



Eindverklaring UNI Global Union vs. IKEA

Datum: 6 juli 2023

In overeenstemming met de Procedurele Aanwijzingen bij de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, na afsluiting van een specifiek geval en na overleg met de betrokken partijen, maakt het NCP de resultaten van de procedures openbaar.

In deze Eindverklaring worden de aan de orde gestelde kwesties en de procedures die het NCP in gang heeft gezet om de partijen bij te staan beschreven. De resultaten van de 'goede diensten' van het NCP zijn opgenomen met instemming van beide partijen.

Aangezien deze specifieke gevallen geen rechtszaken betreffen en NCP's geen gerechtelijke instanties zijn, kunnen NCP's niet rechtstreeks compensatie bieden of de partijen dwingen deel te nemen aan een verzoenings- of bemiddelingsprocedure.

Inhoud

Samenvatting	2
Kernpunten van de melding en eerste reactie van de onderneming	3
Initiële beoordeling door het NCP	5
De procedure van het NCP.....	6
Resultaat van de goede diensten.....	8
Conclusie en aanbevelingen	9
Follow-up (Evaluatie)	10
Bijlage: Overeenkomst tussen de Ingka Group en UNI Global Union op basis van de bemiddeling bij het NCP	12

Samenvatting

Op 27 september 2018 diende UNI Global Union (hierna: UNI), een wereldwijde vakbondsfederatie gevestigd in Zwitserland, samen met de daarbij aangesloten bonden UFCW, opererend in de Verenigde Staten, Mandate Trade Union, opererend in Ierland, SITESE, opererend in Portugal en met de Nederlandse FNV, die zijn steun uitsprak, een melding van een specifiek geval in bij het Nederlands Nationaal Contactpunt ('NCP') met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna: de Richtlijnen) door de IKEA-groep (formeel "Ingka Holdings B.V.", hierna: de Ingka Group), die zijn hoofdkantoor in Nederland heeft.

De melding had betrekking op vermeende schendingen door IKEA in de VS (2016-2017), Ierland (2009-2011) en Portugal (2013-2014 en 2017-2018) met betrekking tot anti-vakbondsactiviteiten. De aan de orde gesteld kwestie betreft het vermeende nalaten van het uitvoeren van due diligence door het wereldwijde management van de Ingka Group in Nederland. Het Nederlands NCP heeft als leidend NCP met de NCP's van Portugal, Ierland en de VS gecoördineerd tijdens de fase van de Initiële Beoordeling en heeft zijn concept-Eindverklaring gedeeld met de andere NCP's.

In zijn [Initiële Beoordeling](#) van 12 juni 2019 heeft het NCP geconcludeerd dat de jegens IKEA aan de orde gestelde kwesties nader onderzoek rechtvaardigden op basis van de criteria in de toelichting op de Procedurele aanwijzingen voor NCP's, paragraaf 25, en heeft het zijn goede diensten aan de partijen aangeboden. Beide partijen hebben de goede diensten van het NCP aanvaard.

De goede diensten van het NCP begonnen in juni 2019 en eindigden met de laatste dialoogbijeenkomst op 14 december 2022.

Tussen 30 juni 2019 en 27 november 2019 vonden drie door het NCP gefaciliteerde dialoogbijeenkomsten plaats tussen vertegenwoordigers van UNI en de Ingka Group. Tijdens de laatste bijeenkomst kwamen de partijen overeen te werken aan een Overeenkomst inzake mondiale beginselen met daarin een tekst over toegang tot de werkvloer en neutraliteit. Toegang tot de werkvloer betekent dat een vakbond toegang krijgt tot IKEA-locaties om met de medewerkers te kunnen communiceren. Neutraliteit houdt in dat de partijen van hoge leidinggevendenden, managers of andere derde vertegenwoordigers van de onderneming verwachten dat zij een neutrale houding aannemen tegenover het lidmaatschap van een vakbond/werknemersvereniging van werknemers en dat zij een maatschappelijke dialoog aanmoedigen.

In 2020 hebben de partijen, met ondersteuning van het NCP, verder gewerkt aan de details van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen. In januari 2021 bereikten de partijen overeenstemming over de definitieve tekst van de Overeenkomst, dankzij de bemiddeling door het NCP. De ondertekende Overeenkomst is als bijlage bij deze Eindverklaring gevoegd. De partijen zijn overeengekomen dat deze Overeenkomst inzake beginselen gebruikt zou worden als kader voor bijeenkomsten op lokaal niveau in de VS, Portugal en Ierland tussen vertegenwoordigers van de partijen op mondiaal niveau en op lokaal niveau zonder dat het NCP daarbij aanwezig was. Het zou ook in andere landen kunnen worden gebruikt.

Tussen december 2021 en eind oktober 2022 vonden er op lokaal niveau gesprekken plaats in de VS (8), Portugal (1) en Ierland (1). Vanwege de reisbeperkingen in verband met Covid-19 moesten gesprekken op lokaal niveau soms worden uitgesteld en begonnen dus later dan verwacht. De partijen gaven het NCP regelmatig feedback over de voortgang die op lokaal niveau werd geboekt.

In Portugal besloten de partijen zich op de toekomst te richten, de maatschappelijke dialoog voort te zetten en een aantal nog resterende uitdagingen te bespreken, waaronder het ontbreken van een collectieve arbeidsovereenkomst en hoe de partijen een ondernemingsraad konden oprichten, in overeenstemming met de lokale wet- en regelgeving.

De bijeenkomst in Ierland heeft niet geleid tot een overeenkomst over de door de melder aan de orde gestelde zorgen over de lokale situatie in Ierland.

In november 2022 lieten de partijen het NCP weten dat er in de VS op verschillende vlakken vooruitgang was geboekt, maar dat er nog geen algehele overeenkomst was. Het NCP bood vervolgens aan een gezamenlijke bijeenkomst te organiseren om de partijen de gelegenheid te bieden om op lokaal niveau tot overeenkomst te komen over de situatie in de VS. Op 14 december 2022 vond deze dialoogbijeenkomst tussen vertegenwoordigers van de partijen op mondiaal en lokaal, gefaciliteerd door het NCP, plaats in Den Haag, echter zonder dat een overeenkomst werd bereikt.

De goede diensten werden beëindigd na de laatste dialoogbijeenkomst van 14 december, waarna het NCP begon met het opstellen van de Eindverklaring.

Het NCP betreurt het dat het niet mogelijk is gebleken om op lokaal niveau in de VS overeenstemming te bereiken over toegang tot de werkvloer voor vakbonden in de praktijk, ondanks het feit dat de beginselen in de Overeenkomst, die via bemiddeling door het NCP tot stand is gekomen, relevante handvatten staan voor het bereiken van overeenstemming op lokaal niveau.

Het NCP merkt op dat het zeker in de Amerikaanse context moeilijk blijft overeenstemming te bereiken over een aantal aan de orde gestelde kwesties, zoals de invoering in de praktijk van toegang tot de werkvloer voor vakbonden, die een voldoende aantal potentiële leden willen bereiken om te kunnen worden geregistreerd en erkend. Naar de mening van het NCP is dit een randvoorwaarde om het fundamentele recht van vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen in de praktijk te realiseren. Van de Ingka Group, het moederbedrijf, wordt krachtens de OESO-richtlijnen verwacht dat zij als onderdeel van hun due diligence waarborgt dat in de landen waar IKEA aanwezig is aan de voorwaarden wordt voldaan om deze fundamentele arbeidsrechten te kunnen realiseren.

Het NCP doet daarom de aanbeveling dat de partijen op lokaal niveau in de VS hun dialoog voortzetten en proberen een praktische oplossing te vinden wat betreft toegang van vakbonden tot de werkvloer die in lijn is met de door de partijen bereikte Overeenkomst.

Het NCP moedigt de partijen op lokaal niveau in Portugal aan hun constructieve dialoog voort te zetten met het oog op de invoering van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen. Het NCP moedigt de partijen in Ierland tevens aan te werken aan een constructieve dialoog en zich daarbij te richten op de toekomstige invoering van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen.

In juni 2024, een jaar na de publicatie van deze Eindverklaring, zal het NCP met de partijen een follow-up doen, schriftelijk en/of in persoon. De resultaten van de Follow-up (Evaluatie) worden op de website van het NCP gepubliceerd.

Kernpunten van de melding en eerste reactie van de onderneming

Op 27 september 2018 ontving het Nederlands NCP een melding van UNI Global Union over IKEA. De melding vond plaats tegen de achtergrond van vermeende gedragingen van IKEA in de VS (2016-2017), Ierland (2009-2011) en Portugal (2013-2014 en 2017-2018) met betrekking tot anti-vakbondsactiviteiten. De aan de orde gestelde kwestie betreft echter het vermeende nalaten van het

uitvoeren van due diligence door het wereldwijde management van de Ingka Group in Nederland.

De melder heeft de aantijgingen in de melding als volgt samengevat:

“In strijd met het hoofdstuk over mensenrechten van de Richtlijnen, laat IKEA na de fundamentele rechten te eerbiedigen die vastgelegd zijn in de Verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie. In strijd met het hoofdstuk over werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, laat IKEA na de rechten van werknemers te respecteren die vakbonden en werknemersvertegenwoordigers naar hun eigen keuze willen oprichten of zich daarbij willen aansluiten en die vakbonden en werknemersvertegenwoordigers naar hun eigen keuze erkend willen hebben om collectieve onderhandelingen te voeren. IKEA laat voorts na collectieve onderhandelingen te voeren met dergelijke vertegenwoordigers om overeenkomsten over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te bereiken. In tegenspraak met de verplichtingen vervat in de OESO-due diligence handreiking voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, laat IKEA na zijn invloed aan te wenden om het management op landsniveau van de Verenigde Staten, Ierland en Portugal ervan te weerhouden zich schuldig te maken aan onrechtmatige praktijken die een schending vormen van de bovenstaande hoofdstukken van de OESO-richtlijnen.”

De gemelde gedragingen die IKEA in drie landen zou hebben tentoongespreid hadden allemaal betrekking op het verhinderen van werknemers om lid te worden van een vakbond. Voorbeelden van het vermeende gedrag zijn (niet noodzakelijkerwijs in alle drie de landen): verhinderen van toegang van vakbonden tot de werkvloer en/of tot de werknemers, ontmoedigen van werknemers om lid te worden van een vakbond, in een kwaad daglicht stellen van vakbonden, ontmoedigen van werknemers om posts over de werkomgeving op sociale media te plaatsen, dreigen van werknemers met vervanging als ze zouden gaan staken, managementbesluiten toepassen die nadelige gevolgen hadden voor werknemers die vakbonden openlijk steunden en het herhaaldelijk organiseren van zogeheten “captive audience meetings” (als volgt omschreven in de American Legal Encyclopedia: Een vakbondsterm voor bijeenkomsten van werknemers die door het management worden georganiseerd, op de locatie van de onderneming en onder werktijd. Het doel van deze bijeenkomsten is doorgaans om te trachten werknemers ervan te overtuigen tegen vakbondsvetegenwoordiging te stemmen.).

Volgens de melders is de Ingka Group door vakbondsvetegenwoordigers volledig op de hoogte gesteld van de incidenten in Ierland en de VS en is er een aantal ontmoetingen geweest tussen de melder en Ingka Group, echter met teleurstellende resultaten, aldus de melder.

Relevante bepalingen van de OESO-richtlijnen

De melding betrof de vermeende niet-naleving van de hoofdstukken uit de OESO-richtlijnen die betrekking hebben op Algemene Beginselen (Hoofdstuk II, paragrafen 10, 11 en 12), Mensenrechten (Hoofdstuk IV, paragrafen 1 en 2) en Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen (Hoofdstuk V, paragrafen 1a, 1b, 2a en 3).

Eerste reactie van IKEA

De Ingka Group verklaarde in haar eerste reactie dat deze klacht in eerste instantie bij het Amerikaanse NCP thuishoorde en dat deze ook de leidende rol op zich zou moeten nemen, aangezien het merendeel van de klachten betrekking had op de VS. Het was voor hen duidelijk dat de melding hoofdzakelijk betrekking had op IKEA North America in de Verenigde Staten. Wat betreft de kwesties die in Portugal en Ierland aan de orde zouden zijn geweest, beweerde Ingka Group dat dit oude voorvallen waren die al lang waren opgelost.

Wat betreft de bewering dat het hoofdkantoor van IKEA, Ingka Group, heeft nagelaten due diligence uit te voeren, verklaart Ingka Group dat zij volledig op de hoogte was van de in de melding genoemde geschillen omdat zij gepaste zorgvuldigheid had betracht wat betreft werknemersaangelegenheden.

“Wij merken op dat de vakbonden stellen in de melding dat het Nederlands NCP de aangewezen instantie is om deze zaak te onderzoeken, waarbij beweerd wordt dat Ingka Group heeft nagelaten due diligence uit te voeren zoals in de Richtlijnen wordt gevraagd. We merken op dat IKEA op mondiaal niveau een functionaliteit heeft ingesteld om de arbeidsverhoudingen te monitoren en dat de Ingka Group volledig op de hoogte is van de geschillen die door de vakbonden in alle in de melding genoemde landen aan de orde zijn gesteld. Deze bekendheid met de kwesties is het gevolg van de wereldwijde due diligence van de onderneming met betrekking tot arbeidsverhoudingen en de commitment van de onderneming om te voldoen aan het toepasselijke nationale recht, en het beleid van de Ingka Group, waaronder de mondiale beginselen van IKEA inzake arbeidsverhoudingen.”

Tijdens de eerste bijeenkomst tussen de Ingka Group en het NCP benadrukte de vertegenwoordiger van Ingka dat IKEA zich houdt aan internationale normen, waaronder die van de ILO, en dat vrijheid van vereniging geen probleem is voor IKEA. De Ingka Group heeft tevens verklaard dat in haar Gedragscode en beginselen al voldoende is vastgelegd over de kwesties die ook aan de orde zouden komen in een mogelijke kaderovereenkomst met de vakbonden.

Volgens de Ingka Group moet nota worden genomen van het feit dat in de loop der jaren IKEA-vertegenwoordigers gesprekken hebben gevoerd met UNI en de UFCW over zaken van gemeenschappelijk belang en dat IKEA bereid is aanvullende bijeenkomsten met deze vakbonden bij te wonen onder supervisie van het Nederlands NCP.

Initiële beoordeling door het NCP

Het NCP besloot dat nader onderzoek van deze melding gerechtvaardigd was op basis van de volgende criteria:

- de melder was een betrokken partij met een legitiem belang ten aanzien van de kwesties die in de melding aan de orde komen;
- de kwesties die door de melder aan de orde werden gesteld waren materieel en op het eerste gezicht gemotiveerd;
- er leek een verband te zijn tussen de activiteiten van IKEA en de kwesties die in het specifieke geval aan de orde werden gesteld;
- de behandeling van dit specifieke geval zou kunnen bijdragen aan de doelstellingen en effectiviteit van de Richtlijnen.

Het NCP heeft zijn goede diensten aangeboden aan de partijen en beide partijen gevraagd of zij bereid waren deel te nemen aan bemiddeling/verzoening met als doel overeenstemming te bereiken over de wijze hoe deze kwesties met succes kunnen worden aangepakt. De partijen hebben de goede diensten van het NCP aanvaard. De initiële beoordeling is op 12 juni 2019 op de NCP-website gepubliceerd.

De procedure van het NCP

Hieronder volgt een chronologisch overzicht van wat het NCP heeft gedaan sinds het de melding heeft ontvangen.

Datum	Actie die heeft plaatsgevonden
	Ontvangst en initiële beoordeling van het specifieke geval
27 september 2018	Melding tegen IKEA ontvangen door het Nederlands NCP.
12 december 2018	Eerste bijeenkomst met UNI Global Union.
16 januari 2019	Het NCP heeft de NCP's van Portugal, Ierland en de VS op de hoogte gesteld van de ontvangst van de melding van dit specifieke geval en om informatie gevraagd hieromtrent.
24 januari 2019	Eerste bijeenkomst NCP met de Ingka Group.
15 april 2019	Het concept van de initiële beoordeling is gedeeld met de NCP's van Portugal, Ierland en de VS voor commentaar, samen met een voorstel voor verdere samenwerking tussen de NCP's, waarbij het Nederlands NCP een leidende rol zou hebben. Dit voorstel werd aanvaard.
13 mei 2019	Concept van de initiële beoordeling werd met de partijen gedeeld voor commentaar binnen 14 dagen; goede diensten werden aangeboden en aanvaard.
12 juni 2019	Publicatie van de initiële beoordeling.
	Fase van goede diensten en bemiddelingsactie
30 juli 2019	Eerste dialoogbijeenkomst UNI Global Union en de Ingka Group met het NCP (fysieke bijeenkomst in Den Haag).
11 oktober 2019	Tweede dialoogbijeenkomst (fysiek).
11 oktober - 15 november	Uitwisselingen over het mandaat en de onderwerpen voor de volgende dialoogbijeenkomst.
27 november 2019	Derde dialoogbijeenkomst (fysiek); de partijen bereikten overeenstemming over de belangrijkste punten van een Overeenkomst inzake mondiale beginselen, waaronder taalgebruik wat betreft neutraliteit en toegang tot de werkvloer. De partijen kwamen overeen de details van deze Overeenkomst verder uit te werken, daarbij geassisteerd door het NCP.

11 december 2019 - 11 januari 2021	Het NCP heeft de partijen geassisteerd bij het opstellen van de gedetailleerde tekst van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen. De onderhandelingen vonden via e-mail plaats en het NCP had afzonderlijke gesprekken met de partijen over verschillende onderwerpen in de tekst.
12 januari 2021	Overeenkomst over de definitieve tekst tussen de Ingka Group en UNI Global Union op basis van de bemiddeling bij het NCP.
8 maart - 21 juni 2021	Fase van ondertekening van de Overeenkomst.
1 juli 2021	Publicatie door het NCP op zijn website van een nieuwsbericht over de voortgang.
december 2021 - januari 2023	Fase waarin op lokaal niveau bijeenkomsten werden georganiseerd in de VS (13-12-2021, 10-3-2022, 14-4-2022, 6-6-2022, 8-7-2022, 5-8-2022, 1-9-2022, 27-10-2022) Ierland (10-10-2022 en 10-1-2023) en Portugal (8-9-2022). Vertegenwoordigers van de partijen op mondiaal niveau alsmede lokale vakbonden en lokale vertegenwoordigers van het IKEA-management namen deel aan de dialoogbijeenkomsten in de diverse landen. De partijen kwamen overeen het NCP regelmatig op de hoogte te houden.
	De partijen brachten het NCP op de hoogte op 5-2-2022, 5-4-2022, 22-4-2022, 4-8-2022).
	Conclusie van het specifieke geval
4 november 2022	Telefoongesprek tussen het NCP en UNI; telefoongesprek tussen het NCP en de Ingka Group.
14 december 2022	Dialoogbijeenkomst tussen de partijen op mondiaal niveau en op lokaal niveau in de VS in Den Haag, gefaciliteerd door het NCP (fysiek).
10 februari 2023	Het NCP heeft het concept van de Eindverklaring en de bijlage gedeeld met de NCP's van de VS, Portugal en Ierland.
20 maart 2023	Het concept van deze Eindverklaring is gedeeld met de partijen, die binnen 14 dagen hun opmerkingen hierbij konden indienen.
6 juli 2023	Publicatie van de Eindverklaring en de Overeenkomst inzake mondiale beginselen.

De indicatieve tijdlijnen voor de dialoofase, 6 maanden na de publicatie van de initiële beoordeling in juni 2019 werden niet gehaald. Hoewel de partijen in beginsel in november 2019 overeenstemming hadden bereikt over een Overeenkomst inzake mondiale beginselen, duurde het ruim een jaar voordat ook overeenstemming werd bereikt over de details van de tekst. Na de ondertekening van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen, die ook nog eens 3,5 maand in beslag nam, besloot het NCP de NCP-procedure nog niet te sluiten en een Eindverklaring te publiceren terwijl de gesprekken op lokaal niveau tussen de partijen nog voortduurden. Ook de planning van de lokale bijeenkomsten had vertraging opgelopen vanwege reisbeperkingen als gevolg van Covid-19.

Resultaat van de goede diensten

Na de initiële beoordeling van juni 2019 begon het NCP met zijn goede diensten. De fase van de goede diensten eindigde met de laatste dialoogbijeenkomst van 14 december 2022. De goede diensten werden verricht door twee onafhankelijke leden van het NCP en een medewerker van het NCP-secretariaat.

Tussen 30 juni 2019 en 27 november 2019 vonden er drie door het NCP gefaciliteerde dialoogbijeenkomsten plaats. De partijen spraken tijdens de laatste bijeenkomst af te werken aan een Overeenkomst inzake mondiale beginselen, met daarin een aantal beginselen (vijf) en bepalingen over toegang tot de werkvloer en neutraliteit, over communicatie, over bijeenkomsten tussen de partijen op mondiaal niveau en over het proces voor het behandelen van kwesties die konden gaan opkomen tussen partijen. De partijen kwamen overeen dat deze Overeenkomst inzake mondiale beginselen gebruikt zou worden als kader voor lokale bijeenkomsten in de VS, Portugal en Ierland, zonder dat het NCP daarbij aanwezig zou zijn. In 2020 hebben de partijen, met ondersteuning van het NCP, verder gewerkt aan de details van de Overeenkomst. Op 21 juni 2021 werd de Overeenkomst uiteindelijk ondertekend door de partijen en het NCP.

Het NCP besloot de NCP-procedure niet af te sluiten zo lang er nog gesprekken op lokaal niveau plaatsvonden en om geen Eindverklaring te publiceren tot nader order. Tussen december 2021 en eind oktober 2022 vonden er op lokaal niveau gesprekken plaats in de VS (8), Portugal (1) en Ierland (1).

Wat betreft de situatie in Portugal kwamen de partijen tijdens hun bijeenkomst op lokaal niveau op 8 september 2022 overeen zich op de toekomst te richten en te trachten de constructieve en respectvolle dialoog waaraan lokale vertegenwoordigers in de afgelopen vier jaar hebben gewerkt, verder uit te bouwen. Zij erkenden dat de beweringen in het specifieke geval dat bij het Nederlands NCP is ingediend over Portugal inderdaad betrekking hadden op gebeurtenissen van een aantal jaren eerder. Het lokale team stemde ermee in een datum af te spreken om de sociale dialoog voort te zetten en de resterende uitdagingen te bespreken, waaronder het ontbreken van een collectieve arbeidsovereenkomst en hoe er een ondernemingsraad kan worden ingesteld. De partijen spraken af dat bijeenkomsten en toekomstige contacten verder op lokaal niveau geregeld zouden worden.

Wat betreft de situatie in Ierland kwamen de partijen op 10 oktober op lokaal niveau bijeen in Dublin, gevolgd door een andere lokale bijeenkomst op 10 januari 2023 tussen de lokale vakbond en het management van IKEA UK en Ierland. Tot op heden zijn de partijen er niet in geslaagd een overeenkomst te sluiten over de door de melder aan de orde gestelde zorgen over de lokale situatie in Ierland.

Begin november 2022 lieten de partijen het NCP weten dat er in de VS op verschillende vlakken vooruitgang was geboekt, maar dat er nog geen algehele overeenkomst was.

Het NCP bood vervolgens aan de laatste fase in dit dialoogproces te faciliteren en de partijen te helpen stappen te zetten naar een overeenkomst op lokaal niveau in de VS die - zoals afgesproken – de implementatie zou zijn van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen.

Op 14 december 2022 vond deze laatste dialoogbijeenkomst met Amerikaanse vertegenwoordigers van beide partijen en mondiale vertegenwoordigers plaats in Den Haag, gefaciliteerd door het NCP. De agenda bood een overzicht van de belangrijkste kwesties die zijn besproken in de lokale Amerikaanse context die nog steeds onopgelost waren tussen de partijen.

De goede diensten werden beëindigd zonder dat er een overeenkomst was bereikt na de dialoogbijeenkomst van 14 december, waarna het NCP begon met het opstellen van de Eindverklaring.

Het concept van de Eindverklaring is op 20 maart 2023 gedeeld met de partijen, die binnen 14 dagen hun opmerkingen hierbij konden indienen.

Conclusie en aanbevelingen

Het NCP merkt op dat de Overeenkomst inzake mondiale beginselen relevante elementen bevat voor het bereiken van overeenkomsten op lokaal niveau over verschillende kwesties zoals neutraliteit en toegang tot de werkvloer. Met de Overeenkomst werd beoogd de partijen een houvast te bieden bij de daadwerkelijke lokale implementatie. De partijen bereikten overeenstemming over de tekst en omschreven beginselen en kwamen overeen dat deze zouden fungeren als kader op lokaal niveau in de landen die in het specifieke geval werden genoemd. De Overeenkomst zou ook in andere landen kunnen worden gebruikt.

Een belangrijk punt in de Overeenkomst is dat een vakbond toegang krijgt tot IKEA-locaties om met de medewerkers te kunnen communiceren. In de Overeenkomst is onder andere bepaald dat deze lokale overeenkomsten voorwaarden moeten bevatten voor betekenisvolle toegang en een vorm van echt contact en dat, tegelijkertijd, deze overeenkomsten in gelijke mate door de onderneming worden gefaciliteerd/ondersteund voor elke vakbond, zonder van enige voorkeur blijf te geven.

(VS) Het NCP betreurt het dat het niet mogelijk is gebleken om op lokaal niveau tot overeenstemming te komen in de VS over de invoering in de praktijk van toegang tot de werkvloer.

Het NCP constateert enerzijds dat de partijen op mondiaal niveau bereid zijn met elkaar in gesprek te treden en feitelijk al een overeenkomst hadden bereikt op mondiaal niveau. Anderzijds laat het grote aantal bijeenkomsten en langdurige onderhandelingen op lokaal niveau zien dat het kennelijk moeilijk is, zeker in de Amerikaanse context, overeenstemming te bereiken over een aantal aan de orde gestelde kwesties, zoals de invoering in de praktijk van toegang tot de werkvloer voor vakbonden die een voldoende aantal potentiële leden willen bereiken om te kunnen worden geregistreerd en erkend. Naar de mening van het NCP is toegang van vakbondsvertegenwoordigers tot de werkvloer, binnen redelijke grenzen, om met werknemers te spreken een randvoorwaarde om het fundamentele recht van vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen in de praktijk te realiseren. Van de Ingka Group als moederbedrijf wordt verwacht krachtens de OESO-richtlijnen dat zij als onderdeel van hun due diligence waarborgt dat in de landen waar IKEA aanwezig is aan de voorwaarden om deze fundamentele arbeidsrechten te realiseren wordt voldaan. Het NCP doet daarom de aanbeveling dat de partijen op lokaal niveau in de VS hun dialoog voortzetten en proberen een praktische oplossing te vinden wat betreft toegang van vakbonden tot de werkvloer die in lijn is met de door de partijen bereikte Overeenkomst op basis van bemiddeling door het NCP.

Wat betreft de kwestie van neutraliteit is het NCP van mening dat de partijen serieuze pogingen hebben gedaan om overeenstemming te bereiken over hoe de neutraliteitsbeginselen op lokaal niveau in de VS zouden kunnen worden geïmplementeerd. Helaas hebben ze uiteindelijk geen overeenstemming weten te bereiken. Het NCP beveelt de partijen aan dat zij hun inspanningen voortzetten om overeenstemming te bereiken over de praktische uitvoering van deze beginselen in de Amerikaanse context.

Het NCP concludeert dat de gezichtspunten van de partijen over andere op lokaal niveau besproken punten in de VS in vervolg op de Overeenkomst inzake mondiale beginselen, zoals de procedures voor het bepalen van vakbondsvertegenwoordiging, te ver uiteen lagen om een voor beide partijen acceptabele weg voorwaarts te vinden.

(Portugal) Het NCP moedigt de partijen in Portugal op lokaal niveau aan hun constructieve dialoog voort te zetten met het oog op de invoering van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen.

(Ierland) Wat betreft de situatie in Ierland betreft het NCP het dat de partijen op lokaal niveau in Ierland niet in staat waren een overeenkomst te bereiken over de kwesties die tussen 2009 en 2011 naar voren kwamen. Het NCP moedigt de partijen aan te werken een constructieve dialoog en zich daarbij te richten op de toekomstige invoering van de Overeenkomst inzake mondiale beginselen. Het NCP bedankt de partijen voor hun bereidheid met elkaar en het NCP in gesprek te gaan, voor hun inspanningen om tot overeenstemming te komen en voor de constructieve dialoogbijekomsten. Het NCP moedigt de partijen aan hun samenwerking op lokaal en mondiaal niveau ook in de toekomst voort te zetten, ook na afsluiting van de NCP-procedure.

Follow-up (Evaluatie)

Het NCP beveelt aan om in juli 2024, een jaar na de publicatie van deze Eindverklaring, een evaluatie uit te voeren. Het NCP zal de follow-up met de partijen schriftelijk en/of persoonlijk uitvoeren. De resultaten van de Evaluatie worden op de website van het NCP gepubliceerd.

De rol van Nationale Contactpunten (NCP's) is het bevorderen van de toepassing van de OESO-richtlijnen. De Nederlandse Regering heeft een onafhankelijk NCP ingesteld dat verantwoordelijk is voor zijn eigen procedures en besluiten in overeenstemming met de procedurele aanwijzingen in de Richtlijnen. Het Nederlandse NCP bestaat uit vier onafhankelijke leden, die worden bijgestaan door vier adviserende leden vanuit de meest betrokken ministeries. Het NCP Secretariaat is gehuisvest bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. De Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking is politiek verantwoordelijk voor het functioneren van het Nederlandse NCP. Meer informatie over de OESO-richtlijnen en het NCP kunt u vinden op de [NCP-website](#)

Dit is een uitgave van:
Het Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen
voor Multinationale Ondernemingen

© Ministerie van Buitenlandse Zaken
Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland
[NCP-website](#)

Bijlage: Overeenkomst tussen Ingka Group en UNI Global Union op basis van de bemiddeling bij het NCP

De Overeenkomst is op 21 juni 2021 ondertekend door de partijen en het NCP.

Overeenkomst tussen de Ingka Group en UNI Global Union op basis van de bemiddeling bij het NCP

Overwegend:

- dat UNI een specifiek geval heeft gemeld bij het Nederlands NCP inzake de vermeende positie en het vermeende gedrag van de Ingka Group met betrekking tot de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen;
- dat het Nederlands NCP zijn goede diensten heeft aangeboden om tot een toekomstgerichte oplossing te komen;
- dat zowel UNI als Ingka deze goede diensten hebben aanvaard;
- dat de partijen erkennen en begrijpen dat de OESO-richtlijnen in veel gevallen verder reiken dan de wet, maar dat ondernemingen niet geacht worden in strijd met het nationale recht op te treden; volgens de Richtlijnen moeten ondernemingen echter in landen waar nationale wet- en regelgeving in strijd is met de beginselen en normen van de Richtlijnen, zoeken naar manieren om dergelijke beginselen en normen in de ruimste mate te eerbiedigen op een wijze die niet in strijd is met het nationale recht;
- dat er vier bijeenkomsten tussen de partijen hebben plaatsgevonden;
- dat de partijen overeenstemming hebben bereikt in de context van de kwesties die in de specifieke instantie bij het NCP aan de orde zijn gesteld over een kader dat op lokaal niveau zal worden gebruikt in de in de klacht genoemde landen; de overeenkomst kan tevens worden gebruikt als kader in andere landen;
- dat deze Overeenkomst inzake beginselen deel uitmaakt van de door het NCP gefaciliteerde vertrouwelijke procedure tussen de partijen en derhalve een vertrouwelijk document is;
- dat de NCP-procedure eindigt met de publicatie van de Eindverklaring;
- dat de tekst van deze Overeenkomst inzake beginselen zal worden opgenomen in de Eindverklaring van het NCP;
- dat de partijen beslissen of andere punten van overeenstemming die tijdens de lokale gesprekken worden bereikt, in de Eindverklaring worden opgenomen;
- dat deze Overeenkomst gebaseerd is op de volgende beginselen:

Beginsel 1: De partijen erkennen het belang van hoge mondiale normen en beleid met betrekking tot de bedrijfsactiviteiten en mensenrechten van de Ingka Group

Over het beleid van de Ingka Group:

Het beleid van de Ingka Group omvat het "Groepsbeleid inzake mensenrechten en gelijkheid", de "Ingka-beginselen inzake sociale betrekkingen" en de "IKEA-arbeidsnormen in vogelvlucht", waarvan de laatste de arbeidsvoorwaarden voor elke werknemer beschrijft.

In de Ingka-documenten is ook IWAY opgenomen. IWAY omvat de acht kernverdragen zoals omschreven in de Verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het

werk van de Internationale Arbeidsorganisatie van juni 1998 en de Tien Beginselen van het Global Compact 2000 van de VN. Ingka erkent de fundamentele mensenrechten, zoals omschreven in de "Universele Verklaring van de Rechten van de Mens" (Verenigde Naties, 1948) en houdt zich aan de sanctielijst van de Verenigde Naties en de lijst van beperkende maatregelen van de Europese Unie.

Ingka onderschrijft de leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de VN (de UNGP's) en vermeldt dit ook in haar openbare duurzaamheidsrapport. De OESO-richtlijnen zijn afgestemd op de verwachtingen van de UNGP's.

De Ingka Group neemt haar verantwoordelijkheid als holding en gebruikt haar invloed op de nationale IKEA-ondernemingen om ervoor te zorgen dat de IKEA-beginselen wereldwijd in elke IKEA-onderneming worden geïmplementeerd.

Aangezien de kwesties die in het specifieke geval aan de orde worden gesteld verband houden met arbeidsrechten, sociale betrekkingen en maatschappelijke dialoog, staat het onderwerp sociale betrekkingen en maatschappelijke dialoog centraal in deze mondiale overeenkomst.

Beginsel 2: de partijen erkennen dat sociale betrekkingen ook maatschappelijke dialoog omvatten en dat de rechten van werknemers met betrekking tot de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen volledig moeten worden geëerbiedigd en verwezenlijkt

Volgens de omschrijving van de ILO wordt onder de term 'maatschappelijke dialoog' (<https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>) verstaan onderhandelingen, raadpleging en uitwisseling van informatie tussen vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers.

In dit verband zijn de partijen het erover eens dat:

- het belangrijk is te verduidelijken dat de beginselen van Ingka inzake sociale betrekkingen op de maatschappelijke dialoog betrekking hebben;
- het belangrijk is te verduidelijken dat Ingka de fundamentele rechten van werknemers met betrekking tot de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen erkent en zich ertoe verbindt deze volledig te eerbiedigen;

De standpunten/verbintenissen van de Ingka-fractie inzake sociale betrekkingen en maatschappelijk dialoog zijn als volgt:

Volgens Ingka is het hoofddoel van de Ingka-beginselen inzake sociale betrekkingen "het bevorderen van consensusvorming en democratische betrokkenheid tussen de belangrijkste belanghebbenden in de arbeidswereld." De Ingka Group erkent de fundamentele arbeidsnormen van de ILO als een basis voor hun leidende beginselen inzake sociale betrekkingen. De dialoog met de sociale partners vindt plaats in een geest van samenwerking.

De Ingka Group zet zich in voor een constructieve en op samenwerking gestoelde dialoog met alle relevante belanghebbenden, waaronder vakbonden. Deze dialoog vindt

plaats in een geest van samenwerking.

De Ingka Group verklaart dat zij zich ertoe verbindt "een dialoog aan te gaan met elke werknemersvereniging of vakbond die hun werknemers vertegenwoordigt na een wettelijk vastgesteld proces, indien dit volgens het nationale recht vereist is".

Zoals vermeld in de beginselen inzake sociale betrekkingen erkent en eerbiedigt Ingka het recht op vrijheid van vereniging als een fundamenteel mensenrecht.

Dit betekent dat elke werknemer (Ingka gebruikt altijd het woord "medewerker"; voor de toepassing van dit document wordt "werknemer" gebruikt) vrij is om te beslissen om al dan niet lid te worden van een vakbond van hun keuze, zonder inmenging van de werkgever en zonder angst voor represailles.

Vrijheid van vereniging is een fundamenteel mensenrecht en samen met het recht op collectieve onderhandelingen vormen deze rechten de kern van gezonde sociale betrekkingen. Het recht om zich collectief te organiseren en het recht te onderhandelen zijn rechten waarmee democratie en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden kunnen worden bevorderd. In landen waar het recht op vrijheid van vereniging door de wet wordt gereguleerd, beperkt of verboden, streeft de Ingka Group ernaar te zoeken naar manieren om de beginselen en ideeën van de ILO-normen te handhaven en te bevorderen en zal zij actief positieve veranderingen in alle markten en gebieden van hun bedrijfsactiviteiten stimuleren.

De Ingka Group bevestigt dat de bovengenoemde punten zijn geïntegreerd/opgenomen in hun wereldwijde normen en beleid.

Beginsel 3: de partijen erkennen dat openstaan voor dialoog met belangrijke belanghebbenden over arbeidsvraagstukken en arbeidsrechten essentieel is

De Ingka Group staat open voor dialoog met belangrijke belanghebbenden, waaronder vakbonden over de beginselen van Ingka op het gebied van sociale betrekkingen en maatschappelijke dialoog. UNI zal worden beschouwd als een van de verschillende belangrijke belanghebbenden voor de Ingka Group.

In het geval dat bovengenoemde arbeidsrechten (mogelijk) worden geschonden, staat Ingka open voor een dialoog met UNI als belangrijke belanghebbende. De Ingka Group wordt verantwoordelijk voor de uitvoering van besluiten en overeenkomsten over alle stappen die moeten worden genomen indien corrigerende maatregelen nodig zijn. Wanneer UNI van mening is dat er een probleem is met betrekking tot deze rechten binnen een IKEA-bedrijf, stemt Ingka ermee in om hierin een proactieve en tijdige aanpak te volgen door contact op te nemen met belangrijke belanghebbenden, waarvan UNI er een is.

Beginsel 4: de partijen erkennen het belang van het in kaart brengen van risico's en dat hieronder ook risico's voor de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen vallen

Het in kaart brengen van risico's (potentiële en feitelijke nadelige gevolgen) en het identificeren van proactieve maatregelen die Ingka moet nemen om nadelige gevolgen te beperken, is een belangrijk instrument. De partijen zijn het erover eens dat het in

kaart brengen van risico's ook betrekking heeft op de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.

Beginsel 5: Partijen bereiken overeenstemming over respectvol gedrag en het verstrekken van informatie op basis van feiten

De Ingka Group scheidt de voorwaarden voor de vrije uitwisseling van ideeën, meningen en informatie aangezien dit voor werknemers essentieel is om hun rechten uit te oefenen. De Ingka Group tolereert geen tegen vakbonden gericht gedrag in elk van haar ondernemingen/eenheden en zal altijd het recht op vrijheid van vereniging beschermen. Vertegenwoordigers van Ingka zullen UNI (en de daarbij aangesloten bonden) tijdens bijeenkomsten met respect bejegenen. UNI (en de daarbij aangesloten bonden) respecteert van zijn kant de vrije keuze van werknemers van Ingka om al dan niet lid te worden van een vakbond en oefent geen ongepaste druk uit op een werknemer om deze aan te zetten lid te worden van een vakbond. Informatie die door UNI of de daarbij aangesloten bonden aan werknemers wordt gegeven over IKEA, het lid worden van een vakbond en wat dat inhoudt (inclusief contributies en kosten), het verkiezingsproces, het bijwonen van door de vakbond georganiseerde bijeenkomsten en de vrije keuze van werknemers, moet gebaseerd zijn op feiten. UNI (en de daarbij aangesloten bonden) zullen te allen tijde de vertegenwoordigers van Ingka met respect bejegenen.

De relatie tussen de OESO-richtlijnen en het nationale recht

De partijen erkennen dat het belangrijk is productief te zijn en te handelen in overeenstemming met de concepten en beginselen van de OESO-richtlijnen. Zij erkennen en begrijpen ten volle dat ingevolge de Richtlijnen van ondernemingen soms gevraagd wordt verder te gaan dan het nationale recht wanneer zij handelen in overeenstemming met de beginselen van de Richtlijnen, maar dat zij hierbij nooit het nationale recht mogen schenden. In Hoofdstuk I (Begrippen en uitgangspunten), paragraaf 2, van de Richtlijnen, wordt gesteld dat de eerste verplichting van de Richtlijnen voor ondernemingen is om het nationale recht na te leven. De Richtlijnen komen niet in de plaats van nationale regelgeving, en vragen ondernemingen ook niet om de lokale (binnenlandse) wetgeving te schenden. In veel gevallen gaan de Richtlijnen echter verder dan de wet. Echter, in landen waarin nationale wetgeving en normen conflicteren met de uitgangspunten en normen van de Richtlijnen moeten ondernemingen manieren zien te vinden om deze uitgangspunten en normen zo goed mogelijk in acht te nemen zonder in strijd met nationale wetgeving te handelen.

Communicatie

UNI verbindt zich ertoe om geen enkele verklaring over een kwestie die verband houdt met werkgelegenheid en/of arbeidsverhoudingen te publiceren (in welke media dan ook) totdat de Ingka Group van de kwestie op de hoogte is gesteld en voldoende tijd heeft gegeven om deze aan te pakken en, indien nodig, op te lossen. Van UNI wordt verwacht dat de bond zijn invloed op aangesloten bonden zal uitoefenen om hetzelfde te doen. Dit zal een onderwerp zijn van de gesprekken tussen de partijen op lokaal niveau.

Bijeenkomsten

a. In het kader van deze Overeenkomst inzake beginselen komen de partijen in

principe overeen om twee bijeenkomsten per jaar te houden om een constructieve dialoog te onderhouden. Daarnaast komen de partijen overeen om in geval van urgente omstandigheden aanvullend overleg te voeren.

- b. De deelnemers aan deze bijeenkomsten zijn vertegenwoordigers van de Ingka Group en UNI. Elke partij is vrij om wijzigingen voor te stellen van de vertegenwoordigers van hun respectieve organisatie. Beide partijen zullen ervan uitgaan dat een dergelijke verandering bedoeld is om het proces op een constructieve manier te ondersteunen. Er kan worden overwogen deskundigen op bepaalde gebieden uit te nodigen indien dit passend is en door beide partijen vooraf onderling worden overeengekomen.
- c. De agenda moet vóór de vergadering onderling worden overeengekomen. De notulen van de vergadering worden binnen twee weken vastgesteld en geregistreerd, waarbij een kopie wordt toegezonden aan het Nederlandse NCP in het eerste jaar volgend op deze Overeenkomst inzake mondiale beginselen tussen de partijen.

Proces van afhandeling van kwesties

- a. Als lokale partijen niet in staat zijn een zaak op te lossen met betrekking tot de in deze overeenkomst genoemde rechten, kan de kwestie worden voorgelegd aan een comité bestaande uit vertegenwoordigers van Ingka wereldwijd en nationaal, UNI Global Union, en de relevante nationale vakbonden.
- b. Indien een van de partijen verklaart dat een zaak urgent is, kan zij de andere partij te allen tijde verzoeken een bijeenkomst te organiseren.

“Neutraliteit” en “Toegang tot de werkvloer”

Over neutraliteit:

De partijen erkennen het fundamentele mensen- en arbeidsrecht van alle werknemers om al dan niet toe te treden tot een vakbond/werknemersvereniging van hun keuze (vrijheid van vereniging).

De partijen erkennen, in het licht van dit fundamentele recht, het belang van de maatschappelijke dialoog en het creëren en ontwikkelen van een geest en cultuur van medewerking en samenwerking tussen de Ingka Group/Ingka Group-ondernemingen en mondiale en lokale vakbondspartners / werknemersverenigingen die Ingka-werknemers vertegenwoordigen.

De partijen zijn het erover eens dat hoge leidinggevenden en managers binnen de ondernemingen van de Ingka Group en de vertegenwoordigers van de betrokken nationale vakbonden een sleutelrol spelen en hun verantwoordelijkheid zullen nemen bij de ontwikkeling en cultivatie van deze geest en cultuur.

De partijen verbinden zich ertoe de noodzakelijke voorwaarden te scheppen waarbinnen de IKEA-werknemers het recht kunnen uitoefenen om vrij te beslissen of zij al dan niet lid willen worden van een vakbondsorganisatie/werknemersvereniging, zonder angst of dwang. Dit betekent dat binnen de Ingka Group-ondernemingen een respectvolle omgeving wordt bevorderd waarin een vrije uitwisseling van ideeën, meningen en informatie wordt gestimuleerd.

De partijen verwachten van leidinggevend en managers van de Ingka Group en van andere derde vertegenwoordigers van de onderneming dat zij een neutrale houding aannemen tegenover het lidmaatschap van een vakbond/werknemersvereniging en maatschappelijke dialoog aanmoedigen. Dit betekent in de praktijk dat (bijvoorbeeld) tijdens voorlichtingsbijeenkomsten of wervingsacties van vakbonden zij:

- geen negatieve meningen uiten of minachtende opmerkingen over vakbonden maken of niet proberen werknemers ervan te weerhouden zich aan te sluiten bij een vakbond;
- niet een voorkeur voor een specifieke vakbond aanwakkeren indien werknemers van de Ingka Group belangstelling hebben getoond voor verschillende vakbonden;
Daarnaast:
- respecteert de Ingka Group de vrije keuze van de werknemers om al dan niet lid te worden van een werknemersvereniging/vakbond van hun keuze en zal daarom geen bijeenkomsten houden (bijv. "captive audience"-bijeenkomsten) waarin managers en hoge leidinggevend en van Ingka hun mening uiten over de werknemersvereniging/vakbond of het lidmaatschap daarvan;
- zal de Ingka Group een algemeen en per saldo positief standpunt innemen ten aanzien van vakbonden;
- zal de Ingka Group zich inspannen om een positieve werkomgeving te creëren die vrije keuze stimuleert.

De partijen zijn het erover eens dat bovenstaande toezeggingen/overeengekomen taal de Ingka Group niet verhinderen haar rechten of verantwoordelijkheden als werkgever uit te oefenen. De Ingka Group zal haar werknemers feitelijke informatie blijven verstrekken over haar lonen, voordelen en arbeidsomstandigheden. Daarnaast behoudt Ingka Group altijd het recht om onjuiste informatie te corrigeren.

Over toegang tot de werkvloer:

De Ingka Group is het ermee eens dat het lokale management van Ingka samenwerkt met lokale vakbonden om te onderhandelen over lokale overeenkomsten over de toegang van de vakbond tot IKEA-locaties om te communiceren met werknemers.

Deze overeenkomsten moeten voorwaarden omvatten die het mogelijk maken dat vakbondsvertegenwoordigers zinvolle toegang krijgen tot werknemers van de Ingka Group op de werkvloer voor het aankondigen van relevante informatie en/of wervingsactiviteiten.

Dit betekent dat de partijen bij deze lokale overeenkomsten moeten streven naar een vorm van echt contact tussen de werknemers en vakbondsvertegenwoordigers.

Hoe dit contact eruit moet zien en hoe het kan worden georganiseerd, moet worden bepaald door het lokale management van IKEA en de lokale vakbond(en).

Deze overeenkomsten moeten ook worden vergemakkelijkt/gesteund door de onderneming ten aanzien van elke vakbond zonder enige voorkeur te tonen.

Een kader voor lokale gesprekken

Deze Overeenkomst inzake beginselen tussen de partijen is tot stand gekomen in de context van een melding van een specifiek geval bij het NCP; de overeenkomst kan ook op lokaal niveau als kader worden gebruikt in de in de klacht genoemde landen en als

kader in andere landen.

De partijen komen overeen een bijeenkomst te houden met vertegenwoordigers op mondiaal niveau en met de respectieve lokale vakbond en landelijk management in Ierland, Portugal en de VS om de in het specifieke geval aan de orde gestelde kwesties te bespreken.

De onderwerpen die tijdens deze bijeenkomsten moeten worden besproken zijn:

- Ingka-beginselen inzake sociale betrekkingen;
- Neutraliteit en toegang tot de werkplek;
- Aan de orde gestelde punten van zorg van UNI in de respectieve landen;
- De actieve rol van Ingka bij het verbeteren van de implementatie in de praktijk.

In het licht van het bovenstaande komen de partijen overeen om de volgende kwesties nader te bespreken, onder meer met het oog op het vinden van oplossingen en een mogelijke gezamenlijke aanpak:

- a. procedures voor het bepalen van een vakbondsvertegenwoordiging
- b. geschillenbeslechting om kwesties aan beide zijden te regelen

Volgende stappen in de procedure en de Eindverklaring van het NCP

Het NCP geeft de partijen zes maanden de tijd, vanaf de datum van deze Overeenkomst inzake beginselen, om een of meer bijeenkomsten in de VS te organiseren met mondiale en lokale vertegenwoordigers van de partijen om een oplossing te vinden voor de kwesties die in de specifieke instantie aan de orde zijn gesteld, alsmede een bijeenkomst over de situatie in Ierland en een bijeenkomst over de situatie in Portugal. Het NCP zal deze bijeenkomsten niet bijwonen; de agenda en voorbereiding van deze bijeenkomsten vallen onder de verantwoordelijkheid van de partijen. Indien nodig kunnen de partijen, afhankelijk van de Covid-19-situatie, het NCP om verlenging van deze fase verzoeken.

De partijen zullen gezamenlijk en schriftelijk tweemaal verslag uitbrengen aan het NCP. Op 1 juni 2021 zullen de partijen het NCP een update geven over de planning van de bijeenkomsten. Op 1 september 2021 brengen de partijen verslag uit over de resultaten van bovengenoemde bijeenkomsten.

Dit verslag bevat de specifieke informatie over de punten van overeenstemming, de punten waarover de partijen het niet eens konden worden en zal de sfeer van de vergaderingen weerspiegelen. De partijen zullen aangeven welke informatie uit dit rapport deel kan uitmaken van de (openbare) Eindverklaring van het NCP.

Het NCP en de partijen zullen dan een laatste gezamenlijke bijeenkomst hebben om de NCP-procedure af te ronden.

Daarna zal het NCP een ontwerp-Eindverklaring opstellen. De Eindverklaring van het NCP weerspiegelt het hele proces, alle bijeenkomsten en overeenkomsten met betrekking tot het onderwerp van het specifieke geval, met inbegrip van mogelijke lokale/nationale bijeenkomsten die plaatsvinden in het kader van het specifieke geval die het NCP niet heeft bijgewoond.

Het NCP doet de aanbeveling dat een jaar na de publicatie van de definitieve verklaring

van het NCP een evaluatie van de bereikte overeenkomst(en) en/of de aanbevelingen van het NCP wordt uitgevoerd. Alvorens de evaluatie op te stellen, ontvangt het NCP van beide partijen verslagen over hun beoordeling van de vorderingen in de loop van het jaar.