

Ομιλία Προέδρου ΕΣΕΕ κ. Βασίλη Κορκίδη
στο πλαίσιο της ακροαματικής διαδικασίας της Ε.Ο.Κ.Ε, με θέμα:

**«Η Δυναμική των Οικογενειακών και Παραδοσιακών Επιχειρήσεων στην
Ενίσχυση της Ανάπτυξης και της Οικονομικής Μεγέθυνσης στην Ευρωπαϊκή
Περιφέρεια»**

(29 Μαΐου 2017, Θεσσαλονίκη)

Κυρίες και Κύριοι καλημέρα,

Η σημερινή συζήτηση έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για εμένα, καθώς προέρχομαι από μια οικογενειακή επιχείρηση. Ο πατέρας μου, Σπύρος Κορκίδης, ίδρυσε την πρώτη μας εταιρεία στον Πειραιά το 1961, με αντικείμενο την εμπορία ηλεκτρολογικού εξοπλισμού πλοίων και βιομηχανίας και το 1986 δημιούργησα τη δική μου επιχείρηση με είδη υψηλής ναυτιλιακής τεχνολογίας. Γνωρίζω, ως εκ τούτου, σε βάθος τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας οικογενειακής επιχείρησης, όπως επίσης από τα βιώματά μου, εύκολα αναγνωρίζω τα προβλήματα και τις προκλήσεις που αυτή μπορεί να αντιμετωπίσει σε διάφορες συγκυρίες, είτε ευμάρειας, είτε κρίσης.

Οι οικογενειακές επιχειρήσεις δεν έχουν περιβληθεί με έναν κοινά αποδεκτό ορισμό, παρότι θεωρούνται η παλαιότερη μορφή επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ο χαρακτηρισμός «οικογενειακή επιχείρηση» βασίζεται στη συμμετοχή της οικογένειας στην επιχείρηση, το ποσοστό ιδιοκτησίας της οικογένειας και τη συμμετοχή μελών της οικογένειας στη διοίκηση. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχουν τρεις διαστάσεις που χρειάζεται να πληρούνται, ώστε μια επιχείρηση να μπορεί να χαρακτηριστεί οικογενειακή: **πρώτον**, η ιδιοκτησία και η διοίκηση από την οικογένεια, **δεύτερον**, η ενεργή εμπλοκή των μελών της οικογένειας στην επιχείρηση **και τρίτον**, η διαδοχή των γενεών. Το επισημαίνω αυτό, γιατί εφόσον δεν υπάρχει σαφής ορισμός δυσχεραίνει η διαδικασία καταγραφής τους. Κι ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελούν ένα πολύ δυναμικό τμήμα της οικονομίας, δεν έχουν υποστηριχθεί με ένα νομοθετικό πλαίσιο και κανονισμούς, ούτε έχουν συμπεριληφθεί στις ευρωπαϊκές στατιστικές, ώστε να συλλέγονται δεδομένα για αυτές από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες.

Η λειτουργία μιας οικογενειακής επιχείρησης έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Σ' αυτή την αδιαίρετη δυάδα οικογένεια και επιχείρηση, οι στόχοι περιπλέκονται. Διότι, ενώ ο στόχος της οικογένειας είναι η ανάπτυξη και η ευημερία των μελών της, η επιχείρηση αποσκοπεί στο κέρδος.

Η οικογενειακή επιχείρηση αποτελεί ένα δυναμικό σύστημα σχέσεων που αποτελείται από διάφορα υποσυστήματα, δηλαδή την επιχείρηση ως μονάδα, την οικογένεια, αλλά και τα άτομα-μέλη που εμπλέκονται και αλληλοεπιδρούν με την τοπική κοινωνία.

Παρά το γεγονός δε ότι κάθε υποσύστημα έχει τη δική του ταυτότητα, τους ειδικούς σκοπούς, όλα βρίσκονται σε σχέση αλληλεξάρτησης με μια ενιαία κουλτούρα και ένα συγκεκριμένο πλέγμα στόχων.

Από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της οικογενειακής επιχείρησης είναι η δέσμευση των μελών στον κοινό στόχο.

Η αφοσίωση των μελών και των διαδόχων στις βασικές αρχές και τη στρατηγική που οραματίστηκε ο ιδρυτής, προσδίδει στην επιχείρηση ένα σταθερό καθοδηγητικό πλαίσιο. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι εμποτίζονται με την οικογενειακή κουλτούρα, τη φιλοσοφία με τις ιδιαίτερες αξίες και τα ήθη που έχουν διαμορφωθεί. Για να το πω, όπως θα το έλεγαν οι ίδιοι, «πονάνε την επιχείρηση».

Γι' αυτό και η παροχή άμισθης εργασίας είναι πολύ συχνό φαινόμενο στις επιχειρήσεις αυτές. Επικρατεί, δηλαδή, ένας περισσότερο ανθρωποκεντρικός και λιγότερο γραφειοκρατικός προσανατολισμός.

Οι οικογενειακές αξίες κυριαρχούν και μεταφέρονται στην επιχείρηση.

Το γεγονός, μάλιστα, ότι ο μακροπρόθεσμος προγραμματισμός διαμορφώνεται από το σύνολο των εμπλεκόμενων μελών αυξάνει το αίσθημα της συμμετοχής και δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις για να εργάζονται σε ένα σταθερό περιβάλλον. Όλα αυτά κάνουν αυτές τις οικογενειακές επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν, να καρποφορούν και να σηματοδεύουν με το αποτύπωμά τους την εξέλιξή τους στην πορεία των χρόνων.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, υπολογίζεται ότι τουλάχιστον το 15% από τις 1.000 μεγαλύτερες επιχειρήσεις συγκαταλέγεται στις οικογενειακές. Δυο γνωστά παραδείγματα σε όλους είναι η Αμερικανική αυτοκινητοβιομηχανία Ford και η εταιρεία καλλυντικών Estee Lauder. Ο William Clay Ford Jr. είναι σήμερα επικεφαλής της αυτοκινητοβιομηχανίας που ίδρυσε πριν από έναν αιώνα ο προπάππος του Henry Ford και ο William Lauder ανέλαβε το 2009 επικεφαλής στην εταιρεία που ίδρυσε η γιαγιά του Estee Lauder.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας εθνικών ενώσεων που εκπροσωπούν τις οικογενειακές επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, η Ευρώπη έχει περίπου 14 εκατομμύρια οικογενειακές επιχειρήσεις που παρέχουν πάνω από 60 εκατομμύρια θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και παράγουν πάνω από το 70% του ΑΕΠ.

Στην Ελλάδα οι οικογενειακές επιχειρήσεις αποτελούν βασικό κύτταρο της εγχώριας επιχειρηματικότητας. Δυστυχώς, όμως, η ΕΛΣΤΑΤ δεν παρέχει σαφή στοιχεία για αυτές. Για τον λόγο αυτό, προσεγγίζονται, μεταξύ άλλων, από το μέγεθος της αυτοαπασχόλησης σε σχέση με τα συμβοηθούμενα μέλη.

Θα αναφέρω κάποια χρήσιμα στοιχεία που έχουμε στη διάθεσή μας.

Το εμπόριο συγκεντρώνει

- το 31.6% του συνόλου των εργοδοτών (73.524 άτομα),
- το 30.3% των αυτοαπασχολουμένων (160.038 άτομα) και
- το 37.5% των συμβοηθούμενων μελών (29.977 άτομα) της συνολικής μη αγροτικής απασχόλησης.

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου για το 2016, σημειώθηκε μια πολύ ισχυρή μείωση των συμβοηθούμενων μελών, κυρίως των αρρένων, γεγονός που υπονοεί μια σχέση υποκατάστασης μεταξύ των μέχρι πρότινος ιδιοκτητών και των συμβοηθούμενων μελών. Η άποψη συνεπικουρείται από τις διεργασίες διαδοχής στις επιχειρήσεις, όπου ο παλαιότερος ή αρχικός ιδιοκτήτης συνταξιοδοτήθηκε, είτε εξαιτίας της συμπλήρωσης των ορίων ηλικίας είτε υπό το φόβο δυσμενέστερων μεταβολών στο συνταξιοδοτικό σύστημα στο μέλλον, μεταβιβάζοντας την κυριότητα της επιχείρησης σε μέλη της οικογένειάς του.

Βοηθεί σε οικογενειακή Επιχείρηση (Εμπόριο):

Ετήσια μεταβολή (%) → Δ' Τρίμ. 2016/2015: **-1,8%** ή **-600** θέσεις εργασίας.

Τριμηνιαία μεταβολή (%) → → Δ' Τρίμ. 2016/Γ' 2016: **-3,2%** ή **-1.100** θέσεις εργασίας.

Βοηθεί σε οικογενειακή Επιχείρηση (Σύνολο Οικονομίας):

Ετήσια μεταβολή (%) → Δ' Τρίμ. 2016/2015: **-3,4%** ή **-5.100** θέσεις εργασίας.

Τριμηνιαία μεταβολή (%) → → Δ' Τρίμ. 2016/Γ' 2016: **-1,6%** ή **-2.300** θέσεις εργασίας.

Από την περιφερειακή κατανομή των συμβοηθούτων μελών που έχει ως εξής:

- **Ανατολική Μακεδονία και Θράκη:** 1.426 συμβοηθούτα μέλη
- **Κεντρική Μακεδονία:** 5.597
- **Δυτική Μακεδονία:** 282
- **Ήπειρος:** 1.120
- **Θεσσαλία:** 2.777
- **Ιόνιοι Νήσοι:** 1.231
- **Δυτική Ελλάδα:** 2.432
- **Στερεά Ελλάδα:** 2.613
- **Αττική:** 5.608
- **Πελοπόννησος:** 1.974
- **Βόρειο Αιγαίο:** 1.192
- **Νότιο Αιγαίο:** 823
- **Κρήτη:** 2.903 συμβοηθούτα μέλη

Μπορούμε να ισχυριστούμε την ιδιαίτερη συμβολή της οικογενειακής επιχείρησης στην περιφερειακή ανάπτυξη.

Η διατήρηση θέσεων εργασίας -κυρίως σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο- αποτελεί έναν από τους βασικότερους λόγους που καθιστούν την μεταβίβαση αυτών των επιχειρήσεων ιδιαίτερα ευεργετική για την οικονομία.

Τα οφέλη από τη μεταβίβαση είναι πολλά, καθώς τα κεφάλαια που είχε επενδύσει ο προηγούμενος ιδιοκτήτης δεν χάνονται, ενώ σε σύγκριση με την ίδρυση μιας νέας επιχείρησης, μεταφέρεται η συσσωρευμένη τεχνογνωσία και το πελατολόγιο στον επόμενο κάτοχο και μειώνεται το επιχειρηματικό ρίσκο.

Η σημασία των μεταβιβάσεων ενισχύεται και από τα συμπεράσματα εμπειρικών μελετών που εντοπίζουν την αυξημένη θνησιγένεια των επιχειρήσεων κυρίως στις νεοεισερχόμενες στην αγορά επιχειρήσεις.

Οι νέες επιχειρήσεις που δεν έχουν αποκτήσει ακόμα εμπειρία και γνώση είναι περισσότερο ευάλωτες και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να κλείσουν σε σχέση με τις παλαιότερες.

Εξάλλου, σύμφωνα με ορισμένους οικονομολόγους, ο «θάνατος» μιας επιχείρησης έχει πολλαπλασιαστική επίδραση στην αγορά, ενδέχεται, δηλαδή, να προκαλέσει μελλοντικούς «θανάτους» και μείωση των εισοδημάτων στην περιοχή.

Αυτή η προσέγγιση επιβεβαιώνεται εμπειρικά και από τις μελέτες – καταγραφές της Ε.Σ.Ε.Ε. για τα κλειστά καταστήματα, όπου έχει διαπιστωθεί η δημιουργία «γειτονιών» λουκέτων.

Γίνεται σαφές ότι το «πρόβλημα» της μεταβίβασης αποτελεί παράγοντα που σχετίζεται με την θνησιγένεια των επιχειρήσεων. Ήδη από το 1994 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι ένα ποσοστό 10% των αιτήσεων για κήρυξη πτώχευσης στην επικράτεια της Ε.Ε., οφείλεται σε κακή διαχείριση της διαδοχής.

Το ζήτημα της Μεταβίβασης-Διαδοχής έχει πολλές διαστάσεις.

Η πολυπλοκότητά του υπονοείται ήδη από τη συμπληρωματική χρήση των δύο εννοιών.

Για να αποσαφηνίσουμε τους όρους, λοιπόν:

Η μεταβίβαση αναφέρεται κυρίως στη διαδικασία μεταφοράς των υλικών και άυλων αντικειμένων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που συγκροτούν την έννοια της επιχείρησης, και τις θεσμικές διαστάσεις αυτής της διαδικασίας.

Η διαδοχή αναφέρεται στην αλλαγή τού προσώπου που κατέχει την ιδιοκτησία και που συνήθως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι και το πρόσωπο που αναλαμβάνει τον βασικό ηγετικό-διοικητικό ρόλο μέσα στην επιχείρηση.

Η μεταβίβαση ως μεταφορά της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης υπόκειται σε ένα θεσμικό πλαίσιο που καθορίζει τις νομικές και φορολογικές διαστάσεις της διαδικασίας, οι οποίες ενδέχεται είτε να τη διευκολύνουν είτε να τη δυσχεραίνουν.

Για τον επιχειρηματία που ενδιαφέρεται να μεταβιβάσει την επιχείρησή του, η γνώση του θεσμικού πλαισίου αποτελεί προφανώς προϋπόθεση για έναν επιτυχή προγραμματισμό της μεταβίβασης.

Για το κράτος που ενδιαφέρεται να ενισχύσει τη μικρή και μεσαία επιχειρηματικότητα, η αντιμετώπιση των δυσχερειών που απορρέουν από την περιπλοκότητα των σχετικών με τη μεταβίβαση διαδικασιών, ή /και την υψηλή σε πολλές περιπτώσεις φορολογική επιβάρυνση των μεταβιβάσεων, θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα, λαμβάνοντας κανείς υπόψη το ήδη ιδιαίτερα δυσμενές οικονομικό περιβάλλον λειτουργίας των Μ.Μ. επιχειρήσεων.

Να σας αναφέρω σ' αυτό το σημείο μια από τις πολύ σημαντικές πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί για τη στήριξή τους. Η ΕΣΣΕΕ, για παράδειγμα, υλοποιεί δράσεις διαχείρισης της ηλικίας στο ελληνικό εμπόριο. Βοηθάει επί της ουσίας πολλούς μικρομεσαίους επιχειρηματίες σε πολύπλοκα και ευαίσθητα ζητήματα με την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης **πρώτον**, σε διαδικασίες μεταβίβασης ή αποχώρησης ή διαδοχής μιας εμπορικής επιχείρησης, **δεύτερον** σε ζητήματα διευκόλυνσης της εισόδου και εξέλιξης των νέων εργαζομένων και **τρίτον** σε

ζητήματα διατήρησης και βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία απασχολούμενων στον κλάδο. Τέτοιου είδους δράσεις μπορούν να συμβάλουν καταλυτικά στην επίλυση πολλών προβλημάτων.

Στο πλαίσιο αυτό θα επισημάνω κάποια σημεία:

- Η ύπαρξη σχεδίου διαδοχής θεωρείται βασικός παράγοντας επιτυχίας μιας μεταβίβασης. Στη μελέτη της ΕΣΕΕ, που εκπονήθηκε για τις δράσεις της διαχείρισης ηλικίας στο ελληνικό εμπόριο, αποτυπώθηκε ότι η έλλειψη συγκεκριμένου σχεδίου διαδοχής, χαρακτηρίζεται ως ο σημαντικότερος λόγος που σε πολλές περιπτώσεις η διαδοχή αποτυγχάνει και ανακόπτεται η εξέλιξη της επιχείρησης στην επόμενη γενιά.
- Ζήτημα κομβικής σημασίας, που συνδέεται με τον προγραμματισμό της διαδοχής στις οικογενειακές επιχειρήσεις είναι, επίσης, ο προγραμματισμός της κληρονομιάς, αφού η δίκαιη κατανομή της οικογενειακής περιουσίας, αποτελεί παράγοντα που συνδέεται με τη διατήρηση των καλών οικογενειακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό το γεγονός ότι οι περισσότεροι ιδιοκτήτες οικογενειακών επιχειρήσεων, έχουν επενδύσει το μεγαλύτερο μέρος της περιουσίας τους μέσα στην επιχείρηση. Όταν ο ιδιοκτήτης έχει περισσότερους από έναν απογόνους, εγείρεται πάντα το ζήτημα του δίκαιου επιμερισμού των περιουσιακών στοιχείων.
- Από τη μελέτη που εκπονήθηκε στο πλαίσιο των δράσεων της ΕΣΕΕ για τη διαχείριση ηλικίας στο εμπόριο έχουμε χρήσιμα συμπεράσματα που θα μπορούσαμε, κάποια άλλη στιγμή, να τα συζητήσουμε αναλυτικά. Θα αναφέρω, ωστόσο, κάποια σημεία που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, κυρίως για να κατανοήσουμε πως αντιμετωπίζουν οι μικρομεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις τη διαδικασία μεταβίβασης και διαδοχής.
 - Το υψηλό οικονομικό κόστος της διαδικασίας μεταβίβασης φαίνεται ότι αποτελεί βασικό εμπόδιο στην αύξηση του αριθμού των μεταβιβάσεων. Σε ό,τι αφορά το νομικό και φορολογικό καθεστώς των μεταβιβάσεων χρειάζεται να πραγματοποιηθούν σημαντικές τροποποιήσεις προς την κατεύθυνση της διευκόλυνσης των επιχειρηματιών που επιθυμούν να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους αλλά και των διαδόχων τους. Η απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου, και η δραστική μείωση του κόστους των μεταβιβάσεων αναδεικνύεται σε βασική προτεραιότητα μιας πολιτικής διευκόλυνσης της επιχειρηματικότητας.
 - Ανεπαρκής ενημέρωση. Βασική διαπίστωση που προκύπτει από τη μελέτη είναι η απουσία επαρκούς και έγκαιρης ενημέρωσης των

ιδιοκτητών που επιθυμούν να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους για τις διαστάσεις του ζητήματος και τα πιθανά εμπόδια.

- Η διαδικασία απαιτεί την καθοδήγηση από ειδικούς (Λογιστές, Δικηγόροι). Η περιπλοκότητα της διαδικασίας καθιστά αναγκαία την εξ αρχής καθοδήγηση και συμμετοχή «ειδικού» λογιστή και δικηγόρου στον σχεδιασμό και τη διεκπεραίωση των σχετικών διαδικασιών.

Καθώς η πολιτεία καθυστερεί, λοιπόν, ή και αναβάλλει πολλές φορές ουσιαστικές προτεινόμενες από εμάς αλλαγές, οι φορείς εκπροσώπησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οφείλουμε να αναλάβουμε ενεργό δράση αναφορικά με το ζήτημα των μεταβιβάσεων.

- Δράσεις ευαισθητοποίησης των εμπόρων- επιχειρηματιών για τα ζητήματα σχετικά με την μεταβίβαση.
- Δράσεις ενθάρρυνσης των εμπόρων επιχειρηματιών για προγραμματισμό της μεταβίβασης.
- Δράσεις για τη παροχή των κατάλληλων μέσων που θα βοηθήσουν τους έμπορους-επιχειρηματίες να προετοιμάσουν την μεταβίβαση της επιχείρησής τους.

Στόχος μας, λοιπόν, είναι να κάνουμε την Ελλάδα μια «φιλόξενη αγορά» για τις οικογενειακές επιχειρήσεις. Γι' αυτές τις επιχειρήσεις που λειτουργούν ως «μακροπρόθεσμοι επενδυτές» για την ελληνική οικονομία, στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν «κάτι» για την επόμενη γενιά.

Οφείλουμε να τις στηρίξουμε να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που απορρέουν από την παγκοσμιοποιημένη αγορά, ώστε μέσα από την κατάλληλη οργάνωσή τους να αναπτυχθούν και να συνεισφέρουν ακόμη περισσότερο στην οικονομική μεγέθυνση του τόπου.

Παρά τη κεντρική, ωστόσο, σημασία της διαδοχής στην οικογενειακή επιχείρηση, τα αριθμητικά δεδομένα σε παγκόσμιο επίπεδο, δείχνουν ότι το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων που αποδεικνύονται μακρόβιες είναι συγκριτικά χαμηλό. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά στοιχεία μόλις το 30% των οικογενειακών επιχειρήσεων υπολογίζεται ότι περνάει με επιτυχία στα χέρια της δεύτερης γενιάς, και περίπου το 15% έχουν περάσει με επιτυχία στη τρίτη γενιά, ενώ μακροβιότερες καταλήγουν να είναι μόνο 3 στις 100 επιχειρήσεις.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες μέχρι τώρα για τη στήριξη και ενίσχυση των οικογενειακών επιχειρήσεων.

Μπορώ να σας αναφέρω επιγραμματικά κάποιες από τις ενέργειές της στο κρίσιμο για την βιωσιμότητα των οικογενειακών επιχειρήσεων ζήτημα της μεταβίβασης.

Πίνακας Σύνοψης Ευρωπαϊκών Πρακτικών και Ενεργειών για το θέμα της Μεταβίβασης Επιχειρήσεων

1993 Οργάνωση από την επιτροπή ενός Συμποσίου στις Βρυξέλλες (28 & 29 Ιανουαρίου) με σκοπό την διαπίστωση της κατάστασης που επικρατεί στα κράτη μέλη, και τον εντοπισμό των αποτελεσματικότερων πρακτικών που εφαρμόζονται στον τομέα της μεταβίβασης των επιχειρήσεων.

1994 «Σύσταση της Επιτροπής της 7ης Δεκεμβρίου 1994 περί της μεταβίβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων» (94/1069/EK)

1996 «Απόφαση (9^η Δεκεμβρίου) του Συμβουλίου σχετικά με το τρίτο πολυετές πρόγραμμα για τις ΜΜΕ» (97/15/EK)

1997 Ευρωπαϊκό Φόρουμ για τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων (3-4 Φεβρουαρίου) στη Lille της Γαλλίας.

1998 «Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη μεταβίβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων»
(98/C 93/02 28.3.1998)

2000 Η Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εγκαινίασε ένα πρόγραμμα για την Άριστη Διαδικασία για τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων (Πρόγραμμα BEST) και συστάθηκε μια Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων των ΜΜΕ από 12 κράτη-μέλη και την Επιτροπή

Μάης 2002 Τελική Έκθεση Προγράμματος BEST (Μάιος), όπου η Ομάδα των εμπειρογνομόνων εντόπισε πέντε βασικούς τομείς σχετικά με τις μεταβιβάσεις που χρήζουν περισσότερης ανάλυσης και διαμόρφωσης. (B-1049), Βρυξέλλες.

Σεπτ. 2002 Παρουσίαση Τελικής Έκθεσης Προγράμματος BEST με παραδείγματα καλών πρακτικών από διάφορες χώρες μέλη στο Ευρωπαϊκό Σεμινάριο για τη Μεταβίβαση Επιχειρήσεων στη Βιέννη.

Οκτ. 2002	Σε συνέχεια του Προγράμματος BEST, η Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ξεκίνησε ένα νέο πρόγραμμα για τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων, το Πρόγραμμα MAP,
Ιαν. 2003	«Σχέδιο Δράσης για την Επιχειρηματικότητα», το οποίο κατέστρωσε ένα στρατηγικό πλαίσιο για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και βασίστηκε σε διαβουλεύσεις που ακολούθησαν τη δημοσίευση του Πράσινου Βιβλίου COM(2003) 27 «Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη», όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βεβαιώνει τη σπουδαιότητα των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων.
2003	«Νέα Ανακοίνωση από την Επιτροπή σχετικά με τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων με αναφορά της προόδου συμμόρφωσης των κρατών-μελών και ανακοίνωση ειδικών ενεργειών για το θέμα της μεταβίβασης».
2004	Αρχή ενός νέου Προγράμματος BEST με θέμα «Προώθηση ενιαίων και διαφανών συνθηκών αγοράς για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων».
2005	Συγκρότηση Ομάδας Εμπειρογνομόνων, η οποία συνεδρίασε αρκετές φορές μέσα στο έτος για την εξέταση υλοποίησης του Προγράμματος.
Μάρτ 2006	Τελική Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Περιφερειών με θέμα «Εφαρμογή του Κοινοτικού Προγράμματος της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την Απασχόληση- Μεταβίβαση επιχειρήσεων-Εξασφάλιση της συνέχειας με μια νέα αρχή. (COM(2006) 117 τελικό).
2006	«Ευρωπαϊκός Χάρτης για τις μικρές επιχειρήσεις. Επιλογή Ορθών πρακτικών 2006», δημοσιεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αξιολόγηση σχετικών προγραμμάτων και σύγκριση των καλύτερων πρακτικών. (ISBN 92-79-00460-3)

Μάης 2006	Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει την Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων «Αγορές Μεταβίβασης Επιχειρήσεων, Ενθάρρυνση της Διαφάνειας στις Αγορές Μεταβίβασης Επιχειρήσεων στην Ευρώπη» από τη Γενική διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας.
Ιούν. 2008	Τελική ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών με θέμα «Προτεραιότητες στις μικρές επιχειρήσεις. Μια Small Business Act για την Ευρώπη.» (COM(2008) 394 τελικό)
Μάης 2009	Ευρωπαϊκή Εβδομάδα ΜΜ Επιχειρήσεων, με θέμα «Εξασφάλιση ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη μεταβίβαση ΜΜΕ», από την επιτροπή Εμπειρογνομόνων του Εθνικού Συμβουλίου Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.
Νοέ. 2009	Τελική Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων με θέμα «Επισκόπηση των συναφών θεμάτων των οικογενειακών επιχειρήσεων», δημοσιεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
Οκτ. 2011	Ευρωπαϊκή Εβδομάδα ΜΜ Επιχειρήσεων, «Το Μυστικό της Επιτυχίας 2011. Επιχειρηματικότητα πέρα από τις νέες εκκινήσεις: Επιχειρηματικότητα για δεύτερη φορά και μεταβίβαση ΜΜ επιχειρήσεων». .
Μάρτ 2012	«Έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής. Στοιχεία για ένα Κοινό Στρατηγικό Πλαίσιο 2014-2020», όπου προτάσσονται οι υπηρεσίες παροχής συμβουλών για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες της ΕΕ. (SWD (2012) 61 τελικό).

Η Small Business Act ήδη υπογράμμισε τον καθοριστικό ρόλο τους στην οικονομία και την ανάγκη να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Υλοποιεί συγκεκριμένες δράσεις για να καταγράψει την ανάγκη και τη μορφή των πολιτικών που χρειάζεται να προωθηθούν προς όφελος των οικογενειακών επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Υπάρχουν, επίσης, καταγεγραμμένες καλές πρακτικές από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ζητήματα φορολογίας, θεσμικού πλαισίου, μεταφοράς

επιχειρησιακής γνώσης, πολιτικής πίεσης, μανατζμεντ και επιχειρηματικότητας, οικογενειακής διακυβέρνησης.

Χρειάζεται να τα δούμε όλα αυτά. Και για να γίνω συγκεκριμένος, να δούμε, για παράδειγμα, ποιες είναι οι επιπτώσεις της μείωσης των φόρων κληρονομιάς και δωρεάς σε χώρες όπως είναι η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Μάλτα, ή η Αυστρία και η Νορβηγία. Να δούμε σε συγκριτικό πλαίσιο την επίδραση του θεσμικού πλαισίου μεταβίβασης και διαδοχής σε χώρες όπως είναι η Αυστρία ή η Γαλλία.

Διότι, αναφορικά με την φορολογία τους στην πρόσφατη παγκόσμια φορολογική έρευνα της KPMG για τις οικογενειακές επιχειρήσεις η οποία αναλύει τη φορολογική επιβάρυνση επί της μεταβίβασης οικογενειακών επιχειρήσεων σε 42 χώρες, αποτυπώθηκε ότι η χώρα μας βρίσκεται μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με την υψηλότερη φορολογία στις μεταβιβάσεις οικογενειακών επιχειρήσεων (είτε λόγω θανάτου είτε λόγω δωρεάς), ενώ η ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπει απαλλαγές από τον αναλογούντα φόρο και στις δύο αυτές περιπτώσεις. Ωστόσο, προβλέπεται αφορολόγητο όριο και φορολογικές ελαφρύνσεις ανάλογα με το βαθμό συγγένειας των δύο εμπλεκόμενων μερών.

Τα επισημαίνω αυτά γιατί η αυξημένη φορολογία, αλλά κυρίως η αβεβαιότητα σχετικά με το φορολογικό καθεστώς, εξαιτίας των συνεχόμενων αλλαγών ωθούν ένα μεγάλο αριθμό οικογενειακών επιχειρήσεων στη μεταφορά των εταιρειών σε άλλες γειτονικές και μη χώρες με ευνοϊότερο περιβάλλον και φορολογική σταθερότητα.

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη μελέτη ειδικών εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε ζητήματα οικογενειακών επιχειρήσεων, κύριος στόχος σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πρέπει να είναι **η λήψη μέτρων για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος προς αυτές, ιδιαίτερα στους τομείς της φορολογίας, του επιχειρησιακού δικαίου, του εκπαιδευτικού συστήματος.**

Αυτό, όμως, που προέχει για εμάς είναι να ξεκινήσουμε μια ευρύτερη καμπάνια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, σχετικά με τη σημασία των οικογενειακών επιχειρήσεων, κυρίως τώρα που αυτές πλήττονται από τις πολιτικές λιτότητας στις οποίες έχει εγκλωβιστεί η χώρα.

Να συνειδητοποιήσουν οι καταναλωτές την ανάγκη να τις στηρίξουν να επιβιώσουν.

Σας ευχαριστώ.