



PARLAMENT EUROPEJSKI

2014 - 2019

Dokument z posiedzenia

A8-0223/2015

30.6.2015

SPRAWOZDANIE

w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie
(2014/2210(INI))

Komisja Przemysłu, Badań Naukowych i Energii

Sprawozdawczyni: Angelika Niebler

RR\1067364PL.doc

PE544.219v02-00

PL

Zjednoczona w różnorodności

PL

SPIS TREŚCI

| | Strona |
|--|---------------|
| PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO | 3 |
| UZASADNIENIE | 13 |
| OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH | 16 |
| OPINIA KOMISJI PRAW KOBIET I RÓWNOUPRAWNIENIA..... | 24 |
| WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI | 30 |

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie (2014/2210(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 17 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
 - uwzględniając ustanowione przez Komisję Europejską w 2003 r. kryteria definicji małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP),
 - uwzględniając komunikat Komisji Europejskiej zatytułowany „Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r.” (COM (2012)0795),
 - uwzględniając sprawozdanie sporządzone w 2009 r. przez grupę ekspertów dla Komisji Europejskiej, zatytułowane „Przegląd kwestii związanych z przedsiębiorstwami rodzinnymi: badania naukowe, środki z zakresu polityki i dotychczasowe ekspertyzy”,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 5 lutego 2013 r. w sprawie poprawy dostępu MŚP do finansowania¹,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 stycznia 2014 r. w sprawie reindustrializacji Europy z myślą o promowaniu konkurencyjności i trwałego rozwoju²,
 - uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Najpierw myśl na małą skalę” – Program „Small Business Act” dla Europy (COM(2008)0394),
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii oraz opinie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0223/2015),
- A. mając na uwadze, że własność chroniona jest na mocy art. 17 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej;
- B. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne ogólnie wносиły w przeszłości istotny wkład w rozwój europejskiej gospodarki i odgrywają ważną rolę we wzroście gospodarczym i rozwoju społecznym, w zmniejszaniu poziomu bezrobocia, zwłaszcza wśród ludzi młodych, i w inwestycjach w kapitał ludzki; mając na uwadze, że wielopokoleniowy charakter przedsiębiorstw rodzinnych zwiększa stabilność gospodarki; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne odgrywają zazwyczaj podstawową rolę w rozwoju lokalnym, jeśli chodzi o zatrudnienie, przekazywanie know-how i organizację terytorialną; mając na uwadze, że strategie ukierunkowane na przedsiębiorstwa rodzinne mogłyby zachęcać do przedsiębiorczości i motywować

¹ Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0036.

² Teksty przyjęte, P7_TA(2014)0032.

Europejczyków do zakładania własnych przedsiębiorstw rodzinnych;

- C. mając na uwadze, że według Ernst and Young Family Business Yearbook z 2014 r. 85 % wszystkich europejskich przedsiębiorstw stanowią przedsiębiorstwa rodzinne, które zapewniają 60 % miejsc pracy w sektorze prywatnym;
- D. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne mają różną wielkość, przez co wystawione są na różnego rodzaju trudności i problemy;
- E. mając na uwadze, że skoro większość przedsiębiorstw rodzinnych to MŚP, przedsiębiorstwami rodzinnymi mogą być przedsiębiorstwa małe, średnie lub duże, spółki notowane lub nienotowane na rynku regulowanym; mając na uwadze, że często utożsamia się je z MŚP, zapominając o istnieniu również bardzo dużych korporacji wielonarodowych, które są przedsiębiorstwami rodzinnymi; mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich UE niewielka liczba przedsiębiorstw rodzinnych odpowiada za dużą część łącznych obrotów wszystkich przedsiębiorstw, wnosząc tym samym decydujący wkład w utrzymanie miejsc pracy, również w czasach kryzysu, we wzrost gospodarczy i w sukces gospodarczy kraju; mając na uwadze, że wiele przedsiębiorstw rodzinnych, których nie obejmuje już definicja MŚP, ale które pod wieloma względami nie są jednocześnie dużym koncernem, nie może korzystać z pewnych możliwości wsparcia lub z drugiej strony nie jest zwolnionych z określonych obowiązków administracyjnych; mając na uwadze, że prowadzi to w sposób nieunikniony do niepotrzebnej biurokracji, która stanowi duże obciążenie przede wszystkim dla tych przedsiębiorstw rodzinnych o średniej kapitalizacji;
- F. mając na uwadze, że znaczna liczba przedsiębiorstw rodzinnych prowadzi działalność w więcej niż jednym kraju, co wskazuje na transnarodowy wymiar modelu przedsiębiorstwa rodzinnego;
- G. mając na uwadze, że podatki bezpośrednie i prawo spadkowe należą do kompetencji państw członkowskich, a niektóre państwa członkowskie przyjęły środki służące wspieraniu przedsiębiorstw rodzinnych i rozwiązywaniu ich problemów;
- H. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne są postrzegane jako przykład uczciwości i poszanowania wartości przyświecających ich działalności gospodarczej oraz wprowadzają wysokie standardy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wobec swoich pracowników i środowiska, co stwarza też warunki sprzyjające równowadze między życiem zawodowym i prywatnym; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne zazwyczaj gwarantują przekazanie wiedzy i umiejętności, a czasami odgrywają ważną rolę jako nośnik więzi społecznych;
- I. mając na uwadze, że w rolnictwie gospodarstwa rodzinne są najczęstszym modelem przedsiębiorstwa i wnoszą istotny wkład w zapobieganie wyludnianiu się obszarów wiejskich, a w wielu przypadkach stanowią jedyne źródło zatrudnienia w najbardziej opóźnionych pod względem rozwoju regionach Europy, zwłaszcza w regionach mniej uprzemysłowionych; mając na uwadze, że rodzinne gospodarstwa rolne mogą służyć za wzór sukcesu, ponieważ aktywnie wcielają w życie zasadę ekospołecznej gospodarki o obiegu zamkniętym, a przy tym kobiety jako szefowe przedsiębiorstw wnoszą do gospodarstw rolnych nie tylko logikę przedsiębiorczości, lecz także szczególne

kompetencje komunikacyjne i społeczne;

- J. mając na uwadze, że grupa ekspertów Komisji ds. przedsiębiorstw rodzinnych zakończyła prace już ponad 5 lat temu i od tego czasu na szczeblu UE nie podjęto żadnej nowej inicjatywy europejskiej; mając na uwadze, że nadal brakuje badań naukowych i danych na poziomie krajowym oraz europejskim, które dostarczyłyby wiedzy na temat szczególnych potrzeb i struktur przedsiębiorstw rodzinnych;
- K. mając na uwadze, że nie istnieje żadna ogólnoeuropejska, prawnie wiążąca, konkretna, zwięzła i zharmonizowana definicja przedsiębiorstwa rodzinnego;
- L. mając na uwadze, że ze względu na brak definicji nie jest możliwe gromadzenie w państwach członkowskich UE porównywalnych danych w celu zwrócenia uwagi na szczególną sytuację, szczególne potrzeby i osiągnięcia gospodarcze przedsiębiorstw rodzinnych; mając na uwadze, że brak wiarygodnych i porównywalnych danych może utrudniać podejmowanie decyzji politycznych, skutkując też niezaspokojeniem potrzeb przedsiębiorstw rodzinnych;
- M. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne nie tylko są istotne dla gospodarki, ale również odgrywają ważną rolę społeczną;
- N. mając na uwadze, że nie we wszystkich 28 państwach członkowskich UE istnieją stowarzyszenia lub inne struktury reprezentacji interesów, które troszczyłyby się konkretnie o sprawy przedsiębiorstw rodzinnych;
- O. mając na uwadze, że na szczeblu UE należy zintensyfikować działania wspierające przedsiębiorczość i zakładanie nowych firm, a jako ich uzupełnienie należy w większym stopniu uwzględniać wsparcie na rzecz długoterminowego funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych;
- P. mając na uwadze, że model przedsiębiorstwa rodzinnego jest w nierównym stopniu rozpowszechniony w państwach członkowskich; mając na uwadze, że znaczna część przedsiębiorstw rodzinnych w Europie ma charakter międzynarodowy i prowadzi działalność w różnych państwach członkowskich;
- Q. mając na uwadze, że kobiety w UE zarabiają średnio 16 % na godzinę mniej niż mężczyźni, że niewiele kobiet zajmuje stanowiska kierownicze i stanowiska wysokiego szczebla oraz że nie stosuje się wobec kobiet i mężczyzn tych samych metod pracy ani systemów wynagrodzenia, co utrudnia kobietom osiągnięcie niezależności finansowej, pełny udział w rynku pracy i godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym;
- R. mając na uwadze, że kobiety często pełnią niewidzialną rolę lub są figurantami i nie spotykają się z należyтым uznaniem w postaci odpowiedniego stanowiska i wynagrodzenia, co ma znaczny wpływ na składki na ubezpieczenie społeczne, świadczenia emerytalne i socjalne, a także pod kątem uznawania ich umiejętności, jak wynika z danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń i świadczeń emerytalnych

ze względu na płęć¹;

Znaczenie dla gospodarki

1. podkreśla, że przedsiębiorstwa rodzinne okazują wobec swoich pracowników dużą odpowiedzialność społeczną, zarządzają zasobami aktywnie i odpowiedzialnie oraz zasadniczo traktują w sposób zrównoważony i długofalowy gospodarczą przyszłość przedsiębiorstwa (postępując jak „rzetelny handlowiec”, odpowiedzialny przedsiębiorca czy opiekun) i tym samym wnoszą istotny wkład zarówno w sprawy swojej lokalnej społeczności, jak i w konkurencyjność Europy oraz tworzą i utrzymują miejsca pracy wysokiej jakości;
2. zaznacza, że ze względu na własną historię przedsiębiorstwa rodzinne są bardzo związane z miejscem swojej działalności, przez co tworzą i utrzymują miejsca pracy również na obszarach wiejskich i w mniej atrakcyjnych regionach, przyczyniając się do walki z procesem starzenia się i wyludniania dotyczącego wielu obszarów Unii Europejskiej; wzywa zatem Komisję i państwa członkowskie do stworzenia taniej infrastruktury w celu zapewnienia konkurencyjności, odnowy, wzrostu i zrównoważonego charakteru takich przedsiębiorstw, zwłaszcza mikropodmiotów i podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą, oraz w celu ułatwienia współpracy międzysektorowej i transgranicznej, co pomogłoby im w rozwoju i umiędzynarodowieniu,
3. uznaje, że przedsiębiorstwa rodzinne są największym źródłem zatrudnienia w sektorze prywatnym i że tym samym to, co jest korzystne dla ciągłości, odnowy i rozwoju w sektorze przedsiębiorstw rodzinnych, sprzyja także ciągłości, odnowie i rozwojowi gospodarki europejskiej;
4. uważa, że przede wszystkim wysoko wyspecjalizowane przedsiębiorstwa rodzinne odgrywają ważną rolę jako dostawcy i innowatorzy dla większych przedsiębiorstw i z uwagi na swoją długą i wielopokoleniową działalność gospodarczą zapewniają przedsiębiorstwom, których są dostawcami, bezpieczeństwo materialne, a tym samym wnoszą znaczący wkład we wzrost gospodarczy;
5. przypomina Komisji, że większość przedsiębiorstw rodzinnych to MŚP² oraz że stosowanie zasady „najpierw myśl na małą skalę” ma zatem kluczowe znaczenie, aby lepiej dopasować prawodawstwo UE do sytuacji i potrzeb tych przedsiębiorstw i umożliwić im korzystanie z programów finansowania i zredukować biurokrację;
6. zauważa, że przedsiębiorstwa rodzinne mogą odgrywać ważną rolę w zachęcaniu mniejszości i grup niewystarczająco reprezentowanych do uczestnictwa w lokalnej gospodarce;
7. zaznacza, że z uwagi na większe wzajemne zaufanie członków rodziny przedsiębiorstwa rodzinne charakteryzuje duża elastyczność i zdolność szybkiego

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_pl.pdf

² Sprawozdanie końcowe grupy ekspertów Komisji Europejskiej pt. „PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ ISTOTNYCH Z PUNKTU WIDZENIA PRZEDSIĘBIORSTW RODZINNYCH”, listopad 2009 r.

dostosowania się do zmian warunków ekonomicznych i społecznych; za sprawą długotrwałej działalności na rynkach niszowych przedsiębiorstwa rodzinne wyróżniają się jednocześnie zdolnością dostrzegania nowych możliwości i innowacji;

Finansowanie

8. uważa, że przedsiębiorstwa rodzinne często wykazują zdecydowanie większy wkład własny niż przedsiębiorstwa nierodzinne, że ten znaczny wkład własny przynosi stabilność gospodarczą takich przedsiębiorstw i całej gospodarki, a jednocześnie zapewnia swobodę działania w zakresie dalszych inwestycji w przedsiębiorstwo, której nie należy zatem ograniczać;
9. w związku z tym apeluje do państw członkowskich o dopilnowanie, aby uregulowania krajowe w zakresie podatków od spadków i darowizn, zadłużenia i kapitału oraz opodatkowania przedsiębiorstw nie miały dyskryminujących konsekwencji dla tak ważnego dla przedsiębiorstw rodzinnych finansowania kapitału własnego, lecz by mu sprzyjały; przypomina, że podatek bezpośredni i prawo spadkowe należą do kompetencji państw członkowskich; w związku z tym apeluje do państw członkowskich o przeanalizowanie swoich kodeksów podatkowych pod kątem preferencyjnego traktowania kapitału obcego poprzez ocenę wpływu takiego traktowania na strukturę finansowania przedsiębiorstw i na poziom inwestycji oraz o zapewnienie równego traktowania finansowania kapitałem własnym i finansowania dłużnego, aby nie utrudniać dziedziczenia własności i funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych w perspektywie długoterminowej; apeluje do Komisji i państw członkowskich o zbadanie kwestii podatkowej dyskryminacji finansowania kapitałem własnym z punktu widzenia uczciwej konkurencji;
10. podkreśla, że długotrwałe zabezpieczenie finansowania przedsiębiorstwa stało się jednym z głównych czynników konkurencji; zwraca w tym kontekście uwagę na znaczenie międzynarodowej stabilności struktur rynku finansowego; apeluje do Komisji o dopilnowanie, by nie tworzyła zbędnych obciążeń przedsiębiorstw w ramach regulacji rynku finansowego;
11. apeluje do Komisji, aby rozważyła rozszerzenie o przedsiębiorstwa rodzinne o średniej kapitalizacji grupy beneficjentów wszystkich istniejących instrumentów dla MŚP i/lub przedsiębiorców, zwłaszcza programu COSME;
12. podkreśla, że z powodu kryzysu finansowego oraz niekorzystnego cyklu koniunkturalnego wiele funkcji przedsiębiorstw rodzinnych jest niedofinansowanych i że ważne jest, aby przedsiębiorstwa rodzinne miały otwarty i łatwy dostęp do alternatywnych źródeł finansowania;
13. wskazuje w tym kontekście na znaczenie wspierania alternatywnych form udzielania kredytów przedsiębiorstwom rodzinnym, takich jak spółdzielnie kredytowe;

Wyzwania

14. zauważa, że powodem tego, iż 35 % tych przedsiębiorstw nie inwestuje na rynkach zagranicznych, jest brak znajomości tych rynków oraz brak doświadczenia w

umiędzynarodawianiu działalności; dlatego wzywa Komisję i państwa członkowskie do udostępniania zwłaszcza mniejszym przedsiębiorstwom rodzinnym informacji o możliwościach umiędzynarodowienia działalności w portalu poświęconym umiędzynarodawianiu MŚP i za pośrednictwem Europejskiej Platformy Współpracy Kłastrów (European Cluster Collaboration Platform – ECCP) oraz do zapewnienia im dostępu do lepszej wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk, w tym możliwości umiędzynarodowienia działalności za pośrednictwem internetu; ponadto wzywa państwa członkowskie, aby w przypadkach zaplanowanego inwestowania za granicą udzielały wsparcia, np. w formie ofert informacyjnych dla przedsiębiorstw lub też gwarancji kredytowych na eksport, aby usunęły bariery w handlu i wspierały specjalistyczne kształcenie ukierunkowane na kulturę przedsiębiorczości i przedsiębiorstw rodzinnych;

15. zauważa, że większe umiędzynarodowienie przedsiębiorstw rodzinnych daje większe szanse na wzrost gospodarczy i tworzenie większej liczby miejsc pracy; apeluje zatem do Komisji i państw członkowskich o udzielanie mniejszym przedsiębiorstwom rodzinnym pomocy, aby były w stanie lepiej wykorzystywać infrastrukturę cyfrową;
16. przyznaje, że otoczenie podatkowe, prawne i administracyjne działalności przedsiębiorstw rodzinnych (i przedsiębiorstw prowadzonych przez właścicieli) określają zarówno przepisy prawa spółek, jak i prawa prywatnego;
17. zauważa, że 87 % przedsiębiorców prowadzących firmy rodzinne jest przekonanych, że jednym z kluczy do sukcesu jest utrzymanie kontroli nad przedsiębiorstwem¹; zauważa, że z komunikatu Komisji zatytułowanego „Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r.”² wynika, iż największym wyzwaniem dla przedsiębiorstw rodzinnych jest przeniesienie własności przedsiębiorstwa wraz z przeniesieniem funkcji zarządczych z jednego pokolenia na drugie;
18. zauważa, że małe i średnie przedsiębiorstwa rodzinne nieustannie stają w obliczu konieczności innowacji oraz pozyskania utalentowanych pracowników posiadających odpowiednie umiejętności; apeluje zatem do Komisji i państw członkowskich o zapewnienie środków, które zachęcą mniejsze przedsiębiorstwa rodzinne do podejmowania ryzyka na rzecz wzrostu, do szkolenia dla pracowników i korzystania z wiedzy zewnętrznej;
19. wzywa państwa członkowskie do uproszczenia procedur administracyjnych i systemów podatkowych, uwzględniając przede wszystkim szczególne wyzwania, z którymi zmagają się małe i średnie przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwa rodzinne;
20. apeluje do Komisji i państw członkowskich o podjęcie działań ukierunkowanych na rozwój cyfrowej przedsiębiorczości i umiejętności cyfrowych, aby przedsiębiorstwa rodzinne mogły w pełni korzystać z technologii cyfrowych;
21. zatem wzywa państwa członkowskie, aby usprawniły prawne warunki ramowe w

¹ Badanie dotyczące europejskich przedsiębiorstw rodzinnych (European Family Business Barometer), czerwiec 2014 r.

² COM(2012)0795

zakresie przenoszenia własności przedsiębiorstw rodzinnych oraz stworzyły szczególne instrumenty finansowe dotyczące przenoszenia własności przedsiębiorstw i tym samym zapobiegały trudnościom związanym z płynnością, aby zapewnić przetrwanie przedsiębiorstw rodzinnych i zapobiegać ich przymusowej sprzedaży; wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania specjalnych ofert kształcenia dla przedsiębiorstw rodzinnych w dziedzinie przenoszenia własności przedsiębiorstw, struktur kierowniczych, strategii właścicielskich i innowacyjnych, w szczególności w krajach, w których koncepcja przedsiębiorstwa rodzinnego ze względów historycznych nie jest jeszcze tak dobrze utrwalona, co przyczyniłoby się do ich długofalowego sukcesu, głównie pod względem przenoszenia własności;

22. podkreśla konieczność bezpośredniego powiązania przedsiębiorstw rodzinnych z działalnością edukacyjną dostarczającą im nieustannie informacji na temat opartych na aktualnym stanie wiedzy praktyk w zakresie dobrego zarządzania przedsiębiorstwem; podkreśla w tym kontekście, że przedsiębiorstwa rodzinne znacząco przyczyniają się do powodzenia reform szkolenia zawodowego i do poszerzania oferty praktyk zawodowych; stwierdza, że dobrze działające systemy kształcenia zawodowego w perspektywie długoterminowej mogą wnieść wkład w zwalczanie niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej i bezrobocia młodzieży; zwraca uwagę, że Komisja i państwa członkowskie powinny usprawnić wymianę najlepszych praktyk dotyczących tego, w jaki sposób systemy szkolenia zawodowego mogłyby stworzyć jak najlepsze otoczenie sprzyjające inwestowaniu przez przedsiębiorstwa rodzinne w praktyki zawodowe;
23. zwraca również uwagę na konieczność stawienia czoła innym wyzwaniom, przed którymi stoją przedsiębiorstwa rodzinne, takim jak trudności ze znalezieniem i zatrzymaniem wykwalifikowanych pracowników, a także na znaczenie poprawy edukacji z zakresu przedsiębiorczości oraz specjalnych szkoleń z zakresu zarządzania firmami rodzinnymi;
24. podkreśla znaczenie finansowanych przez UE programów szkoleń dla drobnych przedsiębiorców, które pozwalają właścicielom przedsiębiorstw rodzinnych dostosować swoje firmy do szybko zmieniających się warunków wynikających z coraz większej globalnej integracji gospodarczej, pojawiania się nowych technologii oraz ukierunkowania na niskoemisyjną i bardziej ekologiczną gospodarkę;
25. zwraca uwagę, że propagowanie przedsiębiorczości w szkołach i innych placówkach oświatowych ma kluczowe znaczenie dla rozbudzania ducha przedsiębiorczości; zaznacza też, że w kształceniu należy uwzględnić konkretne zagadnienia dotyczące przedsiębiorstw rodzinnych, takie jak prawo własności, dziedziczenie i zarządzanie w przedsiębiorstwie rodzinnym, jak również informacje bardziej ogólne, takie jak znaczenie innowacji jako sposobu na zmianę koncepcji przedsiębiorstwa;
26. apeluje do państw członkowskich, aby uwzględniły formalną i nieformalną pracę dorywczą i niewidoczną wykonywaną przez członków rodziny, również w przedsiębiorstwach rodzinnych, a także zachęca państwa członkowskie do stworzenia jasnych ram prawnych;
27. podkreśla, że wkład przedsiębiorstw rodzinnych w innowacje można zwiększyć,

propagując ich uczestnictwo w partnerstwach publiczno-prywatnych i klastrach, jak również stymulując ich współpracę z instytucjami badawczymi;

Perspektywy

28. wzywa Komisję, aby w kontekście lepszego stanowienia prawa przeprowadziła analizę obowiązującego prawodawstwa, które ma wpływ na przedsiębiorstwa rodzinne, w celu określenia problemów i przeszkód w rozwoju;
29. wzywa Komisję, aby zlecała opracowywanie regularnych i odpowiednio finansowanych badań, w których będzie poddawane analizie znaczenie własności przedsiębiorstwa dla jego sukcesu i przetrwania oraz wskazane zostaną szczególne wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami rodzinnymi, a także aby przedstawiła Parlamentowi Europejskiemu i państwowi członkowskim opracowaną razem z Eurostatem ogólnoeuropejską definicję „przedsiębiorstwa rodzinnego” nadającą się do zastosowania w statystyce i uwzględniającą sytuację panującą w poszczególnych państwach członkowskich; apeluje ponadto do Komisji, aby wykorzystwała istniejącą grupę zadaniową ds. danych o małych i średnich przedsiębiorstwach do zgromadzenia dostatecznej ilości danych, w tym o przedsiębiorstwach rodzinnych we wszystkich państwach członkowskich, w celu porównania sytuacji przedsiębiorstw rodzinnych oraz porównania przedsiębiorstw rodzinnych i nierodzinnych, aby propagowała informacje i wymianę przykładów know-how i najlepszych praktyk w całej UE, np. przez ustanowienie w Komisji punktu kontaktowego ds. przedsiębiorstw rodzinnych i przez jak najlepsze wykorzystywanie programów takich jak „Erasmus dla młodych przedsiębiorców”, oraz aby przewidziała bardziej ukierunkowaną pomoc;
30. wzywa Komisję do sporządzenia oceny skutków, w której sprawdzi, na ile możliwe byłoby rozszerzenie europejskiej definicji MŚP z 2003 r. polegające na dodaniu do kryteriów czysto ilościowych kryteriów jakościowych, obejmujące też własność przedsiębiorstwa z uwzględnieniem powiązania własności, kontroli i kierownictwa, fakt, że ryzyko i odpowiedzialność ponosi w całości sama rodzina, społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa, a także ogólnie aspekt osobowy prowadzenia przedsiębiorstwa, również związany z udziałem pracowników w zarządzaniu działalnością gospodarczą, oraz konsekwencje, jakie mogłoby to mieć dla przedsiębiorstwa rodzinnego, np. w przypadku pomocy państwa i kwalifikowalności takich przedsiębiorstw do wsparcia;
31. apeluje do Komisji, aby w międzyczasie w ramach oceny skutków regulacji przeprowadziła badanie możliwości wprowadzenia „testu przedsiębiorstwa rodzinnego” (dla polityki dotyczącej na przykład własności, struktury zarządzania lub prywatności) wzorowanego na teście MŚP i aby jak najszybciej wprowadziła taki test, jeżeli badanie dowiedzie, że jest to wykonalne, aby móc już zawczasu ustalić wpływ określonych aktów prawnych na przedsiębiorstwa rodzinne i tym samym ustrzec je przed niepotrzebną biurokracją i uciążliwymi utrudnieniami, ze szczególnym uwzględnieniem połączonych skutków przepisów prawa spółek i prawa prywatnego;
32. wskazuje na fakt, iż różnice dotyczące na przykład przepisów podatkowych, programów subsydiowania lub wdrażania europejskiego prawodawstwa w sąsiednich krajach mogą powodować problemy dla przedsiębiorców, takich jak przedsiębiorstwa rodzinne, w

regionach przygranicznych; z tego względu wnosi do państw członkowskich o zbadanie planowanych przepisów krajowych i planowanego sposobu wdrażania europejskiego prawodawstwa pod kątem skutków dla przedsiębiorców, takich jak przedsiębiorstwa rodzinne w regionach przygranicznych;

33. apeluje do Komisji, aby utworzyła wewnętrzną stałą grupę roboczą, która zajmie się wyłącznie potrzebami i szczególnymi aspektami przedsiębiorstw rodzinnych, będzie regularnie przedkładać sprawozdania Parlamentowi i państwom członkowskim, będzie zachęcać do wymiany najlepszych praktyk między organizacjami przedsiębiorstw rodzinnych państw członkowskich, a także będzie rozpowszechniać wytyczne oraz standardowe teksty i rozwiązania dla przedsiębiorstw rodzinnych dotyczące pokonania ich konkretnych problemów; wzywa też Komisję do określenia zadań tej grupy roboczej; apeluje też do Komisji o stworzenie punktu kompleksowej obsługi dla przedsiębiorstw, który mógłby służyć za punkt kontaktowy na szczeblu europejskim dla przedsiębiorstw rodzinnych i grup ich interesów, oraz o udzielanie pomocy w konkretnych kwestiach dotyczących w szczególności ustawodawstwa europejskiego i dostępu do funduszy UE;
34. podkreśla rolę kobiety jako przedsiębiorcy w firmach rodzinnych; apeluje do Komisji o przeprowadzenie badania dotyczącego obecności kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych w Europie oraz oceny oferowanych przez przedsiębiorstwa rodzinne możliwości wzmocnienia pozycji kobiet, zapewnienia równych szans i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; podkreśla konieczność ochrony praw kobiet do dziedziczenia w przedsiębiorstwach rodzinnych na równi z mężczyznami poprzez propagowanie kultury równouprawnienia kobiet i mężczyzn, która zwiększa rolę kobiety jako przedsiębiorcy w firmach rodzinnych, w tym na stanowiskach kierowniczych; podkreśla też, że przedsiębiorstwa rodzinne powinny przestrzegać przepisów prawnych dotyczących ubezpieczeń społecznych, składek emerytalnych oraz standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy;
35. ponownie przypomina państwom członkowskim oraz władzom regionalnym i lokalnym o znaczeniu, jakie ma dostateczne świadczenie wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, oraz o znaczeniu, jakie mają dla przedsiębiorstw zachęty podatkowe i inne rekompensaty mające pomagać kobietom i mężczyznom pracującym w przedsiębiorstwach rodzinnych jako pracownicy, samozatrudnieni lub członkowie kierownictwa w godzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym;
36. podkreśla, że potrzebne są należycie wynagradzane odrębne urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie, odpowiadające potrzebom osób zatrudnionych, samozatrudnionych i przedsiębiorców;
37. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o promowanie Europejskiej Sieci Ambasaderek Przedsiębiorczości oraz Europejskiej Sieci Mentorów dla Kobiet-Przedsiębiorców w celu zwiększenia ich roli;
38. stwierdza, że rodzinne gospodarstwa rolne, ze względu na posiadane grunty, są

wyjątkowo mocno związane z miejscem działalności; dlatego wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby utrzymanie się tych gospodarstw rodzinnych nie było zagrożone, w szczególności z powodu nadmiernej biurokracji; zwraca uwagę na ważną rolę kobiet w rodzinnych gospodarstwach rolnych i wzywa państwa członkowskie, aby wspierały środki na rzecz kształcenia i doskonalenia zawodowego kobiet-rolników w celu dalszego wzmocnienia udziału kobiet w rodzinnych gospodarstwach rolnych;

39. wzywa Komisję, aby propagowała wzmocnienie ducha przedsiębiorczości w całej UE, mając na uwadze znaczenie przedsiębiorstw rodzinnych dla gospodarki UE, i stworzyła warunki sprzyjające osiągnięciu doskonałości w przedsiębiorczości;
40. apeluje do Komisji o niezwłoczne sporządzenie komunikatu zawierającego analizę roli przedsiębiorstw rodzinnych z myślą o zwiększeniu konkurencyjności i wzroście europejskiej gospodarki do roku 2020 oraz o opracowanie planu działania zawierającego wykaz środków, które mogą wzmocnić pozycję unijnych przedsiębiorstw rodzinnych w ich otoczeniu gospodarczym, zwiększyć ich rozwój i świadomość wyzwań charakterystycznych dla przedsiębiorstw rodzinnych, którymi należy się zająć, poprawić ich konkurencyjność, perspektywy na umiędzynarodowienie działalności i potencjał tworzenie miejsc pracy;
41. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

Działania na rzecz miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i inwestycji stanowią główny priorytet wytycznych politycznych nowej Komisji Europejskiej, które przedstawił jej przewodniczący J.-C. Juncker, obejmując urząd latem 2014 r. Są ku temu uzasadnione powody, ponieważ kryzys finansowy i gospodarczy doprowadził do tego, że w całej UE około 25 milionów osób nadal pozostaje bez pracy, a liczba młodych bezrobotnych poniżej 25 lat przekracza 5 milionów. W niektórych państwach członkowskich produkt krajowy brutto (PKB) spadł w czasie kryzysu do wielkości dwucyfrowych¹.

Widoczne są już pierwsze, choć niewielkie, sukcesy bardziej restrykcyjnej polityki gospodarczej i budżetowej UE, a gospodarka europejska powoli na nowo przyspiesza. Komisja Europejska prognozowała wzrost PKB na poziomie 1,3% w roku 2015 (w porównaniu do 1,1% w roku ubiegłym) oraz 1,9% w roku 2016 (w porównaniu do 1,7% w roku ubiegłym). Jednak Europę stać na jeszcze więcej. Wiele brakuje jeszcze do wykorzystania pełni naszego potencjału. Ważne jest, aby stworzyć naszym przedsiębiorstwom korzystny klimat inwestycyjny i ogólnie wyostrzyć zmysł przedsiębiorczości w całej UE.

Decydującą rolę w pokonaniu kryzysu finansowego i gospodarczego oraz w ponownym ożywieniu gospodarki mogą odegrać w szczególności nasze przedsiębiorstwa rodzinne. Ponad 60% wszystkich europejskich przedsiębiorstw stanowią przedsiębiorstwa rodzinne, które zapewniają około 40–50% miejsc pracy w sektorze prywatnym. Do tego wniosku doszła grupa ekspertów Komisji Europejskiej już w swoim sprawozdaniu końcowym w 2009 r.

Przedsiębiorstwa rodzinne myślą z większym wyprzedzeniem niż przedsiębiorstwa nieprowadzone przez właściciela i chcą zapewnić, że przedsiębiorstwo będzie przynosiło korzyści gospodarcze również w kolejnych pokoleniach. W licznych państwach członkowskich UE istnieją przedsiębiorstwa rodzinne z długą tradycją od trzech, czterech czy pięciu pokoleń. Oczywiście należy kontynuować tę historię sukcesu. Z uwagi na swoją przeszłość wiele przedsiębiorstw rodzinnych jest wiernych miejscu swojej działalności. Przez to wnoszą one decydujący wkład w zapewnienie konkurencyjności Europy i tworzą miejsca pracy.

Mimo że przedsiębiorstwa rodzinne mają tak istotne znaczenie dla naszej gospodarki, w polityce poświęca się im niewiele uwagi. Dlatego Komisja Europejska opracowała już w 2003 r. definicję małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) na szczeblu europejskim. Idąc za tym przykładem, grupa ekspertów Komisji Europejskiej podjęła w 2009 r. próbę opracowania definicji przedsiębiorstw rodzinnych. Nie jest ona jednak prawnie wiążąca i nie jest stosowana w poszczególnych państwach członkowskich. W konsekwencji wiele przedsiębiorstw rodzinnych, których nie obejmuje już definicja MŚP, ale które pod wieloma względami nie są jednocześnie dużym koncernem, nie może korzystać z pewnych możliwości wsparcia lub z drugiej strony nie jest zwolnionych z określonych obowiązków. Prowadzi to w sposób nieunikniony do niepotrzebnej biurokracji, która stanowi duże obciążenie również, i przede wszystkim dla przedsiębiorstw rodzinnych.

¹ Estonia, Łotwa, Litwa, źródło: Komisja Europejska.

Ponadto wiele przedsiębiorstw rodzinnych stara się za wszelką cenę pozostać w ramach kryteriów MŚP określonych przez Komisję Europejską. Konsekwencje są jednoznaczne: nie zatrudnia się kolejnych pracowników, niemożliwe jest zwiększenie zysków lub obrotów, co wyklucza automatycznie dalszy rozwój.

Kolejnym problemem, który pociąga za sobą brak definicji, są trudności związane z porównaniem sytuacji we wszystkich państwach członkowskich UE. Grupa ekspertów Komisji ustaliła w 2009 r. w ramach swojego mandatu, że w całej UE istnieje ponad 90 definicji przedsiębiorstw rodzinnych. Porównanie ich cech szczególnych, trudności itp. jest w związku z tym niemożliwe.

Jednak wcześniej czy później wszystkie przedsiębiorstwa rodzinne stają przed jednym z głównych wyzwań, a mianowicie przed pytaniem: kto przejmie kierowanie przedsiębiorstwem. Każdego roku dochodzi w całej Europie do przeniesienia własności około 450 000 przedsiębiorstw, w których zatrudnionych są z kolei łącznie mniej więcej 2 miliony osób. Szacuje się, że – z uwagi na liczne utrudnienia związane z przeniesieniem własności takich przedsiębiorstw – każdego roku do 150 000 przedsiębiorstw musi zamknąć działalność, a około 600 000 miejsc pracy ulega likwidacji¹. Aby zapobiec takiej utracie miejsc pracy, konieczne jest określenie w polityce właściwych warunków ramowych. Przenoszenie własności przedsiębiorstw w rodzinie utrudniają przede wszystkim uregulowania krajowe w zakresie podatków od spadków i darowizn oraz opodatkowania przedsiębiorstw. Wielu przedsiębiorców prowadzących firmę rodzinną decyduje się na rozwiązanie w postaci fundacji lub „zakupu” dyrektorów spoza rodziny. W takim przypadku rodzina musi jednak oddać znaczną część kontroli nad przedsiębiorstwem. Natomiast z perspektywy przedsiębiorstw jednym z kluczy do sukcesu jest jej utrzymanie.

Od zakończenia prac grupy ekspertów Komisji ds. przedsiębiorstw rodzinnych minęło ponad 6 lat. Dlatego jest już najwyższy czas, by ponownie skupić uwagę na tej ważnej grupie przedsiębiorstw. Potrzebujemy pilnie więcej danych, liczb i faktów z poszczególnych państw członkowskich, aby móc lepiej zrozumieć problemy przedsiębiorstw rodzinnych i stojące przed nimi wyzwania oraz propagować wymianę najlepszych praktyk. Raczej nieprawdopodobne jest, aby potrzebne nam były na szczeblu europejskim konkretne regulacje ustawodawcze (poza krajowymi uregulowaniami kwestii podatkowych). O wiele bardziej chodzi o to, by w polityce zwrócić uwagę na tę ważną grupę przedsiębiorców i udzielać wsparcia tam, gdzie jest ono niezbędne. Punktem wyjścia mogłoby być na przykład (tymczasowe) wprowadzenie „testu przedsiębiorstwa rodzinnego” przeprowadzanego w ramach oceny skutków regulacji, aby móc ustalić, czy planowane zmiany w prawie Unii mają wpływ na przedsiębiorstwa rodzinne i ich struktury, a jeśli tak, to jaki.

¹ Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r., COM(2012)0795

11.5.2015

OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

dla Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii

w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie
(2014/2210(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Marita Ulvskog

WSKAZÓWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że „rodzina” obejmuje pokrewieństwo do czwartego stopnia oraz że za członków rodziny uznaje się też krewnych, którzy nie zamieszkują razem, małżonków w separacji oraz partnerów pozostających w nieformalnym związku;
- B. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne mogą też przybierać postać korporacji i że praca w przedsiębiorstwie rodzinnym nie jest nieodpłatna;
- C. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne stanowią ponad 60% wszystkich europejskich przedsiębiorstw i zapewniają od 40% do 50% ogółu miejsc pracy oraz że mają one różną wielkość, co naraża je na odmienne trudności i problemy; mając na uwadze, że znaczna większość przedsiębiorstw rodzinnych to MŚP, które zapewniają pracę dwóm trzecim zatrudnionych w Unii Europejskiej oraz tworzą 85 % nowych miejsc pracy w Europie; mając na uwadze, że nowe firmy tworzą średnio dwa nowe miejsca pracy, a rozwój istniejących firm tworzy około pięciu nowych miejsc pracy;
- D. mając na uwadze, że większość rodzinnych przedsiębiorstw to MŚP oraz że głównym elementem uwzględnianym przy definiowaniu przedsiębiorstwa rodzinnego powinna być wielkość takiego przedsiębiorstwa;
- E. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne odgrywają podstawową rolę w zagospodarowaniu terenu, jeśli chodzi o zatrudnienie i organizację terytorialną;
- F. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne częściej kierują się długoterminową strategią i wnoszą istotny wkład w gospodarkę, zapewniając długoterminową stabilność z

uwagi na ich odpowiedzialność społeczną, wysoki stopień zaangażowania właścicieli, szczególnie rodzaj zaangażowania na rzecz społeczności lokalnej i regionalnej oraz gospodarki, i solidne wartości zakorzenione w europejskiej tradycji rzetelności kupieckiej, oraz mając na uwadze, że zwykle, choć odczuwają poważne skutki kryzysu gospodarczego, stawiają im czoła bardziej zdecydowanie, a zatem mają tendencję do wolniejszego zwalniania pracowników; mając na uwadze, że w związku z tym Unia Europejska popiera inicjatywy, takie jak tzw. pakty rodzinne; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne wnoszą istotny wkład w zapobieganie wyludnianiu się obszarów wiejskich, a w wielu przypadkach stanowią jedyne źródło zatrudnienia w najbardziej zapóźnionych pod względem rozwoju regionach Europy, zwłaszcza w regionach mniej uprzemysłowionych;

- G. mając na uwadze, że należy zintensyfikować na szczeblu UE działania wspierające przedsiębiorczość i zakładanie nowych firm, a w działaniach tych należy w większym stopniu uwzględnić wsparcie na rzecz długoterminowego funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych;
- H. mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma poprawa sytuacji prawnej w kwestii dziedziczenia (przekazania firmy członkowi rodziny), szczególnie jeżeli chodzi o zakres i skalę różnych podejść do kwestii spadkowych oraz podatków od majątku, mając na względzie, że w UE co roku przenosi się własność 480 000 firm, co ma wpływ na ponad 2 miliony miejsc pracy; mając na uwadze, że z uwagi na liczne utrudnienia związane z przeniesieniem własności takich przedsiębiorstw szacuje się, że każdego roku 150 000 przedsiębiorstw musi zamknąć działalność, co powoduje likwidację 600 000 miejsc pracy¹;
- I. mając na uwadze, że podatki od spadków stanowią poważny problem szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw rodzinnych, zmuszający niektóre z nich do ograniczenia działalności lub likwidacji;
- J. mając na uwadze, że wspólna europejska definicja przedsiębiorstwa rodzinnego jest niezbędna nie tylko po to, aby poprawić jakość gromadzonych danych statystycznych dotyczących wyników tego sektora, ale również po to, aby decydenci lepiej uwzględniali potrzeby przedsiębiorstw rodzinnych oraz społeczeństwa;
- K. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne gwarantują przekazanie wiedzy fachowej i umiejętności oraz że w niektórych regionach odgrywają one ważną rolę jako nośnik więzi społecznych;
- L. mając na uwadze, że rodzinne gospodarstwa rolne są przedsiębiorstwami rodzinnymi, które stanowią model sukcesu, ponieważ wcielają w życie zasadę zrównoważonej ze środowiskowego i społecznego punktu widzenia gospodarki o obiegu zamkniętym;
- M. mając na uwadze, że kształcenie w zakresie przedsiębiorczości może wnieść istotny wkład w poprawę perspektyw zatrudnienia ludzi młodych, gdyż to oni częściej zakładają własne firmy, a ich firmy zwykle są bardziej innowacyjne i odnoszą większe sukcesy niż firmy

¹ Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r., COM(2012)0795

kierowane przez osoby, które nie uczyły się przedsiębiorczości; mając na uwadze, że są oni również w mniejszym stopniu zagrożeni bezrobociem i częściej posiadają stałą pracę na lepszych i lepiej płatnych stanowiskach;

- N. mając na uwadze, że model przedsiębiorstwa rodzinnego jest w nierównym stopniu rozpowszechniony w państwach członkowskich; mając na uwadze, że znaczna część przedsiębiorstw rodzinnych w Europie ma charakter międzynarodowy i prowadzi działalność w różnych państwach członkowskich;
1. zauważa, że w UE istnieje ponad 90 definicji „przedsiębiorstwa rodzinnego”; z zadowoleniem przyjmuje prace prowadzone w celu stworzenia unijnej definicji „przedsiębiorstwa rodzinnego” i apeluje o dalsze wysiłki na rzecz opracowania oficjalnej definicji, uwzględniającej prawo spółek, specyficzne warunki w poszczególnych państwach członkowskich oraz pomaganie w zagwarantowaniu praw socjalnych, zabezpieczenia społecznego, uprawnień emerytalnych, zasady współzarządzania oraz bezpieczeństwo i higienę pracy; podkreśla, że prosta i jasna definicja, łatwa do stosowania i porównywania między krajami, pomogłaby lepiej zrozumieć to zjawisko oraz wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami rodzinnymi, uzyskać jasny obraz ich wkładu społecznego i wprowadzić konkretne i skuteczne działania;
 2. wzywa Komisję do kontynuacji prac nad stworzeniem wspólnej unijnej definicji „przedsiębiorstwa rodzinnego” poprzez przeprowadzenie oceny skutków ewentualnego przeglądu europejskiej definicji MŚP, uznanie wielkości przedsiębiorstwa rodzinnego za jeden z najważniejszych elementów, mając na względzie fakt, że podejście regulacyjne oparte na zasadzie jednego rozwiązania dla wszystkich nie jest w sposób wystarczający zaspokoić różnorodnych potrzeb przedsiębiorstw rodzinnych, zwłaszcza jeżeli chodzi o kwestie podatkowe i dostęp do finansowania, poprzez sporządzenie listy wspólnych wskaźników, na podstawie których można będzie scharakteryzować przedsiębiorstwa rodzinne i które powinny umożliwić tworzenie statystyk dotyczących roli przedsiębiorstw rodzinnych w obszarze zatrudnienia, w celu lepszego zrozumienia kwestii własności oraz opracowania lepszych strategii politycznych ułatwiających przedsiębiorstwom rodzinnym dostęp do rynku i finansowania; definicja powinna być prosta, jasna i łatwa w stosowaniu we wszystkich państwach członkowskich;
 3. wzywa osoby pracujące nad unijną definicją „przedsiębiorstwa rodzinnego” do zadbania o to, by ta definicja uwzględniała różnorodność rodzin w społeczeństwach UE oraz by nie dyskryminowała pewnych form rodziny i nie ograniczała się do koncepcji rodziny składającej się z mężczyzny, kobiety i ich biologicznych dzieci;
 4. wzywa państwa członkowskie, aby mając na uwadze fakt, że własność jest podstawową kwestią dla przedsiębiorstw rodzinnych, rozważyły wprowadzenie zmian w przepisach podatkowych i przepisach prawa spółek, które pozwolą na efektywniejsze i sprawniejsze przeniesienie własności i utrzymanie firmy w ramach rodziny; sugeruje, aby dzielić się dobrymi praktykami i je popularyzować, przez obniżenie podatków od spadków i darowizn, wprowadzenie przepisów podatkowych pozwalających na korzystniejsze traktowanie zysków reinwestowanych w porównaniu do zysków wykorzystywanych do finansowania długu, a także propagowanie wykorzystania udziałów bez prawa głosu jako sposobu poprawy dostępu do finansowania bez utraty kontroli nad przedsiębiorstwem;

5. stwierdza, że przekazanie własności przedsiębiorstwa w ramach rodziny stanowi często przekazanie kapitału społecznego i kulturalnego, a także wiedzy gromadzonej z pokolenia na pokolenie, i że należy je chronić i wspierać; podkreśla jednak, że według danych z 2011 r. co roku około 450 000 firm w UE poszukuje nowych właścicieli, co ma wpływ na około 2 miliony pracowników; zwraca uwagę, że nieefektywne przenoszenie własności przedsiębiorstw grozi co roku upadkiem 150 000 firm i likwidacją 600 000 miejsc pracy; podkreśla, że dobra praktyka w zakresie terminowego ogłaszania planowanego przeniesienia własności przedsiębiorstwa ma kluczowe znaczenie w tym względzie; wykup pracowniczy może również stanowić jedno z możliwych rozwiązań problemu przeniesienia własności europejskich MŚP; podkreśla, że odpowiednio zaprojektowane długoterminowe modele partycypacji finansowej pracowników (PFP) mogą również przyczynić się do utrzymania tych małych firm oraz do wzmocnienia gospodarek regionalnych i zwiększenia zatrudnienia w całej UE;
6. wzywa właściwe organy na szczeblu państw członkowskich do wspierania przedsiębiorczości i propagowania projektów „miniprzsiębiorstw” w szkołach, mając na względzie ogromny potencjał przedsiębiorstw rodzinnych w zakresie tworzenia miejsc pracy; mając na uwadze, że ponieważ przedsiębiorstwa rodzinne mają największy potencjał przedsiębiorczości i są naturalnymi inkubatorami dla przyszłych przedsiębiorców, istnieje coraz pilniejsza potrzeba zwiększenia ich innowacyjności i postępów; podkreśla ponadto, że w celu profesjonalizowania zarządzania firmami rodzinnymi konieczne jest wsparcie kształcenia w zakresie przedsiębiorczości zarówno dla nowo powstających, jak i istniejących firm rodzinnych, jak również zachęcanie do innowacji i postępu, szczególnie na szczeblu zarządczym, w tym do szkoleń z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, planowania kariery zawodowej i umiejętności zarządczych, które ułatwią przyciąganie i zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników;
7. stwierdza z zaniepokojeniem, że kryzys finansowy i będąca jego skutkiem recesja szczególnie dotknęły europejskie mikroprzedsiębiorstwa i MŚP, z których wiele jest przedsiębiorstwami rodzinnymi, oraz podkreśla znaczenie pomocy UE w powrocie na ścieżkę wzrostu gospodarczego dzięki wspieraniu tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, a także znaczenie wspierania korzystnych ram regulacyjnych, zwłaszcza jeśli chodzi o dostęp do finansowania, podatki i kompleksową ochronę socjalną wszystkich podmiotów w strukturach MŚP; podkreśla, że dobrze ukierunkowane wsparcie dla zdrowej restrukturyzacji może mieć bardzo pozytywne skutki, jeżeli chodzi o utrzymanie miejsc pracy i podkreśla ponadto znaczenie uproszczenia procedur administracyjnych dla przedsiębiorstw rodzinnych, w tym przez wykorzystanie punktów kompleksowej obsługi; podkreśla potencjał MŚP w nowych i rozwijających się sektorach, takich jak gospodarka o obiegu zamkniętym; podkreśla, że ponieważ przekazywanie przedsiębiorstwa z pokolenia na pokolenie jest podstawowym wyzwaniem stojącym przed przedsiębiorstwami rodzinnymi, podkreśla znaczenie usprawnienia przez państwa członkowskie ram prawnych regulujących przenoszenie własności, aby uniknąć problemów z płynnością, zapobiegać przymusowej sprzedaży i zagwarantować przetrwanie przedsiębiorstw rodzinnych; jednocześnie podkreśla, że ramy prawne nie mogą zezwalać na żadne ograniczenie praw pracowniczych, zwłaszcza socjalnych;
8. aby wspierać rentowność i prosperowanie przedsiębiorstw rodzinnych będących istotnym gwarantem zatrudnienia wzywa Komisję i państwa członkowskie do lepszego

informowania tych przedsiębiorców o możliwościach rozwoju międzynarodowego oraz do czuwania nad poprawą wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, w szczególności dzięki programowi EURES, przez wspieranie mobilności transgranicznej na rynkach pracy; podkreśla znaczenie służby EURES-T jeżeli chodzi o doradztwo na temat możliwości mobilności zawodowej w regionie przygranicznym oraz pomoc pracownikom przygranicznym w radzeniu sobie z problemami prawnymi, administracyjnymi i podatkowymi związanymi z mobilnością pracowników;

9. zwraca również uwagę na konieczność stawienia czoła innym wyzwaniom, przed którymi stoją przedsiębiorstwa rodzinne, takim jak trudności ze znalezieniem i zatrzymaniem wykwalifikowanych pracowników, a także na znaczenie poprawy edukacji z zakresu przedsiębiorczości oraz specjalnych szkoleń z zakresu zarządzania firmami rodzinnymi;
10. zwraca uwagę, że rodzinne gospodarstwa rolne odgrywają istotną rolę na obszarach wiejskich wielu państw członkowskich i wzywa państwa członkowskie do wsparcia specjalnych szkoleń biznesowych dla rolników; w związku z tym apeluje w szczególności o wspieranie projektów szkoleniowych dla młodych przedsiębiorców, którzy prowadzą rodzinne gospodarstwa rolne, w celu zwiększenia ich zaangażowania w organizacje rolnicze i regionalne;
11. wzywa Komisję do podjęcia działań ułatwiających i wspierających długotrwałe funkcjonowanie przedsiębiorstw rodzinnych oraz do położenia większego nacisku na zapewnienie wsparcia i stworzenie wytycznych w celu ułatwienia przekazywania własności i dziedziczenia przedsiębiorstw rodzinnych;
12. podkreśla, że przedsiębiorstwa rodzinne – ze względu na połączenie elementów rodzinnych, własnościowych i biznesowych – mają pewne cechy charakterystyczne, które powinny zostać uwzględnione; podkreśla zarazem konieczność zajęcia się kwestiami dotyczącymi prawa pracy, polityki społecznej i praw socjalnych, takimi jak poprawa równowagi płci w zarządach spółek, przepisy dotyczące godzenia życia rodzinnego i zawodowego oraz partycypacja finansowa pracowników, w sposób uczciwy i odpowiedzialny pod względem społecznym;
13. apeluje do państw członkowskich o znalezienie praktycznych i akceptowalnych rozwiązań dotyczących podatków od spadków w przypadku przedsiębiorstw rodzinnych w celu zadbania o to, by podatki te nie prowadziły do kłopotów z płynnością przedsiębiorstw lub by nie wpływały niekorzystnie na liczbę pracowników oraz na zrównoważony rozwój firmy w kontekście odpowiedzialności wobec następnych pokoleń;
14. apeluje do Komisji, by wciąż dążyła do poprawy wdrożenia już istniejących zaleceń UE¹ a dotyczących uproszczenia ram podatkowych i regulacyjnych w celu poprawy otoczenia prawnego w kwestii dziedziczenia;
15. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszego wspierania wymiany najlepszych praktyk, szczególnie w obszarze regulacji, w celu ułatwienia przenoszenia własności

¹ Zalecenie z 1994 r., komunikat z 1998 r. oraz forum z Lille, przewodnik dobrych praktyk z 2003 r., komunikat Komisji z 2006 r. pt. „Ciągłość poprzez nowy początek”.

przedsiębiorstw rodzinnych;

16. uważa, że należy wspierać dopuszczanie profesjonalnych menedżerów zewnętrznych w celu poprawy zarządzania przedsiębiorstwem rodzinnym;
17. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zachęcania do partycypacji finansowej pracowników, mając na względzie, że takie rozwiązanie cieszy się coraz większym uznaniem obywateli z uwagi na kryzys finansowy i gospodarczy;
18. wzywa Komisję do aktywnego wspierania równouprawnienia płci w kontekście przedsiębiorstw rodzinnych w odniesieniu do przedsiębiorczości, umiejętności, przywództwa, przenoszenia własności i dziedziczenia; w tym celu apeluje, aby wykorzystując istniejące struktury administracyjne na szczeblu państw członkowskich wspierać tworzenie punktów kompleksowej obsługi dla kobiet-przedsiębiorców; apeluje również o lepszy dostęp do możliwości opieki na dziećmi dla matek prowadzących działalność gospodarczą;
19. zwraca uwagę Komisji na fakt, że większość przedsiębiorstw rodzinnych to MŚP oraz że stosowanie zasady „najpierw myśl na małą skalę” ma kluczowe znaczenie, aby lepiej dopasować prawodawstwo UE do sytuacji i potrzeb tych przedsiębiorstw i umożliwić im korzystanie z programów finansowania i zredukować biurokrację;
20. zwraca uwagę Komisji na konieczność zapewnienia równych szans pod względem warunków konkurencji wszystkim przedsiębiorstwom działającym w UE, szanując i wspierając jednocześnie wyjątkowy charakter przedsiębiorstw rodzinnych;
21. podkreśla, że przedsiębiorstwa rodzinne są również odpowiedzialne za organizację odpowiednich szkoleń i umożliwienie porównywalnych praktyk zawodowych oraz mają obowiązek promowania doskonalenia zawodowego pracowników w swoich przedsiębiorstwach, aby zapobiec niedoborom wykwalifikowanej siły roboczej i promować uczenie się przez całe życie;
22. podkreśla znaczenie finansowanych przez UE programów szkoleń dla drobnych przedsiębiorców, które pozwalają właścicielom przedsiębiorstw rodzinnych dostosować swoje firmy do szybko zmieniających się warunków wynikających z coraz większej globalnej integracji gospodarczej, pojawiania się nowych technologii oraz ukierunkowania na niskoemisyjną i bardziej ekologiczną gospodarkę;
23. wzywa Komisję do opracowania europejskiej pozaustawodawczej strategii na rzecz rodzin, która w pełni uwzględni rolę rodziców w przedsiębiorstwach rodzinnych, w tym znaczenie społeczne i gospodarcze matek prowadzących działalność gospodarczą, a także ich szczególny wkład we wdrażanie zasad dotyczących sprawiedliwego zarządzania, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz nowej, zrównoważonej kultury pracy;
24. wzywa Komisję do powołania w ramach DG ds. Przedsiębiorstw specjalnego działu, którego zadaniem będzie wspieranie i informowanie przedsiębiorstw rodzinnych, w tym do utworzenia punktu kompleksowej obsługi w każdym państwie członkowskim, którego zadaniem będzie pomoc w dostępie do unijnego finansowania oraz wsparcie biznesowe;

25. wzywa Komisję, aby w zaleceniach dla państw członkowskich przygotowywanych w ramach semestru europejskiego zawarła zalecenie dotyczące tego, w jaki sposób stworzyć sprawiedliwe warunki sprzyjające przedsiębiorstwom rodzinnym, w szczególności w obszarze podatków, przenoszenia własności przedsiębiorstw oraz edukacji w zakresie przedsiębiorczości;
26. wzywa Komisję do aktywnego propagowania i rozpowszechniania w całej UE informacji o modelu przedsiębiorstwa rodzinnego, na przykład przez stworzenie punktu kontaktowego dla przedsiębiorstw rodzinnych w Komisji oraz sprzyjanie transferowi know-how i najlepszych praktyk między państwami członkowskimi, a także jak najlepsze wykorzystanie takich programów jak „Erasmus dla młodych przedsiębiorców”;
27. zachęca państwa członkowskie do zapewnienia jasnych ram prawnych dotyczących formalnego i nieformalnego okazjonalnego zatrudniania członków rodziny;
28. zachęca państwa członkowskie do zapewnienia właścicielom przedsiębiorstw rodzinnych i pracownikom możliwości korzystania z podobnych systemów ochrony socjalnej, co będzie stanowić bodziec do przenoszenia własności firm rodzinnych.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

| | |
|---|---|
| Data przyjęcia | 7.5.2015 |
| Wynik głosowania końcowego | +: 24 -: 20 0: 3 |
| Posłowie obecni podczas głosowania końcowego | Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Elisabeth Morin-Chartier, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Ulla Tørnæs, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber |
| Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego | Georges Bach, Heinz K. Becker, Karima Delli, Tania González Peñas, Marju Lauristin, Helga Stevens, Ivo Vajgl, Tom Vandenkendelaere |
| Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego | Andrea Cozzolino, Rosa D'Amato |

3.3.2015

OPINIA KOMISJI PRAW KOBIEC I RÓWNOUPRAWNIECIA

dla Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii

w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie
(2014/2210(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Daniela Aiuto

WSKAZÓWKI

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że obecność kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych staje się coraz bardziej widoczna, a kobiety są grupą stanowiącą ważne zasoby ze względu na wysoki poziom wykształcenia i udowodnioną zdolność do zarządzania przy określaniu strategii, podejmowaniu decyzji, kierowaniu przedsiębiorstwami i poszukiwaniu odpowiednich rozwiązań dla pojawiających się problemów;
- B. mając jednak na uwadze, że dostępnych jest niewiele danych dotyczących zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych z uwagi na to, że samo pojęcie przedsiębiorstwa rodzinnego jest słabo udokumentowane;
- C. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne, niezależne przedsiębiorstwa prowadzone rodzinnie oraz nowo powstałe przedsiębiorstwa tego rodzaju oferują kobietom istotne możliwości w zakresie kariery i rozwoju osobistego, chociaż fakt ten nie jest powszechnie uznawany ze względu na brak kobiecych modeli do naśladowania;
- D. mając na uwadze, że kobiety napotykają znaczące przeszkody w ramach swojej aktywności w przedsiębiorstwach rodzinnych oraz spotykają się z segregacją pionową i poziomą, pomimo wysokiego poziomu wykształcenia kobiet, które stanowią 60 % absolwentów uczelni wyższych;
- E. mając na uwadze, że problem ten wynika z faktu, że społeczeństwo w wielu państwach przesiąknięte jest kulturą męskiej dominacji we wszystkich dziedzinach życia, nie tylko w miejscu pracy;

- F. mając na uwadze, że rodzinne gospodarstwa rolne stanowią model sukcesu, ponieważ wcielają w życie zasadę zrównoważonej ze środowiskowego i społecznego punktu widzenia gospodarki o obiegu zamkniętym, a przy tym kobiety jako szefowie przyczyniają się do myślenia z punktu widzenia przedsiębiorczości;
- G. mając na uwadze, że kobiety w UE zarabiają średnio 16 % na godzinę mniej niż mężczyźni, że niewiele kobiet zajmuje stanowiska kierownicze i stanowiska wysokiego szczebla oraz że nie stosuje się wobec kobiet i mężczyzn tych samych metod pracy ani systemów wynagrodzenia, co utrudnia kobietom finansowe uniezależnienie, pełny udział w rynku pracy i godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym;
- H. mając na uwadze, że kobiety często pełnią niewidzialną rolę lub są figurantami i nie spotykają się z należyтым uznaniem w postaci odpowiedniego stanowiska i wynagrodzenia, co ma znaczny wpływ na świadczenia z ubezpieczenia społecznego, świadczenia emerytalne i socjalne, a także pod kątem uznawania ich umiejętności, jak wynika z danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń i świadczeń emerytalnych ze względu na płeć¹;
- I. mając na uwadze, że w wielu państwach europejskich kobiety muszą często pełnić rolę figuranta z powodów podatkowych lub z uwagi na przeszkody prawne, które uniemożliwiają przedsiębiorcy-mężczyźni objęcie stanowiska w przedsiębiorstwie lub przejęcie go na własność;
- J. mając na uwadze, że kobiety mają trudności z przejmowaniem przedsiębiorstw rodzinnych, ponieważ w tym względzie uprzywilejowany jest potomek płci męskiej, a córki są bardzo często wykluczane w ramach sukcesji;
- K. mając na uwadze, że matki, które chcą jednocześnie być przedsiębiorcami, muszą w niektórych przypadkach marginalizować swoją rolę matki, a często nawet rezygnować z macierzyństwa, aby zająć się przedsiębiorstwem;
- L. mając na uwadze, że około 60% wszystkich przedsiębiorstw europejskich to firmy rodzinne;
- M. mając na uwadze, że zapewnienie kierowania sprawami rodzinnymi w kompetentny sposób w ujęciu wielopokoleniowym jest jedną z głównych trosk przedsiębiorstw rodzinnych oraz mając na uwadze, że stereotypy dotyczące płci sprawiają, że to synowie mają przed córkami pierwszeństwo w dziedziczeniu firm rodzinnych;
- N. uznając istotną rolę wzorcową prawidłowo funkcjonującego zarządzania przedsiębiorstwem rodzinnym oraz jego znaczenie dla trwałości gospodarki europejskiej, a także społecznej gospodarki rynkowej w Europie;
1. zaleca, by poprawić stosowanie i wprowadzanie środków mających na celu zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans i równego traktowania w kwestiach zatrudnienia i pracy oraz pozytywnych środków promujących udział niedostatecznie reprezentowanej płci, aby zapobiegać segregacji poziomej i pionowej i dyskryminacji w przydziale

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_pl.pdf

stanowisk (niewidoczność i figuranci), szczególnie na poziomie stanowisk menedżerskich, kierowniczych i zarządczych, zapewniając mężczyznom i kobietom takie same możliwości, uprawnienia socjalne, dostęp do opieki zdrowotnej, wynagrodzenia oraz emerytury i renty;

2. podkreśla konieczność zapewnienia uznawania kompetencji zdobytych przez kobiety w przedsiębiorstwach rodzinnych w celu sprzyjania ich karierze zawodowej w innego rodzaju przedsiębiorstwach;
3. wzywa do przyjęcia jednoznacznej definicji przedsiębiorstwa rodzinnego we wszystkich państwach członkowskich, co stanowić będzie solidną podstawę kariery dla obydwu płci, jak zalecono w sprawozdaniu końcowym europejskiej grupy eksperckiej pt. „Overview of Family-Business-Relevant Issues” („Przegląd kwestii związanych z przedsiębiorstwami rodzinnymi”) z 2009 r.;
4. podkreśla konieczność zabezpieczenia kobietom w przedsiębiorstwach rodzinnych praw do sukcesji na równi z mężczyznami poprzez propagowanie kultury równouprawnienia kobiet i mężczyzn, która uwypukla rolę kobiety jako przedsiębiorcy w firmach rodzinnych na stanowiskach menażerskich, kierowniczych i zarządczych, a także stworzenia warunków, w których kobiety-przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa rodzinne mogą się rozwijać i w których duch przedsiębiorczości jest nagradzany;
5. zwraca się do Komisji Europejskiej i do państw członkowskich o promowanie Europejskiej Sieci Ambasadek Przedsiębiorczości oraz Europejskiej Sieci Mentorów dla Kobiet-Przedsiębiorców w celu zwiększenia ich widoczności;
6. zwraca uwagę na ważną rolę kobiet w rodzinnych gospodarstwach rolnych i wzywa państwa członkowskie, aby wspierały środki na rzecz kształcenia i doksztalcania zawodowego kobiet-rolników, w celu dalszego wzmocnienia udziału kobiet w rolniczych gospodarstwach rolnych; w związku z tym apeluje o wspieranie szczególnie projektów szkoleniowych dla kobiet-szefów rodzinnych gospodarstw rolnych w celu zwiększenia profesjonalnego uczestnictwa kobiet w gremiach rolniczych i regionalnych;
7. podkreśla, iż należy zapewnić jak najlepsze warunki pracy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy;
8. zaleca propagowanie modelu matki-przedsiębiorcy w celu zapewnienia prawa do macierzyństwa i przyznania ułatwień ekonomicznych, aby godzić życie rodzinne z życiem przedsiębiorstwa; apeluje o przyjęcie środków w celu wsparcia zatrudnienia w przedsiębiorstwach rodzinnych i usług opieki nad dziećmi w gospodarstwach domowych, tak by umożliwić kobietom-przedsiębiorcom pogodzenie pracy i życia rodzinnego;
9. podkreśla, że oferowanie kobietom większych możliwości w przedsiębiorstwach rodzinnych będzie korzystne zarówno dla kobiet, jak i dla przedsiębiorstw;
10. wzywa do przyjęcia wszelkich możliwych środków na rzecz zapobiegania nadużyciom, zmuszaniu, szantażowi i/lub podległości i przemocy wobec kobiet w miejscu pracy oraz na rzecz karania takich zachowań, przypominając, że również wykluczanie i dyskryminacja stanowią rodzaj przemocy psychicznej i psychologicznej obok

przypadków przemocy fizycznej;

11. ponownie przypomina państwom członkowskim oraz władzom regionalnym i lokalnym o znaczeniu, jakie ma dostateczne świadczenie wysokiej jakości i przystępnych w cenie usług opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, oraz o znaczeniu, jakie mają dla przedsiębiorstw zachęty fiskalne oraz inne rekompensaty mające pomagać kobietom i mężczyznom pracującym w przedsiębiorstwach rodzinnych jako pracownicy zatrudnieni, samozatrudnieni lub członkowie kierownictwa w godzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym;
12. wzywa Komisję do rozpoczęcia badania i analizy danych statystycznych dotyczących obecności kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych w Europie;
13. podkreśla, że potrzebne są należycie wynagradzane odrębne urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie, odpowiadające potrzebom osób zatrudnionych, samozatrudnionych i przedsiębiorców;
14. zaleca Unii Europejskiej oraz państwom członkowskim, aby zawsze przy stanowieniu prawa w dziedzinie przedsiębiorstw rodzinnych, w szczególności w kontekście dyrektywy w sprawie kobiet w zarządach, brały pod uwagę równość szans mężczyzn i kobiet oraz aby rozważyły możliwość wprowadzenia pozytywnych środków mających na celu zwiększenie udziału niedostatecznie reprezentowanej płci, a także wspieranie dostępu kobiet do szkoleń zawodowych;
15. podkreśla, że likwidacja wszystkich nierówności między mężczyznami a kobietami pracującymi w przedsiębiorstwach rodzinnych przyniosłaby korzyści gospodarce i społeczeństwu w ujęciu ogólnym; przypomina, że głównym celem strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 jest zwiększenie stopy zatrudnienia kobiet do 75 %, co jest celem wyznaczonym w strategii Europa 2020, i objęcie nią tych grup kobiet, wśród których stopa zatrudnienia jest najniższa;
16. podkreśla potrzebę ustanowienia ram wsparcia dla kobiet będących właścicielkami przedsiębiorstw rodzinnych i kierujących nimi, aby zwiększyć ich wiarę w siebie i samodzielność;
17. podkreśla, że przedsiębiorstwa rodzinne muszą przestrzegać zasady równego traktowania i równych szans dla kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem i podejmowania decyzji oraz że w tym celu powinny one przyjąć środki mające na celu zapobieganie wszelkiego rodzaju dyskryminacji i propagowanie równości płci;
18. podkreśla potrzebę przedstawienia konkretnych propozycji mających na celu godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym oraz zachęcających także do bardziej zrównoważonego podziału obowiązków zawodowych, rodzinnych i społecznych między kobietami a mężczyznami, szczególnie w dziedzinie opieki nad osobami niesamodzielnymi i dziećmi; zauważa, że poprawa dostępności świetlic i żłobków zależy nie tylko od polityki publicznej w zakresie tworzenia infrastruktury, ale także od zachęcania przedsiębiorstw do proponowania takich rozwiązań; zauważa, że stosowanie elastycznych godzin pracy, elastycznej organizacji pracy, jak również niepełnego

wymiaru czasu pracy może być jednym ze sposobów osiągnięcia większej harmonii w godzeniu życia zawodowego z prywatnym;

19. zwraca się do Rady o możliwie najszybsze osiągnięcie porozumienia i przyjęcie dyrektywy w sprawie poprawy równowagi reprezentacji płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, tak aby w zarządach wszystkich przedsiębiorstw notowanych na giełdzie, w tym przedsiębiorstw rodzinnych, odsetek kobiet wynosił 40 %.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

| | |
|---|--|
| Data przyjęcia | 26.2.2015 |
| Wynik głosowania końcowego | + : 21 - : 3 0 : 3 |
| Posłowie obecni podczas głosowania końcowego | Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská |
| Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego | Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella |
| Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego | Rosa D'Amato, José Inácio Faria |

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

| | |
|---|---|
| Data przyjęcia | 16.6.2015 |
| Wynik głosowania końcowego | +: 48 -: 5 0: 5 |
| Posłowie obecni podczas głosowania końcowego | Zigmantas Balčytis, Bendt Bendtsen, Reinhard Bütikofer, Jerzy Buzek, Philippe De Backer, Pilar del Castillo Vera, Christian Ehler, Fredrick Federley, Ashley Fox, Adam Gierek, Theresa Griffin, Marek Józef Gróbarczyk, András Gyürk, Roger Helmer, Eva Kaili, Barbara Kappel, Krišjānis Kariņš, Seán Kelly, Jeppe Kofod, Miapetra Kumpula-Natri, Janusz Lewandowski, Ernest Maragall, Edouard Martin, Nadine Morano, Dan Nica, Aldo Patriciello, Morten Helveg Petersen, Miroslav Poche, Miloslav Ransdorf, Michel Reimon, Herbert Reul, Paul Rübig, Algirdas Saudargas, Dario Tamburrano, Patrizia Toia, Evžen Tošenovský, Miguel Urbán Crespo, Vladimir Urutchev, Kathleen Van Brempt, Martina Werner, Flavio Zanonato |
| Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego | Michał Boni, David Coburn, Miriam Dalli, João Ferreira, Gerben-Jan Gerbrandy, Françoise Grossetête, Janusz Korwin-Mikke, Constanze Krehl, Olle Ludvigsson, Piernicola Pedicini, Sofia Sakorafa, Maria Spyrali, Indrek Tarand, Mihai Țurcanu, Anneleen Van Bossuyt |
| Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego | Marietje Schaake, Bart Staes |