگ کے لیے ڈائیورژن ٹنل تیار کرنا شامل تھا۔[89] ورک فورس کی وسعت اور تنوع کے باوجود، CAOکو کوئی ثبوت نہیں ملا کہ IFC نے جائزہ لیا ہو کہ آیا مزدوروں کی رہائش IFC کے معیارات کی تعمیل کرتے ہوئے بنائی گئی تھی یا نہیں۔ CAO کو یہ بھی کوئی اشارہ نہیں ملا کہ IFC نے تصدیق کی ہو کہ آیا پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کو برابر شرائط پر ملازمت دی گئی یا انہیں رہائش اور متعلقہ خدمات (جیسے نقل و حمل اور کھانا) PS2 کے عدم امتیازی سلوک اور یکساں مواقع کے اصولوں کے مطابق فراہم

---

[86] The PS1 (para 11) requires that the risks and impacts identification process will be based on recent environmental and social baseline data at an appropriate level of detail and must consider all relevant environmental and social risks and impacts of the project, including issues identified in PS2-PS8.

[87] At the time, only 40 percent of the 800 workers had received OHS or job training other than induction training.

[88] IFC (International Finance Corporation) and EBRD (European Bank for Reconstruction and Development). *Workers' Accommodation: Processes and Standards; A Guidance Note by IFC and the EBRD*. (IFC and EBRD, 2009). https://officecao.org/40xqOwD.

[89] CAO notes that the extensive workforce and the preparation of the diversion tunnel works are commonly classified as part of main construction activities according to the IFC Hydroelectric Power: A Guide for Developers and Investors, Available here: https://officecao.org/3K9IY2k.

کی گئیں۔[90] اس نگرانی کا مطلب یہ تھا کہ IFC کو کمٹمنٹ سے پہلے یقین نہیں تھا کہ کلائنٹ کے کارکنوں کی رہائش اور متعلقہ خدمات کے انتظامات عملی طور پر PS2 کے تقاضوں پر پورا اتریں گے۔ یہ کوتاہی خاص طور پر اہم تھی کیونکہ متوقع زیادہ سے زیادہ ورک فورس 3,500 کارکنوں کی تھی اور CSAIL کا پاکستان میں متعدد منصوبہ بند توانائی کے پراجیکٹ س میں مماثل لیبر انتظامات کو دہرانے کا منصوبہ تھا۔[91] لہٰذا، کروٹ پراجیکٹ سائٹ پر کسی بھی کوتاہی کو بڑے پیمانے پر دہرایا جا سکتا تھا، جو CSAIL میں اپنی ایکویٹی شیئر ہولڈنگ کے ذریعے IFC کو اضافی ماحولیاتی اور سماجی (E&S) خطرے سے دوچار کررہا تھا۔ سیکشن 3.3 میں KPCL کے متعلق IFC کی نگرانی کے اقدامات بیان کیے گئے ہیں۔

83۔ جیسا کہ مذکورہ بالا سیکشن 3.2.4 میں بیان کیا گیا ہے، IFCنے محتاط جانچ پڑتال کے دوران کلائنٹ اور اس کے EPC کنٹریکٹر کی طرف سے PS2کی تعمیل سے متعلق متعدد مسائل اور خطرات کی نشاندہی کی۔ تاہم، اس تعمیل کے کیس میں اٹھائے گئے لیبر مسائل کے حوالے سے CAOکو یہ بتانے کےلیے ناکافی ثبوت ملے کہ IFC نے KPCL سے رابطہ کیا ہو تاکہ کارکنوں کی رہائش، عدم امتیازی سلوک اور یکساں مواقع، تنظیم سازی کی آزادی، اور ملازمت کی شرائط سے متعلق PS2 کی تعمیل کا جائزہ لیا جاسکے اور انہیں حل کیا جا سکے ۔ ان مسائل پر توجہ کے اس ظاہری فقدان کو اجاگر کرتے ہوئے، ESAPمیں ان کو حل کرنے کے براہ راست اقدامات شامل نہیں ہیں، اور 2015 کے اپ ڈیٹ ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ اور ESMP میں ان کا ذکر نہیں ہے۔[92] ان کوتاہیوں کی وجہ سے IFC قرض کے معاہدے میں پاکستان میں سب سے اہم لیبر خطرات کو حل کرنے کے لیے ایک ہدفی منصوبے کے بغیرداخل ہوئی ، جس سے اس کی کلائنٹ کے سسٹمز اور کنٹریکٹر انتظامات کو عملی طور پر PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے کی صلاحیت میں کمی آئی ۔

84۔ CSAIL اور KPCL دونوں کے قبل تعمیراتی مرحلے میں حالیہ قیام سے مراد یہ تھی کہ کسی بھی ادارہ نے پراجیکٹ سے مخصوص ماحولیاتی و سماجی انتظام کے منصوبوں کو مکمل طور پر تیار یا نافذ نہیں کیا تھا تاکہ سائٹ کی سرگرمیوں اور لیبر کے حالات کو منظم کریں۔ اس سے PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے کے لیے وضع کردہ پالیسیوں اور طریقہ کار میں خلا پیدا ہوا، جس میں CSAIL کی کارپوریٹ پالیسیوں پر انحصار شامل تھا ، جو خود CTGI کے HR فریم ورک پر مبنی تھیں اور وہ پاکستان کی لیبر کے مشکل حالات کے مطابق نہیں ڈھالی گئی تھیں۔ جنوری 2016 میں، قبل تعمیراتی مرحلے کے دوران، KPCL اور تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ نے اسی وقت سائٹ کی سرگرمیوں اور لیبر حالات کو منظم کرنے کے لیے ESMPs وضع کیے تھے۔ تاہم، IFC کی نگرانی میں اس وقت مسلسل خلا نوٹ کیے گئے ۔ اپریل 2016 میں، جب رپورٹ کے مطابق سائٹ پر 800 کارکن تھے تو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے KPCL کی HR پالیسی اور ماحولیاتی و سماجی انتظام کے منصوبوں کا جائزہ لیا، اور نتیجہ نکالا کہ منصوبے نمایاں طور پر بہتر ہوئے ہیں لیکن پلانز کے نفاذ کےلیے فالو اپ کی ضرورت ہے۔ CSAIL اور KPCL دونوں نے اس مسئلے کو حل کرنے کےلیے اضافی وسائل لگانے کا عہد کیا۔

85۔ اس بارے میں معلومات محدود ہیں کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کیسے تعمیراتی کاموں کی نگرانی کرنے کی تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ کی صلاحیت اور اہلیت کا جائزہ لیا ۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے EPCکنٹریکٹر کی CSAIL فریم ورکس، ماحولیاتی و سماجی اثرات کےجائزہ، اور ماحولیاتی، صحت اور حفاظت سے (EHS) سے متعلق گائیڈ لائنز کی عدم واقفیت کو محسوس کیا، اور تعمیراتی ماحولیاتی و سماجی انتظام کےمنصوبہ کو وقت پر مرتب کرنے کی صلاحیت پر سوال اٹھایا۔ تاہم، CAOکو کوئی ثبوت نہیں ملا کہ IFC نے KPCL سے رابطہ کیا تاکہ یقینی بنایا جائے کہ کنٹریکٹر کے پاس PS2 کے تقاضوں کو پورا کرنے والا ماحولیاتی و سماجی منیجمنٹ کا نظام موجود ہے (پیرا 24)۔ ایسا لگتا ہے کہ IFC نے ایسا نہیں کیا حالانکہ تعمیراتی سرگرمیوں کے آغاز سے پہلے کروٹ کے ماحولیاتی و سماجی انتظام کے منصوبے کی ترسیل میں تاخیر اور سائٹ پر کام شروع ہونے پر تکنیکی صلاحیت کی کمی کا دستاویز میں ذکر موجود تھا ۔ TGDC[93] کی تیاری اور اہلیت کی تصدیق کے بغیر، IFCکو یقین نہیں تھا کہ کنٹریکٹر ESAP اقدامات کو مؤثر طریقے سے نافذ کر سکے گا۔

86۔ اس کے علاوہ، IFCکی CSAIL ایکویٹی سرمایہ کاری کی محتاط جانچ پڑتال اور KPCL کو قرض دینے کے درمیان،

---

[90] PS2, paragraphs 15 and 16. Services which are required to be provided to workers are laid out in PS2, para. 12 and Guidance Note 2 paras. GN30-31. https://officecao.org/4kfefgq.

[91] IFC, ESRS, 2015. Project no. 36008. Available at https://bit.ly/3rkE4Sq. During project construction, the workforce peaked at approximately 5,500 (including over 4,400 Pakistani workers).

[92] An initial ESIA was prepared in September 2009, based on an original project design. This Karot ESIA was approved by the relevant environmental authorities in Pakistan in 2010 to 2011. After CSAIL took over the Karot project, CSAIL commissioned an ES consultancy to update the ESIA to reflect the final design. Available here: https://officecao.org/48RKTTe.

[93] The Karot's E&S management plans for constructions would be designed by CSAIL, KPCL and TGDC.

CSAILنے اپنی E&S پالیسیاں اور طریقہ کار تیار کیے، اور KPCL نے جنوری 2015 میں اپنے ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ کو بہتر بنایا۔ بہتر بنائے گئے ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ سے تمام کنٹریکٹرز کو خاص طور پر رہائش اور OHS خطرات کے بارے میں رہنمائی ملی ۔[94]

87۔ بہرحال، ایکویٹی سرمایہ کاری کے لیےدونوں یعنی PS2 کے خلا کا تفصیلی تجزیہ اور پاکستان میں لیبر مسائل کے سیاقی خطرے کا تجزیہ نہ ہونے کی وجہ سے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن KPCL لون کے لیے ایک جامع ESAP تیار نہیں کر سکا جو تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط کے ذریعے مسائل کو حل کرتا۔ IFC کے ایگزیکٹو ڈائریکٹرز کے بورڈ نے مئی 2016 میں سرمایہ کاری کی منظوری دی جو IFC کی محتاط جانچ پڑتال کی دستاویزات کی بنیاد پر دی گئی تھی جس میں PS2 خطرات یا EPC کنٹریکٹر، KPCL، یا CSAIL کی تعمیراتی کمپنی کو منظم کرنے کی صلاحیت سے متعلق خدشات شامل نہیں تھے۔ اس خطا کے کروٹ پراجیکٹ کی IFC کی طرف سے نگرانی پر اہم اثرات پڑے۔ جیسا کہ سیکشن 3.3 میں مزید تفصیل سے بیان کیا گیا ہے، ایک بار جب اپریل 2017 میں KCPL قرض کی IFC کی طرف سے براہ راست نگرانی شروع ہوئی، IFCنے رپورٹ کیا کہ ESAPاقدامات کی تکمیل کی اصل ڈیڈ لائن بہت پہلے آ چکی تھی ۔ ESAP کے اقدام 1 کی اصل ڈیڈ لائن آٹھ ماہ بعد رپورٹ ہوئی ، اور ا اقدام 2 اور 3 جاری رہے اور قرض دہندہ اداروں کے IESC کی طرف سے اضافی سفارشات موصول ہوئیں۔

3.3 KPCL کے قرضے کی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی طرف سے نگرانی کے ضمن میں CAO نگرانی کا تجزیہ

88۔ مندرجہ ذیل تجزیہ شکایت کنندگان کی طرف سے اٹھائے گئے پانچ مسائل کے متعلق تشکیل دیا گیا ہے۔ ہر سیکشن میں الزام کا خلاصہ، IFCکے متعلقہ E&S پالیسی تقاضہ جات ، اور نگرانی کے دوران IFC کے اقدامات بیان کیے گئے ہیں،[95] اس کے بعد CAO کی طرف سے تعمیل کا تجزیہ اور نتائج کی تفصیل، اور شکایت کنندگان کو متعلقہ نقصان کی فائنڈنگ کا بیان ہے ۔

3.3.1 متعلقہ تقاضے

89۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی سرگرمیاں اس کی 2012 کی ماحولیاتی اور سماجی پائیداری اور کارکردگی کے معیارات کی پالیسی (پائیداری کے ڈھانچے) کی رہنمائی میں انجام پاتی ہیں، جو تقاضا کرتی ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاریاں "لوگوں اور ماحول کو نقصان نہ پہنچانے" کے عہد کے ساتھ کی جائیں (پیرا 9)۔ ایک بار جب پراجیکٹ کو بورڈ کی منظوری مل جائے تو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن سرمایہ کاری کی تمام مدت میں مکمل نگرانی کرتی ہے تاکہ یقینی بنایا جائے کہ اس کی مالیات میں چلنے والی کاروباری سرگرمیاں متعلقہ کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کریں۔ پائیداری پالیسی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن سے تقاضا کرتی ہے کہ کلائنٹ کے ساتھ مل کر کسی بھی عدم تعمیل کے مسائل کو درست کیا جائے۔ اگر کلائنٹ تعمیل بحال کرنے میں ناکام ہو، تو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اپنے حقوق اور چارہ جوئی کا استعمال کر سکتی ہے جیسا کہ مناسب ہو (پیرا 7، 24، اور 45)۔ اس کے علاوہ، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی 2013 کی ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کے پرو سیجر کلائنٹس کے ESMS کی تاثیر کا جائزہ لینے کا فریم ورک فراہم کرتےہیں، اور یقینی بناتے ہیں کہ وہ سرمایہ کاری کی پوری مدت میں کارکردگی کے معیارات کو پورا کریں (پیرا 26)۔

3.3.2 کروٹ پراجیکٹ کےلیے IFC کی نگرانی کا ڈھانچہ

90۔ کروٹ پراجیکٹ کے قرض دہندگان یعنی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن، چین کا ایکسپورٹ-امپورٹ بینک، چائنہ ڈویلپمنٹ بینک، اور سلک روڈ فنڈ ("قرض دہندگان")نے ایک کنسلٹنگ فرم کو قرض دہندگان کی خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر مقرر کیا، جو کروٹ پراجیکٹ کے لیے E&S تعمیراتی نگرانی کی خدمات انجام دیتی ہے۔

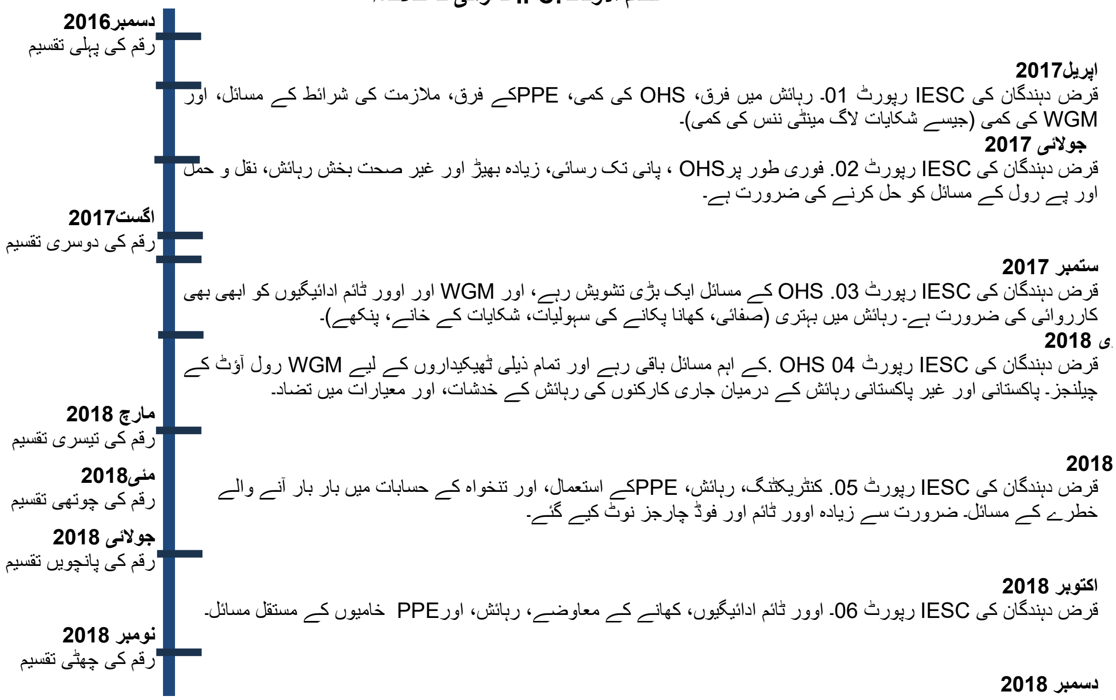
91 ۔ قرض دہندگان نے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ سے تقاضا کیا کہ وہ پہلے سال سہ ماہی بنیاد پر اور پھر تعمیراتی مرحلے کے باقی حصے کے لیے سال میں تین بار E&S مسائل کی نگرانی کرے۔ 2017 سے 2024 تک اٹھارہ نگرانی پر مشتمل رپورٹس تیار کی گئیں، جبکہ جون 2022 سے قرض دہندگان کی خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کے دورے جزوی طور پر سیکورٹی اور رسائی کی رکاوٹوں کی وجہ سے اور قرض دہندگان اور KPCL کے ساتھ معاہدےکے مطابق کم ہوئے

[94] Updated ESIA for the Karot Hydropower Project: https://officecao.org/4edyB8p.
[95] Overarching IFC policy requirements for its pre-investment review and supervision are summarized in section 3.1.

92- 2017 سے 2024 تک، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ہائیڈرو پاور پلانٹ کی بڑے پیمانے کے تعمیراتی کاموں کی نگرانی کو بتدریج بڑھایا۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی سرگرمیاں جو خاص طور پر لیبر اور ورکنگ کنڈیشن سے متعلق تھیں ان میں درج ذیل پہلو شامل تھے:

- باقاعدہ E&S نگرانی اور رپورٹنگ کا عمل انجام دینا، جس میں قرض دہندگان کی خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی طرف سےسائٹ کی نگرانی کے ذریعے کارکنوں کے لیے خدمات کی فراہمی سے متعلق PS2 مسائل پر نگرانی اور رپورٹنگ کرنا شامل ہے ۔
- 2019اور 2021 میں PS2 مسائل پر لیبر جائزے منعقد کرنے کے لیے دو بیرونی کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کرنا (2019 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن لیبر کنسلٹنٹ A اور پھر 2021 میں، اور 2021 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن لیبر کنسلٹنٹB)۔[96]
- کلائنٹ اور اس کے EPC کنٹریکٹر سے داخلی لیبر آڈٹ اور جائزے کرانے کی درخواست کرنا، جس میں 2020 میں کام کرنے کی جگہ پر امتیازی سلوک کا جائزہ شامل ہے۔
- اضافی اصلاحی ایکشن پلانز (SCAPs) کے ذریعے پراجیکٹ کے ESAP کو جولائی 2020 میں(پہلا (SCAP)اور مارچ 2021 میں(دوسرا SCAP) میں اپ ڈیٹ اور ریوائز کرنا تاکہ KPCL انھیں نافذ کرے۔[97]

نظام الاوقات:IFC نگرانی کا خلاصہ



[96] IFC Labor Consultant A completed a labor assessment report in February 2019, and a freedom of association and collective bargaining report in March 2021. IFC Labor Consultant B completed a second labor assessment in February 2021.
[97] The SCAP was attached to the independent engineer's statement as a disbursement condition.

قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 07 OHS .میں بہتری نوٹ کی گئی، لیکن اوور ٹائم ادائیگیوں، کھانے کے چارجز، رہائش سے متعلق خدشات برقرار رہے۔

جنوری 2019
IFCنے کروٹ پروجیکٹ سائٹ پر ایسوسی ایشن کے مسائل کی آزادی سے آگاہ کیا۔

فروری 2019
لیبر کنسلٹنٹ A: لیبر جائزہ

مارچ2019
رقم کی ساتویں تقسیم

جولائی 2019
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 08- ملازمت کے خاتمے اور چھانٹی کے مسائل نوٹ کیے گئے۔ تنخواہوں میں کٹوتیوں اور رہائش (زیادہ بھیڑ، اور وینٹی لیشن) سے متعلق خدشات۔ OHS میں بہتری نوٹ کی گئی۔

جولائی2019
رقم کی آٹھویں تقسیم

ستمبر2019
رقم کی نویں تقسیم

نومبر 2019
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 09. ورکرز کی رہائش بہتر ہوئی (پنکھے اور کھانے کا الاؤنس) لیکن پاکستانی رہائش گاہوں میں کچھ مسائل باقی رہے (بھیڑ، غیر صحت مند حالات اور تفریحی سہولیات کی کمی)۔ پے رول کے مسائل نوٹ کیے گئے۔ کل افرادی قوت تقریباً 5500۔

فروری 2020
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 10۔ پاکستانی کیمپوں میں رہائش کے مستقل مسائل، ضرورت سے زیادہ اوور ٹائم، اور ابھرتے ہوئے افرادی قوت کو غیر فعال کرنے کے خطرات۔

جولائی 2020
E&Sشرائط کو پورا کیے بغیر آگے بڑھنے کے لیے 10ویں تقسیم اور چھوٹ۔ پہلاSCAP .

جولائی 2020
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 11. بہتر رہائش کی سہولیات اور COVID-19 کا فوری ردعمل۔ ضرورت سے زیادہ اوقات کار ایک بڑا مسئلہ رہا۔

نومبر 2020
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 12. WGM اور معاہدوں میں پیشرفت۔ پانچ اصلاحی اقدامات: رہائش، نقل و حمل، کام کے اوقات، مزدور کی نگرانی، اور
امتیازی سلوک۔

فروری 2021
لیبر کنسلٹنٹ B: لیبر جائزہ

مارچ 2021
دوسراSCAP

مارچ 2021
لیبر کنسلٹنٹ A: تنظیم سازی کی آزادی کا تجزیہ اور قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 13۔ رہائش کے معیار (حفظان صحت، صفائی اور زیادہ بھیڑ) کے ساتھ تعمیل اور اوور ٹائم میں کمی کے اہداف ابھی تک زیر التوا تھے۔

جون 2021
11ویں تقسیم روک دی گئی۔

اکتوبر 2021
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 14۔رہائش کے ساتھ جاری مسائل، OHS کے خطرات، ضرورت سے زیادہ اوور ٹائم، کھانے کے اخراجات، نامناسب برطرفی، WGM کی افادیت، ایسوسی ایشن کی رکاوٹوں کی آزادی، اور COVID-19 میں تخفیف، کنٹرول، تنہائی اور قرنطینہ کے اقدامات

مئی 2022
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 15۔ ورکرز کی رہائش بہتر ہوئی۔ ضرورت سے زیادہ اوور ٹائم پر قابو پانا اور ملازمین کی تعداد میں کمی کی منصوبہ بندی کے مسائل ابھی بھی جاری تھے۔

دسمبر 2022
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 16. انجمن کی آزادی کے ساتھ جاری چیلنجز۔ ورکرز کی رہائش اور خوراک کی فراہمی کے حوالے سے نوٹ کی گئی بہتری۔ افرادی قوت تقریباً کم ہو گئی۔ 1100 جیسا کہ پراجیکٹ آپریشن کے مرحلے میں منتقل ہوا۔

وسط 2023
IFCاپنی CSAIL ایکویٹی فروخت کرتی ہے۔

اگست 2023
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 17. پینے کے پانی کا معیار بہتر ہوا۔ لیبر کے دیگر اقدامات سے متعلق محدود پیش رفت، اور انجمن کی آزادی کے مسائل باقی رہے۔

نومبر 2024
قرض دہندگان کی IESC رپورٹ 18. لیبر مینجمنٹ کی عدم تعمیل اور خطرات کو حل کرنے میں محدود پیش رفت کی گئی جس میں کوئی کارروائی بند نہیں کی گئی۔ افرادی قوت تقریباً کم ہو گئی۔ 210 بطور پراجیکٹ آپریشن کے مرحلے میں منتقل ہوا۔

3.3.3 پاکستانی کارکنوں کے ساتھ مبینہ امتیازی سلوک سے متعلق نگرانی

مسئلے کی وضاحت

93 . کروٹ ہائیڈرو-02 شکایت میں الزام لگایا گیا تھا کہ امتیازی طرز عمل کے تحت غیر پاکستانی کارکنوں کو مقامی پاکستانی کارکنوں پر ترجیح دی جاتی ہے، خاص طور پر ورکنگ کنڈیشنزکے حوالے سے، جن میں پینے کے پانی تک رسائی، رہائش، اور نقل و حمل کی سہولیات شامل تھیں۔ ان مسائل کے بارے میں E&S معیارات کو پورا کرنے کی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس کی ذمہ داری کا احاطہ :PS2 لیبر اینڈ ورکنگ کنڈیشنز میں کیا گیا ہے۔

IFC کے متعلقہ تقاضے

94 . نگرانی کے دوران، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ذمہ داری ہے کہ وہ اپنے کلائنٹس کی کارکردگی کا متعلقہ کارکردگی کے معیارات کے مقابلے میں جائزہ لے اور کسی بھی کوتاہی کو دور کرنے میں ان کی مدد کرے۔ PS2[98] منصفانہ کام کے حالات، غیر امتیازی سلوک، اور کام کرنے کی جگہ پر یکساں مواقع فراہم کرنے کا تقاضا کرتا ہے۔ یہ کارکنوں کے لیے عزت کا سلوک، منصفانہ اجرت، اور محفوظ حالات فراہم کرنے کا پرچار کرتا ہے۔ سائٹ پر دی جانے والی رہائش کو حفاظت، صفائی، اور آرام پہنچانے کے معیارات پر پورا اترنا چاہیے ۔ ملازمت پر رکھنے کے فیصلے میرٹ کی بنیاد پر اور بہت سے ایسے اوصاف پر ہونے چاہئیں جو امتیازی سلوک سے پاک ہوں۔ کلائنٹ کے PS2 کےنفاذ کو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے رہنما نوٹ 2 (GN2) کی معاونت حاصل ہے، جس میں ایسی غیر امتیازی خدمات فراہم کرنے کی اہمیت پر زور دیا گیا ہے جو قومی اور بین الاقوامی معیارات پر پورا تریں (پیرا 31)۔[99]

95 . رہائش، نقل و حمل، اور کھانے جیسی بنیادی زندگی کی ضروریات کی فراہمی بین الاقوامی معیاری کوالٹی کو پورا کرنی چاہیے، جیسا کہ 2006 کے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن بہترعمل نوٹ: نان-عدم امتیاز اور مساوی مواقع میں بیان کیا گیا ہے، جو PS2(پیرا 12) کے بعد ہے اور 2009 کے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن EBRD-ورکرز اکاموڈیشن گائیڈنس نوٹ میں۔[100]

96 . اس کے علاوہ، PS2(پیرا 15-17) میں کام کرنے کی جگہ پر غیر امتیازی سلوک اور یکساں مواقع فراہم کرنے کا حکم دیا گیا ہے۔ برابری کے سلوک کے ساتھ وابستگی کام کے ایک جامع ماحول کو فروغ دیتی ہے۔ رہنما نوٹس 2 (پیرا 41) کے مطابق، ملازمت میں امتیازی سلوک اور کام کے حالات سے متعلق کسی بھی امتیاز، استثناء، یا ترجیح ہ کو کہتے ہیں ۔ PS2 میں امتیازی سلوک کی تعریف کے مطابق صنف، نسل، قومیت، نسلی، سماجی اور قبائلی بنیاد ، مذہب یا عقیدہ، معذوری، بڑھاپے ، یا جنسی رجحان کی بنیاد پر کیا جانے والا کوئی بھی امتیاز، استثناء، یا ترجیح ہے۔[101]

97 . آخر میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی مالی معاونت میں چلنے والے پراجیکٹس کے لیے تھرڈ پارٹی کنٹریکٹرز کے استعمال کے لیے، PS2 (پیرا 24-26) کمپنیوں کی ذمہ داری اجاگر کرتا ہے کہ وہ تجارتی طور پر معقول کوششیں کریں تاکہ لیبر فراہم کرنے والے تھرڈ پارٹی کنٹریکٹرز بنیادی آجر کی ہی لیبر پالیسیوں اور طریقہ کار پر عمل کریں۔

IFC کے اقدام

98 . اگست 2015 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کروٹ پراجیکٹ کے قرضے کے قبل سرمایہ کاری جائزہ کی ESRS شائع کی، جس میں دعویٰ کیا گیا کہ "مین اور سیٹلائٹ" کارکنوں کے لیے رہائش کا ڈیزائن انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور EBRD کی مشترکہ مرتب کردہ "ورکرز کی رہائش : طریقہ کار اور معیارات " کے نام سے کتابچے میں دی گئی گائیڈ لائنز پر پورا ترے گا۔ KPCL سے توقع تھی کہ وہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری کے پورے عرصے میں کارکنوں کی رہائش کی باقاعدہ جانچ کرے گا اور نگرانی کے نتائج KPCL مینجمنٹ اور EPC کنٹریکٹر کو رپورٹ کیے جائیں گے۔ کسی بھی کمی و کوتاہی کا ازالہ مقررہ نظام الاوقات کے اندر کرنا لازمی ہے ۔[102]

99 . مئی 2016 میں، مرکزی تعمیراتی مرحلے کی تیاری کے دوران، کلائنٹ کے ہاں 800 ملازمین (600پاکستانی اور

[98] Sustainability Policy, para. 45.
[99] IFC, Guidance Notes to Performance Standards. Available here: https://officecao.org/3XSHn4V.
[100] IFC, 2009, Workers' Accommodation. Available at: https://officecao.org/40xqOwD.
[101] IFC PS2, para. 15 and footnote 9.
[102] IFC ESRS, 2015. Project no. 36008. Available at https://bit.ly/3rkE4Sq.

200 چینی) کام کر رہےتھے، [103]جو سائٹ پر رہائش پذیر اور وہاں کا م بھی کر رہے تھے جبکہ کارکنوں کی رہائش قومیت کی بنیاد پر منظم کی گئی تھی۔ KPCL کے اندازہ کے مطابق تعمیر کے عروج پر 3,500 ملازمین (3,000 مقامی عملہ اور 500 چینی) تھے ، [104] جن کو رہائش اور متعلقہ خدمات فراہم کی گئیں ۔[105]

100 ۔ پراجیکٹ کے ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ میں تعمیراتی اور آپریشنل مراحل کے دوران پلانٹ کے لیے ورکر اکامو ڈیشن پلان (WAP) کا تقاضا کیاگیا تھا ۔ اس پلان کے مطابق 2009 کے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور EBRDورکرز اکاموڈیشن گائیڈنس پر عمل کیا جانا تھا، جس کے تحت لیٹنے کے جگہوں، صفائی اور ٹوائلٹ کی سہولیات، کھانا پکانے اور لانڈری کی سہولیات، کینٹین اور تفریحی جگہوں، اور طبی سہولیات جیسے مسائل کو حل کرنا تھا۔[106] کارکنوں سے رہائش اور متعلقہ خدمات کے لیے رقم نہیں لی جا سکتی تھی، اور سہولیات میں مقامی اور غیر ملکی کارکنوں کی مختلف ضروریات کو مدنظر رکھنا تھا۔ ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ میں یہ بات بھی نوٹ کی گئی کہ رہائش سے متعلق معقول اور عدم امتیازی قواعد کو کارکنوں سے مشاورت کی بنیاد پر WAP میں شامل کیا جائے۔ پراجیکٹ کے ماحولیاتی و سماجی اثرات کے جائزہ کے تحت WAP میں یہ بات شامل کرنے کا تقاضا کیا گیا کہ رہائش کے حالات کی سہ ماہی نگرانی کی جائے، جس کےلیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی PS2 گائیڈنس نوٹ میں موجود چیک لسٹ استعمال کی جائے، جب تک دو رپورٹنگ پیریڈز میں کسی اصلاحی اقدام کی ضرورت نہ رہے، اس کے بعد نگرانی ششماہی بنیاد پر کی جا سکتی ہے۔

101 ۔ TGDCنے بعد میں تمام کارکنوں پر لاگو ہونے والا رہائشی پلان تیار کیا، جس کا انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے مارچ 2016 میں جائزہ لیا۔ رہائش سے متعلق غیر امتیازی سلوک اور یکساں مواقع کی فراہمی پر کوئی تجزیہ شامل نہیں تھا۔

102۔ 2017 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کے دوران، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے رپورٹ کیا کہ رہائش میں بہتری لانے کا عمل خاص طور پر اکثریت میں موجود پاکستانی کارکنوں کے لیے، ہراجیکٹ کے کلیدی سماجی چیلنجز میں سے ایک تھا۔ پاکستانی رہائشی کیمپوں میں نگرانی کی دستاویزات میں ہجوم (10 افراد فی کمرہ) کے مسائل کا ذکر کیا، ٹوائلٹ سہولیات کے قریب بیرونی کھانا پکانے کے علاقے، اور ناکافی اور گندی ٹوائلٹ سہولیات کے مسائل نوٹ کیے گئے ۔ ناکافی کولنگ اور تفریحی سہولیات کی بھی نشاندہی کی گئی، اور نگرانی کے ریکارڈز میں پاکستانی کارکنوں کے الزامات نوٹ کیے گئے ہیں کہ انہیں رہائش سے کنسٹرکشن کی سائٹ تک نقل و حمل کی کمی یا ناکافی سہولت دی گئی تھی جبکہ غیر پاکستانی کارکنوں کو مقامی نقل و حمل فراہم کی جاتی تھی۔ اس کے علاوہ، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے رپورٹ کیا کہ غیر پاکستانی کارکنوں میں اوور ٹائم اور بونس پر مشتمل تنخواہ زیادہ تھی اور ان کا کھانا اور ذاتی حفاظت کے آلات مفت فراہم کیے جاتے تھے ۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کے رینڈم انٹرویوز میں، ناقص کوالٹی کا پینے کا پانی کارکنوں میں ایک اور اہم شکایت کے طور پر سامنے آیا۔

103 ۔ 2017کے آخر میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی نگرانی رپورٹ میں نوٹ کیا گیا ہے کہ KPCL نے HR اور ورکرز کی اکاموڈیشن کا آڈٹ کیا تھا اور نتیجہ نکالا کہ EPC کنٹریکٹر کے اپنائے گئے اصلاحی اقدام کی وجہ سے PS2 میں بہتری آئی ہے، اور یہ بھی تصدیق کی کہ تمام کارکنوں کے پاس کنٹریکٹ اور پے سلپس تھیں، اور HR اور ورکر اکاموڈیشن سٹاف کو PS2 ٹریننگ فراہم کی گئی تھی ۔ تاہم، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے اب بھی کارکنوں کو رہائش کی فراہمی اور اس کی حالت میں فرق اور کھانے کے اخراجات میں نمایاں فرق ریکارڈ کیا۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے سفارش کی کہ KPCL اپنی ورک فورس اور سہولیات کا لیبر آڈٹ کرے تاکہ پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان سہولیات کے فرق کو بہتر طریقے سے سمجھا جا سکے اور HR آڈٹ کی نشان کردہ کمی کو دور کیا جا سکے، بشمول EPC کنٹریکٹرز اور ذیلی کنٹریکٹرز کے طرز عمل کے بارے میں ستیاب محدود معلومات کے مسئلے کو حل کیا جائے ۔

104 ۔ 2018اور 2019 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کی نگرانی پر مشتمل رپورٹس میں پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کو رہائش کی فراہمی اور حالت میں واضح فرق ریکارڈ کیا جاتا رہا، خاص طور پر فی کمرہ

---

[103] The workers were preparing for the main construction to begin in summer of 2016, by demolishing former residences and public buildings, building roads, excavating building sites, laying foundations for and erecting accommodations and office buildings, preparing the diversion tunnel for full-scale drilling and blasting.
[104] Updated ESIA, section 16.2.5.6. During project construction, the workforce peaked at approximately 5,500 (including over 4400 Pakistani workers).
[105] In 2020-21, there was a sharp reduction in the total workforce due to the COVID-19 pandemic.
[106] Other aspects included standards for nutrition and food safety, and leisure, social, and telecommunication facilities.

کارکنوں کی زیادہ تعداد، مفت استعمال کی جانے والی واشنگ مشینیں دستیاب نہ ہونا، اور ہوا کے گزر کی ناکافی سہولت کے حوالے سے شکایت ، خاص طور پر ایک ہی سینارٹی مگر مختلف قومیت رکھنے والے کارکنوں کے لیے پنکھے فراہم کرنے جبکہ اس کے مقابلہ میں دیگر قومیت کے افراد کو ایئر کنڈیشننگ فراہم کرنے کا نوٹس لیا گیا۔ کھانے کے اخراجات میں بھی فرق رپورٹ کیا گیا۔[107] 2019 کے آخر تک، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے رپورٹ کیا کہ تمام کارکنوں کو کھانے کا الاؤنس دیا جا رہا ہے، اور کمروں میں ہر دو افراد کے لیے کم از کم ایک پنکھا موجود ہے۔ تاہم، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات میں یہ نہیں بتایا گیا کہ آیا ایک جیسی سکل، سینارٹی اور ایک جیسے کام کرنے والے پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے لیے کھانے کے اخراجات کا فرق یا کمرہ کی ہوا کے گزر کی سہولیات میں فرق کو دور کیا گیا ہے یا نہیں ۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کی نگرانی پر مشتمل رپورٹس میں ٹرانسپورٹ کی فراہمی کے بارے میں شکایات کو اجاگر کیا جاتا رہا ہے اور یہ تجویز پیش کی گئی کہ تمام کارکنوں کو تعمیراتی سائٹ سے رہائشی کیمپوں تک مفت ٹرانسپورٹ فراہم کی جائے۔ 2019 میں افرادی قوت عروج پر پہنچ گئی جو تقریباً 5,500 تھی (یہ تعداد پراجیکٹ کی تعمیر سے پہلے کی توقعات سے 2,000 زیادہ تھی)۔

105 - دسمبر 2019 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی طرف سے کرائے گئے تھرڈ پارٹی لیبر کنسلٹنٹ کی ایک لیبر جائزہ رپورٹ(انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن لیبرکنسلٹنٹA ، 2019)میں پاکستانی کارکنوں کے ساتھ ان کے غیر پاکستانی ورکر ساتھیوں کے مقابلے میں امتیازی سلوک کے شواہد نوٹ کیے گئے اور رسک لیول کو اوسط قرار دیا گیا۔ پیش کی گئی مثالو ں میں ذکر تھا کہ غیر پاکستانی کارکنوں کو کمرے کی وینٹی لیشن کے لیے ایئر کنڈیشن یونٹس دئے گئے جبکہ اس کے مقابلہ میں پاکستانی ورکرز کو پنکھے فراہم کیے گئے، اور سائٹ سے کارکنوں کی رہائش تک ٹرانسپورٹ سروسز میں پاکستانی کارکنوں کو ٹرکوں میں کھڑے ہو کر سفر کرنا پڑتا تھا۔ اس رپورٹ میں یہ بھی لکھا گیا کہ تمام کارکنوں کے لیے لنچ کے دوران بیٹھنے اور کھانے کی جگہ ناکافی تھی، اور 100 سے زیادہ پاکستانی کارکنوں کے انٹرویوز میں انھوں نے کہا کہ ان کے غیر پاکستانی سپروائزرز ان کے ساتھ سخت سلوک کرتے تھے۔ جواب میں، رپورٹ نے تجویز کیا کہ تمام غیر پاکستانی سپروائزرز اور انتظامیہ کو امتیازی سلوک کے خاتمے اور انسداد ہراسمنٹ کی ٹریننگ دی جائے اور KPCL اور TGDC واضح طور پر کارکنوں کے ساتھTGDC یا ذیلی ٹھیکیداروں کی طرف سے رکھے گئے سپروائزروں کےسخت سلوک کی زیرو ٹالرینس پالیسی کا اعلان کریں کہ کارکنوں کے ساتھ سخت سلوک برداشت نہیں کیا جائے گا۔[108]

106 - 2020 تک، پاکستانی کارکنوں کو کچھ بہتر خدمات فراہم کی گئیں۔ پاکستانی رہائشوں میں 22 لانڈری مشینیں فراہم کی گئیں۔ تمام تعمیراتی سیکشنز میں اضافی بسیں فراہم کی گئیں، جس سے پاکستانی کارکنوں کی بس ٹرانسپورٹ کی دستیابی کے بارے میں کچھ تشویش دور ہو گئی ۔ تاہم، محفوظ ٹرانسپورٹ کے کچھ خدشات اب بھی باقی تھے۔

107 - اسی وقت انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو رہائش کی حالت میں پائے جانے والے فرق سے متعلق اضافی مسائل کا علم ہوا۔ خاص طور پر، غیر پاکستانی کارکنوں کی رہائش کو ڈس انفیکٹ کیا گیا، جبکہ پاکستانی کارکنوں کی رہائش کے فرش نمی سے متاثر تھے اور نظر آنے والی فنگل گروتھ تھی کو دور نہیں کیا گیا۔

108 - جولائی 2020 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے KPCL کو 10ویں ڈسبرسمنٹ فراہم کی اور ساتھ ہی PS2 مسائل پر ایک بار کی چھوٹ دی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے یہ چھوٹ کوویڈ 19-کے اثرات کی وجہ سے پراجیکٹ کی ترقی کو مدنظر رکھتے ہوئے دی تھی ، اور کلائنٹ نے KPCL کے لیے پہلا اضافی اصلاحی ایکشن پلان(پہلا (SCAP)منظور کیا تاکہ 31 اگست 2020 تک لیبر اور E&S کے بقیہ دیگر مسائل، بشمول کارکنوں کی رہائش کے مسئلے کو حل کیا جائے۔[109]

109 - اگست 2020 میں، مذکورہ بالا انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے بیرونی لیبر کنسلٹنٹ کی رپورٹ کے بعد، اور پہلے SCAP کے حصے کے طور پر KPCL نے سارے پراجیکٹ میں امتیازی سلوک کا جائزہ لیا۔ اس جائزے میں کارکنوں کا سروے شامل تھا تاکہ ان کی ورکنگ کنڈیشنز کا جائزہ لیا جائے اور ضروری سروسز اور سہولیات کی فراہمی میں کسی فرق یا امتیازی عمل کی

[107] The Lenders' IESC noted that Pakistanis earning minimum wage, would effectively be earning less than minimum wage which the IESC viewed as a noncompliance. The reports also note that (section IIB of the IFC guidance on worker accommodations) clearly says that charging fees for food should be avoided where workers do not have the choice to eat anywhere else.
[108] By April 2021 it was reported that daily cleaning of camps was being done, and fungal growth had been cleaned.
[109] The waiver included a SCAP focused on closing the gaps under PS2 related to OHS, workers accommodations, and working conditions.

شناخت کی جاسکے۔ EPC کنٹریکٹر کی طرف سے جاری کی گئی امتیازی سلوک کی جائزہ رپورٹ میں نتیجہ نکالا گیا کہ رہائش اور سائٹ پر سہولیات میں فرق غیر پاکستانی کارکنوں کی ثقافتی، معاہدہ جاتی، اور موسمی ضروریات سے پیدا ہوا، جبکہ پاکستانی کارکنوں کے لیے مقامی قوانین اور طریقوں پر عمل کیا گیا۔ اس رپورٹ میں امتیازی خدشات کو دور کرنے کے لیے ایک ایکشن پلان بھی شامل تھا تاکہ کارکنوں کے ساتھ مشاورت اور ان کے ساتھ ٹریننگ سیشنز کرکے طریقے وضع کیے جا سکیں جن سے امتیازی سلوک کے دعوؤں کی تحقیقات کی جائیں۔

110 ۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی جاری کردہ رپورٹس میں تمام کارکنوں کو رہائش کی فراہمی میں کوالٹی سٹینڈرڈز برقرار رکھنے کی اہمیت پر زور دیا جاتا رہا، اور ورکنگ کنڈیشنز اور رہائش کی حالتوں کا جائزہ PS2کے غیر امتیازی سلوک اور یکساں مواقع کے اصولوں کے مطابق نہیں لیا گیا۔ ستمبر 2020 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو اطلاع دی کہ وہ پہلے SCAP کو مکمل طور پر نافذ سمجھتے ہیں۔

111 ۔ فروری 2021 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ایک اور تھرڈ پارٹی کنسلٹنٹ (IFC لیبر کنسلٹنٹ B 2021) کو کرائے پر لیا تاکہ کروٹ ہائیڈرو پاور پلانٹ پر ورکنگ کنڈیشنز اور رہائش کی حالتوں کا ریموٹ لیبر جائزہ لیا جائے۔ رپورٹ میں قومیت کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے متعلق کارکنوں کی شکایات پر بحث شامل کی گئی تھی۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کی رپورٹ میں پاکستانی کارکنوں کے بیانات کو اجاگر کیا جن میں حفظان صحت کے خلاف نامناسب رہائش، جسمانی سزا اور زبانی بدسلوکی، اور ٹرانسپورٹ سروسز میں فرق کا ذکر تھا۔ رپورٹ میں ورک سائٹ پر سرزد ہونے غلطیوں پر سپروائزرز کے ردعمل کے بارے استفسار پر انٹرویو لینے والے پاکستانی اور اس کے مقابلے میں غیر پاکستانی انٹرویو لینے والوں کے ردعمل میں نمایاں فرق بھی نوٹ کیا گیا۔[110]

112۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے مارچ 2021 میں دوسرا ضمنی اصلاحی ایکشن پلان تیار کیا۔ اس کا مقصد کارکردگی کے معیار نمبر 2 کی تعمیل میں حائل مسائل کی روک تھام کرنا تھا جو کہ پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان کے بعد باقی ماندہ مسائل تھے۔ مگر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ان معاملات کے پس منظر میں دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں اس طرح کے امتیازی سلوک سے متعلق معاملہ شامل نہیں کیا۔ کارکنوں کی رہائش سے متعلق مسائل کو دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان کی توسیع کی رپورٹ کے مطابق جزوی طور پر طے شدہ قرار دیا گیا۔

113۔ جون 2021 میں منصوبے کی نگرانی کے آغاز کے پانچ سال بعد، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے مزدوروں کو درپیش مسائل کی بنا پر جزوی طور پر کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کو گیارہویں قسط کی ادائیگی روک لی۔[111] تاہم، اسی سال کی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی رپورٹ میں کارکنوں کی رہائش اوردیگر سہولیات کے حوالے سے عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے معیارات پر کوئی توجہ نہیں دی گئی۔ 2022 اور2023 رپورٹ میں خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے پاکستانی کارکنوں کی رہائش میں بہتری کا محسوس کی گئی۔

114۔ 2022 تک انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے یہ مؤقف اختیار کیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے کروٹ منصوبے کے لیے امتیازی سلوک سے متعلق، بالخصوص اُن خدشات کے پیش نظرجو مقامی پاکستانی کارکنوں اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان مختلف سلوک کے حوالے سے سامنے آئے تھے، تربیت جاری رکھی۔

CAO کی تعمیل کا تجزیہ

115۔ شکایت کنندگان نے منصوبہ کے مقام پر خدمات کی فراہمی کے حوالے سے مقامی پاکستانی کارکنوں کے ساتھ امتیازی سلوک کا الزام عائد کیا۔ دفترِ مشیرِ محتسب برائے تعمیل کی تعمیلی جانچ اس بات پر مرکوز ہے کہ آیا انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنی ذمہ داریاں پوری کیں کہ اس کا کلائنٹ کارکنوں کو رہائش اور بنیادی خدمات، مثلاً نقل و حمل اور پانی، کارگردگی کا معیار نمبر 2میں موجود عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے تقاضوں کے مطابق فراہم کر رہا تھا یا نہیں۔ یہ تقاضے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس پر لازم ہیں اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ماحولیاتی و سماجی محنت و توجہ اور نگرانی کی ذمہ داریوں کا حصہ ہیں۔ اگرچہ معیارِ کیفیت اہم ہے، تاہم دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کے لیے بنیادی تعمیلی سوال یہ ہے کہ آیا انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی پائیداری کا ڈھانچہ کے تحت ذمہ داریوں کے مطابق پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان خدمات کی فراہمی میں امتیازی سلوک کے خطرات کی مناسب نشاندہی، جانچ پڑتال اورروک تھام کی یا نہیں، جیسا کہ ارگردگی کا معیار نمبر 2 کے تحت لازم ہے۔

116۔ جیسا کہ پہلے ذکر کیا گیا، کارکنوں کو فراہم کی جانے والی سہولیات میں فرق اُن ممکنہ کارگردگی کے معیار نمبر 2کو خطرات میں شامل نہیں تھا جن کی نشاندہی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی سرمایہ کاری سے قبل جانچ

[110] Out of 42 Pakistani workers interviewed, all reported being verbally abused by supervisors if they made mistakes at work. In contrast, none of the 33 non-Pakistani workers interviewed reported any such incidents.
[111] An anticipated 11th disbursement never occurred, and the disbursement period ended in 2022.

پڑتال کے دوران کی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے ماحولیاتی و سماجی محنت و توجہ کے ریکارڈ سے ظاہر ہوتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کارکنوں میں قومیت کی بنیاد پر مبینہ امتیازی سلوک کے خطرات کی نہ تو نشاندہی کی اور نہ ہی ان کا جائزہ لیا، اور نہ ہی انھیں حل کرنے کے لیے مخصوص ماحولیاتی و سماجی ایکشن پلان اقدامات شامل کیے۔[112] اس کوتاہی کے باعث انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن بغیر کسی منظم منصوبے یا بنیادی معیار کے نگرانی کے مرحلے میں داخل ہوئی، جس کے ذریعے غیر امتیازی رہائش اور متعلقہ خدمات کی مؤثر نگرانی ممکن ہوتی۔

117. اس کے باوجود، نگرانی کے دوران انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اس مسئلے پر بتدریج زیادہ توجہ دی۔ بالخصوص، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے جولائی 2020اور مارچ 2021 میں طے پانے والے دونوں ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے لیے کارکنوں کی رہائش سے متعلق خلاء کو دُور کرنے کے اقدامات شامل کیے۔ پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان کے تحت کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کو منصوبے میں دونوں قومیتوں کے کارکنوں کے ساتھ کام کی جگہ کے طریقہ کار اور سلوک کا جائزہ لینے کا پابند کیا گیا۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے پلانٹ میں کام کے حالات اور ممکنہ امتیازی سلوک کا جائزہ لینے کے لیے دو لیبر کنسلٹنٹ بھی مقرر کیے، اس کے علاوہ خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی باقاعدہ نگرانی بھی جاری رہی۔ تاہم، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ان مشترکہ کوششوں کے باوجود، کئی برسوں تک ارگردگی کا معیار نمبر 2 سے متعلق عدم تعمیل کے خلا سامنے آتے رہے۔ اسی بنا پر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے 2021میں جزوی طور پر مسلسل لیبر مسائل کی وجہ سے گیارہویں قسط روکنے کا فیصلہ کیا۔

118. انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے 2017سے2020 کے دوران سائٹ کے دورے کیے، کنسلٹنٹ کی رپورٹس کا جائزہ لیا، اور تیسرے فریق کے جائزے کا تجزیہ کیا جن میں پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کی رہائش کی حالتوں کا جائزہ لیا گیا تھا، جو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی عمومی ذمہ داریوں کے مطابق تھا۔ 2017 سے 2022 کے درمیان کنسلٹنٹ کی رپورٹس میں بار بار پاکستانی کارکنوں کے لیے رہائشی خدمات کے معیار میں غیر پاکستانی کارکنوں کے مقابلے میں فرق کی نشاندہی کی گئی، بالخصوص صفائی، نکاسئ آب، اور حد سے زیادہ گنجائش کے حوالے سے۔[113] 2017سے 2019 کے دوران کمروں میں ہوا داری کی سہولیات میں بھی فرق سامنے آیا، جہاں غیر پاکستانی کارکنوں کو ایئر کنڈیشننگ فراہم تھی جبکہ پاکستانی کارکنوں کے لیے پنکھوں کی تعداد ناکافی تھی۔ پنکھے فراہم کیے جانے کے بعد اس مسئلے کو بند تصور کیا گیا، تاہم ہوا داری میں فرق کے وسیع تر پہلوؤں پر مزید غور نہیں کیا گیا۔ بعد ازاں، 2020 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کلائنٹ سے رہائشی خدمات بہتر بنانے اور قومیتوں کے درمیان کام کی جگہ کے طریقہ کار اور سلوک کا جائزہ لینے کا مطالبہ کیا۔

119. سال 2020 میں انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنسٹرکشن کنٹریکٹر کی جانب سے کی گئی امتیازی سلوک سے متعلق جائزہ رپورٹ میں بھی پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے لیے پانی اور ہوا داری جیسی خدمات میں فرق کی نشاندہی کی گئی، تاہم اس فرق کو معاہداتی تقاضوں، موسمی حالات، اور ثقافتی عوامل سے منسوب کیا گیا۔ [114]رپورٹ میں خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی جانب سے اٹھائے گئے اُن مسائل کا ازالہ نہیں کیا گیا جن میں خوراک کے اخراجات، مفت لانڈری مشینوں تک رسائی، اور یکساں سینیارٹی، مہارت اور ذمہ داریوں کے حامل کارکنوں کے درمیان ہوا داری کی سہولیات میں فرق شامل تھا۔ اسی طرح، رپورٹ نے اُن خدمات اور اخراجات میں فرق کو بھی نظر انداز کیا جن کی نشاندہی پہلے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی نگرانی کی دستاویزات میں کی جا چکی تھی، مثلاً دوپہر کے کھانے کی سہولیات، لانڈری خدمات، اور خوراک کے اخراجات۔

120. انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات میں مذکورہ بالا مسائل کی واضح نشاندہی نہیں کی گئی، اور نہ ہی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کلائنٹ کی جانب سے پیش کی گئی ثقافتی اور معاہدہ جاتی توجیہات کی مؤثر جانچ یا پیروی کی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان، 2021 میں کارکنوں کی قومیت کی بنیاد پر نمایاں فرق کو دور کرنے کے لیے کوئی مخصوص اقدام شامل نہیں کیا گیا۔ اس عرصے میں نگرانی زیادہ تر رہائش اور متعلقہ خدمات کے مجموعی معیار اور انتظام پر مرکوز رہی، بجائے اس کے کہ یہ جانچا جاتا کہ آیا یہ خدمات کارگردگی کا معیارنمبر 2 کے تحت عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے اصولوں کے مطابق فراہم کی جا رہی ہیں یا نہیں۔

121. دفتر مشیر ِمحتسب برائے تعمیل نوٹ کرتا ہے کہ خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کی رپورٹس میں ابتدائی طور پر

---

[112] CAO notes that this due diligence omission occurred despite the fact there were already approximately 800 workers at the site during pre-construction by April 2016, prior to IFC's loan approval, with some accommodated on-site.[112]
[113] IFC Sustainability Policy para. 45.
[114] According to IFC guidance "There are some circumstances where employers deliberately discriminate on inappropriate grounds. However, in most circumstances discrimination will not tend to be overt, but rather the result of prevailing cultural, social or economic norms." *IFC Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity*

کارکنوں کی رہائش کے حوالے سے امتیازی سلوک کے خدشات کو صراحتاً اور بالواسطہ طور پر کارگردگی کا معیار نمبر 2کی عدم تعمیل کے طور پر اٹھایا گیا تھا۔ بعد کے برسوں میں کنسلٹنٹ نے رہائشی حالات کی نگرانی جاری رکھی، تاہم کارگردگی کا معیارنمبر 2 کے تحت تعمیل کا جائزہ لیتے ہوئے، کارکنوں کی رہائش کا جائزہ مجموعی معیار اور حالت تک محدود رہا، اور اس بات کا جائزہ نہیں لیا گیا کہ آیا قومیتوں کے درمیان رہائشی معیارات میں فرق موجود ہے یا نہیں، یا ایسے فرق سے غیر مساوی سلوک یا امتیاز کا خطرہ پیدا ہوتا ہے۔

122۔ مارچ 2021 میں، دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان کے ذریعے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کارکنوں کی رہائش کے معیارات اور ان سے وابستہ پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی کے خطرات کو کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے لیے گیارہویں قسط سے مشروط کیا۔ تاہم، رہائش اور خدمات میں قومیت کی بنیاد پر فرق کو دور کرنے کے اقدامات، اگرچہ کنسلٹنٹ کی جانب سے مسلسل نوٹ کیے جا رہے تھے، دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں شامل نہیں کیے گئے۔ مزید یہ کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی متوقع گیارہویں قسط کبھی جاری نہ ہو سکی اور ادائیگی کی مدت2022 میں ختم ہو گئی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی دستاویزات اس بات کا ثبوت فراہم نہیں کرتیں کہ کلائنٹ نے دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں شامل رہائشی اقدامات کو اس انداز میں نافذ کیا ہو جس سے غیر مساوی سلوک کا مسئلہ مؤثر طور پر حل ہو سکے۔[115] انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی پائیداری کا ڈھانچہ ماحولیاتی و سماجی تقاضوں کی بروقت تعمیل اور انہیں فیصلہ سازی کے عمل میں شامل کرنے پر زور دیتا ہے۔ اس زمانی تسلسل کی بنیاد پر، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اپنی پائیداری پالیسی کی ذمہ داریوں پر پورا نہیں اتر سکی۔

123۔ پائیداری پالیسی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن سے تقاضا کرتی ہے کہ وہ کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کی نگرانی کرے اور ماحولیاتی و سماجی پہلوؤں کو اپنے فیصلہ سازی کے عمل میں شامل کرے۔ جہاں کلائنٹ کی کارکردگی میں خامیاں سامنے آئیں، وہاں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن پر لازم ہے کہ وہ ان خامیوں کے ازالے کے لیے کلائنٹ کے ساتھ کام کرے۔ اس معاملے میں، اگرچہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو نگرانی کے ابتدائی مرحلے میں ہی ممکنہ امتیازی رہائشی حالات کا علم ہو گیا تھا اور پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں اس مسئلے کے جائزے کے لیے کلائنٹ کی کارروائی شامل کی گئی تھی، تاہم اس جائزے میں موجود خامیوں کی نشاندہی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نہ کر سکی۔ دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں کارکنوں کی قومیت کی بنیاد پر نمایاں فرق کو دُور کرنے کے لیے کوئی مخصوص اقدام شامل نہیں کیا گیا۔ تقسیم کی گیارہویں قسط کو جزوی طور پر حل نہ ہونے والے لیبر مسائل کی وجہ سے روک لیا گیا۔ یہ تاخیر — منصوبے کی نگرانی اور تعمیر کے پانچ سال بعد انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے سرمائے کا نقصان کے نقصان کا باعث بنی اور ممکنہ امتیازی طرزِ عمل کو جاری رہنے دیا۔لہذا، رہائش کے حوالے سے مستقل مسائل کو حل کرنے کے لیے IFC کی کوششوں کو تسلیم کرتے ہوئے، **CAO نے دیکھا کہ IFC نے پائیداری کی پالیسی (پیرا 7 اور 45) کے تحت اپنے کلائنٹ کی نگرانی کرنے کے لیے اپنی ذمہ داریوں کو پورا نہیں کیا تاکہ وہ PS12 اور PS12 کے مطابق کام کی جگہ پر منصفانہ کام کے حالات، غیر امتیازی سلوک، اور مساوی مواقع فراہم کرے۔**

متعلقہ نقصان کا CAOجائزہ

124۔ **CAO اس نتیجے پر پہنچا ہے کہ شکایت کنندگان کو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی عدم تعمیل کے باعث نقصان پہنچنے کے شواہد موجود ہیں۔ ہائیڈرو پاور منصوبے کے مقام پر مقامی پاکستانی کارکنوں کے ساتھ رہائش کی فراہمی میں غیر مساوی سلوک کی مسلسل رپورٹس نے غالباً متاثرہ افراد پر منفی سماجی اثرات مرتب کیے۔** سلامتی، خدمات اور رہائشی معیارات سے متعلق مخصوص خدشات براہِ راست پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے ساتھ سلوک میں واضح فرق سے جڑے ہوئے ہیں۔ مستقل طور پر بے ضابطگیاں سامنے آتی رہیں، جن میں ایک کمرے میں ضرورت سے زیادہ کارکنوں کی رہائش، کمروں میں ہوا داری کی سہولیات میں فرق، خوراک کے زیادہ اخراجات، اور نقل و حمل، لانڈری کی خدمات، کھانے کے مقامات، اور صفائی یا فنگس کی آلودگی سے متعلق مختلف سلوک اور رویے شامل تھے۔[116]دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نوٹ کرتا ہے کہ دفتر مشیرِ محتسب برائے کنسلٹنٹ کو2017 میں ہی رہائش کے معیار اور کارکنوں کے معاہدہ جاتی حقوق میں فرق کی رپورٹس کا علم ہو گیا تھا۔ 2021 میں، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کی نگرانی کے آغاز کے پانچ سال بعد، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کے لیبر کنسلٹنٹ Bنے پاکستانی کارکنوں کے بیانات رپورٹ کیے جن میں غیر صحت بخش اور ناموزوں رہائش، اور سہولیات و نقل و حمل کے حوالے سے پاکستانی اور غیر پاکستانی کارکنوں کے درمیان مختلف سلوک کی نشاندہی کی گئی۔ یہ تمام مسائل وہی تھے جو پہلے بھی دفتر مشیرِ محتسب

[115] Relevantly, the second SCAP was being implemented at time when project construction was near completion, and thus, the project was preparing for operation phase.

[116] The issue of overcrowded accommodation was addressed by May 2022, with supervision documentation indicating that each worker had a minimum of four-square meters of space per worker. The issue of laundry services was addressed in February 2020, when supervision documentation recorded that 22 new machines were installed in the Pakistani accommodations.

برائے تعمیل کی نگرانی کی دستاویزات میں رپورٹ ہو چکے تھے۔

125۔ اپریل2022 میں، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کے مشن کے دوران، کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈنے بتایا کہ کمروں کی رہائش سے متعلق مسائل بنیادی طور پر کووڈ-19 وباء سے قبل، بالخصوص افرادی قوت کے عروج کے ادوار میں، زیادہ نمایاں تھے، جب بعض اوقات 8 سے 10 پاکستانی کارکن ایک ہی کمرہ استعمال کرتے تھے۔ وقت کے ساتھ ان حالات میں بہتری آئی اور فی کمرہ رہائشیوں کی تعداد کم ہو کر 4 رہ گئی۔ تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی لمیٹڈ کی ایک داخلی تحقیقات نےزیادہ افراد والے کمروں کی وجہ ثقافتی ترجیحات اور پاکستانی کارکنوں کی باہمی رضامندی کو قرار دیا، جو ایک ساتھ رہنا چاہتے تھے۔ تاہم، منصوبے کی تعمیر کے ایک قابلِ ذکر عرصے کے دوران، شکایت کنندگان کی رپورٹس اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات اس امر کی نشاندہی کرتی ہیں کہ پاکستانی کارکنوں کو فراہم کی جانے والی رہائش اور خدمات، غیر پاکستانی کارکنوں کے مقابلے میں کمتر تھیں۔

4.3.3تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق نگرانی

مسئلے کی وضاحت

126۔ جولائی2020 کی کروٹ ہائیڈرو-03 شکایت، جو عوامی لیبر یونین کی جانب سے دو یونینوں بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل اور پاکستان فیڈریشن بلڈنگ و وڈ ورکرز نے دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل میں جمع کرائیں جن میں الزام عائد کیا گیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے2017 میں یونین کے قیام اور اس کے اندراج کے عمل میں مداخلت کی۔ یونینوں نے یہ بھی الزام لگایا کہ عوامی لیبر یونین کے اراکین کو جرمانوں، دھمکیوں، جھوٹے الزامات اور بلاجواز برطرفیوں کا سامنا کرنا پڑا، اور یہ کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے ناکافی اجرت ادا کی۔ مزید برآں، شکایت کنندگان نے الزام لگایا کہ کروٹ منصوبے کی تعمیراتی سائٹ پر ایک دوسری یونین، سوشل ہائیڈرو لیبر یونین، دراصل کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے زیر اثر ایک "پیلی یونین" تھی۔ ان کے مطابق، عوامی لیبر یونین کے برعکس SHUکو تیزی سے رجسٹر کر لیا گیا، جو ممکنہ طور پر عوامی لیبر یونین کی اجتماعی سودا کاری معاہدہ کے ایجنٹ کے طور پر شناخت کو کمزور کرنے کی حکمتِ عملی تھی، کیونکہ پاکستانی قانون کے تحت کارکن ایک سے زیادہ یونین میں شامل نہیں ہو سکتے۔[117]شکایت کنندگان نے یہ بھی الزام لگایا کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹ کے سیکیورٹی انتظامات نے ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں اور کارکنوں کے حقوق پر منفی اثر ڈالا۔ بالخصوص، ان کا کہنا تھا کہ ہائیڈرو پاور پلانٹ پر بھاری فوجی سیکیورٹی کی موجودگی کے باعث عوامی لیبر یونین کے منتظمین کو سائٹ تک رسائی نہیں دی گئی، جبکہ کارکنوں کے لیے فوجی موجودگی نے ایک خوف زدہ ماحول پیدا کیا، جس سے ان کی تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی گفت و شنید میں حصہ لینے کی صلاحیت متاثر ہوئی۔

IFCکے متعلقہ تقاضے

127۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کا کارکردگی کا معیارنمبر 2 ، جس پر کلائنٹس کو عمل کرنا، لازم ہے، منصفانہ، محفوظ اور صحت مند کام کے حالات، اجتماعی گفت و شنید کے حق، اور کارکنوں کی تنظیموں کے قیام کے حق پر زور دیتا ہے۔ ارکردگی کا معیارنمبر2 (پیراگراف13) کے مطابق، جہاں قانونی پابندیاں موجود ہوں، کلائنٹس کو شکایات کے اظہار کے متبادل طریقۂ کار میں رکاوٹ نہیں ڈالنی چاہیے۔ کلائنٹس کو کارکنوں کو تنظیم سازی یا اجتماعی گفت و شنید سے باز رکھنے کی کوشش نہیں کرنی چاہیے اور نہ ہی کارکنوں کے نمائندوں کے ساتھ غیر منصفانہ رویہ اختیار کرنا چاہیے۔کارکردگی کا معیارنمبر 2(پیراگراف 14) کے تحت، کلائنٹ نہ تو کارکنوں کو نمائندے منتخب کرنے، تنظیمیں بنانے یا ان میں شامل ہونے، یا اجتماعی گفت و شنید سے روک سکتا ہے، اور نہ ہی اس بنیاد پر کسی قسم کا امتیاز یا انتقامی کارروائی کر سکتا ہے۔ رہنمائی نوٹس (جو کارکردگی کے معیار ات کے مطابق ہیں) کارکنوں کی تنظیموں کی آزادی اور آجر کی مداخلت کی ممانعت کی وضاحت کرتے ہیں، اور عدم امتیاز و عدم انتقامی کارروائی کے اصولوں کو تقویت دیتے ہیں۔ یہ نوٹس کلائنٹس کو تنظیموں کے قیام کی حوصلہ شکنی سے باز رہنے، نمائندوں تک رسائی دینے، اور ملاقاتوں کے مواقع فراہم کرنے کی ہدایت دیتے ہیں۔[118]

128۔ کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کے علاوہ، کلائنٹس پر لازم ہے کہ وہ میزبان ملک کے قابلِ اطلاق قومی قوانین کی بھی

[117] According to the complainants, the trade union was created by KPCL to interfere with the functioning of the other trade union. According to section 3(a) of the IRA (Industrial Relations Act) no worker shall be entitled to be a member of more than one trade union. ILO defines a yellow union as a union which is established by and/or under the influence and control of an employer. ILO Glossary of Industrial Relations and Related Terms, 1996, pg. 3. Available here: https://officecao.org/44rhDiC.

[118] IFC Performance Standard Guidance Note 2 (2012), paras. 37 and 38. Available here: https://bit.ly/4iCHSrQ.

پابندی کریں، بشمول وہ قوانین جو بین الاقوامی ذمہ داریوں کے نفاذ سے متعلق ہوں۔[119] کارگردگی کے معیار نمبر 2، عالمی ادارہ محنت کے بنیادی کنونشنز کا حوالہ دیتا ہے، جن میں کنونشن نمبر 87 (تنظیم سازی کی آزادی) اور کنونشن نمبر98 (تنظیم سازی اور اجتماعی گفت و شنید کا حق) شامل ہیں۔[120] پاکستان نے دونوں کنونشنز کی توثیق کر رکھی ہے، اس لیے وہ ان حقوق کے تحفظ کا پابند ہے۔ آئینِ پاکستان انجمن سازی اور یونین بنانے کے حق کی ضمانت دیتا ہے، معقول قانونی پابندیوں کے ساتھ۔ 2010 کے بعد لیبر قوانین صوبوں کو منتقل ہو چکے ہیں، جس کے نتیجے میں پنجاب انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ جیسے علاقائی قوانین نافذ ہیں، جو وفاقی صنعتی تعلقات ایکٹ سے مشابہت رکھتے ہیں۔[121] اس کے تحت، ہر صوبے کا محکمہ محنت/لیبر ڈیپارٹمنٹ کمپنی سائٹس پر یونینوں کے اندراج کا ذمہ دار ہے۔

129۔ کروٹ منصوبے کی سائٹ پر سیکیورٹی کی موجودگی کے حوالے سے، کارکردگی کا معیار نمبر 4 کمیونٹی صحت، سلامتی اور سیکیور ٹی ، کاروباری سرگرمیوں کے تحفظ کے دوران منصوبے سے متاثرہ افراد کو لاحق ممکنہ خطرات کو تسلیم کرتا ہے۔ کارکردگی کا معیار نمبر 4 کمپنیوں کو ذمہ دارانہ سیکیورٹی طریقۂ کار اپنانے کی رہنمائی دیتا ہے، جن میں سیکیورٹی مینجمنٹ پلان کی تیاری، انسانی حقوق پر سیکیورٹی عملے کی تربیت، اور شکایات کے ازالے کے نظام کا قیام شامل ہے۔ ان تقاضوں کا مقصد یہ یقینی بنانا ہے کہ افراد اور املاک کا تحفظ متعلقہ انسانی حقوق کے اصولوں کے مطابق اور مقامی آبادی کے لیے خطرات کو کم سے کم رکھتے ہوئے کیا جائے۔[122]

IFCکے اقدامات

عوامی لیبر یونین ALUکی رجسٹریشن

130۔ مئی 2017میں، عوامی لیبر یونین نے ضلع پنجاب میں ڈسٹرکٹ لیبر آفیسر (رجسٹرار ٹریڈ یونین، راولپنڈی) کے پاس رجسٹریشن کے لیے درخواست دی، تاہم ابتدائی طور پر اسے مسترد کر دیا گیا۔ [123] پہلی درخواست اگست 2017 میں دائرۂ اختیار کی بنیاد پر خارج کر دی گئی، اور اکتوبر2917 میں دی گئی دوسری درخواست جنوری 2018 میں مسترد کر دی گئی۔ تاہم، مئی 2018 میں پنجاب لیبر کورٹ میں کامیاب اپیل کے بعد، جون2018 میں عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کی توثیق ہو گئی۔ [124]اکتوبر 2018 میں، عوامی لیبر یونین نے اس وقت کروٹ منصوبے کی افرادی قوت کے ایک تہائی سے زائد پر مشتمل رکنیت کی فہرست ڈسٹرکٹ لیبر آفیسر کو جمع کراتے ہوئے سائٹ کی اجتماعی سودا کاری معاہدہ ایجنٹ کے طور پر شناخت کی درخواست دی۔ تاہم، شکایت کنندگان کے مطابق کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ یونین کی شناخت کو مسلسل چیلنج کرتا رہا۔[125]

131۔ سال 2017 کے بعد سے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کے دوران، خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسل نے منصوبے پر کسی باقاعدہ رجسٹرڈ کارکن تنظیم کی موجودگی کی نگرانی کی۔ تاہم، اس عرصے میں تیار کی گئی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات میں عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن میں تاخیر یا اس میں کسی فریق کے کردار کا ذکر موجود نہیں۔ اپریل تا اگست 2018 کی نگرانی رپورٹ میں خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے ایک رجسٹرڈ لیبر یونین کی موجودگی نوٹ کی، مگر اس کا نام درج نہیں کیا۔

132۔ جنوری 2019 میں، عوامی لیبر یونین اور بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل نے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو ایک باضابطہ خط ارسال کیا جس میں ہائیڈرو پاور تعمیراتی سائٹ پر کارکنوں کے حقوق کی مبینہ خلاف ورزیوں کی نشاندہی کی گئی۔اس خط میں"کم از کم قانونی تقاضوں کی عدم تعمیل، یونین رہنماؤں کی انتقامی کارروائی، اور یونین رجسٹریشن کے عمل میں حکومتی مداخلت" کے الزامات شامل تھے۔ خط میں یہ بھی کہا گیا کہ عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کی منظوری کے بعد، پولیس اہلکاروں نے محکمہ محنت سے اس کی وجوہات کے بارے میں استفسار کیا۔[126] فروری 2019 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے بلڈنگ اینڈ ووڈ

[119] IFC Performance Standards (2012), Overview, para. 5. Available at: https://officecao.org/3WwBwRH.
[120] ILO Conventions 87 and 98, Available here: https://officecao.org/4i6MJl6 and https://officecao.org/4h4IUvz.
[121] Available at: https://officecao.org/3H8eImU.
[122] IFC Performance Standard 4, para. 2. Available here: https://bit.ly/3Rqk6n3.
[123] The District Labor Officer in Pakistan is responsible for administering labor laws and policies at the district level. The officer works under the Directorate of Labor Welfare. Available here: https://labour.punjab.gov.pk/.
[124] In its 2018 ruling on ALU's registration, the court recited the history of registration proceedings and focused on the rationale and decisions of the Registrar's Office (the respondent) regarding a lack of jurisdiction. At paragraph 19, the court asserts that the Registrar's decision to dismiss the union's registration was "totally against the law and natural justice." Karot Hydro-03 Complaint Annex 3 Rawalpindi Court Ruling 29 May 2018– Appeal No 01/2018.
[125] Karot Hydro-02 complaint can be reviewed at https://officecao.org/4e7ht48.
[126] Karot Hydro-03 complaint, Annex 4, https://officecao.org/44hG03B.

ورکرزانٹرنیشنل کو جواب دیتے ہوئے کہا کہ اس نے منصوبے میں کارکردگی کے معیارات کی تعمیل کے لیے نمایاں وسائل مختص کیے ہیں، منصوبے کی قریبی نگرانی کی جا رہی ہے، خدشات کلائنٹ کے ساتھ شیئر کیے گئے ہیں، اور اصلاحی اقدامات کی منظوری دی گئی ہے۔[127]

133۔ فروری2019 میں عوامی لیبر یونین اور بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرزانٹرنیشنل کی جانب سے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو پیش کردہ چارٹر آف ڈیمانڈز میں یہ دعویٰ کیا گیا کہ"سابق ڈسٹرکٹ لیبر آفیسر نے کروٹ منصوبے کی مینجمنٹ کے ساتھ ملی بھگت کے ذریعے یونین کی قانونی رجسٹریشن میں رکاوٹ ڈالی"، جو یونین کی جانب سے رجسٹریشن میں تاخیر اور مبینہ مداخلت کی پس منظر کی وضاحت کرتا ہے۔

134۔ خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات میں عوامی لیبر یونین کی جانب سے اٹھائے گئے لیبر مسائل درج تو کیے گئے، تاہم کلائنٹ کے ممکنہ کردار—یعنی یونین کی رجسٹریشن میں تاخیر—کا کوئی باقاعدہ تجزیہ یا جانچ نہیں کی گئی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے جنوری کے خط اور فروری کے چارٹر آف ڈیمانڈز کے جواب میں یونینوں کے خدشات کو باضابطہ طور پر تسلیم کیا، اور بعد ازاں عوامی لیبر یونین ، بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرزانٹرنیشنل اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی مینجمنٹ کے ساتھ متعدد ملاقاتیں اور بات چیت کی ، جن میں اگست 2019 اور جنوری 2020 میں بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرزانٹرنیشنل کے ساتھ دو کانفرنس کالز بھی شامل تھیں۔ تاہم، عوامی لیبر یونین کے مطابق، ان ملاقاتوں میں اٹھائے گئے بنیادی لیبر مسائل حل نہیں کیے گئے۔

135۔ سال 2020 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے لیبر کنسلٹنٹ Aکو منصوبے میں تنظیم سازی کی آزادی کا جائزہ لینے کے لیے مقرر کیا، جس میں پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کا ایک وسیع قانونی جائزہ بھی شامل تھا۔ مارچ 2021 میں، کنسلٹنٹ نے ایک رپورٹ مکمل کی جس میں کام کی جگہ پر ٹریڈ یونین کے اندراج کا طریقۂ کار، آجر کے تعین کے معیارات، اور رجسٹریشن تنازعات کی صورت میں اپیل کے طریقۂ کار کا تجزیہ کیا گیا۔

136۔ سال 2021میں، عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کے تقریباً تین سال بعد، یہ تصدیق ہوئی کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی مینجمنٹ نے غلط آجر کے اندراج کی بنیاد پر عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کو چیلنج کیا تھا۔ رجسٹرار نے 2017میں دائرۂ اختیار کے مسائل کی بنا پر عوامی لیبر یونین کی درخواست مسترد کی تھی اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ سے اس بات کی تصدیق کے لیے رابطہ کیا تھا کہ عوامی لیبر یونین کے عہدیداران کمپنی کے ملازم ہیں یا نہیں۔

کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ اور SHU کی سرگرمیاں

137۔ سال 2019 کے بعد سے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی منصوبہ جاتی نگرانی میں تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق مسائل شامل رہے، جن میں خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کے ذریعے نگرانی، کلائنٹ اور منصوبہ جاتی مینجمنٹ کے ساتھ براہِ راست روابط، اور عوامی لیبر یونین ، بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرزانٹرنیشنل اور پاکستان فیڈریشن بلڈنگ و وڈ ورکرز کے ساتھ تعامل شامل تھا۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے لیبر مسائل اور کارگردگی کا معیارنمبر 2 کے خطرات کا جائزہ لیا، لیبر کنسلٹنٹ Aکے ذریعے گہرائی میں تنظیم سازی کی آزادی کا تجزیہ کروایا، پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق دفعات شامل کیں، اور عمومی طور پر ضمنی اصلاحی ایکشن پلان اور کارگردگی کا معیارنمبر 2 کی نگرانی کی۔

138۔ جولائی2019 میں، SHUنے سائٹ پر کام کرنے کے لیے رجسٹریشن کی درخواست دی اور اگست کے آخر تک رجسٹر ہو گئی۔ SHU کی رجسٹریشن سے چند دن قبل، عوامی لیبر یونین نے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو آگاہ کیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ SHU کی حمایت کر رہا ہے، جسے عوامی لیبر یونین نے اپنی اجتماعی شناخت کو کمزور کرنے کے لیے قائم کی گئی"پیلی یونین"قرار دیا۔[128] تاہم، مارچ 2021میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیبر کنسلٹنٹ اے نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ SHU کے قیام کے پیچھے کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی مینجمنٹ کے کردار کے ٹھوس شواہد موجود نہیں ہیں۔[129]

---

[127] Karot Hydro-03 complaint, Annex 5, https://officecao.org/44hG03B.

[128] A yellow union is a trade union that is not truly independent, as it is controlled or heavily influenced by the company and responds to its own interests instead of those of the workers. As defined by the ILO Glossary of Industrial Relations and Related Terms, 1996, pg. 3. Available here: https://officecao.org/4k9w3dH.

[129] In August 2022, CAO received a complaint from the president of the SHU in relation to IFC's investment in KPCL, The complaint cited issues related to lack of access to the project site to carry out labor union activities and the company's role in facilitating the collective bargaining agreement referendum process. On December 12, 2024, as a result of the

سائٹ کی سیکیورٹی

139. کروٹ منصوبے کی سائٹ پر سیکیورٹی کا انتظام نجی سیکیورٹی اہلکاروں اور پاکستانی فوج دونوں کے ذریعے کیا جاتا ہے، جہاں فوج ہائیڈرو پاور پلانٹ تک رسائی کی نگرانی کرتی ہے۔

140. سال 2017 اور2018 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ابتدائی نگرانی کے دوران، کارگردگی کا معیار نمبر 4کے تناظر میں کمیونٹی صحت، سلامتی اور سیکیورٹی سے متعلق امور کا جائزہ لیا گیا، تاہم اس دوران کارکنوں کی تنظیم سازی کی آزادی کے حوالے سے کوئی شواہد ریکارڈ نہیں کیے گئے۔ اس جائزے میں پاکستان-چین اقتصادی راہداری کے تحت سائٹ پر فوجی اہلکاروں کی مستقل موجودگی اور نجی سیکیورٹی کی موجودگی کا ذکر تو کیا گیا، [130]لیکن سخت سیکیورٹی چیکس کو تنظیم سازی کی آزادی کے مسائل سے منسلک نہیں کیا گیا۔

141. سال 2019 میں، بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل اور عوامی لیبر یونین نے کروٹ منصوبے کی سائٹ پر سیکیورٹی انتظامات اور ان کے تنظیم سازی کی آزادی پر اثرات کا مسئلہ اٹھایا۔ یونینوں نے الزام لگایا کہ سیکیورٹی اہلکاروں کی جانب سے یونین رہنماؤں اور اراکین کو ہراساں کیا گیا، یونین سرگرمیوں کو روکا گیا، اور عوامی لیبر یونین کے جنرل سیکریٹری اور صدر کو کارکنوں کے مسائل اٹھانے کے لیے منصوبہ جاتی علاقے میں داخل ہونے سے روکا گیا۔ تاہم، 2019میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیبر کنسلٹنٹA کی جانب سے لیے گئے جائزے میں تنظیم سازی کی آزادی کے تناظر میں سیکیورٹی امور کا جائزہ شامل نہیں تھا۔ اگلے سال، 2020 میں، یہی مسئلہ عوامی لیبر یونین اور بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل کی جانب سے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو بھیجے گئے ایک شکایتی خط میں دوبارہ اٹھایا گیا۔ بعد ازاں، خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے رپورٹ کیا کہ فوج کی جانب سے مقامی کارکنوں کے ساتھ داخلے کے وقت سخت تلاشیوں اور جارحانہ رویے کے ذریعے امتیازی سلوک کیا گیا۔ اس کے جواب میں تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ نے دعویٰ کیا کہ اس نے منصوبے کے سیکیورٹی دفتر سے بات کی اور فوجیوں کو کارکنوں کے ساتھ زیادہ باوقار رویہ اختیار کرنے کی ہدایت کی۔

142. سال 2021 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے دوبارہ لیبر کنسلٹنٹ Aکو تنظیم سازی کی آزادی سے متعلق الزامات کی جانچ کے لیے مقرر کیا، جن میں یہ الزام بھی شامل تھا کہ مینجمنٹ ایک یونین رہنما کو سائٹ تک رسائی کی اجازت نہیں دے رہی۔ اس جائزے میں یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ سائٹ سے باہر کے، غیر ملازم یونین رہنما، دیگر غیر ملازم مہمانوں کی طرح ہی سیکیورٹی ضوابط کے تابع ہیں، جن کے تحت 48 گھنٹے پہلے اطلاع دینا لازم ہے۔

143. سال 2021 میں ہی، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور اس کے کلائنٹ نے جاری کارگردگی کے معیارنمبر 2 کی خامیاں دُور کرنے کے لیے ایک دوسرا ضمنی اصلاحی ایکشن پلان طے کیا۔ اس منصوبے میں یونین کی سائٹ تک رسائی کو یقینی بنانے کے اقدامات اور سیکیورٹی مینجمنٹ پلان کا اپ ڈیٹ شامل تھا، جس میں کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی جانب سے فوج کے نام ایک تحریری بیان شامل کیا گیا کہ پلانٹ آپریٹر انسانی حقوق کے تحفظ اور طاقت کے استعمال سے متعلق بین الاقوامی معیارات کا پابند ہے۔

144. سال 2022میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے تنظیم سازی کی آزادی اور سیکیورٹی کے باہمی مسئلے پر نگرانی اور مشاورت جاری رکھی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی دستاویزات میں یونین کے عدم مداخلت سے متعلق کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے اقدامات میں پیش رفت تو نوٹ کی گئی، تاہم ٹریڈ یونین کی جانب سے شکایات بھی جاری رہیں۔ دسمبر 2022 میں، خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی رپورٹ میں نشاندہی کی گئی کہ یونین سے وابستہ کارکنوں نے شکایت کی کہ نقل و حرکت اور رسائی کی پابندیوں کے باعث وہ نہ سائٹ پر اور نہ ہی سائٹ سے باہر یونین نمائندوں سے مؤثر طور پر ملاقات کر سکتے تھے، جس کے نتیجے میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اس مسئلے کو مزید نگرانی کے لیے دوبارہ کھولا۔ اپریل2022 میں دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کے مشن کے دوران، سائٹ پر پاکستانی فوجی اہلکاروں اور نجی سیکیورٹی عملہ موجود پایا گیا۔

CAOکا تجزیہ

عوامی لیبر یونین اور سیکیورٹی فورسز

---

voluntary dispute resolution process, the Parties reached and signed a full settlement agreement, which is available at https://officecao.org/3IAS47A.

[130] The Middle East Institute has reported that Pakistan's military maintains a substantial security force of over 10,000 soldiers to protect Chinese workers and safeguard China-Pakistan Economic Corridor (CPEC) projects. Naade Ali. *Pakistan's Deepening Strategic Reliance on China (*Middle East Institute, 2024), https://officecao.org/3GbBXMC. For more information on the economic corridor see https://cpec.gov.pk/.

145. پاکستان نے عالمی ادارہ محنت کے بنیادی کنونشنز کی توثیق کر رکھی ہے جو تنظیم سازی کی آزادی کے حقوق کا تحفظ کرتے ہیں۔ تاہم، انٹرنیشنل ٹریڈ یونین کنفیڈریشن اور عالمی ادارہ محنت کی رپورٹس کے مطابق، پاکستان میں قوانین کارکنوں کی تنظیم سازی کی آزادی کو محدود کرتے ہیں اور اینٹی یونین امتیاز کے خلاف ناکافی تحفظ فراہم کرتے ہیں۔ عملی طور پر، تنظیم سازی کی آزادی کو اکثر حکومتی دباؤ، امتیازی اقدامات، اور ٹریڈ یونین سرگرمیوں میں مداخلت کے ذریعے محدود کیا جاتا ہے۔ ان پابندیوں میں یونین رجسٹریشن، نمائندگی، اور اجتماعی گفت و شنید پر قدغن/ممانعت شامل ہیں۔[131] انسانی حقوق پر کام کرنے والی غیر سرکاری تنظیموں نے بھی پاکستان کے یونین رجسٹریشن نظام کو کارکنوں کی تنظیم سازی کی آزادی کے لیے غیر ضروری رکاوٹیں قرار دیا ہے۔[132]

146. یہ قومی تناظر براہِ راست کارگردگی کا معیار نمبر 2 کے پیراگراف نمبر 13 اور14سے متعلق ہے، جو انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس سے تقاضا کرتا ہے کہ وہ کارکنوں کے تنظیم سازی، اجتماعی گفت و شنید، اور نمائندوں کے ساتھ بلا رکاوٹ اور بلا انتقامی کارروائی روابط کے حقوق کا احترام کریں۔

147. اس تناظر کے باوجود، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نے دسمبر 2016سے فروری 2019 تک انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کے ریکارڈ میں کوئی ایسا ثبوت نہیں پایا جس سے ظاہر ہو کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے منصوبے سے متعلق ٹریڈ یونینوں اور تنظیم سازی کی آزادی کے بارے میں معلومات اکٹھی کی ہوں یا انہیں دستاویزی شکل دی ہو۔ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو کوئی ایسا ثبوت بھی نہیں ملا کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو 2017اور 2018 میں عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کی کوششوں یا اکتوبر2018 میں دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل ایجنٹ کے طور پر شناخت کی درخواست کا علم تھا۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کو عوامی لیبر یونین کی جانب سے شناخت کی درخواست اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی مبینہ مداخلت کا علم فروری 2019 میں چارٹر آف ڈیمانڈز موصول ہونے کے بعد ہوا۔

148. سال 2019 اور2020 میں، خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے عوامی لیبر یونین اور بلڈنگ اینڈ ووڈ ورکرز انٹرنیشنل کی جانب سے اٹھائے گئے تنظیم سازی کی آزادی کے مسائل کی نگرانی کی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے 2021میں ہائیڈرو پاور پلانٹ پر ان مسائل کا اپنا جائزہ لیا۔ دسمبر2019 میں لیبر کنسلٹنٹ Aکی لیبر جائزہ میں اس بات کی نشاندہی کی گئی کہ اضافی معلومات جمع کرنے میں کوتاہی ہوئی۔ مزید برآں، 2021 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے جائزے میں سائٹ کی سیکیورٹی کے طریقۂ کار اور ان کے تنظیم سازی کی آزادی پر اثرات، بشمول یونین اور غیر یونین کارکنوں کے ساتھ ممکنہ مختلف سلوک، کے بارے میں تفصیلی معلومات شامل نہیں تھیں۔ اس جائزے میں یہ بھی نہیں دیکھا گیا کہ آیا سیکیورٹی اقدامات نے یونین سرگرمیوں کو روکا یا یونین اور غیر یونین کارکنوں کے درمیان امتیاز کو فروغ دیا۔ اس نوعیت کی معلومات کے بغیر، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیے کارگردگی کا معیارنمبر 2 کے تحت عدم تعمیل کے خطرات اور اثرات کا مؤثر انداز میں جائزہ لینا ممکن نہیں تھا۔

149. لہٰذا، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل اس نتیجے پر پہنچتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اپنی انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی پائیداری کا ڈھانچہ (پیراگراف7 اور45) کے تحت ذمہ داریوں پر پورا نہیں اتری کہ وہ مناسب وقت کے اندر اپنے کلائنٹ کی جانب سے تنظیم سازی کی آزادی کے تقاضوں پر عمل درآمد سے متعلق تفصیلی شواہد اکٹھے کرے، اور نتیجتاً اس کے پاس یہ یقینی بنانے کے لیے مناسب نگرانی کی بنیاد موجود نہیں تھی کہ کلائنٹ نے کارکنوں کو تنظیم سازی، اجتماعی گفت و شنید، اور کارکن نمائندوں کے ساتھ روابط کے باعث حوصلہ شکنی، امتیازی سلوک یا انتقامی کارروائی کا نشانہ نہیں بنایا، جیسا کہ کارگردگی کے معیارنمبر 2 کے پیراگراف 13 اور 14 میں لازم ہے۔

<u>سوشل ہائیڈرو لیبر یونین</u>

150. اگرچہ SHU کی درخواست کو منصوبے کی یونین کے طور پر کہیں زیادہ تیزی سے نمٹا لیا گیا، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو کوئی ایسا ثبوت نہیں ملا کہ رجسٹرار نے SHU کی رجسٹریشن کے عمل کے دوران کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کو مطلع کیا ہو، یا یہ کہ عوامی لیبر یونین کے کلائنٹ نے SHU کی رجسٹریشن کی حمایت یا مخالفت کی ہو۔ اس کے برعکس، جب عوامی لیبر یونین نے رجسٹریشن کے لیے درخواست دی تو رجسٹرار نے کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ سے رابطہ کر کے اس بات کی تصدیق کی کہ عوامی لیبر یونین کے عہدیداران کمپنی کے ملازم ہیں، جو رجسٹرار کی واجب العنایتی کا حصہ تھا اور بعد ازاں دائرۂ اختیار کی بنیاد پر درخواست مسترد کرنے کی وجہ بنا۔ اس کے برعکس، جولائی 2019 میں SHU کی درخواست اور اگست2019 میں اس کی منظوری کے دوران، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو کوئی ایسی معلومات نہیں ملیں جن سے ظاہر ہو کہ رجسٹرار نے اسی نوعیت

---

[131] ITUC Global Rights Index, June 2014, available here: https://officecao.org/3ZVpJyt; and ILO Pakistan Decent Work Country Programme III (2016-2020), September 2016, available here: https://officecao.org/3RdpOsI.
[132] Human Rights Watch, No Room to Bargain (January 2019), https://officecao.org/4i9sXo4.

کی تصدیق کے لیے کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ سے رابطہ کیا ہو۔ یہ فرق یونین درخواستوں کے طریقۂ کار میں انصاف اور یکسانیت کے حوالے سے سنگین خدشات کو جنم دیتا ہے۔[133]

151. **دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ عوامی لیبر یونین نے عوامی لیبر یونین کے ان دعوؤں کی مؤثر نگرانی کی کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے سوشل ہائیڈرو لیبر یونین (SHU) کو قائم کرنے اور اس کی معاونت کے ذریعے عوامی لیبر یونین کی یونین سرگرمیوں میں مداخلت کی، جس میں اس مسئلے کا جائزہ لینے کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیبر کنسلٹنٹ A کی تعیناتی بھی شامل تھی۔** کنسلٹنٹ کسی حتمی نتیجے تک نہیں پہنچ سکا، اور دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کی تفتیش، جس میں دونوں ٹریڈ یونینز کے نمائندوں کے انٹرویوز بھی شامل تھے، عوامی لیبر یونین کی سرگرمیوں میں SHU کے ذریعے کلائنٹ کی مداخلت کے نتیجے تک پہنچنے کے لیے ناکافی شواہد فراہم کرتی ہے۔ مزید برآں، SHUکے نمائندوں نے اگست 2022 میں دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو ایک شکایت جمع کرائی جس میں الزام لگایا گیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ ان کی سائٹ تک رسائی اور کارکنوں کی نمائندگی کی صلاحیت کو محدود کر رہی ہے۔ اس رپورٹ کی تیاری کے وقت تک، کروٹ ہائیڈرو-07 شکایت تنازع کے حل کے عمل میں نگرانی کے بعد بند کر دی گئی ہے۔[134]

متعلقہ نقصان کا جائزہ

152. **انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی میں موجود خامیوں—بالخصوص عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن میں تاخیر، سائٹ تک رسائی پر پابندیوں، اور تنظیم سازی کی آزادی (FOA) پر سیکیورٹی سے متعلق اثرات کے بارے میں بروقت اور تفصیلی معلومات اکٹھی کرنے میں ناکامی—نے اس کی اس صلاحیت کو محدود کر دیا کہ وہ اس امر کو یقینی بناتی کہ کلائنٹ کارکنوں کے تنظیم سازی اور اجتماعی سودا کاری کے حقوق کے احترام سے متعلق کارکردگی کے معیار 2 کے تقاضوں کو پورا کرے۔ ان خامیوں کو مجموعی طور پر دیکھتے ہوئے، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل اس نتیجے پر پہنچا کہ شکایت کنندگان کو نقصان پہنچنے کے اشاریے موجود ہیں۔** اگرچہ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نوٹ کرتا ہے کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے عوامی لیبر یونین کی رجسٹریشن کو چیلنج کیا، جس کے نتیجے میں ایک سال سے زائد کی تاخیر ہوئی، تاہم دستیاب معلومات دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو یہ طے کرنے کی اجازت نہیں دیتیں کہ آیا یہ غیر مجاز مداخلت تھی یا ایک جائز قانونی چیلنج۔

153. دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل کو یونین کے نمائندوں اور کارکنوں سے متعدد بیانات موصول ہوئے جن میں جبری استعفوں اور پراجیکٹ سائٹ پر فوجی فورسز کی بڑے پیمانے پر موجودگی کی تفصیل دی گئی۔ اگرچہ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل ان بیانات کی آزادانہ تصدیق کرنے سے قاصر رہا، تاہم مجموعی طور پر یہ ایسے حالات کی نشاندہی کرتے ہیں جو یونین کے اراکین کے لیے خوف زدہ ماحول پیدا کر سکتے ہیں اور ممکنہ طور پر یونین سرگرمیوں میں شرکت کو روک سکتے ہیں۔ 2020سال سے کروٹ پراجیکٹ سائٹ تک عوامی لیبر یونین کے نمائندوں کی رسائی پر پابندیاں، اور تعمیراتی مدت کے دوران—جس میں افرادی قوت تقریباً 4,400 پاکستانی کارکنوں کی بلند ترین سطح تک پہنچی—کسی حتمی اجتماعی سودا کاری معاہدے کی عدم موجودگی نے عوامی لیبر یونین کی کارکنوں کی نمائندگی کی صلاحیت کو نمایاں طور پر متاثر کیا۔ اس تناظر میں، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نوٹ کرتا ہے کہ عوامی لیبر یونین کو کارکنوں کی نمائندگی کے لیے درخواست دیے آٹھ سال گزر چکے ہیں، اور اجتماعی سودا کاری معاہدہ تاحال زیرِ التواء ہے۔ ان حالات میں، آجر اور کارکنوں کی تنظیموں کے نمائندوں کے درمیان کارکنوں کی ملازمت کی شرائط و ضوابط پر اجتماعی مذاکرات کے لیے کوئی متفقہ طریقہ کار موجود نہیں تھا۔ ایسے حالات میں، یہ شرائط عموماً قابلِ اطلاق قانون کے تابع، آجر کی جانب سے طے کی جاتی ہیں، نہ کہ کارکنوں کے نمائندوں کے ساتھ سودا کاری کے ذریعےاس صورتِ حال نے غالباً اجرتوں، مراعات اور کام کے حالات سے متعلق کارکنوں کے مسائل کو اجتماعی طور پر حل کرنے کے مواقع کو کم کیا، اور عملی طور پر انصاف، مساوات اور کارکنوں کے حقوق کے تحفظ پر منفی سماجی اثرات مرتب کیے ہو سکتے ہیں۔

3.3.5پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی سے متعلق نگرانی

مسئلے کی وضاحت

154. جولائی 2020 میں یونینز کی جانب سے دائر کی گئی کروٹ ہائیڈرو-03 شکایت، جوکوویڈ -19 وباء کے عروج کے دوران سامنے آئی، میں الزام لگایا گیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے نہ تو پراجیکٹ کی تعمیر کے دوران مناسب ذاتی حفاظت کے آلات فراہم کیے اور نہ ہی کوویڈ -19 کی روک تھام کا مناسب طریقہ کار نافذ کیا، جس کے نتیجے میں سائٹ پر کارکنوں کی صحت اور سلامتی

[133] The ALU conveyed these observations through letters sent to IFC in August 2019 and January 2020. These letters detailed the labor issues and provided updates on the progress of discussions and negotiations between the ALU and the Company. Karot Hydro-03 complaint, https://officecao.org/44hG03B.

[134] The case agreement was monitored by CAO until June 2025, and the parties have committed to implementing the terms of the agreement for a minimum of two years beyond CAO's involvement. The CAO case closed in November 2025. More information about the Karot Hydro-07 complaint is available at https://officecao.org/3KibUBL.

کو خطرہ لاحق ہوا۔ شکایت میں یہ بھی الزام لگایا گیا کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ وسیع ترکوویڈ -19 کارکن سلامتی اقدامات قائم کرنے میں ناکام رہا، جیسے ٹیسٹنگ سہولیات، مستند ڈاکٹروں تک رسائی، اور حفاظتی سامان؛ سماجی فاصلہ کاری کے پروٹوکول نافذ نہیں کیے گئے؛ اور خاندانی ہنگامی حالات میں کارکنوں کو سائٹ چھوڑنے سے روکا گیا۔

IFCکے متعلقہ تقاضے

155. کارکردگی کے معیار 2 کی پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی) پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی سے متعلق شقیں اس بات کا تقاضا کرتی ہیں کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس ایک محفوظ اور صحت مند کام کا ماحول فراہم کریں، جس میں شعبے میں موجود فطری خطرات اور کام کے علاقوں میں موجود مخصوص خطرات—جسمانی، کیمیائی، حیاتیاتی اور شعاعی خطرات—کو مدِنظر رکھا جائے۔ کلائنٹس کو معقول حد تک قابلِ عمل طریقوں کے ذریعے کام کی جگہ پر حادثات، چوٹوں اور بیماریوں کی روک تھام کے لیے اقدامات کرنا لازمی ہے، جن میں ممکنہ خطرات کی نشاندہی، حفاظتی اور بچاؤ کے اقدامات کی فراہمی، کارکنوں کی تربیت، پیشہ ورانہ حادثات اور واقعات کی دستاویز سازی و رپورٹنگ، اور ہنگامی حالات کی روک تھام، تیاری اور ردِعمل کے انتظامات شامل ہیں۔ متعلقہ سرگرمیوں کے لیے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹس پر لازم ہے کہ وہ کارکنوں کو بغیر کسی لاگت کے مناسب ذاتی حفاظت کے آلات فراہم کریں، اور ان کے استعمال اور دیکھ بھال سے متعلق تربیت بھی دیں۔[135]

156. اس کیس سے متعلق اضافی معیارات اور رہنما اصول، جن میں عالمی ادارہ محنت کے کنونشنز 155 اور 164 اور ہائیڈرو پاور منصوبوں کے لیے انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کا بہتر عملی نوٹ شامل ہیں، کروٹ پراجیکٹ سائٹ جیسے ماحول میں صحت اور سلامتی کے انتظامی نظاموں میں مسلسل بہتری کی حمایت کرتے ہیں۔[136]

IFCکے اقدامات

157. سال 2017میں پلانٹ کی تعمیر کے دوران انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی ابتدائی نگرانی میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے سائٹ پر پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی کے انتظام اور نگرانی کے نظاموں میں نمایاں خامیوں کی نشاندہی کی۔ ذاتی حفاظت کے آلات کے تقاضوں کی عدم تعمیل کے متعدد واقعات دیکھے گئے، جن میں ذاتی حفاظت کے آلات کی ناکافی فراہمی، کارکنوں کا حفاظتی جوتے نہ پہننا، سرنگوں میں ریسپیریٹر کے بغیر کام کرنا، اور ڈھیلے کپڑے پہننا شامل تھا۔ اپریل 2017 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے سفارش کی کہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ ذاتی حفاظت کے آلات کے لیے ایک مخصوص طریقہ کار تیار کرے، جس میں ذاتی حفاظت کے آلات کی خریداری اور تقسیم کی ذمہ داریوں کی وضاحت اور لازمی تقاضوں کا تعین شامل ہو۔

158. سال 2018سے 2024 تک، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی نگرانی پروگرام میں کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ، انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن پراجیکٹ مینجمنٹ ٹیموں، اور سائٹ پر موجود کلیدی عملے کے ساتھ براہِ راست رابطے شامل تھے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کے ساتھ پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی مسائل پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے سائٹ نگرانی کے دورے کیے۔ اس کے علاوہ، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنے کلائنٹ کی جانب سے ایک خود مختار کنسلٹنٹ کی تعیناتی میں سہولت فراہم کی تاکہ انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن کنٹریکٹر، تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ کا لیبر جائزہ لیا جا سکے، اور کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی ماہرین کی معاونت کی تاکہ پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی طریقہ کار کا جامع جائزہ لیا جائے اور انہیں بہتر بنایا جا سکے۔ باقاعدہ اندرونی اور بیرونی معائنہ جات اور آڈٹس اس جامع طریقہ کار کا حصہ تھے، جس سے یہ یقینی بنایا گیا کہ پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی مسائل کو مستقل طور پر حل کیا جاتا رہے۔

159. سال 2018تک ذاتی حفاظت کے آلات کی کارکردگی میں بہتری آئی، اگرچہ بعض انفرادی واقعات اب بھی نوٹ کیے گئے۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے رپورٹ کیا کہ کارکنوں کو وہ ذاتی حفاظت کے آلات خود خریدنا پڑتا تھا جسے چھ ماہ کے اندر تبدیل کرنا ضروری ہو، جسے انھوں نے غیر منصفانہ قرار دیا اور جو کارگردگی کے معیار نمبر 2 کے تقاضوں سے ہم آہنگ نہیں تھا۔

160. سال 2019میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے وسیع تر پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی بہتریوں کے حصے کے طور پر

---

135 IFC, Performance Standard 2 (2012), para. 23 and PS Guidance Note 2, GN 76-83. Available at https://bit.ly/3Rqk6n3.

136 IFC, Good Practice Note: Environmental, Health, and Safety Approach for Hydropower Projects, March 2018. Available here: https://officecao.org/4i6w9BP; and ILO Convention 155 and 164, available here: https://officecao.org/41ooXK9, and here: https://officecao.org/4br7eXe.

ذاتی حفاظت کے آلات کے نفاذ میں موجود خامیوں کو دور کرنے کے لیے اپنی نگرانی کو مزید سخت کیا۔ اگست 2019 میں ایک اہم پیش رفت بیجنگ میں منعقد ہونے والی اعلیٰ سطحی ورکشاپ تھی، جو ماحولیاتی اور سماجی مسائل پر مرکوز تھی۔ تین روزہ ورکشاپ میں اعلیٰ خطرے کے حامل ماحولیاتی اور سماجی امور، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کارکردگی کے معیارات، صحت اور سلامتی، کارکنوں کی شکایات کے ازالے کے نظام، رہائش، لیبر حالات، اور کمیونٹی تعلقات پر سیشنز شامل تھے۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر کی قیادت میں ہونے والی پیشکشوں میں کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ، تھری گورجزٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ اور چائنا تھری گورجز کارپوریشن سمیت اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ کھلے مباحثے شامل تھے۔

161۔ سال 2019میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی مسائل میں مجموعی بہتری کا مشاہدہ کیا، تاہم ذاتی حفاظت کے آلات کی تعمیل سے متعلق مسلسل خدشات نوٹ کیے، جیسے حفاظتی ہارنیس کے غیر مستقل استعمال۔ اسی سال انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیبر کنسلٹنٹ A کی رپورٹ میں بھی ذاتی حفاظت کے آلات کے معیار اور طریقہ کار میں خامیوں کی نشاندہی کی گئی، نیز متبادل ذاتی حفاظت کے آلات کے لیے تنخواہوں میں کٹوتیوں کے واقعات سامنے آئے، اور معیار کے تقاضوں کی پابندی کو یقینی بنانے کے لیے نظرِ ثانی کی سفارش کی گئی۔

162۔ سال 2020میں، کروٹ پراجیکٹ کوکوویڈ -19 وبا کے باعث تعطل کا سامنا کرنا پڑا، جس میں مارچ میں عارضی معطلی اور نومبر میں سائٹ کی بندش شامل تھی، جس کے نتیجے میں قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی سائٹ وزٹس کی صلاحیت محدود ہو گئی، اگرچہ دور دراز نگرانی جاری رہی۔ اپریل 2020 میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ایک یادداشت جاری کی جس میں فعال پراجیکٹ سائٹس پرکوویڈ -19 کے پھیلاؤ کو کنٹرول کرنے کے اقدامات کی تفصیل دی گئی۔

163۔ کام کی سرگرمیوں کی عارضی معطلی کے دوران، اگرچہ اس وقت کوویڈ -19 کے کسی تصدیق شدہ کیس کی اطلاع نہیں تھی، تاہم کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی پابندیاں ختم ہونے تک کارکنوں کی سائٹ پر واپسی محدود رہی۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نےکوویڈ -19 خطرات کے انتظام اور سائٹ کی بحالی کے لیے کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ اور چائنا تھری گورجز ساؤتھ ایشیا انویسٹمنٹ لمیٹڈ (CSAIL) کے ساتھ تعاون کیا، اور اس وبا ءسے نمٹنے کے لیے صحت اور سلامتی کے اقدامات نافذ کیے۔کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ نے 15 لاکھ امریکی ڈالر مالیت کا حفاظتی سامان خریدا؛ عملے کی تربیت کے لیے چین سے طبی ماہرین منتقل کیے؛ غیر ملکی عملے کے قرنطینہ کے لیے اسلام آباد میں کمرے کرائے پر لیے؛ کارکنوں کے قرنطینہ کے لیے اضافی کمرے تعمیر کیے؛ اور روزانہ درجہ حرارت کی جانچ، جراثیم کشی کے طریقہ کار، اور سماجی فاصلہ کاری کے اقدامات نافذ کیے۔

164۔ سال 2020کے وسط میں، پراجیکٹ کے قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے اپنی نگرانی کی سرگرمیوں میں کوویڈ -19 کے لیے ایک اصلاحی ایکشن پلان شامل کیا۔ سائٹ وزٹس کرنے سے قاصر ہونے کے باعث، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے دستاویزات کے جائزے اور ورچوئل میٹنگز کے ذریعے اس صورتِ حال کی نگرانی کی، اور لیبر خطرات کے حوالے سے کلائنٹ کے فوری جوبی اقدام کو سراہا۔ رپورٹ میں کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کی جانب سے اٹھائے گئے وسیع اقدامات کا ذکر کیا گیا، جن میں آگاہی میں اضافہ، سائٹ پر موجود ملازمین کے لیے تربیتی سیشنز، اور حفاظتی سامان کی تقسیم شامل تھی۔ بعد ازاں قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی جانب سے کی گئی ریموٹ نگرانی میں یہ ریکارڈ کیا گیا کہ سائٹ پرکوویڈ -19 کا پہلا کیس نومبر 2020 میں سامنے آیا، جس کے نتیجے میں 40 انفیکشنز کی بلند ترین سطح تک اضافہ ہوا۔ مارچ 2021 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے کارکنوں کے درمیان فیس ماسک کے استعمال اور سماجی فاصلہ کاری کی خلاف ورزیوں سے نمٹنے کے لیے ایک نیا اصلاحی اقدام متعارف کرایا، اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے کلائنٹ کو مستعدی سے کام کرنے کی ضرورت پر زور دیا۔

165۔ سال 2020سے 2022 کے دوران،کوویڈ -19 وبا ءکے تناظر میں ذاتی حفاظت کے آلات کا استعمال انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی کی دستاویزات میں ایک کلیدی مسئلہ رہا۔ جولائی 2020 میں دسویں قرض کی رقم کی تقسیم پر غور کرتے ہوئے، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کارگردگی کے معیار نمبر 2 سے متعلق خدشات نوٹ کیے، جن میں خراب اور غیر موجود ماسک جیسے ذاتی حفاظت کے آلات کی عدم تعمیل شامل تھی۔ قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر نے ذاتی حفاظت کے آلات کے معیار کے جائزے اور سائٹ کے ملازمین کے لیے آگاہی پر مبنی تربیت کا مطالبہ کیا۔

166۔ سال 2021کے اوائل میں، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے لیبر کنسلٹنٹ B نےریموٹ لیبر جائزے کی ایک رپورٹ جاری کی جس میں پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی سے متعلق نتائج شامل تھے، تاہم ذاتی حفاظت کے آلات کے مسائل کا واضح طور پر ذکر نہیں کیا گیا۔ مارچ 2021 میں، کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے 16 ترجیحی زمروں پر مشتمل دوسرے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان پر اتفاق کیا، جن میں کارکنوں کو بغیر کسی لاگت کے معیاری ذاتی حفاظت کے آلات فراہم کرنا بھی شامل تھا۔ مئی 2022 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے تصدیق کی کہ ضمنی اصلاحی ایکشن پلان میں ذاتی حفاظت کے آلات سے متعلق اقدامات مناسب طور پر مکمل کر لیے گئے ہیں، جن میں پالیسی میں ترامیم اور معیار کی جانچ شامل ہے۔

167۔ سال 2022اور 2023 میں انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور دیگر پراجیکٹ قرض دہندگان کے لیے کی گئی نگرانی کے دوران، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ نے پلانٹ میں پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی حالات میں مجموعی بہتری کا مشاہدہ کیا، تاہم ذاتی حفاظت کے آلات سے متعلق بار بار سامنے آنے والے مسائل بھی نوٹ کیے۔ 2024 میں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی کنسلٹنٹ کی نگرانی رپورٹس نے ایک بار پھر کارکنوں کی تربیت اور موزوں ذاتی حفاظت کے

آلات کو اصلاحی اقدامات کے طور پر شناخت کیا۔

CAO کا تجزیہ

168. **دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل اس نتیجے پر پہنچا کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے کروٹ پراجیکٹ سائٹ پر ذاتی حفاظت کے آلات کی فراہمی کی نگرانی کے لیے ایک منظم اور جامع طریقہ کار کا مظاہرہ کیا، جو اس کی پائیداری پالیسی کے تحت اس کی ذمہ داریوں کے مطابق تھا۔** انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کا نگرانی پروگرام وسیع تھا اور وقت کے ساتھ ارتقاء پذیر رہا تاکہ پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی سے متعلق نشاندہی کردہ خطرات کو حل کیا جا سکے۔ اس کے ذریعے کلائنٹ اور انجینئرنگ، پروکیورمنٹ اور کنٹریشن کنٹریکٹر کی متعلقہ کارکردگی کے معیارات (PS) کے ساتھ تعمیل کی مؤثر نگرانی ممکن ہوئی۔

169. انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی میں سائٹ کے دورے، دستاویزات کے جائزے، کلائنٹ سے مشاورت، تیسرے فریق کے لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات کا حصول، معائنہ جات، آڈٹس، اور ضمنی اصلاحی ایکشن پلان کا نفاذ شامل تھا۔ یہ اقدامات انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی پائیداری پالیسی کے تحت اس کی ان ذمہ داریوں کے مطابق تھے کہ وہ اس امر کو یقینی بنائے کہ کلائنٹس ماحولیاتی اور سماجی خطرات کو کارکردگی کے معیارات کے مطابق منظم کریں۔

170. نگرانی کے پورے عرصے کے دوران، انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے ذاتی حفاظت کے آلات سے متعلق خطرات اور خامیوں کی نشاندہی کی، انھیں دستاویزی شکل دی، اور ان کے ازالے کے لیے موزوں اقدامات کیے۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے مجموعی طور پر ذاتی حفاظت کے آلات کے استعمال کی مسلسل نگرانی کی۔ 2017 کے اوائل کے مشاہدات میں ذاتی حفاظت کے آلات کی ناکافی فراہمی، ناقص معیار کے آلات، اور غلط استعمال شامل تھے۔

171. انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے اصلاحی اقدامات نے ذاتی حفاظت کے آلات کے غلط استعمال کے مخصوص واقعات اور ذاتی حفاظت کے آلات کے استعمال سے متعلق انتظامی مسائل دونوں کو حل کیا۔ ان اقدامات میں ذاتی حفاظت کے آلات کے طریقہ کار کی تیاری، کارکنوں اور نگرانوں کے لیے تربیت کی فراہمی، اور کارکنوں کو بغیر کسی لاگت کے معیاری ذاتی حفاظت کے آلات کی فراہمی کو یقینی بنانا شامل تھا۔

172. کوویڈ-19 وبا ءکے دوران، جب انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی اور سماجی مشیر بالمشافہ سائٹ دورے کرنے سے قاصر تھے، انھوں نے صورتحال کے مطابق خود کو ڈھالا اور دستاویزات کے جائزوں، ورچوئل میٹنگز اور مشاورت پر انحصار کیا، نیز سائٹ پر نگرانی کے لیے پاکستان میں قائم ایک لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کیں۔ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ کوویڈ -19 سے متعلق خطرات کے حوالے سے کلائنٹ کا جواب اقدام فوری اور تیز تر تھا اور بہتر بین الاقوامی صنعتی عمل اور انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی عبوری ہدایات کے مطابق تھا۔[137] انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی نگرانی نے کارکنوں کی جانب سےکوویڈ -19 پروٹوکولز کی خلاف ورزیوں کی نشاندہی بھی کی اور انھیں حل بھی کیا۔

متعلقہ نقصان کا جائزہ

173. غیر محفوظ کام کے حالات سے متعلق شکایت کنندگان کے الزامات کے بارے میں، دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل نوٹ کرتا ہے کہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن اور اس کے کنسلٹنٹ نے پراجیکٹ کے ابتدائی برسوں میں ذاتی حفاظت کے آلات کی کارکردگی میں متعدد خامیوں کو ریکارڈ کیا، جن میں کارکنوں کا حفاظتی جوتے، ریسپیریٹرز یا حفاظتی ہارنیس نہ پہننا شامل تھا۔ بعد ازاں خامیوں کی نشاندہی کے باوجود، پراجیکٹ نے وسیع نوعیت کے چیلنجز پر قابو پانے کے لیے کام کیا اور اپنے پیشہ ورانہ صحت اور سلامتی انتظام کو مضبوط بنایا۔ ذاتی حفاظت کے آلات کے لیے تنخواہوں میں کٹوتیوں سے متعلق شکایات کو بالآخر انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کے اصرار پر اس بات کو یقینی بنا کر حل کیا گیا کہ ذاتی حفاظت کے آلات کارکنوں کو بغیر کسی لاگت کے فراہم کیا جائے۔ اگرچہ دفتر مشیرِ محتسب برائے تعمیل شکایت کنندگان کو لاحق ممکنہ نقصان کو تسلیم کرتا ہے، تاہم وہ اس نتیجے پر پہنچتا ہے کہ یہ نقصان انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی پائیداری پالیسی کی عدم تعمیل سے متعلق نہیں ہے، کیونکہ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن نے اپنی پالیسی ذمہ داریوں کے مطابق، معقول اور بروقت اقدامات کیے تاکہ ذاتی حفاظت کے آلات سے متعلق خطرات کی نشاندہی، ان کا ازالہ اور

[137] To prevent the spread of COVID-19, the World Health Organization (WHO) recommends keeping physical distance of at least 1 meter from others, avoiding crowds and close contact, wearing a properly fitted mask, cleaning your hands frequently, and self-isolating in case you develop symptoms or test positive for COVID-19. Available here: https://officecao.org/4nxl91d. Interim Advice for IFC Clients on Developing a COVID-19 Emergency Preparedness and Response Plan (EPRP), May 25, 2020. Available here: https://officecao.org/48UL5RZ.

نگرانی کی جا سکے۔

3.3.6ملازمت کی شرائط اور برطرفی سے متعلق نگرانی

مسئلے کی وضاحت

174۔ سال 2020کی کروٹ ہائیڈرو-03 اور کروٹ ہائیڈرو-04 شکایات میں ملازمت کی شرائط سے متعلق خدشات کا الزام لگایا گیا، جن میں شامل تھے:

- کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ کے کارکنوں کی اجرتیں پاکستان میں مماثل صنعتوں کے کارکنوں کی اجرتوں کے مقابلے میں ناکافی تھیں۔
- قومی قانون کے تحت لازم مراعات، جیسے بونس اور رخصت، فراہم نہیں کی گئیں۔
- ہنرمند اور غیر ہنرمند کارکنوں کے درمیان تنخواہوں میں کوئی امتیاز نہیں تھا۔
- کارکنوں کو بغیر معاوضہ کے برطرف کیا گیا، غیر منصفانہ برطرفیاں کی گئیں، اور جبری استعفے لیے گئے۔[138]

متعلقہ کارکردگی کے معیار کے تقاضے

175۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کا کارکردگی کا معیار 2 (پیراگراف 8–9) کروٹ ہائیڈرو-03 اور کروٹ ہائیڈرو-04 شکایات میں اٹھائے گئے مسائل پر کلائنٹس کے لیے واضح ہدایات فراہم کرتا ہے۔ یہ انسانی وسائل کی پالیسیوں، کام کے حالات، ملازمت کی شرائط، برطرفی کے منصوبوں، اور تیسرے فریق کے ذریعے کارکنوں کی خدمات حاصل کرنے سے متعلق تقاضے طے کرتا ہے۔ کلائنٹ پر لازم ہے کہ وہ اپنے حجم اور افرادی قوت کے مطابق انسانی وسائل پالیسیوں کا نفاذ کرے اور کارکنوں کو قومی لیبر اور ملازمت کے قانون کے تحت ان کے حقوق سے متعلق واضح اور قابلِ فہم معلومات فراہم کرے، جن میں کام کے اوقات، اجرتیں، معاوضہ اور مراعات شامل ہیں۔[139] کارگردگی کے معیار نمبر 2 کے مطابق کام کے مناسب حالات اور ملازمت کی شرائط فراہم کرنے کے لیے، کلائنٹ کو یہ دیکھنا چاہیے کہ آیا اس کی شرائط صنعت، شعبے اور جغرافیائی معیار کے مطابق ہیں۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن عمومی طور پر یہ توقع رکھتی ہے کہ کلائنٹس ایسی شرائط و ضوابط فراہم کریں گے جو کم از کم پراجیکٹ کے ملک میں موازنہ کیے جانے والے آجروں کی فراہم کردہ شرائط کے برابر ہوں۔[140] مزید برآں، کارگردگی کے معیار نمبر 2 رہنمائی نوٹس 15 (GN15) میں کہا گیا ہے کہ "کلائنٹس کو براہِ راست معاہدہ شدہ ہر کارکن کے لیے تقرری کے وقت ملازمت کی شرائط کا تحریری ریکارڈ رکھنا چاہیے۔ یہ دستاویزات تازہ ترین /اپ ڈیٹ ہونی چاہئیں اور کسی نامزد ذمہ دار فرد یا شعبے کے زیر انتظام رکھی جانی چاہئیں۔

176۔ کام کے حالات پر مذاکرات کے کارکنوں کے حقوق کے حوالے سے، کارگردگی کے معیار نمبر 2 (پیراگراف 10) یہ واضح کرتا ہے کہ اگر کسی کلائنٹ کے پاس کسی کارکن تنظیم کے ساتھ اجتماعی سودا کاری معاہدہ موجود ہو تو اس معاہدے کا احترام کیا جائے گا۔ اگر ایسا کوئی معاہدہ موجود نہ ہو، یا موجود معاہدے کام کے حالات اور ملازمت کی شرائط کا احاطہ نہ کرتے ہوں، تو کلائنٹ کام کے معقول حالات اور ملازمت کی شرائط فراہم کرے گا۔

177۔ برطرفی کے حوالے سے، کارگردگی کے معیار نمبر 2 (پیراگراف 18–19) کلائنٹ سے تقاضا کرتا ہے کہ وہ کارکنوں کو فارغ کرنے کے علاوہ متبادل آپشنز کا تجزیہ کرے، اور اگر دیگر آپشنز قابلِ عمل نہ ہوں تو ملازمین پر منفی اثرات کو کم کرنے کے لیے برطرفی کے منصوبے تیار کرے۔[141] یہ منصوبے عدم امتیاز پر مبنی ہوں اور ان میں پیشگی اطلاع، ملازمین سے مشاورت، اور علیحدگی کی ادائیگیاں اور معاون خدمات شامل ہوں۔

178۔ انٹرنیشنل فنانس کارپوریشن کی مالی معاونت سے چلنے والے پراجیکٹ کے لیے تیسرے فریق کے کنٹریکٹرز کا استعمال اس کیس میں نہایت اہم ہے، کیونکہ کروٹ پاور کمپنی لمیٹڈ اور تھری گورجز ٹیکنالوجی اینڈ اکانومی ڈویلپمنٹ کمپنی، لمیٹڈ نے 2016 میں تعمیر کے آغاز پر سائٹ پر موجود متعدد کارکنوں کی خدمات حاصل کیں۔ کارگردگی کے معیار نمبر 2 (پیراگراف 24–26) کمپنیوں کی اس ذمہ داری کو اجاگر کرتا ہے کہ وہ تجارتی طور پر معقول کوششیں کریں تاکہ وہ تیسرے فریق کے کنٹریکٹرز جو لیبر فراہم کرتے ہیں، بنیادی آجر جیسی ہی لیبر پالیسیوں اور طریقہ کار کی پابندی کریں، سوائے کارگردگی کے معیار نمبر 2 کی برطرفی سے متعلق تقاضوں کے۔[142]

---

[138] The complaint asserts that KPCL's contractor, TGDC, has dismissed workers without providing valid reasons or the necessary compensation.
[139] IFC Performance Standard 2, para 8-9.
[140] PS2 Guidance Note, GN 25.
[141] IFC Performance Standard 2, para 18-19.
[142] PS2 para 24-26 and PS2 Guidance Note, GN 10-11 for further clarification on worker types.

179.	مزید برآں، کارگردگی کے معیار نمبر 2 رہنمائی نوٹ میں ذکر کیا گیا ہے کہ کلائنٹ کی دستاویزات واضح، آسانی سے قابلِ فہم، درست، اور ملازمت کے تعلق کی مدت اور نوعیت کے مطابق ہونی چاہئیں۔[143]رہنمائی میں عالمی ادارہ محنت کی ملازمت کے تعلق سے متعلق سفارش نمبر 198 کا حوالہ دیا گیا ہے، جو اس بات کی نشاندہی کرتی ہے کہ بعض اوقات یہ طے کرنا مشکل ہوتا ہے کہ آیا ملازمت کا تعلق موجود ہے یا نہیں، کیونکہ متعلقہ فریقین کے حقوق و فرائض واضح نہیں ہوتے، ملازمت کے تعلق کو چھپانے کی کوشش کی گئی ہوتی ہے، یا معاہدہ جاتی انتظامات مؤثر طور پر کارکنوں کو ان تحفظات سے محروم کر دیتے ہیں جن کے وہ حقدار ہوتے ہیں۔ ملازمت کی شرائط کے حوالے سے، عالمی ادارہ محنت اس بات پر زور دیتا ہے کہ ملازمت کے تعلق کا تعین بنیادی طور پر کام کی انجام دہی اور کارکن کو دی جانے والی اجرت سے متعلق حقائق کی بنیاد پر کیا جانا چاہیے، قطع نظر اس کے کہ فریقین کے درمیان طے شدہ کسی معاہدے میں اس تعلق کو کس طرح بیان کیا گیا ہو۔[144]

IFC کے اقدامات

180.	IFC اور قرض دہندگان کے IESC نے 2017 کے اوائل میں کم از کم اجرت، غلط یا بغیر اوور ٹائم کی ادائیگیوں، تاخیر سے اجرت دینا اور چھٹیوں کی ادائیگیوں اور فوائد کی کمی کے حوالے سے ملازمت کے مسائل کی دستاویزی شرائط پیش کیں۔اس کے جواب میں IFC نے KPCL سے درخواست کی کہ وہ ایک اندرونی لیبر آڈٹ کرے اور HR کے نمائندوں کو پاکستان کے لیبر قوانین اور PS2 کی تقاضوں پر تربیت دے۔ بعدازاں ایک رپورٹ میں، قرض دہندگان کے IESC نے نوٹ کیا کہ کلائنٹ نے لیبر کا اندرونی آڈٹ کیا لیکن کسی ایسے کارکن کی نشاندہی نہیں کی جسے کم از کم اجرت سے بھی کم اجرت دی جا رہی تھی۔

181.	IFC نے 2018 کے اوائل میں یہ نتیجہ اخذ کیا کہ ذیلی ٹھیکیداروں کے رابطے کے سلسلے میں جاری چیلنجز برقراررہے ہیں اور KPCL کی HR پالیسی کی تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے تمام ٹھیکیداروں کا آڈٹ کرنے سمیت اوور ٹائم کی ادائیگیوں کی تصدیق اور عدم تعمیل پر جرمانے عائد کرنے کی سفارش کی ۔ IFC نے ٹھیکیداروں سے کارکنوں کے ضابطہ اخلاق کو اپنانے اور ظاہر کرنے کا بھی مطالبہ کیا۔

182.	چونکہ یہ مسائل حل نہیں ہوئے، اس لیے IFC نے فروری 2019 میں لیبر کنسلٹنٹ A کی خدمات حاصل کیں تاکہ جائزہ لیا جا سکے۔ دستاویزات کے جائزوں اور 112 پاکستانی اور 20 چینی کارکنوں کے انٹرویوز کی بنیاد پر، کنسلٹنٹ نے غیر منصفانہ برطرفیوں ،اجرت کی ادائیگی میں تاخیر؛ کام کے اوقات کار سے متعلق قومی لیبر قوانین کا نفاذ؛ چھٹیوں کی ادائیگی، سماجی تحفظ، پنشن، کارکن کی نمائندگی، رپورٹنگ، اور مزدوروں کے حقوق کی معلومات سے متعلق مختلف ملازمتوں کی شکایات کی نشاندہی کی۔ کنسلٹنٹ نے PPE کی تبدیلی کے لیے اجرت میں کٹوتیوں کی مثالیں بھی دیکھیں اور معیارات کی پابندی کو یقینی بنانے کے لیے جائزہ لینے کی سفارش کی۔ مزید برآں، IFC لیبر کنسلٹنٹ A نے ہر تعمیراتی سیکشن پر پے رول پر نظرثانی کی سفارش کی تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جا سکے کہ نیم ہنر مند اور ہنر مند عہدوں پر کام کرنے والے مزدوروں کو قومی کم از کم اجرت کے قوانین کے مطابق ان کی اجرت ملے اور کسی ایسے کارکن کو معاوضہ دیا جائے جن کی شناخت کم تنخواہ کے طور پر کی گئی ہے، جب ان کے معاہدے شروع ہوئے تھے۔[145]

183.	اسی سال، IFC نے یہ درخواست کی کہ KPCL پراجیکٹ کے آغاز سے برطرفی کیے جانے والے تمام عملے کی تفصیلات فراہم کرے، بشمول برطرفی کی وجوہات، اور PS2 کے مطابق ملازمت کے خاتمے کی نئی پالیسیاں تیار کرے۔ مزدوروں کو واجب الادا اوور ٹائم اجرت کی ٹھیکیدار کی طرف سے ادائیگی کے سلسلے میں، قرض دہندگان کے IESC نے کلائنٹ کے طریقہ کار اور اس پر عمل درآمد کا خلاصہ کے حوالے سے کلوز آؤٹ رپورٹ کا جائزہ لینے کی درخواست کی ۔IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں بتایا گیا کہ فعال کارکنوں کو ادائیگیاں کی گئی تھیں لیکن ان کارکنوں سے دعوے وصول کرنے کے لیے ایک طریقہ کار کی ضرورت تھی جن کو ادائیگی نہیں کی گئی تھی کیونکہ وہ پہلے ہی پراجیکٹ چھوڑ چکے تھے۔ اس وقت IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں صنعت، شعبے اور جغرافیائی اصولوں کے مقابلے میں KPCL اور TGDC پراجیکٹ کی تنخواہوں کے سوال پر براہ راست توجہ نہیں دی گئی، حالانکہ فروری 2019 میں IFC کو پیش کیے گئے ALU کے چارٹر آف ڈیمانڈز میں اس طرح کے خدشات کو ظاہر کیا گیا تھا۔ [146] کلائنٹ کے ساتھ اگست 2019 میں ایک ورکشاپ کا انعقاد کیا گیا، جس میں IFC اور قرض دہندگان نے سماجی

---

143 PS2 Guidance Note, GN 17.
144 Employment Relationship ILO Recommendation No. 198, 2016. Available here: https://officecao.org/4i9qrhS.
145 One of the cases was described as a constructive dismissal. The worker stated they were forced to resign after the employer created a hostile and retaliatory work environment. One of the workers had a copy of the termination letter; the rest claimed they did not receive a copy or that it had been taken by army personnel.
146 IFC Equity ESRS. Available here: https://officecao.org/4o6VttY.

مسائل اور ماحولیاتی مسائل سمیت ملازمت کی شرائط پر بات چیت کی گئی۔

184۔ فروری 2020 میں، قرض دہندگان کے IESC نے KPCL سے کہا کہ وہ IFC لیبر کنسلٹنٹ A کی رپورٹ کی بنیاد پر PS2 کی ملازمت کی شرائط کو پورا کرنے کے لیے اقدامات کا نفاذ کرے،اس کے ساتھ ساتھ پے رول کے ریکارڈ کا فوری جائزہ اور موجودہ اور سابق کارکنوں کے لیے مراعات کی ادائیگی (مثال کے طور پر، اجرت اور چھٹی کی تنخواہ) بھی ۔ قرض دہندگان کی IESC رپورٹ میں ضرورت سے زیادہ اوور ٹائم کی مثالیں بھی نوٹ کی گئیں۔IFC نے بعد ازاں نوٹ کیا کہ اوور ٹائم کے لیے ورکرز کے معاوضے کا عمل شروع ہو چکا ہے اور ادائیگیوں کے حوالے سے کارروائی مکمل ہو چکی ہے،اس لیے تمام کارروائیوں کو حتمی شکل دے کر باقی کوئی مسئلہ باقی نہیں رہا۔ تاہم، CAO کو کوئی اشارہ نہیں ملا کہ کلاز آؤٹ رپورٹ، جو درخواست کردہ معاوضوں کی تقسیم کی تکمیل کو دستاویزی شکل دے گی، کلائنٹ کے ذریعہ تیار کی گئی تھی یا نگرانی کے جائزہ کے لیے پیش کی گئی تھی۔

185۔ جولائی 2020 میں، PS2 کی کارکردگی کی بقیہ خامیوں کے لیے چھوٹ کے ساتھ 10ویں تقسیم کی منظوری دی گئی۔ IFC نے اپنے پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان (پہلے SCAP) میں اصلاحی اقدامات کو شامل کیا، جس کی تکمیل 31 اگست 2020 تک، یا اگلی تقسیم سے پہلے متوقع ہے۔ یہ پہلی مثال تھی جس میں IFC نےمالیاتی تقسیم سے متعلق PS2 کی ملازمت کی شرائط کے تقاضوں کے نفاذ کے حوالے سے مسلسل خدشات کا اظہار کیا گیا۔ متفقہ اقدامات میں درج ذیل شامل ہیں:

- ضرورت سے زیادہ کام کے اوقات کو کم کرنے کے لیے ایک منصوبہ اور نگرانی کا طریقہ کار تیار کرنا۔
- تمام سپروائزرز اور ہیومن ریسورسز کے عملے کو چھٹی کی ادائیگیوں سے انکار (بشمول بیماری کی چھٹی) اور اپنی مرضی سے معاہدوں کو ختم کرنے کے حوالے سے عدم برداشت کا بیانیہ جاری کرنا۔
- اس بات کو یقینی بنانا کہ تمام کارکنوں کو پاکستانی قانون کے تحت کم از کم قانونی اجرت ملے، جس کا انکشاف قرض دہندگان کے IESC کے بے ترتیب پے رول کے معائنے کے ذریعے ہوتا ہے۔
- باقاعدگی سے ماہانہ ٹول باکس بات چیت کے دوران تمام کارکنوں کو چھٹی اور تادیبی طریقہ کار سے آگاہ کرنا۔
- اس بات کو یقینی بنانا کہ تمام ٹھیکیدار کارکنوں کے پے رول، PPE، OHS، اور رہائش کے لیے PS2 کے تقاضوں پر عمل کریں۔

186۔ نومبر 2020 میں COVID-19 کاوبائی مرض پھیلنے اور پراجیکٹ سائٹ کی بندش کے بعد IFC کی نگرانی کی تمام تر توجہ اس وبائی مرض کے خاتمے کے اقدامات پر منتقل ہو گئی۔ نومبر 2020 تک قرض دہندگان کی IESC نے اطلاع دی کہ پے رول کی جائزہ رپورٹ میں کم از کم اجرت کی کوئی خلاف ورزی نہیں پائی گئی اور کام کے تمام شعبوں میں تعمیراتی کارکنوں کے لیےملازمت سے سبکدوشی کا پلان تیار کیا گیا اورانھیں اس سے آگاہ کیا گیا۔[147]

187۔ COVID-19 وبائی مرض کی وجہ سے نومبر 2020 تک تقریباً 800 کارکنوں کو گھر بھیج دیا گیا۔ بعض کارکنوں نے استعفیٰ دینے اور ملازمت سے علیحدگی کی ادائیگی لینے کی خواہش کا اظہار کیا کیونکہ انھیں وعدے کے مطابق واپس نہیں بلایا گیا تھا۔ IFC نے اس کے نتیجے میں لیبر کنسلٹنٹ B کی خدمات حاصل کیں تاکہ اس بات کا جائزہ لیا جا سکے کہ آیا ہائیڈرو پاور سائٹ پر ملازمت سے سبکدوشی کی پالیسیاں PS2 کی تعمیل کرتی ہیں۔ مزید برآں، کنسلٹنٹ کی رپورٹ میں بتایا گیا کہ 21 سابق کارکنوں نے دعویٰ کیا کہ انھیں ملازمت سے علیحدگی کی ادائیگیاں موصول نہیں ہوئیں جبکہ KPCL انتظامیہ اور ٹھیکیداروں نے کارکنوں کو علیحدگی کی ادائیگیوں کے ثبوت فراہم کیے ہیں۔ رپورٹ میں کارکنوں کی ان شکایات کو بھی ریکارڈ کیا گیا جس میں یہ الزام عائد کیا گیا کہ کسی بھی جواز کے بغیر اور غیر منصفانہ برطرفی کی گئی۔ لیبر کے مستقل مسائل کی وجہ سے KPCL اور CSAIL دونوں کورقم کی 10ویں تقسیم کے بعد 2020 میں ادائیگیاں معطل کر دی گئیں۔

188۔ اسی سال، IFC نے دوسرا SCAP تیار کیا، جس میں رقم کی 10ویں تقسیم کے حصے کے طور پر اصل میں متفقہ موخر کردہ کارروائیاں شامل تھیں۔ دوسرا SCAP اس ضمن میں رقوم کی 11ویں قرض کی تقسیم سے منسلک تھا، جس میں نگرانی کا شیڈول تیار کرنے، کام کے اوقات میں کمی کے ہدف کو پورا کرنے، افرادی قوت کے تناؤ کو کم کرنے کے لیے ایک مواصلاتی مہم پر عمل درآمدکرنے، چھانٹی کا منصوبہ تیار کرنے، برطرف کیے گئے کارکنوں کی فہرست فراہم کرنےکے علاوہ فوائد اور علیحدگی

[147] Suggested improvements included, conducting more toolbox talks emphasizing that raising grievances will not lead to repercussions, putting additional grievances boxes in discrete locations for anonymous postings, and interviewing workers as part of grievance monitoring.

کی ادائیگیوں کے ساتھ معاہدے کے سانچے کو اپ ڈیٹ کرنے تقاضے بھی شامل تھے۔

189. بعدازاں اپنی رپورٹ میں، قرض دہندگان کے IESC نے مسلسل غیر حل شدہ مزدوروں کے مسائل کا ذکر کیا جس کی نشاندہی IFC لیبر کنسلٹنٹ B کے ذریعے کی گئی۔ ان نتائج نے KPCL کو مزید ادائیگیوں کو معطل کرنے کےلیے IFC کے فیصلے میں معاونت فراہم کی ۔اس نتیجےمیں متوقع IFC کی 11ویں رقم کی تقسیم کبھی نہیں ہوئی، اور قرض کی تقسیم کی مدت 2022 میں ختم ہو گئی۔

190. اکتوبر 2021 میں، قرض دہندگان کی IESC کی ایک رپورٹ میں بتایا گیا کہ زیادہ تر پاکستانی کارکنوں نے اپنے انٹرویو میں یہ دعویٰ کیا کہ ان کا معاوضہ شفاف یا درست نہیں تھا اور انھیں معمول کے مطابق ٹائم شیٹ ریکارڈ فراہم نہیں کیا گیا تھا جبکہ وہ اس کے اہل تھے کہ اس معلومات کی مکمل تصدیق نہیں کی جا سکتی تھی۔ IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں مئی اور نومبر 2020 میں بڑے پیمانے پر چھٹیوں کے ادوار کو نوٹ کیا گیا، اور 2021 میں ان خدشات کا جائزہ لیا گیا اور یہ بھی دیکھا گیاکہ ان مسائل سے کیسے نمٹا گیا تھا۔ IFC نے درخواست کی کہ KPCL پراجیکٹ کے تمام عملے کی تفصیلات فراہم کرے جنھیں تعمیر شروع ہونے کے بعد سے ختم کر دیا گیا تھا اور درخواست کی کہ پراجیکٹ PS کے مطابق چھانٹی کی پالیسیاں تیار کرے۔ مزید برآں لیبر کے مسائل کو حل کرنے کے لیے صلاحیت کی راہ میں حائل رکاوٹوں کو دُور کرنے کے لیے پراجیکٹ کے ذریعے ایک بین الاقوامی ماہر لیبر ایڈوائزر کا تقرر کیا گیا تھا تاکہ TGDC کو ابھرتے ہوئے اور موجودہ لیبر مینجمنٹ کے چیلنجوں سے نمٹنے کے لیے مشورہ دیا جائے۔

191. 2022 میں، قرض دہندگان کے IESC نےیہ دیکھا کہ TGDC سمیت سائٹ کے ٹھیکیداروں کو منصوبے کی لیبر کے تقاضوں کے بارے میں معاہدہ کے مطابق مطلع نہیں کیا گیا تھا۔ قرض دہندگان کے IESC نے ان فوری برطرفی کے کیسوں کو بھی دستاویزی شکل دی جن میں غلط طرزِعمل کے مناسب طریقہ کاروں پر عمل نہیں کیا گیا جیسے جرمانے کی شکل میں حتمی تصفیہ سے کٹوتی، اور ایک ماہ کے لازمی نوٹس کی مدت کی ادائیگی میں ناکامی۔

192. اپریل 2022 میں قرض دہندگان کے IESC نے 2020 میں ملازمتوں کی چھٹیوں کی ادائیگیوں پر پیشرفت بیان کی ۔ تاہم، معاہدے کے ریکارڈ، ذیلی کنٹریکٹ کارکنوں کی عدم وابستگی اور COVID-19 کی وباء کے دوران پاکستانی کارکنوں کو اجرت نہ ملنے کے حوالے سے مسائل برقرار رہے۔

193. KPCL نے 2023 میں اپنے ملازمت کی چھانٹیوں کے ریکارڈ کا جائزہ لیا اور دعویٰ کیا کہ اس نے IFC کی درخواست کردہ اصلاحی کارروائیوں کی مکمل تعمیل کی ہے۔ تاہم، IFC کی نگرانی کی دستاویزات نے ملازمت کی شرائط سے متعلق خامیوں کی نشاندہی کرنا جاری رکھی، اور 2023 کی نگرانی کی رپورٹ نے E&S کی خامیوں کو دُور کرنے کے سلسلے میں کلائنٹ کی مسلسل ناکامی کو دستاویزی شکل دی جسے قرض دہندگان کے IESC نے طویل عرصے کے دوران بار بار نوٹ کیا تھا۔ قرض دہندگان کے IESC نے حال ہی میں ستمبر 2022 سے مئی 2023 کے دوران TGDC کارکنوں کو علیحدگی کی واجب الادا ادائیگیوں کی نشاندہی کی ہے۔ تاہم، ان کارکنوں سے متعلق ممکنہ خامیوں پائی گئی تھیں جن کی ملازمت COVID-19 وبائی مرض کے دوران ختم ہوئی تھی۔

CAO کا تجزیہ

194. IFC کی نگرانی کی دستاویزات کے جائزے سے ظاہر ہوتا ہے کہ 2016 تا 2022 کی تعمیراتی مدت کے دوران ملازمت کے تقاضوں کی کارکردگی کے معیار (PS2) کی شرائط کے مؤثر نفاذ میں خامیاں رہیں۔ خاص طور پر، اس میں تنخواہوں کی بروقت ادائیگی، اوور ٹائم اور چھٹیوں کی ادائیگیاں، معاوضوں میں کٹوتیاں، کام کے مناسب اوقات، معاہدے اور بغیر اطلاع برخواستگی جیسے مسائل کی نشاندہی کی گئی۔

195. ان مسائل کے سامنے آنے پر، IFC، ہر ایک مسئلے کو حل کرنا چاہتا ہے۔ تاہم، IFC کی نگرانی کی دستاویزات میں ان خدشات کے حل میں ملی جلی کامیابیاں حاصل ہوئیں، بشمول بعض ایسی جن کا ذکر تعمیراتی مدت کے دوران متعدد بارکیا گیا، اور ان میں الگ واقعات کی بجائے پراجیکٹ کی انسانی وسائل کی پالیسیوں اور طریقوں اور ان پر عملدرآمد کو ظاہر کیا گیا۔

196. IFC نے لیبر کے ان مسائل کے حل کو اپنے مالیاتی سرمائے کے ساتھ 2020 کے وسط تک،جوڑنے کی کوشش نہیں کی۔ جب اس نے اصلاحی اقدامات کی تکمیل کو پراجیکٹ کے لیے قرض کی دسویں قسط کے اجراءکے ساتھ مشروط کیا۔ CAOنے دیکھا کہ IFC نے اس وقت صارف کے پہلے ضمنی اصلاحی ایکشن پلان **SCAP**سے وابستگی اور **COVID-19**وبا کوجواز بنا کر PS2 کی تعمیل میں موجود خامیوں کونظرانداز کر دیا ۔ چونکہ وبا کے باعث مخصوص آپریشنل سرگرمیاں پوری دنیا میں محدود ہو کر رہ گئیں، لیکن اس کے باوجود قرض دہندگان کے آزاد ماحولیاتی و سماجی مشیر(**IESC**) یا IFC کے مقرر کردہ لیبر کنسلٹنٹ کو سائٹ

کی دستاویزات تک رسائی حاصل کرنے سے نہیں روکا۔ لہٰذہ وبائی سیاق و سباق سے یہ واضح نہیں ہوتا کہ **IFC**نے اپنا مالی سرمایہ استعمال کرنے میں اتنی تاخیر کیوں کی، اور نہ ہی یہ سمجھ آتا ہے کہ انفرادی کیس کی سطح پر اور پراجیکٹ کی HR پالیسی اور طریقوں کی سطح پر **PS2** کی کارکردگی میں مسلسل خامیوں کے باوجود رعایت کیوں دی گئی۔

**197.	لہٰذا CAO اس نتیجے پر پہنچا کہ IFC کی نگرانی PS2 کی کارکردگی میں موجود خامیوں کے مسلسل اور واضح الزامات کو بروقت حل نہ کرسکی۔ یہ الزامات انسانی وسائل (HR) کی پالیسیوں اور طریقوں کو اپنانے اور ان پر عمل درآمد کرنے، اور ملازمین کی برطرفی سے متعلق تھے (PS2 پیرا نمبر 8، 9، اور 19)، جیسا کہ پائیداری کی پالیسی سے یہ سب متوقع تھا (پیرا نمبر 24 اور 45)۔**

متعلقہ نقصان کا CAO کا جائزہ

198.	**CAO اس نتیجے پر پہنچا کہ شکایت کنندگان کو تنخواہوں، مالی فوائد اور برطرفی کی شرائط کے حوالے سے پائیداری کی پالیسی کے تحت IFC کی نگرانی کے فرائض کی عدم تعمیل کے باعث نقصان پہنچا۔** مختلف مقامات پر، IFC کی رپورٹس میں ملازمت کی شرائط سے متعلق مستقل مسائل کی نشاندہی کی گئی۔ ان میں معاوضوں کی بروقت ادائیگی، PPE چارجز کی مد میں رقوم کی کٹوتی، چھٹیوں اور اوورٹائم کی ادائیگیاں، کام کے مناسب اوقات کار، اوربغیر اطلاع برطرفیاں شامل ہیں۔ CAO نے اپنی تفتیش کے دوران غیر منصفانہ برطرفیوں اور جبری استعفوں کے کئی ثبوت جمع کیے۔ ان میں سے یونین کے 8 ورکرز نے بتایا کہ ان کو جبری طور پر استعفی دینے پر مجبورکیا گیا یا ان کو بغیر کسی ٹھوس وجہ کے ملازمت سے برطرف کیا گیا اور برطرفی کے بعد ان کو معمولی فوائد دیئے گئے اور ان کی برطرفی کے لیٹر کی نقول بھی ان کو نہیں دی گئیں۔ [148]

199.	ان مسائل کو PS2 کے تقاضوں کے مطابق حل کرنے کے لیےکلائنٹ اور EPC کی HR پالیسیوں اور طریقوں میں خامیاںIFC کی نگرانی کے عمل کے دوران جاری رہیں اور IFC نے صورت ِحال پر بروقت قابو پانے کے لیے کوئی مناسب اقدامات نہیں اٹھائے۔

3.3.7 ورکرز کی شکایات کے ازالے کے نظام سے متعلق نگرانی

مسئلے کی تفصیل

200.	کروٹ ہائیڈرو 03 شکایت میں یہ الزام لگایا گیا کلائنٹ نے پراجیکٹ سائٹ پر ورکرز کی شکایت کے ازالے کا نظام (WGM) نافذ العمل نہیں کیا تھا۔ اس حقیقت کے باوجود کہ شکایت کنندگان نے متعدد بار ورکرز کی شکایات کے حل کے لیے ایک فورم کی درخواستیں کی تھیں۔

IFC اور کلائنٹ کے متعلقہ تقاضے

201.	PS2، IFC کی مالی معاونت سے چلنے والے پراجیکٹس میں ورکرز کی شکایات کے ازالے کے نظام (WGM) کے قیام کی اہمیت پر زور دیتا ہے۔ پیراگراف نمبر 20 میں ایسے نظام کے لیے درکار تقاضوں کی نشاندہی کی گئی ہے تاکہ ، یہ یقینی بنایا جائے کہ ورکرز کے پاس اپنے خدشات اور شکایات درج کرنے کے لیے ایک قابل اعتماد اور قابل رسائی طریقہ موجود ہے۔ اس نظام میں مناسب مینجمنٹ، خدشات کو فوری دور کرنے اور انتقامی کاروائی کے بغیر بروقت فیڈ بیک فراہم کرنے کی سہولت ہونی چاہیے۔ اس میں گمنام شکایت درج کرنے کی اجازت ہونی چاہیے اوریہ نظام ورکرز کو دیگر عدالتی یا انتظامی فورمز تک رسائی میں رکاوٹ نہ بنے۔

202.	اس کیس سے متعلق یہ بات بھی قابل ذکر ہے کہ کلائنٹ کے تعمیراتی کنٹریکٹر نے پراجیکٹ سائٹ پر کئی ورکرز بھرتی کیے، PS2 کے GN90 میں اس بات پر زور دیا گیا کہ جہاں ایک تیسرے فریق کی جانب سے ورکرز کوایسی جگہ بھرتی کیا گیا ہو جہاں ورکرز کی شکایات سے نمٹنے کی محدودصلاحیت ہو، تو کلائنٹ کو یا تو تیسرے فریق کے پاس شکایات کے ازالے کی موجودگی یقینی بنانے کے لیے اقدامات اٹھانے چاہیئں یا شکایات کا ایک طریقہ کار قائم کرنا چاہیے جس کے تحت تیسرے فریق کے ورکرز کو شکایات براہ راست کلائنٹ کے پاس لے جانے کی اجازت دی جانی چاہیے جس کے بعد کلائنٹ ان شکایات کو حل کے لیے تیسرے فریق کو توجہ دلائے۔

IFC کے اقدامات

203.	IFC کے پری انویسٹمنٹ ESDD نے دیکھا کہ CSAIL کی موجودہ انتظامی عملی اقدامات میں ملازمین کے لیے شکایات

[148] Some of these cases include: Salala 01, RCBC-01, and Masdar Baynouna-01.

کے ذرائع دستیاب تھے۔ اس وقت، KPCL نے اپنے اکثریتی مالک CSAIL کی HR پالیسیاں اور طریقے اپنانے پر اپنی رضامندی ظاہر کی تھی، ان میں ورکرز اور کنٹریکٹ کے ملازمین کے لیے شکایات کا نظام شامل ہے جس کے تحت شکایات کے حل کے لیے متعلقہ لائن منیجرکو بھجوائی جائیں گی۔ [149]

204۔ نگرانی کے دوران، IFC نے قرض دہندگان کے IESC کے ذریعے کلائنٹ کی WGM پر باقاعدہ نگرانی اور رپوٹنگ کی۔ 2017 میں، قرض دہندگان کے IESC نے دیکھا کہ WGM تو قائم ہو گیا تھا لیکن اس میں کئی خامیاں تھیں جن میں شکایات کے ریکارڈ کی عدم دیکھ بھال، شکایات جمع کرنے کے لیے سائٹ پر شکایات کے بکس کی غیر موجودگی، اور مینجمنٹ اور ورکرز میں WGM کی موجودگی کے بارے میں آگاہی کا نہ ہونا شامل تھے۔ جب قرض دہندہ کے IESC نے KPCL اور TGDC کے درمیان مربوط نظام اور رابطوں میں نمایاں کمی کی نشاندہی کی تو اس کے تعمیراتی کنٹریکٹر IFC نے درخواست کی کہ KPCL، EPC کے کنٹریکٹر کو ہدایت کرے کہ EPC اور ذیلی کنٹریکٹر کے تمام ورکرز کے لیے ان کی شکایات کا نظام (WGM) سائٹ پر دستیاب ہونا چاہیے۔

205۔ 2018 میں، قرض دہندہ کے IESC نے ہائیڈروپاور کی سائٹ پر پاکستانی قوانین کے مطابق ورکرز کونسل اور مینجمنٹ کمیٹی (WCMC) کے قیام کو رپورٹ کیا، اور سفارش کی کہ KPCL مزدوروں کے مسائل سے نمٹنے والے کنٹریکٹرز کے لیے معیاری سزا اور جزا کا نطام قائم کرے۔ IFC کو بھیجی گئی رپورٹ میں مزید نوٹ کیا گیا کہ TGDC نے اپنا ہی شکایات کا ریکارڈ (لاگ) رکھتے ہوئے WGM کو نافذ کیا اور یہ کہ KPCL اور TGDC نے شکایات کے ازالے کے لیے مخصوص ماہانہ بنیادوں پرمشترکہ اجلاس منعقد کیے جن میں ورکرز کے نمائندگان شریک ہوتے تھے۔ تاہم، قرض دہندہ کے IESC کے مطابق سائٹ پر موجود تمام کنٹریکٹرز اور ورکرز کے لیے WGM فراہم کرنا ایک مشکل کام تھا اور یہ کہ اس کا نفاذ اب بھی مناسب انداز میں مئوثر نہیں ہو سکا۔

206۔ جولائی 2019 میں، قرض دہندہ کے IESC کی ایک رپورٹ میں بتایا گیا کہ سائٹ پر موجود ورکرز کی شکایات کا نظام غیر مئوثر تھا اور اس پر توجہ دینے کی ضرورت تھی۔ رپورٹ میں اضافی ٹریننگ، شکایات کے لاگ کی مسلسل نگرانی اور ذرائع ابلاغ کے قیام کی سفارش کی گئی تاکہ ان کو مئوثر بنایا جا سکے۔[150] نومبر 2019 تک، قرض دہندگان کے IESC نے یہ بہتری دیکھی، کہ TGDC نے شکایات کے حل کی نگرانی میں اضافہ کیا اور ایک مرکزی الیکٹرانک شکایات کے ازالے کا لاگ تیار کیا اور اسے برقرار رکھا۔

207۔ 2021 میں ہائیڈروپاور پراجیکٹ میں سرمایہ کاری کے پانچ سال بعد، IFC نے KPCL اور TGDC کے سائٹ پر شکایات کے ازالے کے نظام کا نفاذ اور ان کی PS2 کے لیے درکار تقاضوں کے ساتھ ہم آہنگ کرنے کا جائزہ لینے کے لیے لیبر کنسلٹنٹ B کو مقرر کیا۔ کنسلٹنٹ کی رپورٹ نے نوٹ کیا کہ ورکرز نے کروٹ پراجیکٹ کے شکایات کے ازالے کے نظام (WGM) کے بارے میں بار بار خدشات کا اظہار کیا، ان خدشات میں ورکرز کی اس نظام کے وجود کے حوالے سے لاعلمی ، KPCL کی جانب سے ان کی شکایات کو نظر اندازکرنے کا تاثر اور شکایات کے نظام کو استعمال کرنے کے نتیجے میں انتظامیہ کی طرف سے انتقامی کاروائی کا خوف شامل تھے۔ ورکرز نے یہ الزام بھی عائد کیا کہ انتظامیہ نے ان میں سے کسی بھی خدشے کو مناسب طور پر دور نہیں کیا۔ تاہم، رپورٹ میں یہ نتیجہ اخذ نہیں کیا گیا کہ یہ الزامات ثابت شدہ ہیں۔ اسی سال میں، قرض دہندگان کے IESC نے کنٹریکٹرز کو سزا اور جزا دینے کے لیے ایک معیاری نظام کے نفاذ کی سفارش کی تاکہ مزدوروں کے مسائل کا بندوبست زیادہ مئوثر انداز میں یقینی بنایا جائے۔ IFCاور KPCL کے درمیان طے پانے والے دوسرے SCAP میں KPCL کے لیے درج ذیل وعدے شامل ہیں۔ (1) شکایات سے نمٹنے کے لیے WGM کا جائزہ اور ایک واضح پالیسی تیار کرنا۔ (2) شکایات سے نمٹنے کے لیے مینجمنٹ کی ٹیموں کو تربیت فراہم کرنا،(3) تمام ورکرز کو WGM کے بارے میں آگاہ کرنا، یہ بتاتے ہوئے کہ شکایات درج کرنے والوں کو انتقامی کاروائی کا نشانہ نہیں بنایا جائے گا۔

208۔ 2022 میں قرض دہندگان کے IESC نے بہتریاں رپورٹ کیں، ان میں یہ شامل تھیں: شکایات کے حل کے لیے کلائنٹ کی طرف سے کوششوں اور وسائل کے استعمال میں اضافہ، WGM اور وسل بلوئنگ پالیسیوں کے بارے میں سائٹ پر اضافی سائن بورڈ کی تنصیب، اور شکایات کے اضافی بکسوں کی تنصیب۔ قرض دہندہ کے IESC نے یہ بھی نوٹ کیا کہ وسیع پیمانے پر دی جانے والی ٹریننگ سے ورکرزمیں شکایات کے ازالے کے نظام کو استعمال کرنے کے حوالے سے آگاہی میں نمایاں اضافہ ہوا۔ تاہم، کلائنٹ

[149] IFC Equity ESRS. Available here: https://officecao.org/4o6VttY.
[150] Suggested improvements included, conducting more toolbox talks emphasizing that raising grievances will not lead to repercussions, putting additional grievances boxes in discrete locations for anonymous postings, and interviewing workers as part of grievance monitoring.

کی وسل بلوئنگ اور انتقامی کاروائی سے بچاؤ کی پالیسیوں کے بارے میں آگاہی بہت محدود رہی جواس حوالے سے مزید ٹریننگ دینے کی ضرورت کی نشاندہی کرتی ہے۔

209۔ 2023 میں، قرض دہندہ کے IESC نے ورکرز کی شکایات کے ازالے کے KPCL کے واضح عزم کو نوٹ کیا جس کے نتیجے میں زیر التواء مسائل میں نمایاں کمی آئی۔ شواہد میں ورکرز کی ادائیگیوں کی تصاویر، شکایات کے حل کے لیے منعقد ہونے والے اجلاسوں کا ریکارڈ، اور سائٹ پر ایک شکایات بکس کی تنصیب شامل ہیں۔ قرض دہندہ کے IESC نے نوٹ کیا کہ مارچ 2023 میں درج کی گئی تمام شکایات کو IFC کے کلائنٹ نے حل شدہ قراردے دیا۔ شکایات کے متعلق رپورٹنگ میں بہتری آئی، اور KPCL نے ایک ٹیبل/جدول کی صورت میں زیادہ تفصیلی معلومات فراہم کیں، جس میں ہر شکایت کی نوعیت اور اس کی موجودہ حیثیت واضح طور پر درج تھی۔ اگلے سال، قرض دہندگان کے IESC نے نوٹ کیا کہ پراجیکٹ میں ایک دستاویزی WGM شامل تھا جو ورکرز کی پہنچ میں تھا۔

CAO کا تجزیہ

210۔ **CAO نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہIFC نے ورکرز کے شکایات کے ازالے کے نظام (WGM) کو چلانے سے متعلق PS2 کے تقاضوں پر کلائنٹ کی عملداری کی مناسب نگرانی کی۔** جولائی 2017 سے جون 2022 تک، تعمیر کے عروج کے وقت، CAO کی طرف سے مشاہدہ کیے گئے شواہد سے یہ ظاہر ہوا کہ قرض دہندگان کے IESC نے مسائل کا متواتر جائزہ لیا اور ان کو حل کیا، جیسا کہ ورکرز کی شکایات کے ازالے کے نظام تک رسائی بڑھانا اور شکایات کے اندراج اور رپورٹنگ کے سسٹم میں بہتری لانا، جس کے لیے شکایات کے بکسوں میں اضافہ کیا گیا اور مختلف کنٹریکٹرز کی طرف سے قائم کردہ لاگ کو ایک واحد مرکزی لاگ میں تبدیل کیا گیا جس کو TGDC نے تیار کیا اور اس کو برقرار رکھا۔مزید برآں، قرض دہندگان کے خود مختار ماحولیاتی و سماجی کنسلٹنٹ IESC نے سفارش کی کہ اثر پذیری کو مزید بہتر کرنے کے لیے بہتر طریقوں اور عملے کی ٹریننگ کی سفارش کی۔ IFC نے ESDD کے دوران CSAIL کے ماڈل کی بنیاد پر WGM قائم کرنے کا مسئلہ حل کیا، مسئلے کی نگرانی کی اور اپنے نگرانی کی پوری مدت کے دوران قرض دہندگان کے IESC کی باقاعدہ نگرانی کا ایک اہم مرکز بنایا۔ اس مسلسل نگرانی نے یقینی بنایا کہ ورکرز کی شکایات سے متعلق کسی بھی مسئلے کی نشاندہی بروقت ہو اور انہیں بار بار کلائنٹ اور اس کے EPC کنٹریکٹر کی توجہ میں لایا جائے۔ ہر باقاعدہ نگرانی رپورٹ میں، قرض دہندگان کےخود مختار ماحولیاتی و سماجی مشیر(IESC) نے WGM کے طریقۂ کار اور ضوابط کے ساتھ ساتھ ان کے نفاذ کا بھی جائزہ لیا، جس میں درج کی گئی شکایات اور متاثرہ ورکرز کے ساتھ ہونے والی متعلقہ مشاورت کی رپورٹنگ بھی شامل تھی۔

211۔ جبکہ 2019 میں قرض دہندگان کے IESC کی رپورٹ نے سائٹ کے WGM کی خطرے کی ریٹنگ کو "بلند"قرار دیا، IFC بروقت اقدامات – جس میں ایک اضافی جائزہ کے لیے ایک لیبر کنسلٹنٹ کا تقرر اور WGM کے متعلق اصلاحی اقدامات کو 2021 کے SCAP میں شامل کرنا- کے نتیجے میں WGM پر صرف ہونے والی کلائنٹ کی کوششوں اور وسائل اور ورکرز کی شکایات کے حل میں نمایاں بہتری ریکارڈ کی گئی۔

212۔ IFC کی خامیوں کی بروقت شناخت، قرض دہندگان کے IESC کے ذریعے مسلسل نگرانی، اور مخصوص اصلاحی اقدامات کے ذریعے شکایات کے ازالے کی پائیدار اور مربوط نگرانی PS2 کے تقاضوں سے مطابقت رکھنے میں مؤثر ثابت ہوئی۔ تاہم، یہ بہتریاں مرحلہ وار ہوئیں اس وقت سامنے آئیں جب ورکرز کے نزدیک یہ نظام کئی سال تک صحیح طور پر کام نہیں کر رہا تھا۔ اس تاخیر نے تعمیر کے عروج کے دور میں، جب شکایات کا بروقت حل سب سے زیادہ اہم تھا، اس نظام کے اپنے اصل مقصد کو پورا کرنے کی صلاحیت کو کم کر دیا۔۔ یہ کیس اس بات پر روشنی ڈالتا ہے کہ اگرچہ IFC کے طریقے سے بالآخر مثبت نتائج سامنے آئے، لیکن اگر ابتدائی مرحلے میں زیادہ بروقت اور فیصلہ کن اقدامات کیے جاتے تو ورکرز کی محدود رسائی اور اعتماد کے دورانیے کو کم کیا جا سکتا تھا، جس سے تعمیل کے نتائج اور ورکرز کے تحفظ میں مزید بہتری آ سکتی تھی۔

متعلقہ نقصان کے متعلق CAO کا جائزہ

213۔ اگرچہ IFC نے PS2 کی تعمیل یقینی بنانے کے لیے درست اقدامات اٹھائے، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، CAO نے دیکھا کہ خاص طور پر ابتدائی سالوں میں پراجیکٹ نے ورکرز کے نقطہ نظر سے شکایات کے ازالے کا کوئی مؤثر نظام فراہم نہیں کیا۔ کئی سالوں تک، متعدد ورکرز شکایات کے ازالے کے نظام سے لاعلم رہے، انتقامی کاروائی کے خوف سے شکایات درج کرنے سے ڈرتے تھے، اور/یا یہ سمجھتے تھے کہ ان کی شکایات کو **IFC** کے کلائنٹ نے نظر انداز کر دیا ہے۔ جس کے نتیجے میں، ورکرز اور شکایات کنندگان کے نزدیک ہائیڈرو پاور کی سائٹ پر پیدا ہونے والے مزدوروں سے متعلق کئی مسائل کو اجاگر کرنے اور ان کا حل ڈھونڈنے کے لیے کوئی قابل اعتماد اور قابل رسائی طریقہ موجود نہیں ہے۔ CAO **شکایت کنندگان کے خدشات اور ان پرہونے والے مسائل کے اثر کے جواز کو تسلیم کرتا ہے۔ تاہم یہ اس سے یہ نتیجہ اخذ کیا جا سکتا ہے کہ نشاندہی کردہ نقصان پائیداری پالیسی کی ضروریات کے تحت IFC کی عدم تعمیل سے منسوب نہیں کی جا سکتی۔**

4. عدم تعمیل کی بنیادی وجوہات

214. CAO کے تجزیوں سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ اس کیس میں IFC کی جانب سے پائیداری پالیسی کے ساتھ عدم تعمیل میں دو اہم عوامل نے کردار ادا کیا۔

4.1. متعلقہ لیبر خطرات کی محدود شناخت

215. IFC کا ماحولیاتی و سماجی محنت و توجہ (ESDD)، پاکستان میں وسیع پیمانے کے اور اچھی طرح سے دستاویز کردہ لیبر سے متعلق مسائل، جن میں تنخواہ کی ادائیگیوں میں بے قاعدگیاں، ملازمین کی برطرفیوں کے طریقہ کار، اور تنظیم سازی کی آزادی پر پابندیاں شامل ہیں اور یہ تمام مسائل ہزاروں ملازمین رکھنے والے بڑے پیمانے کے انفراسٹرکچر پراجیکٹ سے تعلق رکھتے ہیں۔ KPCL ایک خصوصی مقصد کے لیے قائم کی گئی کمپنی تھی، جسے صرف ہائیڈرو پاور پلانٹ کی تعمیر اور آپریشن کے لیے بنایا گیا تھا، جبکہ اس کی اکثریتی مالک اور اسپانسر CSAIL ایک نئی قائم شدہ سرمایہ کاری ہولڈنگ کمپنی تھی جس کے پاس ماحولیاتی اور سماجی نظام، پالیسیاں یا ادارہ جاتی صلاحیت موجود نہیں تھی۔ ان حالات میں لیبر سے متعلق حالات کی تفصیلی سمجھ بوجھ، خطرات کی پیشگی نشاندہی، مناسب تخفیفی اقدامات کرنے، اور پراجیکٹ کے آغاز سے قبل درکار صلاحیت سازی کی سطح کے تعین میں مددگار ثابت ہو سکتی تھی۔

216. پراجیکٹ کے ماحولیات و سماجی اثرات کا جائزہ (ESIA)اور اس کے ساتھ ESMP جو ESIA کے نتائج پر عمل درآمد کے لیے بنایا گیا تھا، مزدوروں کے خدشات، بشمول اس کیس میں مذکور ان مسائل کو مناسب انداز میں حل نہیں کیا گیا۔ IFC کے ESDD میں ایک تناظر کے متعلقہ خطرے کی عدم موجودگی سے مراد یہ ہے کہ IFC کی جانب سے ESIA کے جائزے میں ESIA اور ESMP کے اندر مزدوروں اور کام کے حالات سے متعلق محدود توجہ کی نہ تو صحیح طور پر شناخت کی گئی اور نہ ہی اس پر سوال اٹھایا گیا۔ ۔ بلکہ IFC کے ُESDD اور PS2 کی ابتدائی نگرانی کے تحت زیادہ تر توجہ صرف پراجیکٹ کے پیشہ ورانہ حفاظتی پہلوؤں پر مرکوز رہی۔ جس کے نتیجے میں پراجیکٹ میں ESAP لیبر کے منظم خطرات کو کم کرنے کے لیے درکار مخصوص اقدامات کی کمی تھی جو بعد میں مختلف ورکرز کی شکایات کا سبب بنے۔

217. ESIA میں مزدوروں اور کام کے حالات کی محدود تفصیل اور ان مسائل کوحل کرنے کےلیےESMPs میں تفصیلی اقدامات کی عدم موجودگی کا مطلب تھا کہ IFC کے پاس PS2 کے تقاضوں کے مطابق انسانی وسائل کی پالیسیوں اور طریقہ کار کو ترتیب دینے اور نافذ کرنے کے حوالے سے کلائنٹ کی صلاحیتوں کی ضروریات کا جامع بنیاد پر جائزہ لینے کا کوئی واضح ذریعہ نہ تھا۔شروع میں ہی لیبر کے مخصوص خطرات اور انتظامی خامیوں کی واضح نشاندہی نہ ہونے کی وجہ سے،KPCL کی PS2 ذمہ داریوں کو پورا کرنے کی اہلیت کے IFC کا جائزہ نامکمل تھا،جو خاص طور پر اہم تھا کیونکہ KPCL کے پاس انسانی وسائل سے متعلق پالیسیوں اور طریقہ کار سمیت جامع ESMS نہیں تھا۔

218. اس کے نتیجے میں، IFC کی صلاحیت سازی کی کوششیں زیادہ مئوثر نہیں تھیں۔ وسیع پیمانے پر ورک فورس کی تعیناتی سے پہلے شناخت شدہ لیبر سے متعلق خطرات کو دور کرنے کے لیے منصوبہ بندی اور متحرک طریقے سے کام کرنے کی بجائے، ردعمل کے طور پر صلاحیت سازی اس وقت متعارف کی گئی جب پراجیکٹ پر عمل درآمد کے دوران PS2 کی خاطر خواہ خامیاں پہلے ہی ظاہر ہو چکی تھیں۔ اس مئوخر طرزعمل نے پراجیکٹ کے ابتدائی ایام میں ہی لیبر اور کام کے حالات کے مضبوط منیجمنٹ سسٹمز کو شامل کرنے کے موقع کو کم کر دیا، جس سے پراجیکٹ کی خامیوں کو روکنے اور حل کرنے میں IFC کی نگرانی کا اثر محدود ہو گیا۔ کلائنٹ کی صحت و حفاظت (OHS) کے انتظام کی صلاحیت کو مضبوط بنانے میں IFC کے تجربے سے ظاہر ہوتا ہے کہ ESIA اور اس سے منسلک انتظامی منصوبوں نے صحت و حفاظت کے خطرات کی نشاندہی، تخفیف اور نگرانی کے لیے لیبر اور کام کی حالات کے مقابلے میں کس قدر زیادہ مکمل اور تفصیلی فریم ورک فراہم کیا تھا۔اس بنیاد نے IFC کو اپنی نگرانی پر توجہ مرکوز کرنے، مخصوص تکنیکی معاونت فراہم کرنے، اور وقت کے ساتھ صحت و حفاظت کی کارکردگی میں نمایاں بہتری حاصل کرنے کے قابل بنایا۔ اس کے برعکس، ESIA میں لیبر سے متعلقہ خطرات کے محدود احاطے کا مطلب یہ تھا کہ اس شعبے میں اسی قسم کی صلاحیت سازی کی کوششیں رد عمل پر مبنی اور کم مئوثر ثابت ہوئیں، جو تمام متعلقہ PS2 تقاضوں کے حوالے سے جامع ESIA کے احاطے کی اہمیت کو واضح کرتی ہیں۔

4.2. ادائیگی/تقسیم کے فیصلوں اور اصلاحی اقدامات کے درمیان کمزور ہم آہنگی جس کے نتیجے میں اثر رسوخ کا ضیاع ہوا

219. **IFC** کی نگرانی سے، بشمول قرض دہندہ کے **IESC** کی باقاعدہ نگرانی رپورٹس، تیسرےفریق کے لیبر کنسلٹنٹ جائزے، اور IFC کے سائٹ پر دوروں، نےمتعدد بار PS2کی تعمیل کی نمایاں اور بعض مواقع پرنئی ابھرتی ہوئی خامیوں کی نشاندہی ہوئی۔ ان میں معاوضوں کی ادائیگیوں میں بےقاعدگیاں، غیر منصفانہ برطرفیاں، اور شکایات کے ازالے کے نظام میں خامیاں شامل ہیں۔ 2017 سے ان نتائج/فیصلوں نے متواتر مسائل اور پراجیکٹ پر عمل درآمد کے دوران پیدا ہونے والے نئے خطرات، جیسا کہ COVID-19سے جڑے افرادی قوت کے مسائل، کودستاویزی شکل دی۔ ان خطرات کی نشاندہی سےIFC کو بروقت اورتفصیلی معلومات فراہم ہوئیں جنہیں ان مسائل کے حل کو اخراجی شرائط اور نظام الاوقات سے جوڑ کر کلائنٹ پر اپنا اثر و رسوخ بڑھانے کے لیے استعمال کیا جا سکتا تھا۔

220. 2017 سے لیبر سے متعلق خطرات اور اثرات کی بار بار دستاویز کاری کے باوجود، رقوم کی تقسیم کے فیصلے اصلاحی اقدامات کی صورتِ حال کو نہ تو ظاہر کرتے تھے اور نہ ہی اس کا جواب دیتے تھے۔ اس طرح، بروقت تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے IFC کے مالیاتی اثر و رسوخ کا استعمال ناکافی رہا۔ یہاں تک کہ جولائی 2020 میں دسویں تقسیم تک IFC نے اپنے مالیاتی تقسیم کو شرائط سے جوڑنے کی کوشش نہیں کی۔ COVID-19 کی وبا کے تناظر میں، IFC نے تقسیم جاری رکھا، اور کلائنٹ کی ماحولیاتی و سماجی E&S کارکردگی کی خامیوں کے حل کو نظر انداز کرنے کا فیصلہ کیا، جس کے بدلے میں کلائنٹ نے 31 اگست 2020 کے نفاذی شیڈول سے منسلک ایک اضافی اصلاحی اقداماتی منصوبے (SCAP) پر عملدرآمد کا وعدہ کیا۔ تاہم، مارچ 2021 تک PS 2 کے زیر التواء اقدامات ملتوی کر دئیے گئے اور 11ویں تقسیم سے منسلک ایک دوسرے SCAP میں شامل کر دیئے ہیں۔ متوقع 11ویں تقسیم جزوی طور پر حل طلب لیبر مسائل کی وجہ سے معطل کر دی گئی، لیکن اس مرحلے تک، تعمیراتی مرحلے کئ عروج کی مصروفیات کے دوران، جب کہ غیر حل شدہ اور نئے ابھرنے والے مسائل کے باوجود تقسیم جاری تھی، پہلے ہی نقصان ہو چکا تھا۔

221. کلائنٹ کی ماحولیاتی و سماجی (E&S)کارکردگی میں مسلسل خامیاں اور تقسیم کے ذریعے مالیاتی اثر و رسوخ کے استعمال کے درمیان عدم ہم آہنگی کا مشاہدہ CAO نے دیگر تعمیلی تحقیقاتی کیسز میں بھی کیا ہے۔[151] یہ کیس مزید بار بار دہرائے جانے والے طریقے کی مثال پیش کرتا ہے: E&S کے خطرات اور اخراج کے فیصلوں کے درمیان مستقل اور مضبوط تعلق کی کمی IFC کے اثر و رسوخ کو کمزور کرتی ہے اور اس کی اس صلاحیت کو گھٹا دیتی ہے کہ وہ اصلاحی اقدامات کو بروقت نافذ کرنے کو یقینی بنا سکے۔

5. IFC مینجمنٹ ایکشن پلان کے لیے سفارشات

222. جب CAO کو عدم تعمیل اور اس سے متعلقہ نقصان نظرآتا ہے، تو CAO کی پالیسی کے تحت ضروری ہے کہ وہ IFC/MIGA کے لیے ایک مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) تیار کرتے وقت غور کرنے کے لیے سفارشات پیش کرے۔ سفارشات میں تلافی اور مستقبل میں عدم تعمیل کے واقعات کو روکنے کے اقدامات شامل ہو سکتے ہیں۔ اس شق کے مطابق، CAO پراجیکٹ کی

151 Some of these cases include: Salala 01, RCBC-01, and Masdar Baynouna-01.

سطح کی تجاویز پیش کرتا ہے، جیسا کہ کلائنٹ کے ساتھ مل کر پراجیکٹ کی عدم تعمیل اور اس سے متعلقہ نقصان کی تلافی کرنا، نیز IFC کی طرف سے مستقبل میں عدم تعمیل کو روکنے کے لیے سسٹم کی سطح کی سفارشات۔

5.1 پراجیکٹ کی سطح کی سفارشات

223۔ CAO تسلیم کرتا ہے کہ اس تحقیقاتی رپورٹ کے مکمل ہونے میں تاخیر کا اثر ان تجاویز/سفارشات کی نوعیت پر پڑتا ہے جوCAO تجویز کرتا ہے۔ ان تحقیقات کے اختتام پر، کمرشل آپریشنز جاری تھے، اور زیادہ تر شکایت کنندگان اس پراجیکٹ پر کام نہیں کر رہے تھے کیونکہ تعمیراتی مرحلے سے آپریشنل مرحلے میں منتقلی کے دوران افرادی قوت میں نمایاں کمی کی گئی تھی۔ اس لیے CAO تعمیر کے دوران پیدا ہونے والے مسائل کو حل کرنے کی سفارشات پیش نہیں کر سکتا۔ بہر حال، چونکہ کلائنٹ کے ساتھ کمرشل تعلقات اب بھی قائم ہیں، ایسے اقدامات اٹھانے چاہئیں جو آپریشن کے دوران لیبر سے متعلقہ نقصانات کو کم سے کم کریں، نیز سابق ورکرز کو تلافی کے حل فراہم کرنے میں سہولت فراہم کریں۔

224۔ درج ذیل تجاویز IFC کے IFC/MIGA کے ازالے کے اقدامات کے ڈھانچہ (RAF)کے تحت کیے گئے وعدوں پر مبنی ہیں، جو ماحولیاتی و سماجی (E&S) کارکردگی کی خامیوں کو دُور کرنے اور نقصان ہونے کی صورت میں تلافی فراہم کرنے میں کلائنٹس کی مدد کے لیے سہولتی سرگرمیوں کے استعمال پر زور دیتا ہے۔ RAF[152] سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ سہولتی سرگرمیوں میں مخصوص تکنیکی معاونت، صلاحیت کار سازی، اسٹیک ہولڈرز کی شرکت میں آسانی، اور اصلاحی اقدامات کے بروقت اور مؤثر نفاذ کو یقینی بنانے کے لیے مالیاتی اثر و رسوخ کا استعمال شامل ہو سکتا ہے۔ کروٹ پراجیکٹ کے تناظر میں، یہ تجاویز ورکرز کی خدمات اور غیر امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی، اور ملازمت کی شرائط سے متعلق PS2 تقاضوں کے حوالے سے شناخت کی گئی مخصوص خامیوں کو دور کرنے کے لیے ڈیزائن کی گئی ہیں۔ ہر تجویز میں ان اقدامات کا تعین کیا گیا ہے جو IFC کو کلائنٹ کے ساتھ مل کر سسٹمز، پالیسیوں اور طریقہ کار کو مضبوط بنانے اور اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اٹھانے چاہئیں کہ ازالے کے اقدامات شفاف، اور بہترین بین الاقومی صنعتی عمل (GIIP) کے مطابق نافذ کیے جائیں۔ شکایت کنندگان سے متعلقہ اقدامات کے بارے میں مشاورت کی جانی چاہیے۔ IFC کو پیشرفت کی فعال نگرانی کرنی چاہیے اور رہنمائی فراہم کرنی چاہیے۔

225. کارکنوں کی سروسزاور غیر امتیازی سلوک

IFCکو چاہیے کہ وہ کلائنٹ کے ساتھ مل کر یہ یقینی بنائے کہ :

- تمام پراجیکٹ ورکرز، چاہے ان کا تعلق کسی بھی ملک سے ہو، انھیں بنیادی سہولیات تک یکساں رسائی حاصل ہو، جیسے رہائش، کھانا، پینے کا صاف پانی اور محفوظ آمد و رفت۔ یہ تمام سہولیات IFC اور EBRDکے ورکرز اکاموڈیشن کے طے شدہ اصولوں کے مطابق ہوں۔
- پراجیکٹ میں ایسا واضح نظام موجود ہو جس کے تحت کسی بھی قسم کے امتیازی سلوک کی شکایت کی فوری اور مؤثرتفتیش کی جا سکے۔ شکایت درج کروانے کا طریقہ صاف اور آسان ہو، اور ورکرز کو یہ اعتماد حاصل ہو کہ شکایت کرنے پر ان کے ساتھ کوئی انتقامی رویہ نہیں اختیار کیا جائے گا۔
- غیر امتیازی سلوک اور مساوی مواقع کی پالیسیوں پر عمل درآمد کو یقینی بنانے کے لیے باقاعدہ نگرانی، آڈٹ اور معائنے کا مضبوط نظام موجود ہو، جو PS2 اور IFC-EBRD ورکرز اکاموڈیشن کے معیار کے مطابق ہو۔ اس ضمن میں آڈیٹر کو خاص طور پر ورکرز رہائش سے متعلق چیک لسٹ(منسلکہ I)کو مدنظر رکھنا چاہیے۔[153]

226 .تنظیم سازی کی آزادی

[152] IFC and MIGA, *IFC/MIGA Interim Approach to Remedial Action* (IFC/MIGA, 2025), https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2025/ifc-miga-remedial-action-framework-en.pdf.
[153] IFC-EBRD, Worker's Accommodation: Processes and Standards. Annex I available here: https://officecao.org/3GhDzUH.

IFCکو ایسا سازگار ماحول بنانے میں مدد دینی چاہیے جس میں IFC کے کلائنٹ، اس کے کنٹریکٹرز اور ورکرز کی تنظیموں کے درمیان اجتماعی سوداکاری، مذاکرات اور باہمی گفت و شنید ممکن ہو۔ یہ تمام مذاکرات رضاکارانہ ہوں، کسی دباؤ یا ناجائز اثر و رسوخ کے بغیر ہوں، اور جو اجتماعی معاہدے طے پائیں ان پر عملی طور پر مؤثر انداز میں عمل بھی کیا جائے، جیسا کہ PS2 کی گائیڈ لائنز (نوٹ 34 تا 39) میں واضح کیا گیا ہے۔اسی مقصد کے لیے IFC کو کلائنٹ کے ساتھ مل کر یہ یقینی بنانا چاہیے کہ اس کے طریقہ کار PS2 کے تقاضوں کے مطابق ہوں، جن میں درج ذیل اقدامات شامل ہوں:

- ورکرز، آجر، سیکیورٹی عملے اور متعلقہ اداروں کے لیے تربیتی اور آگاہی پروگرام ترتیب دیئے جائیں تاکہ سب کو اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کا واضح علم ہو۔ اس میں خاص طور پر یہ بات یقینی بنائی جائے کہ ورکرز کو یونین بنانے اور اس میں شامل ہونے کے اپنے حق کا مکمل شعور ہو، اور انھیں یونین مخالف امتیازی سلوک، انتقامی کارروائی یا کسی بھی قسم کی مداخلت سے مکمل تحفظ ملے۔
- یہ یقینی بنایا جائے کہ یونین کے نمائندوں کو پراجیکٹ سائٹ پر ورکرز تک مناسب، منصفانہ اور بلا امتیاز رسائی حاصل ہو تاکہ وہ اپنی ذمہ داریاں درست طریقے سے ادا کر سکیں۔ یہ رسائی پراجیکٹ کی سیکیورٹی ضروریات اور اس کے مؤثر نظام کو مدنظر رکھتے ہوئے، اور جہاں ممکن ہو کلائنٹ اور ورکرز کی تنظیموں کے درمیان طے شدہ معاہدوں کی بنیاد پر دی جائے۔ اس مقصد کے لیے مناسب انتظامات کیے جائیں، جیسے مخصوص مقامات کا تعین، تاکہ یونین نمائندے ورکرز سے آزادی، تحفظ اور رازداری کے ساتھ بات چیت کر سکیں اور اس دوران ان پر کسی طرح کا بھی دباؤ، مداخلت یا سیکیورٹی گارڈز کی نظر نہ ہو۔

227. شرائط ملازمت

IFC کو کلائنٹ کے ساتھ کام کرتے ہوئے پالیسیوں اور طریقہ کارپر عمل درآمد میں معاونت کرنی چاہیے تاکہ یقینی ہو کہ :

- ملازمت کے خاتمے کا عمل تمام متعلقہ قوانین اور معاہدوں کے مطابق ہو۔ اس میں پیشگی نوٹس دینا، برطرفی کی تحریری وجہ بتانا، ورکر کو نمائندے کی مدد حاصل کرنے کا حق دینا، اور جہاں لازم ہو،ملازمت ختم ہونے پر کی جانے والی ادائیگی شامل ہو۔ اس کے علاوہ ملازمت ختم کرنے سے پہلے تمام بقایا تنخواہیں، فوائد اور واجبات مکمل طور پر ادا کیے جائیں۔
- ورکرز کے ساتھ رابطے کے واضح اور مؤثر ذرائع موجود ہوں تاکہ وہ ملازمت کی شرائط سے متعلق اپنے مسائل اور خدشات سامنے رکھ سکیں۔ اس میں ورکر نمائندوں کے ساتھ باقاعدہ ملاقاتیں، ورکرز کو متاثر کرنے والی کسی بھی تبدیلی سے بروقت آگاہی، اور پراجیکٹ کے شکایتی نظام کی مؤثر نگرانی شامل ہو۔

228 .سابق ورکرز کے لیے شکایات نمٹانے کے طریقہ کار میں بہتری

IFCکو کلائنٹ اور دیگر ذمہ دار فریقوں، جیسے سب کنٹریکٹرز، کے ساتھ مل کر موجودہ پراجیکٹ کے شکایات نمٹانے کے طریقہ کار کو اس حد تک وسعت دینی چاہیے کہ Karot پراجیکٹ کے سابق تعمیراتی اور آپریشنل ورکرز بھی اپنی ملازمت کے دور سے متعلق اہم مسائل اور شکایات سامنے رکھ سکیں۔

- یہ شکایتی نظام موصول ہونے والی شکایات کو بروقت نمٹانے کی صلاحیت رکھتا ہو، خاص طور پرملازمت ختم ہونے پر ادائیگی، اوور ٹائم اور دیگر واجبات کی ادائیگی سے متعلق معاملات میں، اور جہاں ضروری ہو مناسب حل اور تلافی فراہم کی جائے۔
- IFC •کو شکایت کنندگان سے مشاورت کے ساتھ اس نظام کے اعلان، نفاذ اور عملی کارکردگی کی قریبی نگرانی کرنی چاہیے تاکہ یہ پرکھا جا سکے کہ یہ نظام واقعی شکایات کے مؤثر حل میں مدد دے رہا ہے۔

- اگر کسی مرحلے پر IFC کو یہ محسوس ہو کہ کلائنٹ یا دیگر ذمہ دار فریقین کے ذریعے اصلاحی کارروائی ممکن نہیں، تو IFC کو اپنےازالے کے اقدام کا فریم ورک (RAF) میں بیان کردہ سہولیاتی اور معاون اقدامات کے ذریعے اصلاحی عمل میں مدد فراہم کرنی چاہیے۔

ان سفارشات پر عملدرآمد کے ثبوت کے طور پر IFC کو 18 ماہ بعد ایک آزاد تھرڈ پارٹی لیبر کنسلٹنٹ کی خدمات حاصل کرنی چاہئیں، جو PS2 کے تقاضوں کے مطابق تعمیل کا جائزہ لے۔

5.2 نظامی سطح کی سفارشات

229۔ ذیل میں دی گئی سفارشات اُن بنیادی وجوہات کو دور کرنے کے لیے ہیں جن کی وجہ سے ان تحقیقات میں IFC کی عدم تعمیل سامنے آئی۔ اس رپورٹ کے سیکشن 4 میں واضح کیا گیا ہے کہ IFC کی ماحولیاتی اور سماجی جانچ پڑتال کے عمل میں ملکی حالات سے جڑے لیبر سے متعلق خطرات کو نہ تو درست طور پر پہچانا گیا اور نہ ہی انہیں پراجیکٹ کے رسک اسیسمنٹ میں مؤثر انداز میں شامل کیا گیا۔ اس کے نتیجے میں کلائنٹ اور اس کے کنٹریکٹرز کی صلاحیت کا ادھورا جائزہ لیا گیا اور بروقت اور پیشگی صلاحیت سازی بھی نہیں ہو سکی۔تحقیق میں یہ بھی سامنے آیا کہ نگرانی سے حاصل ہونے والے نتائج اور مالی رقوم کے اجرا سے متعلق فیصلوں کے درمیان کمزور ہم آہنگی کے باعث IFC اپنی طاقت اور اثر و رسوخ استعمال کرتے ہوئے سنگین لیبر مسائل کوکارکردگی کے معیارات کے مطابق بروقت حل کروانے میں ناکام رہا۔ یہ سفارشات IFC کے اندرونی طریقہ کار، کنٹرولز اور جوابدہی کے نظام کو مضبوط بنانے کے لیے دی جا رہی ہیں تاکہ مستقبل میں اس نوعیت کی نظامی خامیاں دوبارہ پیدا نہ ہوں۔ یہ سفارشات IFC کے ماحولیاتی و سماجی جائزہ کے طریقہ کار میں حالیہ بہتری پر مبنی ہیں اور IFC کے ازالے کے عملی ڈھانچے کے مطابق ہیں، جہاں بروقت تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے مؤثر اثر و رسوخ کے استعمال پر زور دیا گیا ہے۔[154]

230- اندرونی رہنمائی کو مضبوط بنانا اور لیبر کے زاویے سے خطرات کے جائزے کو بہتر بنانا

IFCکو اپنے ماحولیاتی و سماجی جائزے کے طریقوں میں حالیہ بہتری کو مزید آگے بڑھاتے ہوئے یہ یقینی بنانا چاہیے کہ پراجیکٹ کے رسک اسیسمنٹ میں محنت کشوں کے حالات اور زمینی حقائق کو مؤثر طور پر شامل کیا جائے۔ اس مقصد کے لیے اندرونی رہنمائی کو مزید مضبوط کیا جانا چاہیے، جس میں درج ذیل اقدامات شامل ہوں:

- ماحولیاتی اور سماجی (E&S) عملے کے لیے تفصیلی اندرونی گائیڈ لائنز تیار کی جائیں تاکہ وہ ہر ملک کے مخصوص لیبر سے متعلق خطرات کو منظم انداز میں پہچان اور تجزیہ کر سکیں۔ اس کے لیے مستند ذرائع جیسے عالمی ادارہ محنت کے ملکی پروفائلز، ITUCگلوبل رائٹس انڈیکس اور قومی لیبر قوانین پر عملدرآمد سے متعلق ڈیٹا کو استعمال کیا جائے۔
- IFC کی جانچ پڑتال (due diligence) کے دوران امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی اور ملازمت کی شرائط سے متعلق لیبر رسک کے تجزیے کی وسعت اور توجہ کو مزید بڑھایا جائے۔
- IFC کے سرمایہ کاری اور E&S عملے کے لیے مخصوص اور ہدف شدہ تربیتی پروگرام ترتیب دیے جائیں تاکہ اس وسیع تر فوکس کو عملی شکل دی جا سکے، اور عملے کو وہ اوزار اور طریقہ کار فراہم کیے جائیں جن کی مدد سے وہ نہ صرف صحت و سلامتی (OHS) بلکہ وسیع تر لیبر سے متعلق خطرات کا بھی مختلف ملکی حالات میں درست اندازہ لگا سکیں۔
- اس بہتر اور جامع لیبر رسک اسیسمنٹ کے نتائج کو کلائنٹس اور اہم کنٹریکٹرز کی ابتدائی صلاحیت جانچنے میں استعمال کیا جائے، اور بڑی تعداد میں ورکرز کی تعیناتی سے پہلے ہی پیشگی صلاحیت سازی کے پروگرام ترتیب دیے جائیں۔لیبر رسک کے اس وسیع تر زاویے کو IFC کے اندرونی طریقہ کار اور عملے کی تربیت کا مستقل حصہ بنا کر، IFCنہ صرف لیبر سے متعلق نظامی خطرات کی پیشگی نشاندہی اور روک تھام کے قابل ہو گا بلکہ

[154] IFC, *Environmental and Social Review Procedures Manual* (IFC, 2025), https://officecao.org/4oPQMou.

ابتدا ہی سے PS2 کی مکمل تعمیل کی منصوبہ بندی ممکن ہو سکے گی، اور نگرانی کے دوران مسلسل خلا پیدا ہونے کے امکانات بھی کم ہو جائیں گے۔

231- نگرانی کے نتائج، فنڈز کے اجرا اور اندرونی جوابدہی کے درمیان ربط کو مضبوط بنانا

IFCکو اپنے ماحولیاتی اور سماجی جائزوں کے طریقہ کار میں حالیہ بہتری کو بنیاد بناتے ہوئے نگرانی کے نتائج اور مالی رقوم کی تقسیم سے متعلق فیصلوں کے درمیان ہم آہنگی کو مزید مضبوط بنانا چاہیے، تاکہ کارکردگی کے معیارات کی عدم تعمیل کے سامنے آنے والے معاملات بروقت حل ہو سکیں۔ یہ عمل IFC کے ازالہ کے اقدام کا فریم ورک کے اس مقصد کے مطابق ہو کہ مؤثر انداز میں اثر و رسوخ (leverage) استعمال کیا جائے۔ اس سلسلے میں درج ذیل اہم اقدامات شامل ہوں:

بروقت ربط[155]
جیسے ہی کسی پراجیکٹ میں PS کی کارکردگی سے متعلق مسلسل یا ابھرتے ہوئے خلا سامنے آئیں، اسی مرحلے پر مالی اثر و رسوخ استعمال کرنا لازم قرار دیا جائے، تاکہ ایک ہی نوعیت کے مسائل طویل عرصے تک بار بار سامنے نہ آتے رہیں۔

چھوٹ اور توسیع [156]
سنگین نوعیت کے حل طلب مسائل کے باوجود چھوٹ (waiver) یا توسیع (extension) دینے کو ایک غیر معمولی اقدام سمجھا جائے، اور اسے صرف مخصوص اور واضح حالات میں ہی جائز قرار دیا جائے۔

ہر چھوٹ یا توسیع کے لیے اس کی مکمل وجہ، معاون شواہد، باقاعدہ رسک اسیسمنٹ، اور وہ اقدامات تحریری طور پر درج کیے جائیں جن کے ذریعے فنڈز کے اجرا سے اثر و رسوخ کے کم ہونے کے خطرے کو کم کیا جا سکے اور اصلاحی اقدامات کے نفاذ کو یقینی بنایا جا سکے۔ان اقدامات کو IFC کے اندرونی نظام کا حصہ بنا کر یہ یقینی بنایا جا سکتا ہے کہ فنڈز کے اجرا سے متعلق فیصلے RAF کے وعدوں کے مطابق ہوں، IFCاپنا اثر و رسوخ مؤثر انداز میں استعمال کرے، کارکردگی کے معیارات پر کامیاب عملدرآمد ممکن ہو، اور سنگین نوعیت کے مسائل بروقت حل ہو کر نگرانی کے عمل کی مجموعی مؤثریت میں اضافے کا سبب بنیں۔

232- PS2کی تعمیل کے لیے کلائنٹس کی صلاحیت میں اضافہ

IFCکو پاکستان میں اپنے کلائنٹس کے لیے ایک باقاعدہ صلاحیت سازی پروگرام تیار کرنا چاہیے جو خاص طور پر تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سوداکاری کے موضوعات پر مرکوز ہو۔ اس پروگرام میں ملکی قوانین، لیبر اور ورکنگ کنڈیشنز، پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (OSH) کے تقاضے، اور پراجیکٹ کے شکایات کے ازالے کے طریقہ کار سے متعلق عملی رہنمائی شامل ہو، تاکہ PS2 کی مکمل تعمیل یقینی بنائی جا سکے۔ یہ صلاحیت سازی پروگرام ماحولیاتی اور سماجی (E&S)عملے اور دیگر متعلقہ فریقین کے لیے تیار کیا جائے اور اسے مستند لیبر تنظیموں اور ٹریڈ یونینز سے مشاورت کے ساتھ تشکیل دیا جائے، تاکہ یہ زمینی حقائق کے مطابق، مؤثر اور قابلِ عمل ہو۔[157]

---

[155] Related CAO cases that have identified persistent PS gaps despite ongoing disbursements include, Jordan: Masdar Baynouna-01/East Amman, and Liberia: Salala Rubber Corporation-01/Margibi & Bong Counties

[156] Georgia: AGL-01/Makhalakidzeebi is another CAO case where there have been disbursement waivers provided despite outstanding E&S issues.

[157] IFC's aim is to annually invest $2 billion a year in Pakistan, prioritizing sectors such as infrastructure, energy and water, agriculture and manufacturing. Freedom of association is a relevant risk in these sectors. More information is available in the ILO Decent Work Country Programme for Pakistan (2023-27): https://officecao.org/4hGxL5K, IFC's 2025 press release: https://officecao.org/3WEpQfL, and WBG's 2025 news: https://officecao.org/4otmEzS.

6. نتائج اور آئندہ کے اقدامات

233. اس رپورٹ میں یہ نتیجہ اخذ کیا گیا ہے کہ پاکستان میں کروٹ ہائیڈرو پاور پراجیکٹ سے وابستہ ورکرز اور یونینز کی جانب سے اٹھائے گئے متعدد نکات کے حوالے سے IFC کی عدم تعمیل سامنے آئی ہے۔ اس تعمیلی تحقیق کے نتائج کی بنیاد پر، اور CAO پالیسی کے مطابق، IFCکلائنٹ اور شکایت کنندگان سے مشاورت کے بعد ایک مینجمنٹ ایکشن پلان تیار کرے گا جسے بورڈ کی منظوری کے لیے پیش کیا جائے گا، تاکہ اس رپورٹ میں نشاندہی کی گئی خامیوں کو دور کیا جا سکے۔ CAO کا تعمیلی شعبہ اس مینجمنٹ ایکشن پلان پر مؤثر عملدرآمد کی نگرانی کرے گا۔

234. اس رپورٹ میں IFC اور MIGA کے لیے ایسی سفارشات بھی شامل ہیں جن کے ذریعے CAO کی جانب سے نشاندہی کی گئی عدم تعمیل اور اس سے پیدا ہونے والے نقصانات کا ازالہ پراجیکٹ اور نظامی سطح پر اصلاحی اقدامات کے ذریعے کیا جا سکے، تاکہ متاثرہ شکایت کنندگان کو ہرممکن ریلیف فراہم کیا جا سکے۔

235. جیسے ہی IFC کا مینجمنٹ ایکشن پلان بورڈ سے منظور ہو جائے گا، CAOاس تعمیلی تحقیق کی رپورٹ، مینجمنٹ کا جواب اور مینجمنٹ ایکشن پلان کو اپنی ویب سائٹ پر شائع کرے گا۔-https://www.cao-ombudsman.org/cases.

ضمیمہ A: پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی

1. پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کے لیے قانونی ڈھانچہ

a. ٹریڈ یونینز کی کثرت پر پابندیاں

پنجاب میں ٹریڈ یونینز کی کثرت کی ایک اہم وجہ نئی ٹریڈ یونینز کی رجسٹریشن کے لیے ممبر شپ کے کم ترین تقاضے ہیں۔پنجاب انڈسٹریل ریلشنز ایکٹ(PIRA) کی ایکشن(b)(2)6اور2012 انڈسٹریل ریلشنز ایکٹ (IRA) کی سیکشن (b)(2)8 کے تحت اگر کسی ادارے میں پہلے ہی دو رجسٹرڈ یونین ہوں تو نئی ٹریڈ یونین کے لیے کم سے کم 20 فیصد ورکرز بطور ممبر رجسٹریشن کے لیے اہل ہوں گے۔[158]

حکومت پنجاب نے اس شرط کا دفاع کرتے ہوئے دلیل دی ہے کہ اس سے غیر موئثر چھوٹی ٹریڈ یونینزکے پھیلاؤ میں کمی آتی ہے اور ٹریڈ یونین کے موئثر ہونے کو یقینی بنایاجاتا ہے۔خاص طور پر کسی مستند اجتماعی بارگینگ ایجنٹ(سی بی اے)یونین کی موجودگی میں جسے 50فیصد سے زائد ورکرز کی حمایت حاصل ہو۔

ٹریڈ یونین کی کثرت اورکم سے کم ممبرشپ کی شرائط پر پنجاب اور دوسرے صوبوں جاری بحث سے کارکنوں کے حقوق اور آزادانہ تنظیم سازی اور مزدور تحریکوں سے بچاؤ کی کشمکش کے درمیان موجود تناؤنمایاں ہوتا ہے۔اگرچہ حکومت کی جانب سے غیر موئثر یونینز کی تشکیل کاخدشہ جائز ہے تاہم یہ تسلیم کرنا بھی ضروری ہے کہ تنظیم سازی ہر ایک کا ایک بنیادی حق ہے اور اس بنیادی اصول کو کسی بھی طرح محدود نہیں کرنا چاہیے۔

تنظیم سازی /تنظیم کی کمیٹی نے زور دیا ہے کہ ٹریڈ یونینز کی کثرت تمام صورتوں میں ممکن ہونی چاہیے جس سے کارکنوں کے پاس یہ آپشن ہوکہ وہ کسی بھی یونین میں شامل ہوں یا نئی یونین سازی کریں جس میں آزادی، موئثر یت اور نظریاتی مرضی شامل ہو۔لہٰذا حکومت پاکستان کے لیے یہ اہم ہے کہ وہ ایک ، دو یا اس سے زائد ٹریڈ یونینز کے درمیان کوئی تفریق کرے نہ ہی

[158] Punjab Labour Policy 2018. Available here: https://officecao.org/3R8LLci.

نئی تشکیل شدہ یونین پر ممبرشپ کےکم سے کم تقاضے ملحوظ رکھے جائیں۔[159]

b. اجتماعی سوداکارایجنٹس

IRA کی سیکشن 20(b)اور،(c) 35, 33, 22 اور 65(1) کے ساتھ ساتھ پیرا(PIRA) میں ان سوداکاری عناصر کو حاصل مخصوص حقوق اور استحقاق کو صاف اور واضح انداز میں بیان کیا گیا ہے۔ان استحقاق میں مختلف سماعتوں کے دوران ورکرز کی نمائندگی کرنا اور سہولیات کے لیے فیس /چندہ کی کٹوتی کروا سکیں۔[160]

اجتماعی سودا کاری معاہدہ (سودے بازی) کے پیچھے ارادہ نمائندوں کو مضبوط بنانا اور اجتماعی سودا کاری کو موئثر بناناہے ۔تاہم ان حقوق کی اجارہ دارنہ نوعیت کے سبب کارکنوں کے مفادات کی نمائندگی میں عدم توازن بھی پیدا ہو سکتا ہے۔چھوٹی یا کم نمائندگی رکھنے والی یونینیں خود کو نقصان میں محسوس کر سکتی ہیں، یا انہیں سماعتوں اور دیگر رسائی کی سہولیات میں وہ مکمل شرکت حاصل نہیں ہو پاتی جو ان کی نسبت زیادہ بااثر یا غالب یونینوں کو حاصل ہوتی ہے۔

c. ٹریڈ یونینز پر ان کے انتظامی حق کی تنظیم پر پابندیاں

ہر یونین میں ورکرز کا یہ بنیادی حق ہےکہ وہ اپنے نمائندوں کا چناؤ کریں اور یونین کو آزادانہ طریقے سے منظم کریں تاہم ITUC [161] کے مطابق پاکستان میں کئی طرح کی پابندیاں ہیں جن سے ان حقوق پر منفی اثرات مرتب ہوتے ہیں۔ان میں سے ایک بنیادی پابندی تو ورکرز پر اپنی پسند کی کسی ٹریڈ یونین میں شمولیت پرعائد ہے۔IRA کی سیکشن3(a) کے تحت کوئی بھی ورکر ایک سے زائد ٹریڈ یونینز کا ممبر نہیں بن سکتا ۔اسی سیکشن کی عکاسی PIRAمیں بھی ہے جب اس کو سیکشن 6(2)(a) کے ساتھ ملا کر پڑھا جائے۔

علاوہ ازیں، IRA کا آرٹیکل 8(2) بتاتا ہے کہ کوئی ٹریڈ یونین اس وقت تک نہیں قائم کی جا سکتی جب تک اس میں شامل تمام ورکرز اورممبرز اسی صنعت میں ملازم /مشغول نہ ہوں جس سے ٹریڈ یونین منسلک ہو۔

d. اجتماعی سودا کار ایجنٹس کو تسلیم کرنے میں رکاوٹیں

ٹریڈ یونینز کی نمائندگی اور کم سے کم ممبرز کی ضروری تعداد کی شرائط بعض اوقات اجتماعی سودا کاری پر منفی اثر ڈال سکتی ہیں جس سے ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں کو موئثر طور پر انجام دینے میں مزاحم ہو سکتی ہے۔IRA کی سیکشن 19(1) اور PIRA کی سیکشن24(1) کے مطابق کسی بھی ٹریڈ یونین کو مخصوص ممبرشپ کا لازمی حامل ہونا چاہیے تاکہ وہ اجتماعی سودا کاری کے لیے اہل ہو۔

ان پابندیوں کی وجہ سے کسی ادارے/اسٹیبلشمنٹ، گروپ یا انڈسٹری میں (جیسا کہ PIRAمیں مخصوص ہے) واحد ٹریڈ یونین ہو تو اس یونین میں کل ملازمین کی ایک تہائی ورکرز کی تعداد ہونا لازمی ہے تا کہ وہ اجتماعی سودا کاری کے عمل میں شامل ہو سکے۔ یہ شرط یقینی بناتی ہے کہ کسی بھی ٹریڈ یونین کے پاس افرادی قوت کی اعلیٰ سطح کی حمایت ہونی چاہیے تاکہ وہ ان کی جانب سے مذاکرات کر سکے۔ITUC کے مطابق یہ شرط ٹریڈ یونین کے اندر سنگین مشکلات پیدا کر سکتی ہے ، خاص طور پر بڑی کمپنیوں/اداروں/اسٹیبلشمنٹس یا صنعتوں میں جہاں متنوع اور دوردور مقامات تک افرادی قوت پھیلی ہو۔

e. سودا کاری کے آزادانہ اوررضاکارانہ اصولوں پر پابندیاں

IRAاور PIRA کی سیکشن 36 اور 37 اجتماعی سودا کاری کے عمل کےدوران ایک لازمی مفاہمت کے امکانات فراہم کرتی ہے۔اس کا مطلب ہے کہ جب کوئی تنازعہ پیدا ہو، تو فریقین اپنے اختلاف طے کرنے کے لیے قانونی اختیار رکھتی ہیں۔ اس لازمی مفاہمت کا مقصد اس تنازعے کو بات چیت اور مذاکرات سے حل کرنا ہے تاکہ صنعتی عمل میں اشتعال انگیزصورتحال یا طویل مدتی تنازعے سے بچا جا سکے۔

مفاہمت کار جو اس عمل کے دوران اہم کردار ادا کرتا ہے اس کو یا تو حکومت بلاواسطہ (جیسا کہ پیرا کی سیکشن35میں ہے) طور پر مقرر کرتی ہے یا ورکرز کمیشن (جیسا کہ IRA کی سیکشن 53 میں ہے)۔یہ کمیشن حکومت کی طرف سے مقررہ کردہ دس ممبران پر مشتمل ہو گا۔اس میں ایک ممبر انڈسٹری مالک کا نمائندہ ہو گااور ایک ٹریڈ یونین کا نمائندہ ۔یہ تشکیل نمائندگی کے حوالے سےتوازن اورمفاہمت کے عمل میں حکومت کے مفادات پر اثر انداز ہونے کے امکانات پر کئی سوالات

[159] ILO, Committee on Freedom of Association (CFA). Available here: https://officecao.org/4gWIRn3 and https://officecao.org/4o3xjkb
[160] ITUC, freedom of association. Available here: https://officecao.org/4iZ6yLD
[161] For more on freedom of association, see ITUC's website at: https://officecao.org/4iZ6yLD.

کھڑے کرتی ہے۔

2- عالمی ادارہ محنت (ILO) کے کنونشنز اور مشاہدات کی توثیق

a. تنظیم سازی کی آزادی اور کنونشن کے حق انعقاد کا تحفظ، 1948(نمبر 87)

I- کنونشن اور سفارشات کے اطلاق (CEACR), 2012 ماہرین کی کمیٹی کے مشاہدات

تنظیم سازی اور حقِ تنظیم سازی کی آزادی اور تحفظ کے کنونشن، 1948 (کنونشن نمبر 87)، جس کی پاکستان نے 1951 میں توثیق کی، عالمی ادارہ محنت (ILO) کا ایک بنیادی کنونشن ہے۔ یہ کنونشن مزدوروں اور آجران (مالکان)کو یہ حق دیتا ہے کہ وہ بغیر کسی پیشگی اجازت کے اپنی پسند کی ٹریڈ یونین قائم کریں اور ان میں شامل ہوں۔

کنونشنز وسفارشات کے اطلاق پر ماہرین کی کمیٹی (CEACR) [162]نے اس کنونشن پر پاکستان کی عمل درآمد کی صورتحال کا جائزہ اپنی 2012 کی مشاہداتی رپورٹ میں لیا، جو 2013 میں انٹرنیشنل لیبر کانفرنس کے 102 ویں اجلاس کے دوران شائع ہوئی۔

پاکستان میں IRA اورPIRA ان ٹریڈ یونینز کی رجسٹریشن پر قدغن لگاتی ہیں جو ایک ہی صنعت سے وابستہ ہوں اور ورکرز کو ایک سے زائد ٹریڈ یونین کے ممبر بننے سے روکتی ہیں۔تاہم CEACR کے مشاہدات ورکرز کو کئی ٹریڈ یونینز میں شمولیت کی اجازت دینے کی اہمیت بتاتی ہیں جو کہ مختلف پیشوں سے وابستہ ہوں۔یہ اقدامات نئی ٹریڈ یونینز کا بھی تقاضہ کرتے ہیں جو کہ کم سے کم 20 فیصد ورکرز کو بطور ممبر شامل کریں اگر وہاں پہلے ہی دو یا زیادہ ٹریڈ یونینز رجسٹرڈ ہوں۔

کنونشز وسفارشات کے اطلاق پر ماہرین کی کمیٹی نے اس شرط کو کنونشن کے خلاف قرار دیا اور حکومتِ پاکستان سے قانون میں ترمیم کرنے کا مطالبہ کیا۔

II - (CEACR) 2022 , کی جانب سے مشاہدات

2022 میں عالمی ادارہ محنت (ILO) نے تصدیق کہ پاکستان نے مزدوروں کے حقوق بشمول تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سودا کاری کے حق سمیت بنیادی کنونشنز پر عملدرآمد کے حوالے سے اہم پیش رفت کی ہے۔[163]تاہم ان حقوق پر عمل داری میں اب بھی کچھ مشکلات درپیش ہیں۔عالمی ادارہ محنت نے قرار دیا کہ یونین سازی اور شمولیت کے حقوق کے لیے موجود قانونی ڈھانچہ کے باوجود محنت کشوں کے ان حقوق پر موثر عملدرآمد کے ضمن میں بہت سے مسائل اب بھی موجود ہیں۔ ان مشاہدات میں اس بات پر زور دیا گیا کہ نفاذ کے مضبوط طریقۂ کار کی ضرورت ہے اور اُن رکاوٹوں کا خاتمہ کیا جائے جو آزادی یونین سازی اور اجتماعی (سودا کاری) کے حقوق کے حصول کی راہ میں حائل ہیں۔

b - حقِ تنظیم سازی اور اجتماعی سودا کاری کنونشن، 1949 (کنونشن نمبر 98)

I - CEACRکا مشاہدہ، 2012

حقِ تنظیم سازی اور اجتماعی سودا کاری کنونشن، 1949 (کنونشن نمبر 98) عالمی ادرہ محنت کا ایک بنیادی کنونشن ہے، جو مزدوروں کے تنظیم سازی کے حق اور اجتماعی سودا کاری میں شرکت کے حق کا تحفظ کرنا ہے۔

CEACR رکن ممالک کی جانب سے اس کنونشن پر عمل درآمد کا باقاعدگی سے جائزہ لیتا ہے۔[164]CEACR ورکرو ں کے تحفظ کی اہمیت پر زور دیتا ہے کہ یونین میں سرگرمیوں کی وجہ سے ورکرز کو امتیازی سلوک کا نشانہ نہ بنایا جائے ۔

جیسے انھیں ملازمت سے برطرف کرنا، تنزلی کرنا یا ان کو نشانہ بنانا جو کہ یونین کی سرگرمیوں میں شرکت کی وجہ سے ہو۔ مشاہدے میں نوٹ کیا گیا ہے کہ پاکستان سمیت کچھ ملکوں میں اطلاعات کے مطابق کارکنوں کو یونین کی سرگرمیوں میں شمولیت پر امتیازی سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

یہ کنونشن اس بات کا تقاضا کرتا ہے کہ مزدوروں کی تنظیموں کو آجران یا آجر تنظیموں کی جانب سے مداخلت کے ہر عمل

[162] More information on CEACR can be found at: https://officecao.org/4lv97FU
[163] See ILO NORMLEX at: https://officecao.org/3TUGTZq
[164] CEACR, 2022 Observation on Rights to Organize and Collective Bargaining, Committee on Freedom of Association (CFA). Available here: https://officecao.org/4o3xjkb

سے تحفظ فراہم کیا جائے، جس میں وہ تمام اقدامات شامل ہیں جن کا مقصد آجران کے زیرِ اثر مزدور تنظیمیں قائم کرنا یا مالی یا کسی اور ذریعے سے مزدور تنظیموں کی حمایت کرنا ہو۔

CEACR نے مشاہدہ کیا کہ بعض معاملات میں آجران نے مزدور تنظیموں پر غیر ضروری اثر و رسوخ استعمال کیا، جس سے ان کی خودمختاری مجروح ہوئی۔

CEACRنے اجتماعی سودا کاری کے فروغ کے لیے مؤثر اقدامات کی ضرورت پر زور دیا، جن میں ایسا قانونی فریم ورک تشکیل دینا شامل ہے جو آجران اور مزدور تنظیموں کے درمیان رضاکارانہ مذاکرات کو آسان بنائے۔

اس مشاہدے میں نشاندہی کی گئی کہ بعض ممالک میں، جن میں پاکستان بھی شامل ہے، اجتماعی سوداکاری کے لیے موجود قانونی ڈھانچہ ناکافی ہے، جس کے باعث مذاکرات کے عمل میں مشکلات پیش آتی ہیں۔

CEACRنے متعدد قانونی اور عملی چیلنجز کی نشاندہی کی، جن میں سخت گیر لیبر قوانین، مؤثر نفاذی نظام کا فقدان، اور اجتماعی سودا کاری میں شامل مزدوروں کے لیے ناکافی تحفظ شامل ہیں۔ اس مشاہدے میں ان مسائل کے حل کے لیے قانون سازی میں اصلاحات اور نفاذ کے لیے مضبوط اقدامات کی مانگ کی گئی ہے۔

CEACR نے سماجی مکالمے (Social Dialogue) کی اہمیت پر بھی زور دیا، جس میں حکومتوں، آجران اور مزدور تنظیموں کے درمیان مشاورت اور مذاکرات شامل ہوتے ہیں تاکہ ورکروں سے متعلق مسائل کا حل نکالا جا سکے۔ اس مشاہدے میں یہ بھی نشاندہی کی گئی کہ بعض ممالک، جن میں پاکستان بھی شامل ہے، میں مؤثر سماجی مکالمے کے نظام موجود نہیں یا کمزور ہیں، اور ان کے قیام اور مضبوطی بہت اہمیت کی حامل ہے۔

II - CEACRکا مشاہدہ، 2022

پاکستان میں اجتماعی سودا کاری کے حوالے سے کمیٹی نے نوٹ کیا کہ انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ (IRA) کی دفعہ 19 اور پنجاب انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ (PIRA) کی دفعہ 24(1) کے تحت، اگر کسی ادارے یا صنعت میں صرف ایک ہی ٹریڈ یونین موجود ہو تو اجتماعی سودا کاری کے لیے اس یونین کے لیے کم از کم ایک تہائی ورکرز کا نمائندہ ہونا لازمی ہے۔

مزید برآں، کمیٹی نے حکومت کی جانب سے ورکرز کونسلز کے لیے مزدور نمائندوں کے انتخاب اور اجتماعی سودا کاری کے معاہدوں کی حیثیت سے متعلق فراہم کردہ معلومات کی کمی کی نشاندہی کی، اور حکومت پر زور دیا کہ وہ اپنی آئندہ رپورٹ میں ان امور کو واضح کرے اور ان کا یقینی حل فراہم کرے۔

ضمیمہ B: شکایت سے متعلق IFC کی کارکردگی کے معیارات کے تقاضے

کارکردگی کا معیار1: ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کا جائزہ اور ان کا انتظام

ماحولیاتی اور سماجی جائزہ و انتظامی نظام

- PS1 پیرا 5: "کلائنٹ، دیگر متعلقہ سرکاری اداروں اور جہاں مناسب ہو، تیسرے فریق کے ساتھ ہم آہنگی کے تحت، ماحولیاتی اور سماجی جائزے کا ایک باقاعدہ عمل انجام دے گا، اور منصوبے کی نوعیت اور حجم کے مطابق، نیز اس سے وابستہ ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کی سطح کے متناسب، ایک مؤثر ماحولیاتی و سماجی منیجمنٹ کا نظام یعنی ESMSقائم کرے گا اور اسے مینٹین رکھے گا۔"
- PS1 پیرا 11:" خطرات اور اثرات کی نشاندہی: خطرات اور اثرات کی نشاندہی کا عمل مناسب سطح کی تفصیل کے حامل تازہ ماحولیاتی اور سماجی بنیادی ڈیٹا پر مبنی ہوگا۔ اس عمل میں منصوبے سے متعلق تمام اہم ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات کو مدنظر رکھا جائے گا، جن میں کارکردگی کے معیار 2سے 8 میں شناخت کیے گئے امور بھی شامل ہیں، نیز وہ افراد اور گروہ بھی شامل ہوں گے جو ان خطرات اور اثرات سے متاثر ہونے کے خدشات رکھتے ہیں۔"
- GN1پیرا 23:"بعض منصوبوں کے لیے، خصوصاًگرین فیلڈ سرماکاریاں اور ایسے منصوبے (بشمول مگر محدود نہیں، بڑی توسیع یا تبدیلی/کنورژن کی سرگرمیاں) جن میں مخصوص طور پر شناخت شدہ موادی عناصر، پہلو اور سہولیات شامل ہوں اور جن سے ممکنہ طور پر نمایاں منفی ماحولیاتی اور سماجی خطرات اور اثرات پیدا ہونے کا امکان ہو، کلائنٹ کو ایک جامع اور مکمل سطح کی ESIA انجام دینی چاہیے۔ ESIAکے بنیادی عملی عناصر عموماً درج ذیل ہوتے ہیں (i):منصوبے کی ابتدائی اسکریننگ اور جائزہ عمل کے دائرہ کارکا تعین؛ (ii)متبادل آپشنز کا جائزہ؛ (iii)اسٹیک ہولڈرز کی نشاندہی (خصوصاً وہ جو براہِ راست متاثر ہوں) اور ماحولیاتی و سماجی بنیادی ڈیٹا کا حصول؛ (iv)اثرات کی نشاندہی، پیش گوئی اور تجزیہ؛ (v) تخفیفی یا انتظامی اقدامات اور عملی اقدامات کی تیاری؛ (vi)اثرات کی اہمیت کا تعین اور باقی ماندہ اثرات کا جائزہ؛ اور (vii) جائزہ عمل کی دستاویز سازی) یعنی ESIA رپورٹ(۔تجزیے کی وسعت، گہرائی اور نوعیت مجوزہ منصوبے کے ممکنہ اثرات کی نوعیت اور پیمانے کے متناسب ہونی چاہیے، جیسا کہ جائزہ عمل کے دوران شناخت کیا جائے۔ ESIA کو میزبان ملک کے ماحولیاتی جائزہ سے متعلق قوانین اور ضوابط کی ضروریات سے ہم آہنگ ہونا لازمی ہے، جن میں معلومات کی متعلقہ فراہمی اور عوامی مشاورت کے تقاضے بھی شامل ہیں، اور اسے اچھے بین الاقوامی صنعتی طرزعمل کے اصولوں کے مطابق تیار کیا جانا چاہیے (مزید رہنمائی کے لیےکتابیات ملاحظہ کی جائے)۔"

کارکردگی کا معیار2:مزدور اور کام کرنے کی شرائط

کام کرنے کی شرائط اور ملازمت کی اصطلاحات

- PS2 پیرا 10:"جہاں کلائنٹ کسی ورکرز آرگنائزیشن کے ساتھ اجتماعی سودا کاری کے معاہدے کا فریق ہو، وہاں اس معاہدے کا احترام کیا جائے گا۔ جہاں ایسے معاہدے موجود نہ ہوں، یا وہ کام کرنے کی شرائط اور ملازمت کی اصطلاحات کا احاطہ نہ کرتے ہوں، وہاں کلائنٹ مناسب اور منصفانہ کام کرنے کی شرائط اور ملازمت کی اصطلاحات فراہم کرے گا۔"

- PS2 پیرا 12:"جہاں اس کارکردگی کے معیارکے دائرہ کار میں آنے والے ورکرز کو رہائشی سہولیات فراہم کی جاتی ہوں، وہاں کلائنٹ رہائش کے معیار، اس کے انتظام، اور بنیادی سہولیات کی فراہمی سے متعلق پالیسیاں وضع کرے گا اور ان پر عمل درآمد یقینی بنائے گا۔ رہائشی سہولیات عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے اصولوں کے مطابق فراہم کی جائیں گی۔ ورکرز کے لیے رہائش کے انتظامات ان کی نقل و حرکت یا تنظیم سازی کی آزادی پر کسی قسم کی پابندی عائد نہیں کریں گے۔"

ورکروں کی تنظیمیں

- PS2 پیرا 13: "ان ممالک میں جہاں قومی قانون ورکرز کے اس حق کو تسلیم کرتا ہو کہ وہ بغیر کسی مداخلت کے اپنی مرضی کی ورکر کی تنظیمیں تشکیل دیں، ان میں شامل ہوں اور اجتماعی سودا کاری کریں، وہاں کلائنٹ قومی قانون کی

پابندی کرے گا۔ جہاں قومی قانون کارکنوں کی تنظیمیں پر نمایاں پابندیاں عائد کرتا ہو، وہاں کلائنٹ ورکرز کو اس بات سے نہیں روکے گا کہ وہ کام کرنے کی شرائط اور ملازمت کی اصطلاحات سے متعلق اپنی شکایات کے اظہار اور اپنے حقوق کے تحفظ کے لیے متبادل طریقۂ کار وضع کریں۔ کلائنٹ ان طریقۂ کار پر اثرانداز ہونے یا انھیں کنٹرول کرنے کی کوشش نہیں کرے گا۔"

- PS2 پیرا14:"اس معیارکارکردگی (کارکردگی کا معیار)کے پیراگراف 13 میں بیان کردہ دونوں صورتوں میں، اور جہاں قومی قانون خاموش ہو، وہاں کلائنٹ ورکرز کو اس بات سے حوصلہ شکنی نہیں کرے گا کہ وہ ورکر نمائندگان منتخب کریں، اپنی مرضی کی تنظیمیں تشکیل دیں یا ان میں شامل ہوں، یا اجتماعی سودا کاری کریں۔ کلائنٹ ان ورکرز کے خلاف کسی قسم کا امتیاز یا انتقامی کارروائی نہیں کرے گا جو ایسی تنظیموں اور اجتماعی سودا کاری میں حصہ لیتے ہوں یا حصہ لینے کے خواہاں ہوں۔ کلائنٹ ایسے ورکر نمائندگان اور کارکنوں کی تنظیمیں کے ساتھ بامعنی رابطہ قائم کرے گا اور بروقت وہ معلومات فراہم کرے گا جو مؤثر مذاکرات کے لیے ضروری ہوں۔ توقع کی جاتی ہے کہ کارکنوں کی تنظیمیں افرادی قوت میں شامل ورکرز کی منصفانہ نمائندگی کریں گی۔"

<u>غیر امتیازی سلوک اور مساوی مواقع</u>

- PS2، پیرا 15: "کلائنٹ ملازمت سے متعلق فیصلے ایسی ذاتی خصوصیات[165] کی بنیاد پر نہیں کرے گا جن کا براہِ راست تعلق ملازمت کی بنیادی ضروریات سے نہ ہو۔ کلائنٹ ملازمت کے تعلق کو مساوی مواقع اور منصفانہ سلوک کے اصول پر قائم کرے گا، اور ملازمت کے کسی بھی پہلو میں امتیازی سلوک نہیں کرے گا، جن میں بھرتی اور تقرری، معاوضہ (بشمول تنخواہیں اور مراعات)، کام کے حالات اور ملازمت کی شرائط، تربیت تک رسائی، کام کی ذمہ داریوں کی تقسیم، ترقی، ملازمت کا خاتمہ یا ریٹائرمنٹ، اور تادیبی کارروائیاں شامل ہیں۔ کلائنٹ ہراسانی، دھمکی آمیز رویے اور/یا استحصال کی روک تھام اور ان سے نمٹنے کے لیے اقدامات کرے گا، بالخصوص خواتین کے حوالے سے۔ غیر امتیازی سلوک کے اصول مہاجر کارکنوں پر بھی لاگو ہوں گے۔"

- PS2، پیرا 16: "جن ممالک میں قانون ملازمت میں غیر امتیازی سلوک کی ضمانت دیتا ہے، وہاں کلائنٹ قومی قانون کی پابندی کرے گا۔ جہاں قومی قوانین ملازمت میں غیر امتیازی سلوک کے بارے میں خاموش ہوں، وہاں کلائنٹ اس کارکردگی کا معیارپر عمل کرے گا۔ اور جن حالات میں قومی قانون اس کارکردگی کا معیارسے مطابقت نہ رکھتا ہو، وہاں کلائنٹ کو ترغیب دی جاتی ہے کہ وہ قابلِ اطلاق قوانین کی خلاف ورزی کیے بغیر، اوپر بیان کردہ پیرا 15 کی نیت اور روح کے مطابق اپنی سرگرمیاں انجام دے۔"

- PS2، پیرا 17: ماضی کے امتیازی سلوک کے ازالے کے لیے تحفظ یا معاونت کے خصوصی اقدامات، یا کسی مخصوص ملازمت کے لیے اس کی بنیادی ضروریات کی بنیاد پر انتخاب، امتیازی سلوک تصور نہیں کیے جائیں گے، بشرطیکہ یہ اقدامات قانون کے مطابق ہوں۔

<u>برطرفی /ملازمت کا خاتمہ</u>

- PS2، پیرا 18: کسی بھی اجتماعی برطرفی پر عمل درآمد سے پہلے، کلائنٹ برطرفی کے متبادل راستوں کا تجزیہ کرے گا۔ اگر اس تجزیے سے برطرفی کے قابلِ عمل متبادل سامنے نہ آئیں، تو کارکنوں پر برطرفی کے منفی اثرات کم کرنے کے لیے ایک برطرفی کا منصوبہ تیار کیا جائے گا اور اس پر عمل کیا جائے گا۔ یہ منصوبہ غیر امتیازی سلوک کے اصول پر مبنی ہوگا، اور اس میں کارکنوں، ان کی تنظیموں، اور جہاں مناسب ہو حکومت کے ساتھ کلائنٹ کی مشاورت کی عکاسی ہوگی، نیز اگر کوئی اجتماعی سودا کاری معاہدے موجود ہوں تو ان کی بھی پابندی کی جائے گی۔ کلائنٹ عوامی اداروں کو اطلاع دینے، کارکنوں اور ان کی تنظیموں کو معلومات فراہم کرنے، اور ان سے مشاورت سے متعلق تمام قانونی اور معاہداتی تقاضوں کی پابندی کرے گا۔

[165] Such as gender, race, nationality, ethnic, social and indigenous origin, religion or belief, disability, age, or sexual orientation.

- PS2، پیرا 19: کلائنٹ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ تمام کارکنوں کو قانون اور سوداکاری معاہدوں کے مطابق برطرفی کا نوٹس اور علیحدگی کی ادائیگیاں بروقت موصول ہوں۔ تمام بقایا واجبات، بشمول بیک پے(back pay) ، سوشل سکیورٹی فوائد، اور پنشن کی شراکتیں اور فوائد، ادا کیے جائیں گے (i) :کارکنوں کے ساتھ ملازمت کے تعلق کے خاتمے کے وقت یا اس سے پہلے، (ii)جہاں مناسب ہو، کارکنوں کے فائدے کے لیے، یا (iii) ایسی ادائیگی اجتماعی معاہدوں کے ذریعے طے شدہ ٹائم لائن کے مطابق کی جائے گی۔ جہاں ادائیگیاں کارکنوں کے فائدے کے لیے کی جائیں، وہاں کارکنوں کو ان ادائیگیوں کا ثبوت فراہم کیا جائے گا۔

شکایات کے ازالے کا نظام

- PS2، پیرا 20: کلائنٹ کارکنوں (اور جہاں موجود ہوں ان کی تنظیموں) کے لیے شکایات نمٹانے کاایک طریقہ کار فراہم کرے گا تاکہ وہ کام کی جگہ سے متعلق خدشات اٹھا سکیں۔ کلائنٹ بھرتی کے وقت کارکنوں کو شکایات کے ازالے کےنظام کے بارے میں آگاہ کرے گا اور اسے ان کے لیے آسانی سے قابلِ رسائی بنائے گا۔ یہ طریقۂ کار انتظامیہ کی مناسب سطح کو شامل کرے گا اور خدشات کو بروقت حل کرے گا، ایک ایسا قابلِ فہم اور شفاف عمل اختیار کرے جو متعلقہ افراد کو بروقت فیڈ بیک فراہم کرے، اور کسی بھی قسم کی انتقامی کارروائی کے بغیر ہو۔ یہ شکایات کے ازالے کےنظام گمنام شکایات درج کرنے اور ان کے ازالے کی بھی اجازت دے گا۔ یہ طریقۂ کار قانون کے تحت یا موجودہ ثالثی کے طریقہ کار کے ذریعے دستیاب دیگر عدالتی یا انتظامی چارہ جوئی تک رسائی میں رکاوٹ نہیں بنے گا، اور نہ ہی اجتماعی معاہدوں کے تحت فراہم کردہ شکایات کے ازالے کےنظام کا متبادل ہوگا۔

رہنمائی نوٹ 2: مزدور اور کام کرنے کے حالات

- GN2، پیرا 21: کارکردگی کے معیار 2 میں استعمال ہونے والی اصطلاح 'کام کرنے کے حالات' سے مراد کام کی جگہ کے حالات اور کارکنوں کے ساتھ برتاؤ ہے۔ کام کی جگہ کے حالات میں جسمانی ماحول، صحت اور تحفظ سے متعلق احتیاطی تدابیر، اور صفائی کی سہولیات تک رسائی شامل ہے۔ کارکنوں کے ساتھ برتاؤ میں تادیبی طریقۂ کار، کارکنوں کی برطرفی کی وجوہات اور طریقۂ کار، اور کارکن کی ذاتی عزت و وقار کا احترام شامل ہے (مثلاً جسمانی سزا یا توہین آمیز زبان(گالم گلوچ) سے اجتناب کرنا)۔
- GN2، پیرا 22: ملازمت کی شرائط میں اجرت اور مراعات، اجرت میں کٹوتیاں، کام کے اوقات، وقفے، آرام کے دن، اوور ٹائم کے انتظامات اور اوور ٹائم کا معاوضہ، طبی انشورنس، پنشن، اور بیماری، چھٹیاں، زچگی یا دیگرتعطیلات کے لیے رخصت شامل ہیں۔
- GN2، پیرا 25: جہاں اجتماعی سودا کاری نمائندے موجود نہ ہوں، یا وہ کام کرنے کے مخصوص حالات اور ملازمت کی شرائط کا احاطہ نہ کرتے ہوں، وہاں کلائنٹس کو کام کرنے کے موزوں حالات اور ملازمت کی شرائط فراہم کرنی چاہئیں جو کم از کم قومی قانون کے مطابق ہوں۔ زیادہ تر ممالک میں کام کرنے کے حالات اور ملازمت کی شرائط سے متعلق جامع قانونی فریم ورک موجود ہوتے ہیں، جیسے کم از کم اجرت، زیادہ سے زیادہ کام کے اوقات، اوور ٹائم کام کی ادائیگیاں، تعطیلات، چھٹی، بیماری، چوٹ، زچگی کے لیے کم از کم رخصت، اور صحت و تحفظ سے متعلق اقدامات۔ تاہم بعض اوقات یہ قانونی فریم ورک کلائنٹ کے کاروبار کی صنعت، شعبے یا جغرافیائی محلِ وقوع میں رائج مارکیٹ حالات کی عکاسی نہیں کرتے۔ لہٰذا کلائنٹ کو اس بات پر غور کرنا چاہیے کہ کارکنوں کو فراہم کی جانے والی شرائط و ضوابط صنعت، شعبے یا جغرافیائی معیار کے مطابق ہیں یا نہیں، اور عام طور پر یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ متعلقہ ملک میں ہم پلہ آجرین کی جانب سے فراہم کردہ شرائط سے کم سازگار نہ ہوں۔
- GN2، پیرا 26: اگر کلائنٹس ایسے ممالک میں کام کر رہے ہوں جہاں ہم پلہ آجرین موجود نہ ہوں، تو انہیں اجرتیں، مراعات اور کام کرنے کے حالات قانونی ڈھانچے کے مطابق فراہم کرنے چاہئیں۔
- GN2، پیرا 39: بعض ممالک میں کارکنوں کی تنظیمیں موجود تو ہوتی ہیں لیکن وہ ریاست کے کنٹرول میں ہوتی ہیں یا ریاست کی منظوری سے مشروط ہوتی ہیں... [ایسی صورتِ حال میں] کلائنٹ کو کارکنوں کے ساتھ براہِ راست رابطہ اور مشاورت کرنی چاہیے تاکہ ان کے کام کرنے کے حالات اور ملازمت کی شرائط سے متعلق مسائل حل کیے جا سکیں۔ متبادل طریقۂ کار کو ممکن بنانے کے طریقوں میں، کارکن کمیٹیوں کو تسلیم کرنا اور کارکنوں کو یہ اجازت دینا شامل ہے کہ وہ قومی قانون کی خلاف ورزی کیے بغیر، آجر کے ساتھ ملازمت کی شرائط و ضوابط پر مکالمے اور گفت و شنید کے لیے اپنے نمائندے خود منتخب کریں۔"

- PS2اور GN2 میں، IFCنے خاص طور پر ILO کے بنیادی کنونشنز کا حوالہ دیا ہے، جن میں C87 (تنظیم سازی کی آزادی اور تنظیم بنانے کے حق کا تحفظ) اور C98 (تنظیم سازی اور اجتماعی سودا کاری کا حق) شامل ہیں۔ پاکستان نے C87اور C98 دونوں کی توثیق (ratify) کر رکھی ہے۔

کارکردگی کا معیار4: کمیونٹی کی صحت عامہ و سلامتی

سکیورٹی اہلکار

- PS4، پیرا 12: جب کلائنٹ اپنے عملے اور املاک کے تحفظ کے لیے براہِ راست یا کنٹریکٹ کے تحت سکیورٹی فراہم کرنے والے اہلکار مقرر کرتا ہے، تو وہ اپنی سکیورٹی انتظامات سے پراجیکٹ سائٹ کے اندر اور باہر موجود افراد کو لاحق خطرات کا جائزہ لے گا۔ ایسے انتظامات کرتے وقت کلائنٹ بھرتی، قواعدِ عمل، تربیت، سازوسامان کی فراہمی، اور نگرانی کے حوالے سے تناسب اور اچھی بین الاقوامی پریکٹس کے اصولوں، نیز قابلِ اطلاق قانون کی رہنمائی میں کام کرے گا۔ کلائنٹ معقول جانچ پڑتال کرے گا تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ سکیورٹی فراہم کرنے والے افراد ماضی میں کسی زیادتی میں ملوث نہ رہے ہوں؛ انھیں طاقت کے استعمال (اور جہاں قابلِ اطلاق ہو، اسلحے کے استعمال) اور کارکنوں و متاثرہ کمیونٹیز کے ساتھ بہتر رویّے کی مناسب تربیت دے گا؛ اور ان سے یہ تقاضا کرے گا کہ وہ قابلِ اطلاق قانون کے دائرے میں رہ کر عمل کریں۔ کلائنٹ طاقت کے کسی بھی استعمال کی اجازت نہیں دے گا، سوائے اس کے کہ وہ خطرے کی نوعیت اور شدت کے تناسب سے صرف دفاعی مقاصد کے لیے ہو۔ کلائنٹ متاثرہ کمیونٹیز کے لیے ایک شکایت کا طریقہ کار فراہم کرے گا تاکہ وہ سکیورٹی انتظامات اور سکیورٹی اہلکاروں کے اقدامات سے متعلق خدشات کا اظہار کر سکیں۔
- PS4، پیرا 13: کلائنٹ پراجیکٹ کے تحت سکیورٹی خدمات فراہم کرنے کے لیے تعینات کیے گئے سرکاری سکیورٹی اہلکاروں کے استعمال سے پیدا ہونے والے خطرات کا جائزہ لے گا اور انھیں دستاویزی شکل دے گا۔ کلائنٹ اس بات کو یقینی بنانے کی کوشش کرے گا کہ سکیورٹی اہلکار اوپر بیان کردہ پیرا 12 کے مطابق طرزِ عمل اختیار کریں، اور متعلقہ سرکاری اداروں کو اس بات کی ترغیب دے گا کہ وہ غالب سکیورٹی خدشات کے تابع رہتے ہوئے، کلائنٹ کی سہولیات کے لیے سکیورٹی انتظامات سے متعلق معلومات عوام کو فراہم کریں۔
- PS4، پیرا 14: کلائنٹ سکیورٹی اہلکاروں کی جانب سے کسی بھی غیر قانونی یا توہین آمیز/زیادتی پر مبنی کارروائی کے تمام الزامات پر غور کرے گا اور جہاں مناسب ہو ان کی تحقیقات کرے گا، ایسے واقعات کے دوبارہ ہونے سے روکنے کے لیے خود کارروائی کرے گا (یا متعلقہ فریقین کو کارروائی پر آمادہ کرے گا)، اور غیر قانونی و توہین آمیز اقدامات کی اطلاع متعلقہ سرکاری اداروں کو دے گا۔

پاکستان کا قومی قانون

پنجاب صنعتی و تجارتی ملازمت (اسٹینڈنگ آرڈرز) آرڈیننس، 1968

- § 11 کام کی بندش (بشمول "وبائی امراض یا آجر کے اختیار سے باہر کوئی اور وجہ")
- 12§ ملازمت سے برطرفی/خاتمہ (ملازمت کے خاتمہ کے لیے ایک ماہ کا نوٹس لازم ہے؛ تحریری حکم اور وجہ بتائے بغیر ملازمت سے برطرفی، چھانٹی، ڈسچارج یا برخاستگی نہیں کی جا سکتی۔)
- §13چھانٹی (Retrenchment) کا طریقۂ کار:(آخری آئے، پہلا جائے (last in, first out)
- §14چھانٹی شدہ ورکرز کی دوبارہ ملازمت
- §14-Aتعمیراتی ورکرز کے لیے خصوصی شق
- §16رہائشی سہولت سے بے دخلی
- §19ملازمت کے خاتمے کا سرٹیفکیٹ
- §20آجر کی ذمہ داری: صنعتی یا تجارتی ادارے کا آجر نافذ العمل قواعد پر مکمل اور دیانت دارانہ عمل درآمد کا ذاتی طور پر ذمہ دار ہوگا، خواہ ورکرز براہِ راست ملازم ہوں یا کنٹریکٹرز کے ذریعے۔

پنجاب میں کم سے کم اجرت کا قانون(آرڈیننس)، پےمنٹ آف ویجز ایکٹ(آزاد جموں کشمیر و پنجاب)

- کم از کم اجرت غیر ہنرمند، نیم ہنرمند، ہنرمند اور اعلیٰ ہنرمند ورکرز کے لیے مقرر کی جاتی ہے۔
- آجر (Employers) پر لازم ہے کہ وہ سوشل سکیورٹی میں اپنی مقررہ شراکت ادا کریں۔

- اجرت سے کٹوتیاں جرمانے، غیر حاضری، امانتاً دی گئی اشیاء کے نقصان یا ضیاع، فراہم کردہ سہولیات یا خدمات، انکم ٹیکس، یا ایڈوانس کی وصولی کی صورت میں قابلِ اجازت ہیں۔

ضمیمہ C : CAOکی عدم تعمیل کے نتائج،متعلقہ نقصان اور سفارشات

CAOکی پالیسی کے مطابق IFCمینجمنٹ پر لازم ہے کہ وہ اس تعمیل کی تحقیقات[166] کے جواب میں ایک مینجمنٹ رپورٹ تیار کرے۔ عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان ،اگر کوئی ہو، کے بارے میں CAO کے نتائج سے مسائل کو حل کرنے کے مقاصد کے لیے مینجمنٹ رپورٹ میں بورڈ کی منظوری کے لیے مینجمنٹ ایکشن پلان (MAP) شامل ہوگا جس میں انتظامیہ[167] کی طرف سے تجویز کردہ اصلاحی اقدامات شامل ہیں جن پر محدود وقت میں عمل کرنا ہو گا ۔اس کے متبادل، مینجمنٹ رپورٹ میں CAO کے نتائج یا عدم تعمیل یا اس متعلقہ نقصان سے متعلق سفارشات کا مدلل جواب موجود ہونا چاہیے جسے IFC مینجمنٹ ایکشن پلان کے ذریعے حل کرنے میں ناکام ہے۔[168] اگر بورڈ کسی MAP کو منظور کرتا ہے تو CAO کی نگرانی اس پلان میں شامل اقدامات کے مؤثر نفاذ کی تصدیق کرے گی۔[169]

CAO اقدامات کی تعمیل کی نگرانی ان نتائج پر غور نہیں کرے گی جو عدم تعمیل پر مبنی ہیں جن کے لیے MAP میں کوئی متعلقہ اصلاحی کارروائی مذکور نہیں ہے۔[170]
جدول B.1 میں، پہلے کالم میں CAO کی تعمیل کے نتائج اور متعلقہ نقصان کا جائزہ پیش کیا گیا ہے۔ CAO آئی ایف سی کے بورڈ سے منظور شدہ MAP کی بنیاد پر اس کیس کی تعمیل کی نگرانی کے دوران دوسرا کالم پُر کرے گا۔

جدول B.2 میں، CAO کی پالیسی کے مطابق، CAO[171] اپنے عدم تعمیل کے نتائج اور متعلقہ نقصان کا تدارک کرنے کےلیے سفارشات پیش کرتا ہے تاکہ اپنا مینجمنٹ ایکشن پلان تیار کرتے وقت ان پر غور کرے۔ یہ سفارشات پراجیکٹ کی سطح پر عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کے تدارک کے ساتھ ساتھ مستقبل میں عدم تعمیل کو روکنے کے لیے ضروری اقدامات سے متعلق ہیں۔

[166] CAO Policy, para 130.
[167] Ibid., para. 131.
[168] Ibid., para. 140.
[169] Ibid., para. 141.
[170] Ibid., para. 141.
[171] Ibid., para. 113.

جدول C 1 : CAO تعمیل ، عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان کے نتائج :

عدم تعمیل اور متعلقہ نقصان سے متعلق CAO کے نتائج
CSAIL ایکویٹی کے لیے IFC کی مناسب جانچ پڑتال :
CAOکو معلوم ہوا ہے کہ IFC کی سرمایہ کاری سے قبل E&S جانچ پڑتال پائیداری کی پالیسی (پیرا 26) میں بیان کردہ تقاضوں پر پورا نہیں اتری جسے کاروباری سرگرمی کی نوعیت، پیمانے اور مرحلے یا خطرے اور اثرات کی سطح سے ہم آہنگ ہونا تھا ۔ CAO مندرجہ ذیل وجوہات کی بناء پر یہ عزم رکھتا ہے: • IFC نے کارکردگی کے معیار 2 لیبر اور ورکنگ کنڈیشن سے متعلق ملک یا شعبے کا تفصیلی جائزہ نہیں لیا، حالانکہ CSAIL منصوبوں سے منسلک PS2 خطرات کی نشاندہی کے لیے مناسب اور قابل اعتماد معلومات اور وسائل دستیاب تھے۔ • IFC نے CSAIL کی پیرنٹ کمپنیوں (یعنی چائنا تھری گورجز کارپوریشن (CTGC) یا چائنا تھری گورجز انویسٹمنٹس (CTGI) کی PS2 سے متعلق پالیسیوں یا سرگرمیوں کا جائزہ نہیں لیا ، جس کےلیے کلائنٹ نے اپنے E&S فریم ورک کے قیام پر انحصار کرنا تھا۔ • IFC نےدوسرے پراجیکٹس میں PS2سے متعلق مسائل کے سلسلے میں CTGCیا CTGI تجربات کا جائزہ نہیں لیا ۔ CAOکو ایسا کوئی ثبوت نہیں ملا کہ PS2تعمیل میں خامیاں تلاش کرنے کےلیے IFC نے CSAIL کی پیرنٹ کمپنیوں CTGI یا CTGC کی پالیسیوں، طریقہ کار، اورسرگرمیوں کے حوالے سے کسی قسم کا باضابطہ جائزہ لیا ہو ۔اس کا مطلب یہ تھا کہ CSAILمیں ایکویٹی کی خریداری سے پہلے، آئی ایف سی کے پاس یہ اندازہ لگانے کے لیے مناسب شواہد موجود نہیں تھے کہ آیا کلائنٹ پائیداری پالیسی کے پیرا 22 میں مطلوب PS2کے تقاضے مؤثر طریقے سے پورے کرے گا ۔
KPCL قرض کےلیے IFC کی مناسب جانچ پڑتال
CAO کو معلوم ہوا ہے کہ IFC کی قبل از سرمایہ کاری E&Sمناسب جانچ پڑتال کاروباری سرگرمی کی نوعیت، دائرہ کار، مرحلے، یا اس سے منسلک خطرات و اثرات کی سطح سے مطابقت نہیں رکھتی(پائیداری پالیسی پیرا 26)۔ CSAIL میں سرمایہ کاری کے حوالے سے بھی CAO کو ایسا کوئی ثبوت نہیں ملا کہ IFC نے پاکستان کے سیاق و سباق میں ملازمت کی شرائط، امتیازی سلوک، اور تنظیم سازی کی آزادی جیسے مسائل کا مؤثر جائزہ لیا ہو ، کیونکہ یہ خطرات نہ تو ESIA میں اٹھائے گئے اور نہ ہی ESRS میں ان کا خاطر خطرات کے طور پر جائزہ لیا گیا ۔ علاوہ ازیں ، اس بات کا بھی محدود ثبوت ہے کہ IFC نے تعمیراتی کام کی نگرانی کےلیے TGDC کی صلاحیت اور اہلیت کا کس حد تک اندازہ کیا۔ ایک طرف، IFC نے CSAIL فریم ورک ،ESIA اور EHS گائیڈ لائنز ، بروقت اور معیار کے مطابق CESMP تیار کرنے کی صلاحیت کے بارے میں واقفیت کے فقدان پر تشویش کا اظہار کیا۔تاہم ،CAO کو کوئی ثبوت نہیں ملا کہ IFC نے KPCL کے ساتھ یہ یقینی بنانے کے لیے کوئی عملی اقدام کیا ہو کہ کنٹریکٹر نے کوئی ESMS لاگو کر رکھا تھا جو PS2 تقاضہ جات کے مطابق تھا ہو (پیرا 24)
شکایت 1: امتیازی سلوک اور ورکنگ کنڈیشنز
*2017*سے 2020 کے دوران، *IFC*نےاپنی عمومی نگرانی کی ذمہ داریوں کے تحت منصوبے کی سائٹس کے دورے کیے، مشاورتی رپورٹس کا جائزہ لیا، اور آن سائٹ رہائش کی صورتحال کی نگرانی کے لیے تھرڈ پارٹی جائزوں کا معائنہ کیا ۔ 2017 میں *IFC* نے پہلی بار دیکھا کہ کمپنی کے *PS2* تقاضوں میں خاص طور پر چینی ورکرز کے مقابلے میں پاکستانی ورکرز کے لیے رہائش کی صورتحال سے ناقص ہونے کے سلسلے میں اطلاق میں خامیاں موجود ہیں ، جس سے ممکنہ طور پر

امتیازی سلوک کی نشاندہی ہورہی تھی ۔ *IFC* نے ا بنیادی طور پینی نگرانی کا فوکس رہائش کے عمومی معیار اور انتظام تک محدود رکھا اور یہ مناسب طور پر جانچ نہیں کی کہ آیا پلانٹ پر رہائش کی فراہمی میں عدم امتیاز اور مساوی مواقع کے اصول لاگو ہو رہے ہیں یا نہیں۔

رہائش سے متعلق تسلسل سے جاری مسائل کے حل کےلیے IFC کی کاوشوں تسلیم کرتے ہوئے CAO نےیہ نتیجہ اخذ کیا کہ IFC اپنی پائیداری کی پالیسی کی ذمہ داریوں (پیرا 7 اور 45) پر پوری طرح عمل کرنے ، منصفانہ ورکنگ کنڈیشنز کی فراہمی کےلیے اپنے کلائنٹ کی نگرانی کرنے، *PS2* (پیرا 12 اور 15)کے مطابق کام کرنے کی جگہ پر یکساں مواقع اور غیر امتیازی حالات فراہم کرنے کی مؤثر نگرانی کرنے میں پوری طرح کامیاب نہیں ہوا ۔

متعلقہ نقصان:

ہائیڈرو پاور منصوبے کی سائٹ پر مقامی پاکستانی ورکرز کے ساتھ تسلسل کے ساتھ امتیازی سلوک کا ان متاثرہ افراد پر ممکنہ طور پر کافی زیادہ منفی سماجی اثرات پڑا تھا ۔ CAO اس بنیاد پر یہ نتیجہ اخذ کیا کہ شکایت کنندگان پر IFC کی عدم تعمیل کے اشارے موجود ہیں۔صحت، حفاظت اور رہائش سے متعلق معیارات بشمول خوراک اور پانی کی سہولتیں، اور ورکرز کی نقل و حمل ان مسائل سے جُڑے ہیں جن میں پاکستانی اور چینی ورکرز کے ساتھ سلوک میں واضح فرق نظر آتا ہے۔رہائش سے متعلق کئی بے ضابطگیاں بار بار رپورٹ ہوئیں جن میں کسی کمرےمیں گنجائش سے زیادہ افراد کا رہنا ناکافی ہوا کی نکاسی اور گرمی سے تحفظ کی کمی، کپڑوں کی دھلائی کی خدمات ، کھانا کھانے کی جگہوں اور بعض جگہوں پر پھپھوندی (فنگس) کی موجودگی جیسے مسائل شامل ہیں ۔

شکایت 2. تنظیم سازی کی آزادی

پاکستان میں تنظیم سازی کی آزادی کو اکثر آجر اور مختلف حکومتیں غیر ضروری دباؤ، جانبدارانہ کارروائیوں اور ٹریڈ یونینز کی سرگرمیوں میں مداخلت کے ذریعے محدود کرتے ہیں۔ ان حالات کے باوجود، نگرانی یعنی سپرویژن کے دوران IFC پراجیکٹ ورکرز میں 2016 سے 2019 کے دوران تنظیم سازی کی آزادی کے موضوع پر بروقت معلومات اکٹھی کرنے میں ناکام رہا۔ نتیجتاً، IFC کو ALU ٹریڈ یونین کی رجسٹریشن میں تاخیر کے متعلق 21 ماہ کے بعد پتہ چلا کہ جب ALU نے پلانٹ میں ٹریڈ یونین کے تسلیم کیے جانے کا مطالبہ کیا۔

مزید برآں ، 2021 کے IFC کےجائزے میں ورکرز کی تنظیم سازی کی آزادی کے حوالے سے پراجیکٹ کے سائٹ پر سیکورٹی کے عمل سمیت یونین اور یونین میں نہ شامل ہونے والے ورکرز کے ساتھ ممکنہ امتیازی سلوک کے متعلق معلومات کا فقدان تھا۔ نظر ثانی میں یہ جائزہ نہیں لیا گیا کہ آیا کہ سیکورٹی کے اقدامات سے یونین کی سرگرمی رک گئی ہو گی یا اس سے یونین بر خلاف نان یونین ورکرز کے ساتھ مختلف طرح کے رویے میں اضافہ ہوا ہو گا۔ایسی معلومات کی غیر موجودگی میں، IFCکے لیے مؤثر طور پر PS2 خطرات اور یونین کے بارے میں امتیازی سلوک سے متعلق اثرات کا جانچنا ممکن نہیں تھا ۔۔

لہٰذا، CAO نے نتیجہ اخذ کیا کہ IFC اپنی پائیداری کی پالیسی (پیرا 7 اور 45) کے تحت اپنے کلائنٹ کی اس امر میں نگرانی کرنے میں اپنی ذمہ داریوں پوری کرنے میں کامیاب نہیں ہوا کہ وہ ورکرز کو PS2 (پیرا 13 اور 14) کے مطابق مجموعی سودے بازی میں مشغول ہونے اور ورکرز کے نمائندوں کے ساتھ معاملات نمٹانے کے عمل میں ورکرز کو ان تمام کاموں سے باز رکھے ، حوصلہ شکنی کرے ، امتیازی سلوک کا نشانہ بنائے یا انتقامی کارروائی کا نشانہ نہ بنائے۔

متعلقہ نقصان:

CAOنے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ IFC کی عدم تعمیل سے متعلق شکایت کنندگان کو ان کی تنظیم سازی کی آزادی میں مداخلت کے حوالے سے نقصان پہنچا ہے۔ CAO نے نتیجہ اخذ کیا کہ IFC اپنی E&S پالیسی کی تعمیل نہیں کررہی تھی کیونکہ اس کی نگرانیALU کی رجسٹریشن میں تاخیر اور کمپنی کے چیلنج کے بارے میں بروقت معلومات اکٹھی کرنے میں ناکام رہی۔ دستیاب معلومات کے ساتھ، CAOیہ نتیجہ اخذ کرنے میں ناکام رہی ہے کہ آیا کلائنٹ کا چیلنج درست نہیں تھا اور مداخلت کا عمل تھا یا قانونی حقوق کا جائز استعمال تھا ۔ تاہم، CAOکا مشاہدہ ہے کہ ALU کے رجسٹریشن کے عمل میں تاخیر، یونین کے اراکین کے جبری استعفیٰ کے ساتھ، یونین کے نمائندوں کی پراجیکٹ سائٹ تک رسائی کا فقدان ، اور بڑے پیمانے پر ملٹری فورسز کی موجودگی سے ممکنہ طور پر خوفناک ماحول پیدا ہوا جس سے اجتماعی سودے بازی کے عمل میں آزادانہ طور پر اپنے حقوق کا استعمال کرنے کی ورکرز کی صلاحیت متاثر ہوئی ۔

شکایت 5. ملازمت اور ملازمین کی چھانٹی کرنے کی شرائط

IFCنے مئی 2016 میں ہائیڈرو پاور سائٹ پر ملازمت کی شرائط کی نگرانی کی، جبکہ پہلی بار جنوری 2017 میں PS2 کی تعمیل میں نمایاں خامیوں کی نشاندہی کی گئی ۔ سائٹ کے دوروں کے دوران کلائنٹ کے ساتھ اصلاحی اقدامات پر اتفاق ہوا، مگر مسائل حل طلب رہے۔ COVID-19 کی وبا ءکے دوران، مئی اور نومبر 2020 میں بڑے پیمانے پر ملازمتوں سے برخواستگیوں کے بعد، اور 2021 میں KPCLنے کئی ملازمین کو پیشگی نوٹس ، برطرفی کی ادائیگیوں اور ملازموں کی چھانٹی کے کسی واضح منصوبے کے بغیر فارغ کر دیا۔ مزید برآں ، 2021 میں IFC کی نگرانی سے پتا چلا کہ کچھ ورکرز کو صرف اس لیے نکال دیا گیا کیونکہ انھوں نے وارننگ کے مراسلے پر دستخط نہیں کیے تھے، اور یہ بھی تصدیق ہوئی کہ کئی سابق ورکرز کو برطرف کیے جانے کے بعد کے معاوضے نہیں ملے تھے۔ KPCLنے تسلیم کیا کہ خاص طور پر 2020 میں بے ضابطہ ادائیگیاں اور برطرفیاں عمل میں لائی گئیں اور اخبارات میں اور نوٹس بورڈز پر ایسے افراد کے اشتہار شائع ہوئے جنہیں کم معاوضہ دیا جارہا تھا تو پھر ان ملازمین نے اپنے واجبات کا دعویٰ کیا، جس کے نتیجے میں چھ ردعمل سامنے آئے ۔

CAO نےتسلیم کیا ہے کہ IFC نے اپنی سرپرستی میں چلنے والے پراجیکٹ کے ہزاروں ورکرز کی نگرانی کے دوران بہت فعال کردار ادا کرکے لیبر کے مسائل کی نگرانی کا فرض نبھایا ۔ IFC نے ان معاملات پر تھرڈ پارٹی کے ذریعے اضافی جائزوں کا بھی انعقاد کیا اور IFC کی کلائنٹ کو مالی ادائیگیوں سے مربوط اصلاحی ایکشن پلان تیار کیا۔تاہم، چونکہ مسائل برقرار رہے، IFC نےSCAP پر عملدرآمد کی مدت میں نرمی برتنے کا فیصلہ کیا تاکہ مؤثر طریقے سے اپنے مفاد کی قربانی دے کر اضافی مالی ادائیگیاں جاری رکھی جا سکیں۔ لیکن جب IFC نے مستقبل میں مالیاتی ادائیگیوں کو مفاد کے نکات کے طور پر پیش کیا تو قرض کی 10ویں ادائیگی حتمی ادائیگی بن گئی کیونکہ کلائنٹ مسلسل لیبر سے متعلقہ مسائل کو حل کرنے کے لیے IFC کی درخواستوں کی تعمیل کرنے میں ناکام رہا ۔

لہٰذا، CAOنے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ IFC کی نگرانی PS2 کارکردگی کی خامیوں کے لگاتار اور دستاویزی الزامات کے مؤثر انداز میں حل کرنے میں ناکام رہی جو ہیومن ریسورس کی پالیسیوں اور طریقہ کار کو اپنانے اور ان پر مؤثر عملدرآمد ملازمین کی چھانٹی (PS2پیراگراف 8، 9 اور 19) سے متعلق تھیں، جیسا کہ پائیداری کی پالیسی (پیرا 45) (پیراگراف 8، 9 اور 19) کے تحت متوقع تھا ۔

متعلقہ نقصان:

CAOنے یہ نتیجہ اخذ کیا ہے کہ اجرت، مراعات (فوائد) اور ملازمین کی چھانٹی سے متعلق شرائط کے حوالے سے IFC کی عدم تعمیل کی وجہ سے شکایت کنندگان کو نقصان پہنچا۔ IFC کی نگرانی کے دوران ہائیڈرو پاور سائٹ پر ملازمت کی شرائط سے متعلق سنگین اور انتہائی زیادہ مسائل موجود تھے، جن میں اجرت نہ ملنا، تنخواہوں کی ادائیگی میں تاخیر، کم از کم اجرت میں کٹوتی، حد سے زیادہ اوور ٹائم، چھٹی نہ کرنے کے معاوضوں کی عدم ادائیگی، غیر منصفانہ برطرفیاں، جبری استعفیٰ، اور فوائد کا کم ہونا شامل ہیں۔ کلائنٹ کی طرف سے ہیومن ریسورس پالیسیاں اپنانے اور ان شعبوں PS2 کے تقاضہ جات سے ہم آہنگ طریقہ کار اپنانے میں ناکامی اور EPC کنٹریکٹر سے ان ہی تقاضوں پر عمل کرانے کے فقدان کی وجہ سے مسائل پیدا ہوئے جن کا بروقت ازالہ ممکن نہ ہو سکا۔ مزید یہ کہ CAO نے اپنی تحقیقات میں غیر منصفانہ برخواستگیوں اور جبری استعفوں کے کئی ثبوت جمع کیے، جن میں یونین کے آٹھ ارکان شامل تھے جنہیں استعفیٰ دینے پر مجبور کیا گیا تھا یا بغیر کسی معقول وجہ کے برخاست کر دیا گیا، اور برطرف کیے جانے پر کم مراعات دی گئی تھیں اور برطرفی کا مراسلہ نہیں دیا گیا تھا۔

جدولC.2 :CAO پراجیکٹ اور نظام کی سطح کی سفارشات

پراجیکٹ کی سطح کی سفارشات
کارکنوں کی سروسز اور غیر امتیازی سلوک IFC کو مندرجہ ذیل کو یقینی بنانے کے لیے کلائنٹ کے ساتھ کام کرنا چاہیے: • تمام پراجیکٹ ورکرز کو ان کی قومیت سے قطع نظر، IFC-EBRD ورکرز کی رہائش:طریقہ کار اور معیارات کے مطابق ضروری خدمات جیسے رہائش، خوراک، پینے کے صاف پانی، اور محفوظ ٹرانسپورٹ تک مساوی رسائی رکھتےہوں۔ • پراجیکٹ میں امتیازی سلوک کے دعوؤں کی فوری اور مؤثر طریقے سے تحقیقات کرنے اور ان کا ازالہ کرنے کے واضح رپورٹنگ میکانزم سمیت طریقہ کارموجود ہیں، اس لیے اس بات کو یقینی بنانا کہ کارکنان انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر امتیازی سلوک کے کسی بھی واقعے کی اطلاع دینے میں اپنے آپ کو محفوظ محسوس کریں۔ اس کی معاونت ایک مضبوط نگرانی کے نظام سے کرنی چاہیے جس میں تصدیق کے لیے باقاعدہ آڈٹ اور معائنہ شامل ہوں۔ • PS2 اور IFC-EBRD ورکرز کی رہائش:طریقہ کار اور معیارات سے مطابقت رکھنے والی غیر امتیازی اور مساوی مواقع کی پالیسیوں کی تعمیل: تمام کارکنوں کے لیے مساوی طریقے سے عمل اور معیارات۔ آڈیٹر کو خاص طور پر منسلکہ I: ورکرز کی رہائش پر چیک لسٹ۔ دیکھنی چاہیے۔
تنظیم سازی کی آزادی IFC کو ایک ایسے قابل ماحول کی ترقی کی حمایت کرنی چاہیے جو IFC کلائنٹ، اس کے ٹھیکیداروں، اور کارکنوں کی تنظیموں کے درمیان مناسب ہو، اجتماعی سودے بازی اور رضاکارانہ بات چیت کے لیے فراہم کرے، اس بات کو یقینی بنائے کہ تمام مذاکراتی عمل غیر ضروری اثر و رسوخ سے پاک ہوں اور گفت و شنید کے اجتماعی معاہدوں کو PS2 گائیڈنس نوٹ39-34 کے مطابق مؤثر طریقے سے نافذ کیا جائے، ۔ IFC کو اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کلائنٹ کے ساتھ مل کر کام کرنا چاہیے کہ اس کے طرز عمل PS2 کے ساتھ اس کے مطابقپرا ہیں: • کارکنوں، آجروں، سیکورٹی اہلکاروں، اور متعلقہ حکام کے لیے ان کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں صلاحیت سازی اور بیداری بڑھانے کے پروگرام فراہم کرنا، اس بات کو یقینی بنانا کہ کارکنان یونین بنانے اور اس میں شامل ہونے کے اپنے حقوق سے آگاہ ہوں، اور یونین مخالف امتیازی سلوک، انتقامی کارروائیوں اور مداخلت کی کارروائیوں سے مناسب طور پر تحفظ حاصل کریں۔ • اس بات کو یقینی بنانا کہ یونین کے نمائندوں کو سائٹ پر موجود کارکنوں تک مناسب، غیر امتیازی رسائی حاصل ہو تاکہ وہ بغیر کسی رکاوٹ کے اپنے کاموں کو مناسب طریقے سے انجام دے سکیں، سیکورٹی کی ضروریات اور پراجیکٹ کے موثر کام کاج پر مناسب غور کرتے ہوئے، اور اگر ممکن ہو تو کلائنٹ اور کارکنوں کی تنظیموں کے درمیان معاہدوں کی بنیاد پر۔ ضروری انتظامات (مثلاً تحفظ اور رازداری کو یقینی بنانے کے لیے مخصوص مقامات) فراہم کیے جائیں تاکہ یونین کے نمائندوں کو اس قابل بنایا جائے کہ وہ پراجیکٹ میں مداخلت یا سکیورٹی گارڈز کی موجودگی کے بغیر کارکنوں کے ساتھ آزادانہ بات چیت کر سکیں۔
ملازمت کی شرائط IFC کو کلائنٹ کے ساتھ مل کر پالیسیوں اور طریقہ کار کے نفاذ اور اس کی حمایت کرنے کے لیے کام کرنا چاہیے تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ: • ملازمت کی برطرفی تمام قابل اطلاق معاہدوں اور قانون کے مطابق کی جاتی ہے، بشمول پیشگی اطلاع کی فراہمی اور برخاستگی کا تحریری جواز، برطرفی کے سلسلے میں کارکن کو نمائندہ کی معاونت کا حق، اور ضرورت کے مطابق علیحدگی کی ادائیگیوں کی فراہمی؛ اور یہ کہ بقایا اجرت، مراعات اور واپسی تنخواہ ختم ہونے سے پہلے طے کی جاتی ہے۔ • ملازمت کی شرائط سے متعلق خدشات کو دور کرنے کے لیے کارکنوں کے ساتھ واضح مواصلاتی ذرائع موجود ہیں۔ اس میں کارکنوں کے نمائندوں کے ساتھ باقاعدگی سے ملاقاتیں اور کارکنوں کو متاثر کرنے والی کسی بھی تبدیلی کے بارے میں بروقت اپ ڈیٹس کے ساتھ ساتھ پراجیکٹ کے شکایات کے طریقہ کار کی موثر نگرانی شامل ہونی چاہیے۔

سابق کارکنوں کے لیے شکایات کے طریقہ کار کو بڑھانا

IFC کو کلائنٹ اور دیگر ذمہ دار فریقین (مثلاً ذیلی ٹھیکیداروں) کے ساتھ مل کر موجودہ پراجیکٹ شکایات کے طریقہ کار کو وسعت دینے کے لیے کام کرنا چاہیے تاکہ کروٹ تعمیراتی اور آپریشنز کے سابقہ ورکرز کو اپنی مدت ملازمت کے بارے میں اپنے خدشات کا اظہار کرنے کے قابل بنایا جا سکے۔

- اس نظام کو موصول ہونے والی شکایات کے فوری حل کو یقینی بنانا چاہیے، خاص طور پر ملازمت سے علیحدگی، اوور ٹائم، اور فوائد کی ادائیگی، اور مناسب ازالےکی فراہمی کے لیے۔
- IFC کو شکایات کے ازالے کے نظام کی افادیت کی تصدیق کرنے کے لیے، شکایت کنندگان کے ساتھ مشاورت کے ساتھ، اس نظام کے افشاء اور اس کے نفاذ کی کڑی نگرانی کرنی چاہیے۔
- جہاں IFC کو کلائنٹ یا دیگر ذمہ دار فریقوں کے ذریعے اصلاحی اقدام کے حصول کے لیے حدود کا پتہ چلتا ہے، IFC کو IFC کی RAF میں بیان کردہ فعال سرگرمیوں کے ذریعے اصلاحی اقدام کی حمایت کرنی چاہیے۔

ان سفارشات کے نفاذ کے ثبوت کے لیے، IFC کو 18 ماہ کے بعد PS2 کی تعمیل کا جائزہ لینے کے لیے تیسرے فریق کے لیبر کنسلٹنٹ کورکھنا چاہیے۔

نظام کی سطح کی سفارشات

حالات کے خطرے کے تجزیہ اور صلاحیت سازی کے لیبر لینس کو مضبوط کرنے کے لیے اندرونی رہنمائی کو مضبوط بنائیں

IFC کو اپنے ماحولیاتی اور سماجی جائزہ کے طریقہ کار (ESRP) کی حالیہ اپ ڈیٹس پر استوار کرنا چاہیے، جو حالات کے خطرات کا اندازہ لگانے کی اہمیت کو تسلیم کرتے ہیں، قومی لیبر سیاق و سباق کے منصوبے کے خطرے کے تخمینے میں انضمام پر اندرونی رہنمائی کو مزید مضبوط کرتے ہوئے اس میں شامل ہونا چاہیے:

- E&S کے عملے کے لیے تفصیلی داخلی ہدایات تیار کرنا کہ کس طرح منظم طریقے سے ملک کے مخصوص لیبر کے خطرات کی شناخت اور تجزیہ کیا جائے، مستند ذرائع جیسے ILO کنٹری پروفائلز، ITUC گلوبل رائٹس انڈیکس، اور قومی لیبر لا نافذ کرنے والے ڈیٹا کو تیار کرنا۔
- IFC کی مناسب جانچ کے دوران امتیازی سلوک، تنظیم سازی کی آزادی، اور ملازمت کی شرائط کے لیبر رسک تجزیہ کے دائرہ کار/فوکس کو بڑھانا۔
- IFC کی سرمایہ کاری اور E&S کے عملے کے لیے اس توسیع شدہ توجہ کو فعال کرنے کے لیے ابدافی داخلی تربیت کو تیار اور فراہم کرنا، انھیں مختلف ممالک کے حالات میں OHS اور وسیع تر لیبر سے متعلق خطرات کا جائزہ لینے کے لیے درکار آلات اور طریقہ کار سے لیس کرنا۔
- وسیع تر حالات اور لیبر رسک تجزیہ کے نتائج کا استعمال کرتے ہوئے کلائنٹس اور کلیدی ٹھیکیداروں کی صلاحیت کے ابتدائی جائزوں سےمطلع کرنا، اور بڑے پیمانے پر افرادی قوت کو متحرک کرنے سے پہلے فعال صلاحیت سازی کے پروگراموں کو ڈیزائن کرنا۔ اس توسیع شدہ لیبر رسک فوکس کو IFC کے داخلی طریقہ کار اور عملے کی تربیت میں شامل کرنے سے، IFC نظامی لیبر سے متعلق خطرات کا اندازہ لگانے اور ان کو کم کرنے، شروع سے PS2 کی تعمیل کی جامع منصوبہ بندی کو یقینی بنانے، اور نگرانی کے دوران روزگار کے مستقل خلاء کے امکان کو کم کرنے کے لیے بہتر پوزیشن میں ہونا۔

نگرانی کے نتائج، تقسیم کی شرائط، اور اندرونی احتساب کے درمیان روابط کو مضبوط بنائیں

IFC کو اپنے ماحولیاتی اور سماجی جائزے کے طریقہ کار (ESRP) کی حالیہ اپ ڈیٹس کی بنیاد پر PS کے ساتھ دستاویزی عدم تعمیل کے بروقت حل کے لیے نگرانی کے نتائج اور تقسیم کے فیصلوں کے درمیان اپنے ہم آہنگی کو مضبوط بنانا چاہیے، جوازالے کے اقدام کے فریم ورک (RAF) کے مقصد کے ساتھ مطابقت رکھتا ہے۔ بنیادی اقدامات میں درج ذیل شامل ہونا چاہیے:

بروقت ربط

- مسلسل یا ابھرتے ہوئے PS کارکردگی کے فرق کی پہلی شناخت سے مالی فائدہ کے استعمال کی ضرورت ہےتاکہ طویل عرصے تک بار بار ہونے والے نتائج سے بچا جا سکے۔

چھوٹ اور توسیع

- غیر حل شدہ ہائی رسک مسائل کے لیے چھوٹ یا توسیع کو غیر معمولی اور صرف متعین حالات میں جائز بنائیں۔

ہر چھوٹ/توسیع کا تقاضا ہے کہ وہ اس کی دلیل، معاون ثبوت، ایک رسمی خطرے کی تشخیص اور تقسیم کے ذریعے فائدے کے کسی نقصان کے خطرے کو کم کرنے اور اصلاحی اقدامات کے نفاذ کو یقینی بنانے کے لیےکارروائی کرے۔ ان اقدامات کو IFC کے اندرونی نظاموں میں شامل کر کے، IFC اس بات کو یقینی بنا سکتی ہے کہ IFC آپریشنز میں PS کے کامیاب نفاذ کو یقینی بنانے اور

اس کی نگرانی کی افادیت کو بڑھانے اور بڑے خطرے والے مسائل کے بروقت حل کے لیے IFC کے بہتر فائدہ کے لیے تقسیم کے فیصلے RAF کے وعدوں کے مطابق ہوں۔
PS2 کی تعمیل کے لیے کلائنٹ کی صلاحیت بنائیں IFC کو پاکستان میں کلائنٹس کے لیے ایک صلاحیت سازی کا پروگرام تیار کرنا چاہیے خاص طور پر PS2 کی تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے تنظیم سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی پر توجہ مرکوز کرنی چاہیے جو قومی قوانین،لیبر اور کام کے حالات، اور OSH کے تقاضوں کے ساتھ ساتھ E&S کے عملے اور متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کے لیے پراجیکٹ شکایات کے ازالے کے طریقہ کار پر مرکوز ہو۔ یہ پروگرام قابل اور اہل مزدور تنظیموں اور ٹریڈ یونینوں کے ساتھ مشاورت سے تیار کیا جانا چاہیے۔