

SAMMANFATTNING AV REVISIONSRAPPORT

Sveriges Landsting och regioner

Nedan ges en sammanfattning av resultatet från en revision hos en leverantör till Sveriges landsting och regioner. Revisionen avser uppföljning av kontraktsvillkor för hållbara leveranskedjor. Sammanfattningen är en återgivning av revisionens resultat, och texterna är direkt hämtade ur rapporten. I de fall revisionsrapporten har levererats på engelska ges därför delar av sammanfattningen på engelska. Sammanfattningen fylls på allteftersom nya aktiviteter kopplade till uppföljningen genomförs, fram till dess att samtliga eventuella avvikelser hanterats och uppföljningen anses avslutad.

Logg

Uppdaterad 2018-07-18: Uppdatering inför publicering webb
Uppdaterad 2018-04-05: sammanfattning revision

Allmän information

Reviderat företag	Martin & Servera
Typ av revision	Fabriksrevision Thailand
Produkt(er)	Grillad kycklingfilé (utan skinn), kycklingspett, friterade kycklingbitar för sallader
Revision utförd den	2017-01-17
Ansvarig region	Region B
Rapport	Kontakta: karin.lonaeus@sll.se

Sammanfattning av revisionsresultat

Sammanfattning revision	Revision genomfördes under 2017 hos en kycklingproducent i Thailand. Syftet med uppdraget är att kontrollera huruvida sociala och etiska krav efterlevs på produktionsanläggningen i Thailand. Kycklingproducenten är en underleverantör till Martin & Servera.
Sammanfattning avvikelser	Vid revisionstillfället upptäcktes totalt 15 avvikelser, varav 9 klassades som större avvikelser och 6 som mindre: <ol style="list-style-type: none">1. Genom granskning av lönespecifikationer och tidrapporter framgick det att migrantarbetare från Kambodja betalar en avgift om 200 US dollar till en rekryteringsfirma som förmedlar arbeten till fabriken. Det fanns inte någon rimlig förklaring till varför det sker, vilket baseras på intervjuer med fabriksledningen, de anställda och granskning av dokumentation. Enligt ett arvodesregister betalar migrantarbetare från Kambodja totalt 700 US dollar till rekryteringsfirman. Av dessa avser 500 US dollar resekostnader, samt kostnader för visum och administration gällande arbetstillstånd. Återstående 200 US dollar som gick direkt till

Ett samarbete mellan Sveriges landsting och regioner

rekryteringsfirman förklarades inte vidare. 700 US dollar motsvarar ungefär 3 månaders lön för en fabriksarbetare.

2. Kommunikationen gällande valet till de anställdas kommitté var inte tillräcklig. Valdeltagandet var vid det senaste valet i april 2015 lågt, endast 27 % av de anställda deltog och röstade. Det specificerades inte varför tillgängligheten till information inte varit tillfredsställande. Det definieras inte i lagstiftning men indikerar en svag implementering av rutiner för arbetares organiseringsrätt och det rekommenderas därför att kommunikation och tillgänglighet av information om valsystemet bör förbättras.
3. Företaget har ett system för klagomål vilket innehåller emottagna klagomål samt företagets åtgärdsplan för dessa. Trots detta framgick det vid revisionstillfället att de anställda inte var tillräckligt medvetna om systemet vilket motsäger företagets uppförandekod.
4. 45 av 53 anställda ersattes inte korrekt gällande övertid. Lönespecifikationer och tidrapporter för mars, augusti och december 2016 granskades för att kontrollera löner och arbetstider. Som ett exempel hade ett antal anställda arbetat mellan klockan 06:30 och 19:00, med en timmes lunchrast. Detta gav totalt 11,5 löneberättigade arbetstimmar som då endast ersattes med 10 timmar. Ett antal andra anställda hade arbetat mellan klockan 08:00 och 18:00 och fick då ingen övertidsersättning alls, trots att de var berättigade till en timmes övertidsersättning. **(Större avvikelse)**
5. Intervjuer med anställda visade att läkarintyg behövde lämnas in efter endast 1–2 dagars sjukdom, vilket då ledde till att lön inte betalades ut utan intyg. Problemet rapporterades vid 70 % av intervjuerna med de anställda. Personalchefen menade att företaget inte kräver intyg och att policyn för sjukersättning och sjukfrånvaro har kommunicerats till samtliga anställda. **(större avvikelse)**
6. Inget brandlarm var installerat i de anställdas sovsalar. **(Större avvikelse)**
7. Elektriska installationer bedömdes inte skyddas tillräckligt, t.ex. oskyddade kablar i närheten av plåttak.
8. Anställdas matsal har normalt sett två nödutgångar men den ena var låst vid revisionstillfället. **(Större avvikelse)**
9. Ansvarig för brandsäkerhet bedömdes inte ha tillräcklig kunskap om brandledningssystemet, vilket indikerades vid intervjuer med flera anställda, i den mening att utförda utbildningar gällande brand och utrymning inte varit tillfredsställande. Det bekräftades även vid granskning av utbildningsdokumentation
10. Brandlarm och säkerhetssystem bedömdes inte tillräckliga. I avdelningen för slakt, där ljudnivån är mycket hög, fanns det inget brandlarm eller något visuellt larm vilket vore att föredra i en miljö av hög ljudnivå. Vidare var det system av vattenspridare/slangar inte tillräckligt utspritt för att vid brand nå ut över hela lokalen. **(större avvikelse)**

	<ol style="list-style-type: none"> 11. Under platsbesöket observerades att det i avdelningen för slakt inte fanns ett tillräckligt effektivt system för att leda vatten fram till brandsläckarna. Vid revisionstillfället pågick det en installation av systemet. (Större avvikelse) 12. Uppsatta utrymningsplaner var inte tydliga då de var för små för att kunna läsa, speciellt i samband med en stressad situation som en brand eller annan fara. (större avvikelse) 13. Utrymningsvägar var delvis blockerade och trånga utrymmen för arbete gjorde att anställda blockerade varandra. Vidare noterades att en järnbalk var placerad så att avståndet till golvet endast var cirka 173 centimeter. Balken var placerad i en utrymningsväg och i ett område där särskild försiktighet bör iakttas. Denna skulle vid en fara utgöra ett hinder för utrymning. (större avvikelse) 14. Inom slakteriavdelningen, för de som arbetade på produktionsgolvet, och de som arbetade i den lokala produktionslinjen användes inte handskar, trots att de ofta arbetar med vatten, och våta produkter. Operatörer i slakteriet, där ljudnivån är hög, använde inte öronskydd. (större avvikelse) 15. De flesta som arbetar vid fabriken står upprätt under långa stunder, dessa anställda har inte fått tillgång till ergonomisk utbildning.
<p>Nästa steg</p>	<p>Åtgärdsplan har mottagits av fabriken. Dialog förs med Martin & Servera kring avvikelser och fortsatt arbete. Uppföljningsrevision på plats planeras.</p>
<p>Ansvarig nästa steg</p>	<p>Louise Svensson, SKL Kommentus/Hållbarhetskollen</p>
<p>Status revision</p>	<p>Avvikelsehantering pågår</p>
<p>Sammanfattning Uppföljning I</p>	<p>Den 15–16 augusti genomfördes en uppföljningsrevision på fabriken i Thailand.</p>
<p>Sammanfattning avvikelsehantering</p>	<p>Sex (6) av de tidigare identifierade avvikelserna hade vid uppföljningstillfället åtgärdats. En åtgärd hade påbörjats och åtta (8) avvikelser kvarstod. En ny större avvikelse identifierades. Sammantaget kvarstod efter uppföljningsrevisionen 7 större avvikelser och 3 mindre avvikelser (tidigare 9 större avvikelser samt 6 mindre avvikelser).</p> <p>Följande punkter sammanfattar de <u> kvarstående avvikelserna </u> (på engelska då rapport ej har översatts):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The factory has introduced a policy for selecting the agencies, in which it is described that agencies shall follow the instructions and inform the factory about processing fees and other particular factors regarding recruitment of migrant workers before a contract with workers is completed. Moreover, the factory has collected a written list from all agencies showing specifics of the service fees of USD 700 which migrant workers are charged. It was confirmed during interviews with 16 migrant workers, that a service fee of USD 600 is still being charged for service fees and paid to the agency. Management has taken an initiative in order to control all activities of the agencies and limit the use of those agencies that do not follow the company’s policy.

2. The last election of the Welfare Committee was held 18th–19th of May 2017. 74 % of the employees attended. However, the employees were still not properly aware of the main objectives of the ‘Welfare Committee’ including roles and responsibilities.
3. The grievances handling mechanism as well as the grievance reporting channel in the premises were not fully implemented. Workers were unaware of existing grievance channel and they are not well informed on how the grievances would be solved if any issues should be raised.
4. While reviewing wages and working time records (February, April and July 2017), it was noted that workers are still not receiving adequate compensation for overtime hours, they work more than they are paid for. The issue similarly remains concerning holiday work: for the sampled months of February, April and July 2017 (53 samples), it was noted that workers who had worked on 1/2 weekly holiday were paid less than they had worked for. Since 17th of July 2017 workers are recorded to an “in-time” absences system, but are still paid in accordance to an “out-time” system. As another example, during the three sample months, workers with a recorded working time from 7:00 to 19:45, including a one-hour lunch-break and two tiffin-breaks for 15 minutes each, was in 37 out of 53 cases paid for only 2 hours’ overtime, instead of 3 hours and 45 minutes. The management states that the on-going issue is to deficiencies with the “out-time” recording. The actual time of work is not in line with the time recording machine and the workers are thereby not adequately compensated for time worked after 18:00. **(Större avvikelse)**
5. Workers are required to provide a medical certificate for sick leaves that exceed 3 days. However, and based upon interviews with workers, it is still required to provide a medical certificate for sick leaves between 1-3 days. The shorter sick leaves can in some cases not be granted without a medical certificate, it depends on the supervisor to grant the leave. Yet, the management do not consider the certificate as mandatory. **(Större avvikelse)**
6. Previously absent fire alarms have been installed in the areas of the slaughtering house and further processing unit. However, visual alarms are still absent in warehouse, CPD-areas and cold-storage areas. Fire hoses are moreover not existing in some areas (packaging section) on 1st floor of the CPD building, despite of the fact that they are installed in the slaughtering house. **(Större avvikelse)**
7. Evacuation plans were found too small, not easily readable and not sufficient to be used when needed. **(Större avvikelse)**
8. Passageways were still found to be partially blocked and workers were still found blocked by their co-workers in many of the working areas of the slaughtering house and further processing unit. Furthermore, the height of one iron bar (hanging conveyer belt) which has been placed onto one of a passageway in a high-risk area was 5 feet and 8 inches which might create obstruction in case of emergency and an evacuation situation. **(Större avvikelse)**
9. 3 out of 4 operators working in the slaughtering house (hanging area) did not wear ear protection, despite the excessive noise levels. Moreover, 6 out of 7 workers working in the further slaughtering house (cold- storage, packaging unit) did not

	<p>wear clothing adapted for the cold working environment (-18°C).5. There were 3 out of 4 operators working in the slaughtering house (hanging area) without ear protection (still not using ear muff/ear plug in excessive noise). Moreover, there were 6 out of 7 workers working in the further slaughtering house (cold-storage, packaging unit) were not wearing warm dresses in cold (very low) temperature (-18 degree). (Större avvikelse)</p> <p>10. Workers at the bird killing section in the slaughtering house are working in darkness during shift hours. The light is here kept very low to keep the chickens from sounding too loud during the slaughtering process. As workers are using knives to carry out this process, causing high risks for damages to the involved workers. (Större avvikelse – ny)</p>
Nästa steg	Åtgärdsplan upprättas och följs upp i enlighet med tidplan. Löpande dialog med Martin & Servera och möten planerade i december 2017 och april 2018.
Ansvarig nästa steg	Louise Svensson, SKL Kommentus/Hållbarhetskollen
Status revision	Avvikelsehantering pågår
Sammanfattning uppföljning II	Löpande dialog har förts med leverantören kring avvikelseerna. Leverantören har själv också genomfört ytterligare en uppföljande revision på plats i fabriken för att kontrollera de kvarstående avvikelseerna. 2018-04-05 hölls ett möte med leverantören där status på kvarvarande avvikelser avrapporterades.
Sammanfattning avvikelser	Samtliga avvikelser har åtgärdats på ett godtagbart sätt. Revisionen stängdes 2018-04-05.
Nästa steg	Ny kontorsrevision 2019
Ansvarig nästa steg	Louise Svensson/Therese Persson
Status uppföljning	Revision avslutad 2018-04-05.