

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie jako źródła ponownego wzrostu gospodarczego i lepszych miejsc pracy

(opinia z inicjatywy własnej)

(2016/C 013/03)

Sprawozdawca: Jan KLIMEK

Dnia 22 stycznia 2015 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię w sprawie

przedsiębiorstw rodzinnych w Europie jako źródła ponownego wzrostu gospodarczego i lepszych miejsc pracy

(opinia z inicjatywy własnej).

Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 14 lipca 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16–17 września 2015 r. (posiedzenie z dnia 17 września 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 110 głosami za (3 osoby wstrzymały się od głosu) przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Firmy rodzinne stanowią podporę wielu gospodarek na świecie, a dynamika ich rozwoju jest zdumiewająca. Są źródłem wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, poświęcają dużo uwagi uwarunkowaniom regionalnym i lokalnym. Różne są powody zakładania rodzinnych biznesów, ale wspólne dla wszystkich są naturalnie tworzone systemy wartości, gotowość do poświęceń i wyrzeczeń, poczucie odpowiedzialności wobec tych, którzy tworzyli i tych, którzy przejmą firmę. Firmy rodzinne łatwiej znoszą trudne okresy recesji i застоju, a jednym z głównych powodów ich żywotności jest poczucie osobistej odpowiedzialności za wizerunek firmy.

1.2. Doceniając unikalne wartości firm rodzinnych, zgodnie z założeniami Small Business Act, że „UE i państwa członkowskie powinny stworzyć warunki, w których przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa rodzinne mogą prosperować, a przedsiębiorczość jest nagradzana”⁽¹⁾, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) apeluje do Komisji Europejskiej o wdrożenie aktywnej strategii promującej wśród państw członkowskich najlepsze praktyki w obszarze firm rodzinnych.

1.3. Kolejnym krokiem mogłoby być podjęcie prac nad ramami lub regulacjami prawnymi w sprawie firm rodzinnych. W ramach takich regulacji należałoby przyjąć definicję firmy rodzinnej oraz wytyczyć obszary zaangażowania Komisji wraz z odpowiedzialnymi za te działania instytucjami prawnymi, gospodarczymi oraz politycznymi.

1.4. Jeśli chodzi o szczegółowe działania, EKES postuluje:

- wprowadzenie kategorii firmy rodzinnej do statystyki europejskiej (Eurostat) oraz efektywne zbieranie informacji o firmach rodzinnych przez krajowe urzędy statystyczne,
- usprawnienie regulacji prawnych w zakresie transferu międzypokoleniowego firm rodzinnych, szczególnie w kontekście podatkowym, celem ograniczenia narażania tych firm na kłopoty z płynnością finansową,
- promowanie rodzinnego klimatu organizacyjnego, którego cechą jest długoterminowe zatrudnianie,
- promowanie innowacyjności wśród firm rodzinnych m.in. poprzez innowacyjne zamówienia publiczne,
- rozwijanie edukacji oraz promowanie badań w zakresie przedsiębiorczości rodzinnej,

⁽¹⁾ COM(2008) 394 final.

- wspieranie rodzinnych gospodarstw rolnych oraz odbudowę przedsiębiorczości spółdzielczej, w szczególności zrzeszającej rodzinne podmioty,
- wprowadzenie ulg od reinwestowanych zysków oraz zasilanie kapitałem firm rodzinnych bez przyznawania prawa do głosowania,
- aktywną współpracę na szczeblu unijnym z organizacjami reprezentującymi firmy rodzinne, np. w ramach stałej grupy eksperckiej.

2. Wprowadzenie

2.1. Firmy rodzinne stanowią ponad 60 % wszystkich firm europejskich – zarówno tych małych, jak i dużych – oraz zatrudniają od 40 % do 50 % ogółu zatrudnionych⁽²⁾. W zdecydowanej większości gospodarek dominują firmy z sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, stąd większość firm rodzinnych również należy do tego sektora.

2.2. Główną zaletą firm rodzinnych jest długoterminowy horyzont działania, specyficzne wartości, które tworzą unikalną kulturę organizacyjną, oraz zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych. Unikalna kultura bazuje na wartościach promowanych przez interesariuszy rodzinnych, takich jak wysoki poziom zaufania wobec firmy oraz wysoka jakość oferowanych usług czy produktów.

2.3. Długoterminowa perspektywa firm rodzinnych implikuje tworzenie długotrwałych więzi z interesariuszami firmy (pracownicy, klienci, dostawcy i społeczności lokalne).

2.4. Firma rodzinna charakteryzuje się intencją przekazania jej następnemu pokoleniu, jak również dbałością i odpowiedzialnością za pracowników. Aspekt ten dodatkowo stymuluje odpowiedzialność firmy rodzinnej, w której relacje budowane są w oparciu o zaufanie.

2.5. W kontekście realizacji celów, firmy rodzinne poświęcają maksymalizację zysków na rzecz budowania stabilnej, niezależnej i innowacyjnej firmy, w oparciu o kapitał własny, w której dąży się przede wszystkim do minimalizacji ryzyka na rzecz wielopokoleniowości. Firmy rodzinne rozwijają się w bardziej zrównoważony sposób dążąc do realizacji celów długoterminowych (wielopokoleniowych).

3. Definicja firmy rodzinnej

3.1. Powszechnie przyjęło się charakteryzować firmy rodzinne w obrębie trzech kręgów: rodziny, firmy i struktury własnościowej⁽³⁾. Oddziaływanie rodziny na dwa pozostałe kręgi decyduje o rodzinnym charakterze firmy. Oddziaływanie to powoduje, że firmy rodzinne są bardziej złożone od ich nierodzinnych odpowiedników i stąd wymagają odpowiedniego traktowania.

3.2. W niektórych państwach członkowskich istnieją regulacje prawne w odniesieniu do firm rodzinnych:

- W Hiszpanii (ministerstwo gospodarki) oraz Finlandii (ministerstwo handlu) definiuje się firmę rodzinną na poziomie ministerialnym.
- Firmę rodzinną definiuje się również we Włoszech (kodeks cywilny) i w Rumunii.
- Na Węgrzech definiuje się rolniczą firmę rodzinną.
- W ustawodawstwie duńskim odnosi się do zatrudniania młodych w firmach rodzinnych (*Arbejds miljø og vningens anvendelse for elever i erhvervs praktik*, VEJ nr 60106 z 1.2.1998).
- W Austrii ustawa federalna reguluje elastyczne godziny otwarcia sklepów przez członków rodziny (*Ladenöffnungszeitenverordnung*), zaś ustawa regionalna dot. rolnictwa definiuje firmę rodzinną.
- Litewski Sąd Najwyższy wydał opinię, na podstawie której firmę założoną w trakcie związku małżeńskiego traktuje się jako firmę rodzinną.

⁽²⁾ Sprawozdanie końcowe grupy ekspertów: *Overview of family-business-relevant issues: research, networks, policy measures and existing studies*, Komisja Europejska, listopad 2009 r.

⁽³⁾ Tagiuri R., Davis J.A., *Bivalent Attributes of the Family Firm*, Working paper, Harvard Business School, 1982.

— W Bułgarii i na Słowacji uwzględnia się rodzinną współwłasność w przypadku samozatrudnienia.

— Na Malcie trwają prace nad pierwszą na świecie ustawą o firmach rodzinnych (*Family Business Act*).

3.3. Zdaniem Komitetu korzystne byłoby przeprowadzenie procedury legislacyjnej mającej na celu wprowadzenie kategorii podmiotu rodzinnego do rejestrów działalności gospodarczej we wszystkich krajach członkowskich.

3.4. W sprawozdaniu komisyjnej grupy ekspertów ds. firm rodzinnych rekomenduje się przyjęcie następującej definicji firmy rodzinnej:

— Większość głosów jest w posiadaniu osoby (osób) fizycznej, która założyła firmę lub nabyła udziały w firmie, lub w posiadaniu jej małżonka, rodziców, dzieci lub bezpośrednich spadkobierców dzieci.

— Głosy większościowe mogą być bezpośrednie lub pośrednie.

— Przynajmniej jeden przedstawiciel rodziny lub krewny jest zaangażowany w zarządzanie lub administrowanie firmą.

— W przypadku spółek notowanych na giełdzie mówi się o firmie rodzinnej, jeśli rodzina założyła lub nabyła udziały w firmie lub potomkowie posiadają 25 % głosów wynikających z posiadanego kapitału.

3.5. Powyższa definicja jest jednak zbyt szeroka. Należałoby ją zawęzić w taki sposób, aby podkreślić rodzinność firmy, w szczególności jej wielopokoleniowy zamiar funkcjonowania.

3.6. Przyjęcie takiej definicji wśród krajów europejskich pozwoliłoby na zbieranie ilościowych danych, które następnie w postaci zagregowanej umożliwiłyby tworzenie statystyk na temat tych podmiotów. Dane te w szczególności pomogłyby analizować firmy rodzinne w nowych krajach członkowskich, w których firmy te odgrywają znaczącą rolę. Zadania tego mógłby się podjąć urząd statystyczny Unii Europejskiej – Eurostat.

3.7. Na szczeblu krajowym próbuje się kwantyfikować firmy rodzinne. Doświadczenia takie mają m.in. Irlandia, której Centralny Urząd Statystyczny wydał publikację „*Family Business in Ireland – Services Sector 2005*”. Federacja *European Family Businesses* we współpracy z firmą konsultingową KPMG wydaje z kolei Europejski Barometr Firm Rodzinnych. W Polsce kompleksowe badanie ilościowo-jakościowe przeprowadzone zostało przez agencję rządową – Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w 2008 roku.

3.8. Zaangażowanie Eurostatu pozwoliłoby osiągnąć dwa ważne cele: ujednolicić definicję firmy rodzinnej oraz na jej podstawie zbierać dane statystyczne tych podmiotów.

4. Wyzwania firm rodzinnych

4.1. Wyzwania, przed jakimi stoją firmy rodzinne, można podzielić na dwie kategorie: specyficzne dla ogółu firm oraz specyficzne dla firm rodzinnych. Do pierwszej kategorii zaliczyć można ogół czynników wpływających na koniunkturę gospodarczą danego kraju, jak popyt wewnętrzny, demografia oraz sytuacja społeczno-gospodarcza. Niniejsza opinia skupia się na drugiej kategorii, czyli wyzwaniach specyficznych dla firm rodzinnych, które pozwoliłyby tym firmom osiągnąć rozwój oraz wzrost.

4.2. Własność w firmie rodzinnej nie stanowi aktywów płynnych, lecz jest czymś, co rodzina buduje i rozwija przez pokolenia i co obejmuje wartości, tradycje i wiedzę fachową⁽⁴⁾. Dlatego przenoszenie własności przedsiębiorstwa na kolejne pokolenie jest największym wyzwaniem, przed jakim takie przedsiębiorstwo może stanąć.

4.2.1. Kompleksowe planowanie sukcesji wydaje się być ważnym działaniem na rzecz firm rodzinnych, gdyż intencją właścicieli tych firm jest przekazanie firmy w dobrej kondycji następnemu pokoleniu.

⁽⁴⁾ COM(2012) 795 final – Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r. Pobudzanie ducha przedsiębiorczości w Europie.

4.2.2. Każdego roku około 450 tys. firm zatrudniających około 2 mln pracowników, staje przed takim wyzwaniem. Ze względu na nieudane sukcesje zamykanych jest ok. 150 tys. firm rocznie, co w konsekwencji prowadzi do likwidacji 600 tys. miejsc pracy⁽⁵⁾.

4.2.3. W kontekście planowania sukcesji powinno się przeanalizować główne przyczyny niepowodzeń w tym procesie oraz wspierać ułatwienia w dokonywaniu transferu firmy, jak np. prawo spadkowe czy bodźce podatkowe sprzyjające transferom.

4.2.4. Zakres i skala różnych podejść w Europie do spadków i podatków od majątku wskazują, że nadal można wiele poprawić w zakresie regulacji prawnych w tym obszarze⁽⁶⁾.

4.2.5. Jako przykład rozwiązania w zakresie transferu biznesu może posłużyć Niderlandy, gdzie ministerstwo gospodarki wprowadziło tzw. pakiet sukcesyjny (*Overdrachtspakket*). Przedsiębiorca, który ukończył 55. rok życia, otrzymuje pakiet sukcesyjny, w którym przypomina mu się o istocie zaplanowania transferu w firmie oraz przekazuje zestaw narzędzi wspomagających ten proces. W Belgii Instytut Firm Rodzinnych (*Instituut voor het Familiebedrijf*) wprowadził kartę sukcesji dostępną w trzech językach: niderlandzkim (*Scorecard Opvolging*), francuskim (*Scorecard Transmission*) oraz angielskim (*Succession Scorecard*). Innym przykładem może być Słowenia, której Izba Rzemiosła i Małych Przedsiębiorstw (*Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije*) oferuje seminaria oraz szkolenia obejmujące całokształt zagadnień związanych z sukcesją, a także Finlandia z programem sukcesji (*ViestinVaihto-ohjelma*). W Austrii istnieje prawo kontynuowania działalności firmy (*Fortbetrieb*) przez członka rodziny w przypadku śmierci zarządzającego (*Gesamte Rechtsvorschrift für Gewerbeordnung*, 1994). Podobne rozwiązanie istnieje we Francji (*successions et des libéralités*) czy Luksemburgu. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Instytutem Biznesu Rodzinnego przygotowała pakiet sukcesyjny dla firm rodzinnych. W ramach pakietu firmy rodzinne otrzymują poradnik sukcesji, bezpłatne narzędzia do wspierania tego procesu oraz bezpłatne warsztaty wdrożeniowe.

4.3. Firmy rodzinne starają się tworzyć długoterminowe miejsca pracy, co przyczynia się do powstawania rodzinnego klimatu organizacyjnego. Z tego też względu podmioty rodzinne mogą stanowić docelowe miejsca pracy np. dla matek wychowujących dzieci. Należy wspierać rodzinny klimat organizacyjny, który może być źródłem przewagi konkurencyjnej tych firm.

4.4. Współmałżonkowie czy partnerzy właścicieli firm często pełnią ważne role w firmach rodzinnych, choć z różnych względów ich status nie jest sformalizowany. Może to prowadzić do problemów prawno-finansowych np. w przypadku rozpadu związku. Szersza formalizacja statusu tych osób, jak również innych członków rodziny nieformalnie zaangażowanych w działalność firmy, pomogłaby uniknąć kłopotliwych sytuacji w przypadku problemów na tle rodzinnym.

4.5. Jeśli chodzi o innowacyjność firm rodzinnych, firmy te powinny koncentrować swoją działalność nie tylko na tradycyjnych rynkach i produktach, ale także na nowych innowacyjnych rozwiązaniach.

4.5.1. Innowacyjność firm rodzinnych może być wspierana systemem innowacyjnych zamówień publicznych, w których cena nie powinna być jedynym kryterium wyboru oferenta. Firmy rodzinne charakteryzują się tym, że konkurują wysoką jakością oraz obsługą klienta, co ma m.in. gwarantować marka rodzinna (często nazwisko właściciela, czy też rodziny właścicielskiej). Z tego względu firmy rodzinne zazwyczaj nie składają ofert na zamówienia publiczne, których jedynym kryterium jest cena. Sugeruje się, aby propagować jako kryterium oceny wartości oferty najkorzystniejszej ekonomicznie (MEAT – *Most Economically Advantageous Tender*)⁽⁷⁾, a informację taką rozpowszechniać wśród firm rodzinnych.

⁽⁵⁾ „Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy” (2011), http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf

⁽⁶⁾ COM(2012) 795 final.

⁽⁷⁾ SEC(2007) 280 – Poradnik: innowacyjne rozwiązania w zamówieniach publicznych, 10 elementów dobrej praktyki.

4.6. Globalizacja wymusza otwieranie się firm na nowe rynki, technologie i kompetencje. Elementy te firmy rodzinne powinny brać pod uwagę w swoich strategiach rozwoju. Może to oznaczać konieczność otwarcia się na nowych pracowników, także na stanowiskach kierowniczych.

4.7. Na poziomie krajowym należałoby docenić rolę firm rodzinnych, jaką pełnią w gospodarkach tych krajów, a następnie wypracować korzystne warunki dla funkcjonowania tych podmiotów w zakresie podatków, ustawy o działalności gospodarczej (nie wykluczając ustawy dotyczącej firm rodzinnych) czy też wspierania edukacji dla przedsiębiorców rodzinnych. Edukacja taka powinna uwzględniać specyfikę firm rodzinnych, np. sukcesję, nadzór rodzinny itp.

4.8. Jako przykłady edukacji skierowanej do przedstawicieli firm rodzinnych można przytoczyć takie kraje jak: Cypr (Akademia Firm Rodzinnych organizowana przez *Cyprus International Institute of Management*), Francja (*Master 2 professionnel: Gouvernance des entreprises familiales et patrimoniales – M2 GEFP*, organizowany przez Uniwersytet w Bordeaux) czy Finlandia (*Omistajuus ja hallitustyöskentely – valmennusohjelma jatkajille – „Struktura własności i praca w zarządzie firmy” – program szkoleniowy dla sukcesorów*)⁽⁸⁾. Również organizacje wspierające firmy rodzinne organizują kursy dla przedsiębiorców rodzinnych, np. Akademia FBN organizowana przez szwedzki oddział FBN, czy programy szkoleniowe organizowane m.in. przez hiszpański *Instituto de la Empresa Familiar*.

4.9. Dostrzeżenie roli firm rodzinnych w gospodarkach krajów członkowskich oraz udzielenie im wsparcia mogłoby przyczynić się do odbudowy rodzinnej tradycji rzemieślniczej. Znaczny odsetek małych firm rodzinnych skupiony jest w gildiach rzemieślniczych, w których dba się o kontynuację rzemiosła, stąd zasadne jest wspieranie tego typu podmiotów.

4.10. Mniejsze firmy rodzinne są narażone na ryzyka, które mogą doprowadzić do ich zniknięcia z rynku, stąd należy wprowadzać odpowiednie wsparcie prawno-podatkowe dla tych podmiotów, aby wspierać je w dalszym rozwoju. Z kolei duże, międzynarodowe firmy rodzinne mogłyby skorzystać na wsparciu instytucjonalnym i działaniach ukierunkowanych na wspieranie lokalnych dostawców i gospodarek.

4.11. Specyficznym rodzajem firm rodzinnych są rodzinne gospodarstwa rolne. Poza typowymi wyzwaniem charakterystycznymi dla firm rodzinnych, muszą się one mierzyć z problemami specyficznymi dla wsi.

4.11.1. Szczególnie alarmujący jest w tym kontekście problem masowego wykupu gruntów rolnych, który prowadzi do nieodwracalnego zakłócenia struktury gospodarczej na wsi oraz do niepożądanego społecznie uprzemysłowienia rolnictwa. W przyjętej w styczniu 2015 r. opinii⁽⁹⁾ Komitet apelował o podjęcie odpowiednich kroków w celu zachowania w całej UE modelu rolnictwa opartego na gospodarstwach rodzinnych.

4.11.2. Gospodarstwa rodzinne często zrzeszają się w spółdzielniach w celu uzyskania efektu skali i podniesienia konkurencyjności na rynku⁽¹⁰⁾. Przedsiębiorczość spółdzielcza wykazuje podobne cechy jak przedsiębiorczość rodzinna, tj. koncentruje się na działalności długoterminowej, a nie osiągnięciu krótkookresowych zysków. Jednak ostatnimi czasy spółdzielnie straciły wigor, a część nawet upadła, stąd należy przedsięwziąć kroki, aby ożywić tę formę działalności.

4.12. W przypadku długoterminowej akumulacji kapitału na rozwój firmy rodzinnej, mówi się o tzw. kapitale cierpliwym (ang. *patient capital*)⁽¹¹⁾. Firma rodzinna dokonując transferu przekazuje kapitał wraz z jego społecznym i kulturowym wymiarem, a nabywca dokonuje inwestycji lub zakupu firmy wraz z jej wiedzą wielopokoleniową, kulturą (rodziną) oraz zobowiązaniem wobec społeczności (lokalnej).

⁽⁸⁾ Irene Mandl, *Overview of Family Business Relevant Issues*. KMU Forschung Austria, 2008.

⁽⁹⁾ Opinia EKES-u „Masowy wykup gruntów rolnych – dzwonek alarmowy dla Europy i zagrożenie dla rolnictwa rodzinnego” (Dz. U. C 242 z 23.7.2015, s. 15).

⁽¹⁰⁾ *Family farming in Europe: Challenges and prospects, In-depth analysis*. Parlament Europejski, 2014.

⁽¹¹⁾ Kapitał cierpliwy to kapitał własny dostarczony przez właścicieli firmy rodzinnej, którzy dążą do osiągnięcia równowagi pomiędzy bieżącym zwrotem z inwestycji a odpowiednio zdefiniowaną strategią długoterminową firmy i zapewnieniem ciągłości tradycji i dziedzictwa rodzinnego. Źródło: De Visscher F.M., Aronoff C.E., Ward J.L. (2011), *Financing Transitions. Managing Capital and Liquidity in the Family Business*, Palgrave Macmillan.

4.12.1. W kontekście definicji kapitału cierpliwego warto zastanowić się nad wprowadzeniem ulgi od reinwestowanych zysków. Należałoby zastanowić się nad ulgami dla firm rodzinnych (i nie tylko), które reinwestują zyski, a ponadto preferują zasilanie kapitałem własnym niż kapitałem dłużnym.

4.12.2. W przypadku zadłużenia, firmy otrzymują dodatkowy bodziec w postaci odpisów odsetek od zadłużenia, co powoduje, że koszt zadłużenia w rzeczywistości jest mniejszy, a takich ulg nie stosuje się dla kapitału własnego.

4.12.3. Oczywiście kwestie podatkowe pozostają w kompetencji poszczególnych krajów członkowskich, jednak Unia Europejska powinna promować dobre praktyki wobec firm rodzinnych.

4.13. Warto byłoby rozważyć zasilanie kapitałowe firm rodzinnych poprzez utworzenie krajowego funduszu kapitałowego dedykowanego firmom rodzinnym. Specyfika tego funduszu polegałaby na dostarczaniu kapitału dla firm rodzinnych bez przyznawania dostarczycielom kapitału prawa do głosowania, na wzór *Aksjeloven* w Norwegii czy *Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada* w Hiszpanii.

4.14. Działania na rzecz przedsiębiorczości rodzinnej mogą również być wspierane przez organizacje krajowe lub lokalne działające na rzecz tych podmiotów (np. instytucje rządowe (ministerstwa), organizacje pracodawców, izby rzemieślnicze itp.) oraz organizacje ponadnarodowe, wśród których do najważniejszych zaliczyć można *European Family Businesses*, *FBN International* oraz *Les Hénokiens*.

4.14.1. Organizacje te pełnią ważną rolę w animowaniu środowiska firm rodzinnych. Stanowią platformę wymiany wiedzy oraz doświadczenia pomiędzy przedsiębiorcami rodzinnymi, a także publikują raporty nt. firm rodzinnych, które krzewią wiedzę o nich. Dodatkowo organizacje wspierające firmy rodzinne mogą lobbować na rzecz konkretnych rozwiązań.

Bruksela, dnia 17 września 2015 r.

Henri MALOSSE
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
