

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Zelenou dohodu nelze realizovat bez sociální dohody**(stanovisko z vlastní iniciativy)**

(2021/C 341/03)

Zpravodaj: **Norbert KLUGE**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	20. 2. 2020
Právní základ	čl. 32 odst. 2 jednacího řádu stanovisko z vlastní iniciativy
Odpovědná sekce	Jednotný trh, výroba a spotřeba
Přijato v sekci	11. 5. 2021
Přijato na plenárním zasedání	9. 6. 2021
Plenární zasedání č.	561
Výsledek hlasování	
(pro/proti/zdrželi se hlasování)	213/3/12

1. Závěry a doporučení

1.1. Státy, podniky a občané musí společně čelit rychle a zásadně se měnícím výzvám. Musí přijmout společnou odpovědnost za to, aby nikdo nezůstal opomenut. Základem oživení musí být „ochrana lidských a sociálních práv, demokratických hodnot a právního státu, plné rozvinutí potenciálu jednotného trhu, splnění cílů udržitelného rozvoje, vytvoření oběhového hospodářství a dosažení klimatické neutrality v EU nejpozději do roku 2050“⁽¹⁾. EHSV zdůrazňuje skutečnost, že Evropská unie musí hrát v tomto procesu vůdčí roli, a to i v celosvětovém měřítku.

1.2. Přechod na zelenější a udržitelnější hospodářská paradigma povede k vysokým ekonomickým nákladům, které s sebou nesou riziko prohloubení sociální nerovnosti a oslabení sociální soudržnosti⁽²⁾. „Zelenou dohodu“ nelze realizovat bez „sociální dohody“. Existuje několik klíčových prvků politiky, které zaručí úzké propojení Zelené dohody se sociální spravedlností.

1.3. Důležitými prvky jsou zjevně podpora zaměstnanosti a dovedností, hladký průběh transformací a dynamický sociální dialog. Avšak sociální dohoda coby zásadní součást Zelené nové dohody rozhodně nesouvisí jen s „prací“. Týká se příjmů, sociálního zabezpečení a fiskální podpory pro všechny, kdo ji potřebují, včetně těch, kteří nemají žádný přístup k práci. Zapojení všech aktérů občanské společnosti musí být sdíleným úsilím a společným zájmem, a to i v rámci rozhodování podniků – tzn. je třeba vzít v potaz začlenění nejzranitelnějších skupin.

1.4. Podniky musí přispívat k Zelené/sociální dohodě v rámci svých kapacit. Musí si samozřejmě zachovat cíl ziskovosti a konkurenceschopnosti. Zároveň mohou hrát prominentnější roli při řízení svých konkrétních příspěvků k tomu, aby byly Zelená dohoda, plány pro oživení a odolnost a průmyslová transformace úspěšné a sociálně prospěšné. To zahrnuje podporu podnikání a zvláštní úlohu malých a středních podniků a také roli podniků sociální ekonomiky, jež by měly být považovány za doplňkové aktéry při propojování regionálních a místních trhů práce s průmyslovými změnami.

1.5. Jedním z klíčových prvků takového přístupu je silný sociální dialog zaměřený na budoucnost⁽³⁾. Tím bude podpořen i otevřenější přístup ke správě a řízení společností, který přikládá větší význam participaci. I když jedním z klíčových předpokladů pro úspěch společností je účinné rozhodování a i když si jejich řídicí a dozorčí orgány musí zachovat flexibilitu, aby vyvážily zájmy jednotlivých zúčastněných stran, sociální dialog může hrát konstruktivní úlohu,

⁽¹⁾ Návrhy EHSV týkající se oživení a rekonstrukce po pandemii COVID-19 – na cestě k novému modelu společnosti.

⁽²⁾ Úř. věst. C 47, 11.2.2020, s. 30.

⁽³⁾ Úř. věst. C 10, 11.1.2021, s. 14.

pokud jde o zlepšení kvality rozhodování podniků, což potvrdilo mnoho empirických studií. Zastoupení pracovníků – *workers' voice* ⁽⁴⁾ („hlas pracovníků“) – se snaží uskutečnit pozitivní dlouhodobé změny v podniku využitím interních znalostí o jeho postupech, čímž zlepšuje řízení rizika a kontrolu dodržování předpisů. To zvyšuje úroveň informovanosti a kvalitu rozhodnutí, která mají být přijímána v řídicích a dozorcích orgánech.

1.6. EHSV bere na vědomí to, jak tuto otázku chápe Komise, což bylo vyjádřeno v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv (v březnu 2021): Během přechodu Evropy od reakce na krizi k oživení nabývá na významu sociální dialog s pracujícími a jejich představiteli na různých úrovních (včetně podnikové a odvětvové úrovně), jejich informování, konzultace a zapojení, pokud jde o podobu hospodářské transformace a rozvoje inovací na pracovištích, zvláště pak s ohledem na souběžnou zelenou a digitální transformaci a na související změny ve světě práce ⁽⁵⁾. Komise doporučuje, aby orgány členských států a sociální partneři zajistili informovanost pracovníků a konzultace s nimi a aby v zájmu podpory inovací na pracovišti prosazovali zapojení pracovníků do procesů na úrovni podniku.

1.7. Toto systematické pojetí zastoupení pracovníků (*workers' voice*) v rozhodování podniků v otázkách restrukturalizace a inovací ve světě práce by mělo být zohledněno taktéž v rámci reformy evropského semestru a v národních plánech pro odolnost. Obchodní politika EU by toho mohla lépe využít při koncipování své společné obchodní politiky.

1.8. Ačkoli stávající rámec EU pro správu a řízení společností poskytuje podnikům pokyny, pokud jde o zohledňování různých zájmů zúčastněných stran, udržitelná správa a řízení společností vyžaduje širší a pluralistické chápání toho, čím by podnik měl být. EHSV uznává zásadní význam akcionářů, pokud jde o dohled nad podniky, a proto by uvítal pobídky k tomu, aby se v unijním rámci pro podniky uvažovalo o vhodnějším právu společností, které by bylo více zaměřeno na zúčastněné strany a systematicky uznávalo zastoupení pracovníků (*workers' voice*). Názory, jež jsou šířeji sdíleny, a takovýto přístup zaměřený na budoucnost by měly zaručit lepší řešení obrovských výzev, které přináší změna klimatu a digitální transformace i oživení po pandemii COVID-19.

Řádnou správu a řízení společností je třeba chápat z pohledu lidské společnosti a kombinovat „náklady“, které podnikům vznikají kvůli udržitelnosti, s výhodami pro lidskou společnost, které z této udržitelnější správy a řízení vyplývají. Vedle výhod z hlediska životního prostředí zahrnují tyto přínosy i posun směrem k inkluzivnější společnosti, konkrétně díky náborem rozmanitější pracovní síly.

1.9. Hlas všech zúčastněných stran, zejména pracovníků coby základních prvků podniku, musí být nedílnou součástí snah o prosazování udržitelných a konkurenceschopných podniků budoucnosti ve zdravém prostředí. V tomto konceptu hrají důležitou roli malé a střední podniky, družstva a činnosti sociální ekonomiky.

1.10. EHSV by uvítal otevřenější a inkluzivnější přístup k rámci EU v oblasti ekonomiky s cílem podporovat proaktivní občany jako podnikatele, pracovníky a spotřebitele/prozumenty a motivovat své demokratické a zastupitelské organizace k tomu, aby tuto změnu předvíдалy a utvářely ⁽⁶⁾. Kromě toho by podniky měly dostat pokyny, jak přispívat k inkluzivnější společnosti. Jedná se o neúčinnější způsob, jak splnit cíl EU „nikoho neopomenout“.

⁽⁴⁾ Zastupování zájmů zaměstnanců na úrovni provozu i podniku prostřednictvím rad zaměstnanců a zástupců pracujících na zasedáních řídicích a dozorcích orgánů podniků – jedná se o funkční ekvivalenty – interaguje vždy jinak se sociálním dialogem a systémy kolektivního vyjednávání v konkrétních vnitrostátních souvislostech. Na úrovni EU existuje definice informování a projednávání, která vychází ze směrnice evropské radě zaměstnanců. Pokud jde o účast na zasedáních řídicích a dozorcích orgánů, odkazují právní předpisy EU v oblasti evropské společnosti (SE) pouze na již dříve existující vnitrostátní předpisy. Z tohoto důvodu používáme termín „*workers' voice*“ jako zastřešující/obecný pojem, jenž má napomoci obecnému porozumění účelu tohoto stanoviska.

⁽⁵⁾ https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_en.

⁽⁶⁾ Evropská komise připravuje iniciativu týkající se posílení postavení spotřebitelů v souvislosti s ekologií, která bude zahrnovat i určité sociální prvky. Kromě toho bude představena i iniciativa zaměřená na udržitelné produkty, která bude vyžadovat, aby byly u určitých kategorií produktů poskytovány informace o kritériích udržitelnosti, a která se bude týkat i sociálních aspektů.

1.11. EHSV je toho názoru, že je třeba prosazovat, aby se vytváření dlouhodobých hodnot stalo povinností výkonných ředitelů, a to tím, že se budou sledovat dlouhodobé zájmy, a tedy i zvyšovat odpovědnost ředitelů za udržitelnost podniků. Pozitivní vliv na dlouhodobé strategie a investice podniků může mít také přispění pracovníků pomocí vhodných kanálů. Při mnoha příležitostech se ukázalo, že metody, jako je zastoupení pracovníků ve správních orgánech, pozitivně přispívají k dlouhodobým strategiím a investicím podniků⁽⁷⁾.

1.12. V budoucí aktualizované strategii průmyslové politiky je třeba uznat sociální rozměr a je rovněž nutno zohlednit sociální, hospodářské i ekologické aspekty při vytváření klíčových ukazatelů výkonnosti v aktualizaci strategie průmyslové politiky EU – kterou Komise zveřejnila dne 5. května 2021 –, a to za účelem lepšího měření transformace evropského průmyslu a jeho odolnosti v době po pandemii. Sociální (včetně pracovních právních) a také hospodářské a ekologické aspekty musí být zvažovány stejnou měrou. Vedle strategie průmyslové politiky a finančních trhů by v rámci účetních systémů správy a řízení společností a v rámci rozhodování podniků měl být brán v potaz environmentální a sociální rozměr klíčových ukazatelů výkonnosti, přičemž by tyto ukazatele měly vedle finančního kapitálu hodnotit i přírodní⁽⁸⁾, sociální a lidský kapitál. Evropské právní předpisy by měly podporovat, aby se v Evropě uplatňovaly účetní standardy, jež řádně odrážejí skutečné sociální a hospodářské náklady.

1.13. S ohledem na tyto úvahy by EHSV chtěl otevřít politickou diskuzi na všech úrovních zaměřenou na to, jak vytvořit nový rámec EU týkající se zúčastněných stran. Evropský parlament a nadcházející předsednictví Rady EU musí vést diskuzi o tom, jak politicky zmapovat interakce všech zájmových skupin, a následně i o vylepšeném právním rámci EU týkajícím se zúčastněných stran, který je jedním z klíčových předpokladů pro ekologické, odolné, hospodářsky úspěšné, dlouhodobě udržitelné a zároveň společensky odpovědné podniky. To by mělo zahrnovat zohlednění chování investorů a kapitálových trhů.

1.14. Aby byla umožněna účast na evropské úrovni a zaručena přímá informovanost, vyzývá EHSV Evropskou komisi a Evropský parlament, aby navázaly na diskuzi o evropské rámcové směrnici o minimálních standardech pro informování, projednávání a účast pracovníků ve správních orgánech v případech, kdy podniky uplatňují unijní právo obchodních společností.

1.15. Vysoká kvalita rozhodování podniků je v nejvyšším zájmu všech zúčastněných stran, včetně akcionářů. V tomto duchu a s ohledem na cíle EU v rámci Zelené dohody a nástroje NextGenerationEU vyzývá EHSV tvůrce politik EU, aby přerpracovali unijní rámec pro správu a řízení společností, včetně směrnice o akcionářích, a to v zájmu dalšího zlepšení. Výbor však zdůrazňuje význam, který mají v rámci potenciálních regulačních opatření v tomto ohledu posouzení dopadů a dodržování zásad zlepšování právní úpravy.

1.16. Musí být vyjasněny úkoly všech aktérů (podniků, orgánů a občanské společnosti), přičemž EHSV prosazuje, aby byl v debatě o lepším rámci EU pro řádnou správu a řízení společností kladen velký důraz na propojení aktivních politik trhu práce a jejich regionálních dopadů, na účinné veřejné služby zaměstnanosti, systémy sociálního zabezpečení přizpůsobené měnícím se vzorcům trhů práce a na zřízení vhodných záchranných sítí, pokud jde o minimální příjem a sociální služby pro nejzranitelnější skupiny.

1.17. V návaznosti na koncept řádné správy a řízení společností v zájmu úspěšné Zelené dohody a inkluzivní sociální dohody vyzývá EHSV Evropskou komisi, aby do svého pracovního programu zahrnula širší model zúčastněných stran jako měřítko udržitelné správy a řízení společností. Debata věnovaná tomuto tématu se může opřít o usnesení, stanoviska a zprávy, které již přijaly EHSV a EP.

⁽⁷⁾ Těchto aspektů se bude týkat chystaný legislativní návrh Komise o udržitelné správě a řízení společností, zejména pak část týkající se povinností ředitelů. Podle Komise musí být do koncepční diskuze již v počátečních stádiích zahrnuty odborové svazy a zúčastněné strany.

⁽⁸⁾ Evropská komise již s podniky spolupracuje na vykazování přírodního kapitálu. Jelikož existují různé metody, mají probíhající práce za cíl tyto metody zefektivnit a vytvořit v této oblasti společné standardy. Do vytváření těchto standardů by měly být zapojeny odborové svazy a zúčastněné strany.

2. Zelená dohoda a zotavení z pandemie COVID-19 jako předmět spravedlivé transformace Evropy

2.1. Evropský regulační rámec stále ještě plně nekoresponduje se sociálními, ekologickými a hospodářskými cíli. Zatímco akční plán pro financování udržitelného růstu⁽⁹⁾, který má za cíl přesměrování kapitálových toků k udržitelnější ekonomice, začlenění hlediska udržitelnosti do řízení rizik a posílení transparentnosti a dlouhodobosti, se týká environmentálních, hospodářských a sociálních rozměrů udržitelnosti, jednotný klasifikační systém (či taxonomie) udržitelných činností dosud pouze vymezuje kritéria pro environmentálně udržitelné hospodářské činnosti a odkládá definování sociálních kritérií⁽¹⁰⁾. V této souvislosti považuje Evropská komise investory (příčemž do svých společností investují i pracovníci) za jednu z hybných sil pro udržitelný rozvoj a rovněž zkoumá způsoby, jak posílit postavení spotřebitelů a dalších zúčastněných stran při přechodu k udržitelnosti.

2.2. Dopady pandemie COVID-19 na pracovní místa a podniky jsou naprosto bezprecedentní. Mají vliv na zdraví a bezpečnost, organizaci práce a hospodářské i finanční podmínky podniků a urychlují restrukturalizace podniků a trendy digitalizace, jakož i polarizaci v rámci trhů práce.

2.3. Tváří v tvář těmto nejistotám musí evropské politiky skutečně zlepšovat životy lidí⁽¹¹⁾. Sociální model inkluzivní, pluralistické a demokratické společnosti vyžaduje odolnou občanskou společnost a stabilní a udržitelné sociální prostředí založené na vnitrostátních politikách a integraci související s prací. Jinak bude stále více hrozit, že nacionalismus a populismus rozvrátí naše demokratické hodnoty a oslabí společenskou a politickou stabilitu.

2.4. V zájmu podpory Zelené dohody včetně všech příslušných zúčastněných stran je skutečně zapotřebí vypracovat široký koncept sociálního rozměru. Tento přístup by se měl vztahovat na příslušné politiky EU i členských států, jako například v oblasti zaměstnanosti, sociální ochrany a sociálního systému, zdravotní péče a vzdělávání a odborné přípravy, a měl by se zaměřovat na nejzranitelnější skupiny společnosti.

2.5. Členské státy EU by měly propagovat strukturální reformy zejména v oblasti politik sociální ochrany, zaměstnanosti a vzdělávání a odborné přípravy, a to s cílem lépe se připravit na výzvy, jež spravedlivá transformace přinese. To znamená aktivní politiky trhu práce, účinné veřejné služby zaměstnanosti, systémy sociálního zabezpečení přizpůsobené měnícím se vzorcům trhů práce a zřízení vhodných záchranných sítí, pokud jde o minimální příjem a sociální služby pro nejzranitelnější skupiny.

2.6. Udržitelné podniky musí vytvářet konkurenceschopnost, vyhlídky na důstojnou práci a příjem v odolných podmínkách a zdravém prostředí. To je jeden z klíčových předpokladů pro evropské cíle a hodnoty při snaze o to, aby se uskutečnila spravedlivá transformace, která by byla prospěšná celé občanské společnosti. V časech transformace a krize je důležité zapojení zaměstnanců a zúčastněných stran, které může vytvořit pevný základ pro podporu zaměstnanců v rámci podniků i společnosti, a tím podpořit bezpečí a stabilitu. To je klíčové pro konkurenční výhodu podniků v globální společnosti.

3. Směrem k ekologicky, sociálně a hospodářsky udržitelnější správě a řízení společností

3.1. Pro udržitelné společnosti jsou stěžejními otázkami informování, konzultace a účast ve správních orgánech – přičemž je třeba respektovat rozdíly na úrovni jednotlivých států a podniků –, jelikož ty jsou základem pro dlouhodobost a zlepšování kvality rozhodování v rámci programu hospodářských reforem⁽¹²⁾. V této souvislosti se „dobrá pověst“ společnosti stává konkurenční výhodou. Udržitelná správa a řízení společností musí v rámci rozhodnutí společností podporovat dlouhodobé a pluralistické zaměření a zároveň zachovat správnost, kvalitu a účinnost rozhodování. Právní zájem podniků, na který jsou navázány povinnosti ředitelů, by měl být odlišen od zájmu akcionářů, který má někdy tendenci zaměřovat se na krátkodobý zisk. Pluralistický, dlouhodobý a udržitelný přístup by měl rovněž zahrnovat zájmy zaměstnanců a další zájmy zúčastněných stran.

⁽⁹⁾ COM(2018) 97 final.

⁽¹⁰⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/852 ze dne 18. června 2020 o zřízení rámce pro usnadnění udržitelných investic a o změně nařízení (EU) 2019/2088 (Úř. věst. L 198, 22.6.2020, s. 13).

⁽¹¹⁾ Úř. věst. C 228, 5.7.2019, s. 24.

⁽¹²⁾ Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 35.

3.2. Za tímto účelem podnikla Evropská komise předběžné kroky, jež by potenciálně mohly vést k legislativní iniciativě týkající se povinné náležité péče. EHSV tyto iniciativy plně podporuje ⁽¹³⁾.

3.3. Dále by se vedle ukazatelů nákladů a produktivity mělo projednat a vytvořit nové paradigma předjímání a řízení změn jako prvek „řádné“ správy a řízení společností, který bere ohled i na společenské náklady restrukturalizace a změny a na přispění podniku k utváření inkluzivnější společnosti. Také je třeba brát v potaz dopady na distribuci příjmů, věkovou a genderovou rovnost, pracoviště, kvalitu a udržitelnost v oblasti životního prostředí a zaměstnání a sociální začleňování ⁽¹⁴⁾.

3.4. Sociální otázky se u klíčových ukazatelů výkonnosti pro finanční analýzu a oceňování podniků zatím tímto způsobem nezohledňují. Ačkoli Evropská komise uložila Evropské poradní skupině pro účetní výkaznictví (EFRAG) vypracovat evropský standard účetního výkaznictví, ještě neexistuje globální standard pro měření a hodnocení dopadu, pokud jde o peněžní vyjádření a zveřejnění dopadů činnosti společností. Měření, oceňování a vykazování dopadů společností by usnadnilo podnikům přechod na klimatickou neutralitu.

3.5. V této souvislosti by si EHSV přál, aby v rámci nadcházejícího přezkumu směrnice o uvádění nefinančních informací bylo dosaženo jasného pokroku v oblasti standardů vykazování, pokud jde o sociální a pracovní právní aspekty správy, včetně pracovních podmínek, rovnosti v řídicích a dozorcích orgánech a zaměstnávání znevýhodněných pracovníků nebo pracovníků se zdravotním postižením. Měla by být měřena a přesně posuzována celková udržitelnost podniků.

3.6. V souladu s cíli Zelené dohody a oživení by dosavadní cíl vedení společností, tj. vytváření zisku pro akcionáře, musí být rovnocenně doplněn o vnímání sociální a ekologické odpovědnosti ⁽¹⁵⁾. Zajištění kanálů pro systematické zastoupení pracovníků (*workers' voice*) v rozhodování podniků je proto naprosto klíčové.

3.7. Jak už bylo uvedeno ve stanovisku EHSV Průmyslová transformace pro přechod na ekologické a digitální evropské hospodářství ⁽¹⁶⁾, EHSV naléhavě žádá Komisi, aby v budoucí aktualizované průmyslové strategii posílila a rozvinula sociální rozměr. To by mělo mít dopad i na klíčové ukazatele výkonnosti, které je třeba vypracovat, jako mj. řešení otázky zahrnutí sociálních ukazatelů. Zaměstnanci a zástupci občanské společnosti musí mít slovo při konzultacích o vhodných klíčových ukazatelích výkonnosti, kterými se měří úspěch Zelené dohody jak na úrovni odvětví, tak podniků.

3.8. Bylo by vhodné zvážit, zda by právní rámec EU měl pomoci vymezit minimální normu pro povinné informování pracovníků, konzultace s nimi a jejich zapojení prostřednictvím vhodných kanálů – např. zastoupení pracovníků (*workers' voice*) ⁽¹⁷⁾ v řídicích a dozorcích orgánech podniků –, která by zaručovala, že pracovníci budou včas informováni a budou s nimi vedeny konzultace, jakož i to, že budou předjímány změny. Ačkoli bylo v této oblasti dosaženo pozitivních výsledků, je zapotřebí zlepšit provádění a prosazování.

3.9. Zároveň je třeba posílit genderovou rovnost v řídicích a dozorcích orgánech a na pozicích výkonného vedení. Je třeba zamezit obcházení nebo omezování účasti pracovníků ve správních orgánech, právnímu klíčování podniků a umělým konstrukcím, jako jsou společnosti s fiktivním sídlem typu „poštovní schránky“, vytvářeným s cílem zabránit zapojení pracovníků. Pro účast pracovníků ve správních orgánech, jak ji předpokládají vnitrostátní právní předpisy nejméně dvanácti členských států a kterou se obvykle rozumí spolurozhodování, to znamená přístup, který aktivně rozvíjí a podporuje povinný minimální práh práv účasti na základě společných minimálních evropských norem pro zastoupení.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 429, 11.12.2020, s. 136.

⁽¹⁴⁾ Například úvahy organizace „Value Balancing Alliance“ by mohly pomoci posílit váhu investic do kvalifikovaných pracovníků v účetních rozvahách. V rámci této organizace momentálně spolupracuje několik řídicích a dozorcích orgánů velkých německých společností. <https://www.value-balancing.com/>.

⁽¹⁵⁾ Úř. věst. C 106, 31.3.2020, s. 1.

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. C 56, 16.2.2021, s. 10.

⁽¹⁷⁾ Úř. věst. C 10, 11.1.2021, s. 14.

Jedním z příkladů je směrnice o evropské radě zaměstnanců, která musí lépe odpovídat současné realitě i budoucím potřebám nadnárodní restrukturalizace. Za tímto účelem musí být evropským radám zaměstnanců poskytnuty potřebné zdroje a pravomoci a musí být stanoveny sankce pro podniky, které pravidla nebudou dodržovat. Aktivnější roli by měla hrát také odvětvová projednávání.

3.10. Sociální Evropa musí být vedena společnými pravidly, která zaručí, že podniky a jejich vlastníci budou dodržovat principy „řádné správy a řízení společností“. To představuje základní prvek účinného sociálního dialogu ⁽¹⁸⁾. V tomto ohledu bude hrát důležitou úlohu závazný právní rámec EU týkající se náležité péče a odpovědného chování podniků s prvkem zapojení pracovníků.

3.11. „Začleňování účasti“ by se v zájmu podpory sociálního zabezpečení a růstu mělo stát průřezovým strukturálním prvkem ve všech evropských právních předpisech a iniciativách, jež mají dopad na pracovní a životní podmínky.

V Bruselu dne 9. června 2021.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

⁽¹⁸⁾ Úř. věst. C 10, 11.1.2021, s. 14.