



EVROPSKI PARLAMENT

2014 - 2019

---

*Dokument zasedanja*

---

**A8-0223/2015**

30.6.2015

# **POROČILO**

o družinskih podjetjih v Evropi  
(2014/2210(INI))

Odbor za industrijo, raziskave in energetiko

Poročevalka: Angelika Niebler

**VSEBINA**

	<b>Stran</b>
PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA.....	3
OBRAZLOŽITEV .....	12
MNENJE ODBORA ZA ZAPOSLOVANJE IN SOCIALNE ZADEVE.....	14
MNENJE ODBORA ZA PRAVICE ŽENSK IN ENAKOST SPOLOV .....	21
IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU .....	26

## PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

### o družinskih podjetjih v Evropi (2014/2210(INI))

*Evropski parlament,*

- ob upoštevanju člena 17 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah,
  - ob upoštevanju meril za opredelitev malih in srednjih podjetij (MSP), ki jih je leta 2003 določila Komisija,
  - ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Akcijski načrt za podjetništvo 2020“ (COM (2012)0795),
  - ob upoštevanju poročila skupine strokovnjakov Evropske komisije iz leta 2009 z naslovom „Overview of family-business-relevant issues: research, policy measures and existing studies“ (Pregled pomembnih tem o družinskih podjetjih: raziskave, ukrepi politike in obstoječe študije),
  - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 5. februarja 2013 o boljšem dostopu do finančnih sredstev za mala in srednja podjetja<sup>1</sup>,
  - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 15. januarja 2014 o ponovni industrializaciji Evrope za spodbujanje konkurenčnosti in trajnosti<sup>2</sup>,
  - ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Najprej pomisli na male“ „Akt za mala podjetja“ za Evropo (KOM(2008)0394),
  - ob upoštevanju člena 52 Poslovnika,
  - ob upoštevanju poročila Odbora za regionalni razvoj ter mnenj Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve in Odbora za pravice žensk in enakost spolov (A8-0223/2015),
- A. ker je lastninska pravica zaščiten v skladu s členom 17 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah;
- B. ker so družinska podjetja v preteklosti na splošno veliko prispevala k porastu evropskega gospodarstva in imajo pomembno vlogo pri gospodarski rasti in družbenemu razvoju, zmanjševanju brezposelnosti, zlasti med mladimi, ter pri naložbah v človeški kapital; ker večgeneracijski značaj družinskih podjetij krepí stabilnost gospodarstva; ker imajo družinska podjetja običajno ključno vlogo v regionalnem razvoju z vidika zaposlovanja, prenosa strokovnega znanja in izkušenj ter regionalnega načrtovanja; ker bi politike, usmerjene v družinska podjetja, lahko spodbujale podjetništvo in motivirale evropske družine, da bi ustanovljale lastna družinska podjetja;

---

<sup>1</sup> Sprejeta besedila, P7\_TA(2013)0036.

<sup>2</sup> Sprejeta besedila, P7\_TA(2014)0032.

- C. ker je glede na letopis Ernsta in Younga o družinskih podjetjih za leto 2014 85 % vseh evropskih podjetij družinskih podjetij in ker ta zagotavljajo 60 % delovnih mest v zasebnem sektorju;
- D. ker so družinska podjetja različne velikosti, zato so izpostavljena različnim problemom in težavam;
- E. ker je večina družinskih podjetij sicer MSP, vendar so med njimi mala, srednje velika in velika podjetja; nekatera kotirajo na borzi, druga ne; ker ta podjetja na splošno enačijo z MSP, pri čemer zanemarjajo dejstvo, da so med družinskimi podjetji tudi zelo velike multinacionalne korporacije; ker v nekaterih državah članicah EU nekaj družinskih podjetij ustvari velik delež skupnega prometa vseh podjetij in s tem občutno prispeva k ohranitvi delovnih mest, tudi v času krize, k ustvarjanju delovnih mest in gospodarski rasti ter k gospodarski uspešnosti države; ker številna družinska podjetja, ki v skladu z opredelitvijo ne spadajo več med MSP, vendar še zdaleč niso velike korporacije, niso upravičena do nekaterih možnosti financiranja in nekaterih upravnih izjem; ker to neizogibno vodi k nepotrebni birokraciji, ki zlasti za družinska podjetja s srednje veliko tržno kapitalizacijo predstavlja veliko breme;
- F. ker precejšnje število družinskih podjetij deluje v več kot eni državi, kar pomeni, da ima model družinskega podjetja nadnacionalno razsežnost;
- G. ker sta neposredno obdavčenje in dedno pravo v pristojnosti držav članic in ker so nekatere države članice sprejele ukrepe za podporo družinskim podjetjem in obravnavo njihovih težav;
- H. ker se šteje, da družinska podjetja vodijo svoje poslovanje neoporečno in da imajo visoke vrednote, obenem pa s svojimi zaposlenimi in z okoljem ravnajo v skladu z visokimi standardi družbene odgovornost gospodarskih družb, kar prav tako ustvarja ugodno okolje za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; ker družinska podjetja običajno jamčijo, da se bodo znanje in spretnosti prenesli na prihodnje generacije, in imajo včasih pomembno vlogo v družbenem povezovanju;
- I. ker so družinske kmetije v kmetijstvu najpogostejši poslovni model in veliko prispevajo k preprečevanju odseljevanja s podeželja, v veliko primerih pa zagotavljajo edini vir zaposlovanja v evropskih regijah, ki najbolj zaostajajo v razvoju, zlasti v manj industrializiranih regijah; ker družinske kmetije lahko ponudijo uspešen model, saj uresničujejo načelo okoljsko in socialno trajnostnega krožnega gospodarstva, ženske kot voditeljice pa pri tem ne prispevajo le podjetniško razmišljanje, temveč tudi posebne komunikacijske in socialne spretnosti;
- J. ker je strokovna skupina Komisije za družinska podjetja svoje delo končala že pred več kot petimi leti, od takrat pa na ravni Unije ni bila sprožena nobena pobuda; ker na evropski in nacionalni ravni še ni raziskav, ki bi omogočile razumevanje posebnih potreb in strukturo družinskih podjetij;
- K. ker na evropski ravni ni pravno zavezujoče, stvarne, enostavne in harmonizirane opredelitve družinskih podjetij;

- L. ker zaradi tega, ker ta opredelitev ne obstaja, ni mogoče zbirati primerljivih podatkov v državah članicah EU, da bi opozorili na poseben položaj, potrebe in gospodarske dosežke družinskih podjetij; ker je pomanjkanje zanesljivih in primerljivih podatkov lahko ovira pri odločanju v politiki in lahko pomeni, da se potrebe družinskih podjetij izpolnjujejo;
- M. ker družinska podjetja niso pomembna le z gospodarskega vidika, temveč imajo tudi veliko socialno vlogo;
- N. ker vseh 28 državah članic nima združenj interesnih skupin ali drugih struktur, ki bi posebej skrbele za izpolnjevanje potreb družinskih podjetij;
- O. ker bi bilo treba okrepiti prizadevanja na ravni EU za spodbujanje podjetništva in zagonskih podjetij, poleg tega pa bi bilo treba večji preudarek nameniti olajševanju in spodbujanju dolgoročnega preživetja družinskih podjetij;
- P. ker je model družinskega podjetja v državah članicah neenakomerno razširjen; ker ima velik delež družinskih podjetij v Evropi nadnacionalno razsežnost in izvaja dejavnosti v različnih državah članicah;
- Q. ker v EU ženske povprečno zaslužijo 16 % manj na uro dela kot moški in ker je žensk na visokih in vodilnih položajih premalo, in ker so delovne prakse in sistemi plač, ki se uporabljajo za moške, drugačni kot za ženske, kar slednjim otežuje finančno neodvisnost, polno udeležnost na trgu dela in uskladitev poklicnega in zasebnega življenja;
- R. ker imajo ženske pogosto nevidno vlogo ali vlogo lutke, njihova delovna mesta in plače pa niso ustrezno priznane, kar ima resne posledice pri prispevkih za socialno varnost, pokojninskih pravicah in upravičenosti do socialnega skrbstva, pa tudi pri priznavanju njihovega znanja in spretnosti, kot kažejo podatki o razlikah v plačilu in pokojninah med spoloma<sup>1</sup>;

### ***Gospodarski pomen***

1. poudarja, da družinska podjetja v odnosu do zaposlenih navadno izkazujejo visoko stopnjo družbene odgovornosti, dejavno in odgovorno upravljajo vire, njihov pristop glede gospodarske prihodnosti podjetja pa je načeloma bolj trajnostno in dolgoročno naravnano (delujejo kot „častni trgovci“, odgovoren lastnik ali upravnik), s čimer pomembno prispevajo k lokalnim skupnostim in h konkurenčnosti Evrope ter ustvarjajo in ohranjajo kakovostna delovna mesta;
2. poudarja, da so družinska podjetja zaradi svoje zgodovine zelo vezana na določen kraj in zato ustvarjajo in ohranjajo delovna mesta tudi na podeželju in na manj ugodnih območjih, s čimer se upirajo trendu staranja in odseljevanja prebivalstva, ki je prizadel številna območja v EU; poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo potrebno cenovno učinkovito infrastrukturo, da bi zagotovili konkurenčnost, prenavo, rast in vzdržnost teh podjetij, zlasti mikropodjetij in zagonskih podjetij, ter olajšajo

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_sl.pdf)

medsektorsko in čezmejno sodelovanje, da bi lahko rasla in se širila prek meja svoje države;

3. priznava, da so družinska podjetja posamezni največji vir zaposlovanja v zasebnem sektorju in da zato to, kar koristi ohranjanju, prenavljanju in rasti v sektorju družinskih podjetij, vodi tudi do ohranjanja, prenavljanja in rasti v evropskem gospodarstvu;
4. ugotavlja, da imajo zlasti visoko specializirana družinska podjetja pomembno vlogo kot dobavitelji in inovatorji za večja podjetja in da zaradi svojega dolgoročnega in medgeneracijskega pristopa do poslovanja tem podjetjem zagotavljajo materialno varnost, kar je nezanemarljiv prispevek h gospodarski rasti;
5. opozarja Komisijo, da je večina družinskih podjetij MSP<sup>1</sup> in da je zato uporaba načela „najprej pomisli na male“ bistvena, da bi zakonodajo EU bolje prilagodili dejanskemu stanju in potrebam teh podjetij ter jim omogočili, da imajo korist od programov financiranja in zmanjšanja birokracije;
6. ugotavlja, da imajo lahko družinska podjetja pomembno vlogo pri spodbujanju manjšin in premalo zastopanih skupin, da se vključijo v lokalna gospodarstva;
7. opozarja, da so družinska podjetja zaradi visoke ravni zaupanja med družinskimi člani zelo prožna in sposobna hitrega prilagajanja na okoljske in družbene spremembe, obenem pa dolgotrajno delovanje na nižnih trgih družinskim podjetjem omogoča, da so uspešna pri odkrivanju novih priložnosti in inovacij;

### ***Financiranje***

8. ugotavlja, da je delež lastniškega kapitala v družinskih podjetjih pogosto bistveno višji kot v drugih podjetjih ter da ta visoki delež zagotavlja gospodarsko stabilnost teh podjetij in celotnega gospodarstva, obenem pa omogoča nadaljnje naložbe v podjetje, zato teh ne bi smeli omejevati;
9. v skladu s tem poziva države članice, naj zagotovijo, da bi nacionalni predpisi o obdavčitvi dediščine in daril, dolgu, lastniškem kapitalu in obdavčitvi pravnih oseb podpirali, ne pa zapostavljali lastniškega financiranja, ki je za družinska podjetja življenjskega pomena; želi spomniti, da sta neposredno obdavčenje in dedno pravo v pristojnosti držav članic; poziva države članice, naj pregledajo ugodno obravnavo dolga v svojih davčnih zakonikih, ocenijo njen vpliv na finančno strukturo podjetij in raven naložb in zagotovijo, da bo lastniško financiranje enako obravnavano kot dolžniško financiranje, da ne bi ovirali dedovanja lastništva in dolgoročnih možnosti družinskih podjetij; poziva Komisijo in države članice, naj z vidika poštene konkurence pregledajo diskriminacijo lastniškega financiranja zaradi davčnih razlogov;
10. poudarja, da je dolgoročna zagotovitev financiranja podjetja postala eden osrednjih dejavnikov konkurenčnosti; v zvezi s tem poudarja pomen mednarodno stabilnih

---

<sup>1</sup> Končno poročilo strokovne skupine Evropske komisije „Overview of Family-Business-Relevant Issues“ (Pregled pomembnih tem o družinskih podjetjih), november 2009.

struktur finančnih trgov; poziva Komisijo, naj zagotovi, da v okviru zakonske ureditve finančnih trgov ne bo ustvarila nepotrebnih bremen za podjetja;

11. poziva Komisijo, naj razmisli o razširitvi upravičencev do vseh obstoječih instrumentov za MSP in/ali podjetnike, zlasti programa za konkurenčnost podjetij in MSP (COSME), na družinska podjetja s srednje veliko tržno kapitalizacijo;
12. poudarja, so zaradi finančne krize in neugodnega ekonomskega cikla dejavnosti družinskih podjetij premalo financirane, zanje pa pomembno, da imajo odprt in enostaven dostop do alternativnih virov financiranja;
13. se v zvezi s tem zaveda, da je pomembno spodbujati alternativne oblike posojanja družinskim podjetjem, na primer kreditne zadrage;

### *Izzivi*

14. ugotavlja, da 35 % podjetij, ki ne vlagajo v tuje trga, tega ne stori zaradi pomanjkljivega poznavanja tujih trgov in pomanjkanja izkušenj z internacionalizacija poslovanja; zato poziva Komisijo in države članice, naj zlasti za manjša družinska podjetja prek portala za internacionalizacijo MSP in evropske platforme za sodelovanje med grozdi zagotovijo informacije o možnostih internacionalizacije in poskrbijo, da bodo imela dostop do boljše izmenjave izkušenj in primerov najboljše prakse, tudi glede možnosti internacionalizacije prek spleta; nadalje poziva države članice, naj oblikujejo podperne storitve za podjetja, ki načrtujejo mednarodne naložbe, na primer z zagotavljanjem informacij ali garancij za izvozne kredite, odpravo ovir za trgovanje in spodbujanjem posebnega izobraževanja za podjetniško in poslovno družinsko kulturo;
15. ugotavlja, da večja internacionalizacija družinskih podjetij zagotavlja več priložnosti za gospodarsko rast in intenzivnejše ustvarjanje delovnih mest; zato poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo manjšim družinskim podjetjem pomoč, da bodo boljše uporabljala digitalno infrastrukturo;
16. priznava, da fiskalno, pravno in upravno okolje, v katerem družinska podjetja (in lastniško upravljana podjetja) delujejo, določa združeni učinek prava gospodarskih družb in zasebnega prava;
17. ugotavlja, da 87 % družinskih podjetij meni, da je ohranitev nadzora nad podjetjem eden ključnih dejavnikov uspeha<sup>1</sup>; je seznanjen, da je glede na akcijski načrt Komisije za podjetništvo 2020<sup>2</sup> prenos lastništva podjetja skupaj s prenosom upravljanja z ene generacije na drugo za družinska podjetja največji izziv;
18. ugotavlja, da sta za mala in srednja družinska podjetja inovativnost in privabljanje pravih spretnosti in znanja ter talenta stalen izziv ; zato poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo manjšim družinskim podjetjem spodbude, da bodo sprejemala tveganja za rast in da bodo izvajala usposabljanje osebja ter uporabljala zunanje znanje;

---

<sup>1</sup> European Family Business Barometer (Evropski barometer družinskih podjetij), junij 2014.

<sup>2</sup> COM(2012) 0795.

19. poziva države članice, naj poenostavijo upravne postopke in sisteme obdavčevanja, pri tem pa naj zlasti upoštevajo posebne izzive malih in srednjih podjetij ter družinskih podjetij;
20. poziva Komisijo in države članice, naj čimprej sprejmejo ukrepe za razvoj digitalnega podjetništva in digitalnih spretnosti in znanja, da bi lahko družinska podjetja v celoti izkoristila digitalne tehnologije;
21. zato poziva države članice, naj izboljšajo pravni okvir za prenos družinskih podjetij in zanj oblikujejo posebne finančne instrumente ter tako preprečijo pomanjkanje likvidnosti, s čimer bi zagotovili preživetje družinskih podjetij in preprečili prisilno prodajo; poziva Komisijo in države članice, naj podprejo izobraževanje, namenjeno izrecno za družinska podjetja, o prenosu podjetij, strukturi upravljanja, lastniških strategijah in strategijah za inovacije, zlasti v državah, kjer zaradi zgodovinskih razlogov koncept družinskih podjetij ni dobro uveljavljen, s čimer bi prispevali k njihovi dolgoročni uspešnosti, zlasti glede prenosa podjetij;
22. poudarja, da bi morala imeti družinska podjetja neposredno povezavo z izobraževalnimi dejavnostmi, da bi stalno dobivala informacije o najnovejših praksah dobrega upravljanja podjetij; glede tega poudarja, da družinska podjetja bistveno prispevajo k uspešnosti reform poklicnega izobraževanja in k vse večjemu številu vajeništev; ugotavlja, da bi dobro delujoči sistemi poklicnega izobraževanja lahko bili dolgoročno ključnega pomena za preprečevanje pomanjkanja kvalificiranih delavcev in brezposelnosti mladih; opozarja, da bi morale Komisija in države članice spodbujati izmenjavo primerov dobre prakse v zvezi s tem, kako bi lahko sistemi poklicnega izobraževanja zagotavljali najboljše možno okolje, da bi družinska podjetja vlagala v vajeništva;
23. ugotavlja, da je treba obravnavati tudi druge izzive, s katerimi se srečujejo družinska podjetja, kot so težave pri iskanju in zadržanju kvalificirane delovne sile, ter okrepiti podjetniško izobraževanje in usposabljanje na področju upravljanja družinskih podjetij;
24. poudarja, kako pomembni so programi usposabljanja za male podjetnike, ki jih financira EU, saj lastnikom družinskih podjetij omogočajo, da svoja podjetja prilagodijo okolju, ki se naglo spreminja zaradi vse večjega globalnega gospodarskega povezovanja, pojave novih tehnologij ter osredotočenosti na nizkoogljično in bolj zeleno gospodarstvo;
25. ugotavlja, da je spodbujanje podjetništva v šolah in drugih izobraževalnih okoljih ključnega pomena za razvoj bolj podjetniške miselnosti; ugotavlja tudi, da bi morale izobraževanje vključevati vsebine, ki se nanašajo posebej na družinska podjetja, kot so lastništvo, dedovanje in družinsko upravljanje, skupaj s splošnejšimi informacijami, kot je pomen inovacij kot načina posodabljanja podjetij;
26. poziva države članice, naj upoštevajo formalno in neformalno priložnostno in nevidno delo, ki ga opravljajo družinski člani, ter jih spodbuja, naj zagotovijo jasen pravni okvir;
27. poudarja, da bi prispevek družinskih podjetij k inovacijam lahko povečali s spodbujanjem njihove udeležbe v javno zasebnih partnerstvih in grozdih ter s pospeševanjem njihovega sodelovanja z raziskovalnimi ustanovami;



## Pogled v prihodnost

28. poziva Komisijo, naj v okviru boljše priprave zakonodaje opravi analizo obstoječe zakonodaje, ki vpliva na družinska podjetja, da bi opredelili težave in ovire za rast;
29. poziva Komisijo, naj naroča redne in finančno dovolj podprte študije, ki bi analizirale pomen lastništva za uspeh in nadaljnji obstoj podjetja ter izpostavile posebne izzive, s katerimi se srečujejo družinska podjetja, Evropskemu parlament in državam članicam pa predloži statistično uporabno opredelitev družinskih podjetij, ki bo veljala na evropski ravni (oblikuje naj jo v sodelovanju z Eurostatom), pri čemer naj upošteva različne okoliščine v državah članicah; poziva Komisijo, naj uporabi tudi obstoječo projektno skupino za podatke o malih in srednjih podjetjih, da zbere dovolj podatkov, tudi o družinskih podjetjih, v vseh državah članicah, kar bi omogočilo primerjavo položaja družinskih podjetij, pa tudi primerjavo družinskih in nedružinskih podjetij; Komisija naj spodbuja informacije o primerih strokovnega znanja in dobre prakse po vsej EU in njihovo izmenjavo, na primer z vzpostavitvijo kontaktne točke za družinska podjetja v prostorih Komisije in s čim boljšim izkoriščanjem programov, kot je Erasmus za mlade podjetnike, omogoči pa naj tudi bolj osredotočeno pomoč;
30. poziva Komisijo, naj izvede oceno učinka glede tega, v kolikšni meri bi bila možna razširitev evropske opredelitve MSP iz leta 2003, da bi vsebovala poleg zgolj kvantitativnih tudi kvalitativna merila, ki bi upoštevala tudi lastništvo podjetja, vključno s soodvisnostjo lastnikov, nadzor in vodenje, tveganje in odgovornost, ki ju nosi zgolj družina, družbeno odgovornost podjetja in na splošno osebni vidik vodenja podjetja, tudi v povezavi z udeležbo zaposlenih pri upravljanju poslovnih dejavnosti, ter posledice, ki bi jih to lahko imelo za družinska podjetja, na primer glede državne pomoči ali upravičenosti teh podjetij;
31. poziva Komisijo, naj medtem v okviru ocene učinkov zakonodaje opravi študijo izvedljivosti testa družinskih podjetij (za politike glede na primer lastništva, upravljaljskih struktur ali zasebnosti), po vzoru testa za mala in srednja podjetja, ter ga čimprej uvede, če bo študija pokazala, da je izvedljiv, da bi lahko vnaprej določili učinek nekaterih zakonodajnih aktov na družinska podjetja in se tako izognili nepotrebni birokraciji in težkim bremenom za družinska podjetja, pri čemer bi se usmerili zlasti v združeni učinek prava družb in zasebnega prava;
32. ugotavlja, da neenakost pri davčni zakonodaji, subvencijskih shemah ali izvajanju evropske zakonodaje v sosednjih državah lahko povzroča težave za podjetja v obmejnem območju, na primer družinska podjetja; poziva države članice, naj pregledajo predlagano nacionalno zakonodajo in predlagane načine uveljavljanja evropske zakonodaje, da bi ugotovili učinek na podjetja, na primer družinska podjetja, na obmejnih območjih;
33. poziva Komisijo, naj vzpostavi stalno notranjo delovno skupino za obravnavo izrecnih potreb in značilnosti družinskih podjetij, ter določi njene naloge; skupina bi redno poročala Parlamentu in državam članicam, spodbujala izmenjavo primerov najboljše prakse med organizacijami družinskih podjetij v državah članicah in razširjala smernice, standardna besedila in rešitve za družinska podjetja glede premagovanja njihovih posebnih težav; poziva Komisijo, naj tudi uvede točko „vse na enem mestu“ za podjetja,

ki naj deluje kot kontaktna točka na evropski ravni za družinska podjetja in interesne skupine družinskih podjetij, ter nudi pomoč pri posebnih vprašanjih, zlasti glede evropske zakonodaje in dostopa do sredstev EU;

34. poudarja podjetniško vlogo žensk v družinskih podjetjih; poziva Komisijo, naj izvede študijo o prisotnosti žensk v družinskih podjetjih v Evropi in ovrednoti priložnosti, ki jih družinska podjetja ponujajo za opolnomočenje žensk, enake možnosti in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; poudarja, da je treba zaščititi pravico žensk do dedovanja, ki je enaka kot pravica moških, v družinskih podjetjih, tako da se spodbuja kultura enakih pravic za moške in ženske, ki spodbuja podjetništvo žensk v družinskih podjetjih, tudi na vodilnih delovnih mestih; poudarja tudi, da bi morala družinska podjetja spoštovati pravne predpise glede socialnega zavarovanja, pokojninskih prispevkov in standardov varnih delovnih pogojev;
35. ponovno želi opomniti države članice ter lokalne in regionalne organe, kako pomembno je zagotoviti dovolj kakovostnih storitev po zmernih cenah za varstvo otrok, starejših in drugih vzdrževanih oseb, davčne spodbude za podjetja in druga nadomestila, da bi ženskam in moškim, ki so delojemalci, imajo lastno dejavnost ali upravljajo družinska podjetja, omogočili uskladitev družinskih in poklicnih obveznosti;
36. poudarja, da je treba zagotoviti ločena in ustrezno plačana obdobja porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta, ki bodo izpolnjevala potrebe delojemalcev, samozaposlenih oseb in delodajalcev v podjetjih;
37. poziva Komisijo in države članice, naj podprejo evropsko mrežo ambasadork ženskega podjetništva in evropsko mrežo mentorjev za podjetnice, da bi okrepili njuno vidnost;
38. ugotavlja, da so družinske kmetije zaradi lastništva zemlje vezane na določen kraj; zato poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da preživetje družinskih kmetij ne bi ogrožala zlasti birokracija; opozarja na pomembno vlogo žensk pri vodenju družinskih kmetij in poziva države članice, naj podprejo poslovno usposabljanje, ki je namenjeno izrecno kmetovalkam, da bi še bolj okrepile vključenost žensk pri družinskem kmetovanju;
39. poziva Komisijo, naj si prizadeva za krepitev podjetništva po vsej EU in oblikuje, pri čemer naj upošteva pomen družinskih podjetij za gospodarstvo EU, ter ustvari okolje za odličnost v gospodarstvu;
40. poziva Komisijo, naj nujno pripravi sporočilo, v katerem bo analizirala vlogo družinskih podjetij z vidika okrepitve konkurenčnosti in rasti evropskega gospodarstva do leta 2020, ter načrt, v katerem bo opredelila ukrepe, s katerimi bi okrepili gospodarsko okolje in razvoj družinskih podjetij v EU, izboljšali ozaveščenost o posebnih izzivih za družinska podjetja ter povečali njihovo konkurenčnost, mednarodno usmerjenost in potencial za ustvarjanje delovnih mest;
41. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.

## OBRAZLOŽITEV

Spodbujanje ustvarjanja delovnih mest, rasti in naložb je glavna prednostna naloga v okviru političnih smernic za novo Evropsko komisijo, ki jih je predsednik Komisije Jean-Claude Juncker predstavil ob nastopu položaja poleti 2014 – in to upravičeno: finančna in gospodarska kriza je povzročila, da je po vsej EU še vedno približno 25 milijonov brezposelnih, od tega več kot 5 milijonov brezposelnih mladih, mlajših od 25 let. V nekaterih državah članicah EU se je bruto domači proizvod med krizo sesedel za dvomestno številko.<sup>1</sup>

Prvi – čeprav skromni – uspehi strožjega gospodarskega in proračunskega upravljanja so že vidni, evropsko gospodarstvo počasi okreva. Komisija je za leto 2015 napovedala rast bruto domačega proizvoda (BDP) v višini 1,3 % (v primerjavi z rastjo v višini 1,1 %, ki jo je napovedala leto poprej), za leto 2016 pa v višini 1,9 % (v primerjavi z napovedjo v višini 1,7 % v letu poprej). Vendar Evropa zmore še več, naš potencial še zdaleč ni izčrpan. Pomembno je, da za svoja podjetja ustvarimo ugodno naložbeno okolje ter v splošnem spodbujamo podjetništvo po vsej Uniji.

Zlasti naša družinska podjetja lahko imajo pri spopadanju s finančno in gospodarsko krizo ter ponovnem oživljanju gospodarstva odločilno vlogo. Več kot 60 % vseh podjetij v Evropski uniji je družinskih podjetij, ki predstavljajo približno 40–50 % delovnih mest v zasebnem sektorju. Strokovna skupina Evropske komisije je to do tega zaključka prišla v svojem končnem poročilu leta 2009.

Družinska podjetja razmišljajo dolgoročneje kot podjetja, ki jih ne vodijo lastniki, saj želijo zagotoviti, da bo podjetje ekonomsko uspešno tudi v naslednjih generacijah. V številnih državah članicah EU obstajajo družinska podjetja tretje, četrte ali pete generacije. To zgodbo o uspehu bi seveda morali nadaljevati. Zaradi svoje zgodovine imajo številna družinska podjetja močne korenine v svojem kraju. S tem odločilno prispevajo k zagotavljanju evropske konkurenčnosti in ustvarjanju delovnih mest.

Čeprav je vloga družinskih podjetij v našem gospodarstvu tako pomembna, ima politika zanje le malo posluha. Evropska komisija je že leta 2003 pripravila opredelitev malih in srednjih podjetij (MSP) na evropski ravni. Strokovna skupina Evropske komisije je leta 2009 poskušala slediti temu zgledu in pripravila opredelitev družinskih podjetij. Vendar ta opredelitev ni pravno zavezujoča in se v posameznih državah članicah ne uporablja. Posledično številna družinska podjetja, ki ne odgovarjajo več opredelitvi MSP, vendar še zdaleč niso veliki koncerni, niso upravičena do posebnih možnosti financiranja in nekaterih oprostitev. To neizogibno vodi k nepotrebnemu birokraciji, ki zlasti za družinska podjetja predstavlja veliko breme.

Številna družinska podjetja si zato na vso moč prizadevajo, da bi ostala pod pragom, ki ga je za MSP določila Evropska komisija, s predvidljivimi posledicami: prenehajo zaposlovati, da bi preprečila povečanje prihodka ali prometa, kar samodejno zaustavi nadaljnjo rast.

Dodatna težava, ki je rezultat neuspeha pri zagotovitvi opredelitve družinskega podjetja, je, da

---

<sup>1</sup> Estonija, Latvija, Litva. Vir: Komisija.

je težko primerjati položaj družinskih podjetij v vseh državah članicah EU. Strokovna skupina Komisije je v okviru svojega mandata leta 2009 ugotovila, da v EU obstaja več kot 90 različnih opredelitev družinskih podjetij. Primerjava posebnosti, težav, s katerimi se srečujejo, in podobnega tako ni mogoča.

Pa vendar se vsa družinska podjetja slej ko prej soočijo z glavnim izzivom: kdo bo nasledil vodenje podjetja. Vsako leto se v tem položaju znajde približno 450 000 podjetij, ki skupaj zaposlujejo približno 2 milijona delavcev. Zaradi številnih težav, povezanih s tovrstnimi prenosi lastništva, je po ocenah vsako leto do 150 000 podjetij primoranih zapreti svoja vrata, zaradi česar se izgubi približno 600 000 delovnih mest<sup>1</sup>. Politika mora oblikovati ustrezne okvirne pogoje, da bi preprečili to izgubo delovnih mest. Prenos lastniških deležev znotraj družine zlasti ovirajo nacionalni predpisi o obdavčitvi dediščine in daril ter obdavčitvi pravnih oseb. Številna družinska podjetja izberejo rešitev v obliki fundacije ali zaposlijo direktorja, ki ni član družine. To pa navadno pomeni, da se družina odpove nadzoru nad podjetjem. Z vidika takih podjetij je ohranitev nadzora eden ključnih dejavnikov uspeha.

Sedaj, ko je minilo več kot šest let, odkar je strokovna skupina Komisije končala svoje delo o družinskih podjetjih, se je nujno treba ponovno osredotočiti na to tako pomembno kategorijo podjetij. Nujno potrebujemo več podatkov, dejstev in števil iz posameznih držav članic, da bi lahko bolje razumeli težave družinskih podjetij in izzive, s katerimi se soočajo, ter spodbudili izmenjavo primerov najboljše prakse. Ni verjetno, da bodo potrebni konkretni zakonodajni predpisi na ravni EU (z izjemo nacionalnih pravil o davčnih vprašanjih). Bolj kot to je pomembno usmeriti pozornost oblikovalcev politike na to pomembno skupino podjetij ter zagotavljati pomoč tam, kjer je potrebna. Eden od pristopov bi lahko bil (kot prehodni ukrep) uvedba „testa družinskih podjetij“, ki bi se izvajal v okviru ocene učinka, da bi ugotovili, ali ima načrtovana sprememba zakonodaje EU učinek na družinska podjetja in njihove strukture ter, če je to tako, opredelitev teh učinkov.

---

<sup>1</sup> Akcijski načrt za podjetništvo 2020, COM(2012)0795.

11.5.2015

## **MNENJE ODBORA ZA ZAPOSLOVANJE IN SOCIALNE ZADEVE**

za Odbor za industrijo, raziskave in energetiko

o družinskih podjetjih v Evropi  
(2014/2210(INI))

Pripravljalnica mnenja: Marita Ulvskog

### **POBUDE**

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve poziva Odbor za industrijo, raziskave in energetiko kot pristojni odbor, da v svoj predlog resolucije vključi naslednje pobude:

- A. ker družina pomeni sorodnike do četrte stopnje sorodstva in ker se za družinske člane štejejo tudi sorodniki, ki ne živijo skupaj, zakonci, ki živijo ločeno, in zunajzakonski partnerji;
- B. ker imajo lahko družinska podjetja tudi obliko korporacij in ker delo v družinskem podjetju ni brezplačno;
- C. ker družinska podjetja predstavljajo več kot 60 % vseh evropskih podjetij in zagotavljajo 40 do 50 % vseh delovnih mest ter segajo vse od majhnih podjetij do korporacij, kar pomeni, da se srečujejo z različnimi težavami; ker je velika večina družinskih podjetij malih in srednjih podjetij, ki zaposlujejo dve tretjini ljudi, zaposlenih v Evropski uniji, in ustvarjajo 85 % novih delovnih mest v Evropi; ker nova podjetja v povprečju ustvarijo dve novi delovni mesti, razširitev obstoječega podjetja pa ustvari približno pet novih delovnih mest;
- D. ker so družinska podjetja večinoma mala in srednja podjetja in bi morala biti velikost družinskega podjetja glavni element, ki se upošteva pri njegovi opredelitvi;
- E. ker imajo družinska podjetja ključno vlogo v regionalnem razvoju z vidika zaposlovanja in regionalnega načrtovanja;
- F. ker je bolj verjetno, da bodo družinska podjetja dolgoročno usmerjena in da bodo bistveno prispevala h gospodarstvu ter zaradi svoje družbene odgovornosti prinesla dolgoročno stabilnost, visoko raven odgovornosti lastnikov, posebno zavezanost

lokalnim in regionalni skupnostim in gospodarstvu ter trdne vrednote, zakoreninjene v evropski tradiciji „poštenega trgovca“ ter se, tudi če jih močno prizadene gospodarska kriza, s slednjo na splošno odločneje spopadajo in je zato manj verjetno, da bodo odpuščala delavce; ker v zvezi s tem Evropska unija podpira družinska podjetja s pobudami, kot so t.i. pakti za družino; ker družinska podjetja bistveno prispevajo k preprečevanju odseljevanja s podeželja, v veliko primerih pa zagotavljajo edini vir zaposlovanja v evropskih regijah, ki najbolj zaostajajo v razvoju, zlasti v manj industrializiranih regijah;

- G. ker bi bilo treba okrepiti prizadevanja na ravni EU za spodbujanje podjetništva in ustanavljanja podjetij in jih dopolniti z namenjanjem večje pozornosti olajševanju in spodbujanju dolgoročnega preživetja družinskih podjetij;
- H. ker je bistvenega pomena, da se izboljša pravno okolje za nasledstvo (prenos podjetja znotraj družine), zlasti glede področja uporabe in obsega različnih pristopov k davkom na dediščino in nepremičnine v EU, glede na to, da se v EU vsako leto izvede prenos 480 000 podjetij, s čimer je povezanih več kot 2 milijona delovnih mest; ker se ocenjuje, da je zaradi številnih težav, povezanih s tovrstnimi prenosi lastništva, vsako leto do 150 000 podjetij primoranih prenehati poslovati, zaradi česar se izgubi približno 600 000 delovnih mest<sup>1</sup>;
- I. ker so davki na dediščino resna težava zlasti za majhna in srednja podjetja v družinski lasti, saj morajo nekatera zaradi teh davkov celo zmanjšati proizvodnjo ali nehati poslovati;
- J. ker je skupna evropska opredelitev družinskega podjetja potrebna ne le za izboljšanje kakovosti zbiranja statističnih podatkov o uspešnosti sektorja, temveč tudi za to, da bodo lahko oblikovalci politike učinkoviteje obravnavali potrebe družinskih podjetij in družbe;
- K. ker družinska podjetja zagotavljajo, da se bodo znanja in veščine prenesli na prihodnje generacije, in ker imajo v nekaterih regijah pomembno vlogo v družbenem povezovanju;
- L. ker so družinske kmetije družinska podjetja, ki zagotavljajo zgled za uspeh, saj udeležujejo načelo okoljsko in socialno trajnostnega krožnega gospodarstva;
- M. ker lahko podjetniško izobraževanje bistveno prispeva k izboljšanju možnosti za zaposlitev mladih, saj je zanje bolj verjetno, da bodo ustanovili lastno podjetje, njihova podjetja pa so običajno bolj inovativna in uspešna od podjetij, ki jih vodijo osebe brez podjetniške izobrazbe; ker so ti mladi tudi izpostavljeni manjšemu tveganju za brezposelnost ter so pogosteje stalno zaposleni na boljših in bolje plačanih delovnih mestih;
- N. ker je model družinskega podjetja v državah članicah neenakomerno razširjen; ker ima velik delež družinskih podjetij v Evropi nadnacionalno razsežnost in izvaja dejavnosti v

---

<sup>1</sup> Akcijski načrt za podjetništvo 2020, COM(2012)0795.

različnih državah članicah;

1. ugotavlja, da v EU obstaja več kot 90 opredelitev družinskega podjetja; pozdravlja opravljeno delo za opredelitev družinskega podjetja na ravni EU in poziva k nadaljnjim prizadevanjem za sprejetje uradne opredelitve ob upoštevanju prava gospodarskih družb, posebnosti v državah članicah glede zagotavljanja socialnih pravic, socialne varnosti, pokojninskih prejemkov, pravil glede soodločanja ter zdravja in varnosti pri delu; poudarja, da bi preprosta, jasna in primerljiva opredelitev, ki bi jo bilo mogoče brez težav uporabljati v različnih državah, olajšala razumevanje pojava družinskih podjetij in izzivov, s katerimi se srečujejo, zagotovila jasno predstavo o njihovem prispevku k družbi ter omogočila uvedbo posebnih in učinkovitih ukrepov;
2. poziva Komisijo, naj si še naprej prizadeva za skupno opredelitev družinskega podjetja na ravni EU z izvedbo ocene učinka morebitne spremembe evropske opredelitve malih in srednjih podjetij iz leta 2003, in sicer ob upoštevanju velikosti družinskega podjetja kot enega osrednjih elementov, glede na to, da z enotnim regulativnim pristopom ne moremo ustrezno obravnavati raznolikih potreb družinskih podjetij, zlasti v zvezi z obdavčenjem in dostopom do financiranja, ter ob pripravi seznama skupnih kazalnikov, na podlagi katerih bi lahko opisali družinsko podjetje in ki bi morali omogočati zbiranje statističnih podatkov, kar zadeva prispevek družinskih podjetij k zaposlovanju, da bi pripomogli k boljšemu razumevanju lastništva in oblikovanju boljših politik, ki olajšujejo dostop do trga in financiranja za družinska podjetja; opredelitev bi morala biti preprosta in jasna ter bi jo bilo mogoče brez težav uporabljati v vseh državah članicah;
3. poziva oblikovalce opredelitve družinskega podjetja na ravni EU, naj poskrbijo, da bo opredelitev upoštevala raznolikost družin v družbah EU in zagotavljala nediskriminacijo družinskih oblik, namesto da se omejijo na pojem družine, ki pomeni moškega, žensko in njune biološke otroke;
4. poziva države članice, naj glede na to, da je lastništvo ključnega pomena za družinska podjetja, razmislijo o spremembah davčnega sistema in prava gospodarskih družb, s katerimi bi omogočile učinkovitejši in neoviran prenos ali ohranitev dejavnosti znotraj družine; predlaga nekatere dobre prakse, ki jih je treba izmenjevati in spodbujati, in sicer znižanje davka na darila in dediščino, uvedbo ugodne davčne obravnave ponovno investiranega dobička v primerjavi z davčno obravnavo dolžniškega financiranja in dajanje prednosti uporabi neglasovalnih delnic kot načinu za izboljšanje dostopa do financiranja brez izgube nadzora nad podjetjem;
5. ugotavlja, da gre pri prenosu podjetja znotraj družine pogosto za nasledstvo socialnega in kulturnega kapitala ter znanja, ki se prenaša iz generacije v generacijo, zato bi ga bilo treba ohraniti in spodbujati; vendar poudarja, da najnovejši podatki iz leta 2011 kažejo, da vsako leto približno 450 000 podjetij v EU išče naslednike, kar zadeva do 2 milijona zaposlenih; opozarja, da EU vsako leto tvega izgubo približno 150 000 podjetij in 600 000 delovnih mest zaradi neučinkovitih prenosov podjetij; poudarja, da je pri tem izredno pomembna dobra praksa pravočasne objave načrtov za prenos podjetja; predlaga odkup podjetja s strani zaposlenih kot eno možnih rešitev težave glede nasledstva podjetja, s katero se srečujejo ta evropska mala in srednja podjetja; poudarja, da bi k njihovi ohranitvi ter okrepitvi regionalnih gospodarstev in zaposlovanja po vsej

EU lahko prispevali tudi ustrezno oblikovani dolgoročni modeli finančne udeležbe zaposlenih;

6. poziva pristojne organe na ravni držav članic, naj glede na velik potencial družinskih podjetij za ustvarjanje delovnih mest spodbujajo podjetništvo in projekte „mini podjetij“ v šolah; meni, da so družinska podjetja največji vir podjetniškega potenciala in naravni inkubatorji za prihodnje podjetnike, zato je treba vedno bolj krepiti njihovo inovativnost in napredek; poleg tega poudarja, da je za povečanje strokovnosti upravljanja družinskih podjetij bistveno, da se spodbuja podjetniško izobraževanje za novoustanovljena in obstoječa družinska podjetja, ki bo okrepilo inovativnost in napredek, zlasti na ravni upravljanja, vključno z usposabljanjem na področju človeških virov ter načrtovanjem poklicne poti in vodstvenih sposobnosti, saj bo to pripomoglo k privabljanju in ohranjanju usposobljene delovne sile;
7. z zaskrbljenostjo ugotavlja, da sta finančna kriza in kasnejša recesija vplivali na evropska mikropodjetja ter mala in srednja podjetja, med katerimi je mnogo družinskih podjetij, in poudarja, kako pomembna sta pomoč EU, da bi ponovno zagnali gospodarsko rast z ustvarjanjem visokokakovostnih delovnih mest, in oblikovanje ugodnega regulativnega okolja, zlasti kar zadeva dostop do financiranja, obdavčenje in vključujoče socialno varstvo za vse akterje v strukturah malih in srednjih podjetij; poudarja, da bi podpora zdravemu prestrukturiranju, ki bi bila resnično ciljno usmerjena, utegnila zelo pozitivno vplivati na ohranitev delovnih mest, poleg tega pa poudarja, da je treba olajšati upravne postopke za družinska podjetja, tudi z uporabo rešitev „vse na enem mestu“; poudarja potencial malih in srednjih podjetij v novih in nastajajočih sektorjih, kot je krožno gospodarstvo, za ustvarjanje lokalnih delovnih mest; poudarja, da je prenos podjetja z ene generacije na drugo glavni izziv, s katerim se srečujejo družinska podjetja, zato morajo države članice skušati izboljšati pravni okvir za prenos družinskih podjetij in dostop do financiranja teh prenosov, s čimer bodo preprečile težave z denarnim tokom in prodajo, ki ji botruje stiska, ter tako zagotovile nadaljnji obstoj družinskih podjetij; hkrati poudarja, da pravni okvir ne sme dovoljevati omejevanja socialnih ali kolektivnih pravic zaposlenih;
8. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da bodo družinska podjetja bolje obveščena o priložnostih za mednarodni razvoj, ter izboljšajo izmenjavo izkušenj in dobrih praks, zlasti prek programa EURES, ki podpira čezmejno mobilnost na trgih dela, s čimer bodo okrepile sposobnost preživetja in uspešnost družinskih podjetij, ki so pomembna za ustvarjanje delovnih mest; poudarja pomen storitve EURES-T, ki zagotavlja svetovanje o priložnostih za mobilnost delavcev v čezmejnih regijah in pomaga čezmejnemu delavcem pri reševanju pravnih, upravnih in davčnih težav, povezanih z mobilnostjo delavcev;
9. ugotavlja, da je treba obravnavati tudi druge izzive, s katerimi se srečujejo družinska podjetja, kot so težave pri iskanju in ohranjanju usposobljene delovne sile, ter okrepiti podjetniško izobraževanje in usposabljanje na področju upravljanja družinskih podjetij;
10. opozarja na pomembno vlogo družinskih kmetij na podeželskih območjih mnogih držav članic in poziva države članice, naj podprejo poslovno usposabljanje, posebej namenjeno kmetom; v zvezi s tem priporoča zlasti, da se podprejo projekti



usposabljanja za mlade podjetnike, ki vodijo družinske kmetije, s čimer bi povečali njihovo uspešno vključevanje v kmetijske in regionalne organizacije;

11. poziva Komisijo, naj olajša in spodbuja dolgoročno preživetje družinskih podjetij ter večjo pozornost nameni razvoju podpore in usmerjanja, ki bosta olajšala prenos in nasledstvo družinskih podjetij;
12. poudarja, da imajo družinska podjetja zaradi prekrivanja družinskih, lastniških in poslovnih elementov nekatere posebnosti, ki bi jih bilo treba upoštevati; vendar poudarja, da je treba obravnavati vprašanja delovnega prava, socialno politiko in socialne pravice, kot so bolj uravnotežena zastopanost spolov v upravnih odborih podjetij, določbe o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem ter finančna udeležba zaposlenih, in sicer na pravičen in družbeno odgovoren način;
13. poziva države članice, naj poiščejo uporabne in sprejemljive rešitve v zvezi z davki na dediščino za podjetja v družinski lasti, da bi zagotovili, da plačilo teh davkov ne bo povzročilo likvidnostnih težav podjetja ali škodljivo vplivalo na število zaposlenih ali trajnosten razvoj podjetja, ko bo zanj odgovorna naslednja generacija;
14. poziva Komisijo, naj si še naprej prizadeva za boljše izvajanje že obstoječih priporočil EU<sup>1</sup> v zvezi s poenostavitvijo davčnega in regulativnega okvira, da bi se izboljšalo pravno okolje za nasledstvo;
15. poziva Komisijo in države članice, naj dodatno spodbudijo izmenjavo dobrih praks, ki bodo pripomogle k prenosom družinskih podjetij, zlasti v regulativnem okolju;
16. priporoča, da se spodbudi vstop strokovnih zunanjih upraviteljev v podjetje, da bi izboljšali upravljanje družinskega podjetja;
17. poziva Komisijo in države članice, naj spodbujajo finančno udeležbo zaposlenih, glede na to, da se zaradi finančne in gospodarske krize v javnosti vse bolj priznava njene prednosti;
18. poziva Komisijo, naj dejavno spodbuja enakost spolov v okviru družinskih podjetij, in sicer v zvezi s podjetništvom, znanji in spretnostmi, vodstvom, prenosom in nasledstvom; zato poziva k uporabi sedanje upravne strukture na ravni držav članic, da bi spodbudili vzpostavitev rešitve „vse na enem mestu“ za podjetnice; poziva tudi k boljšemu dostopu do podpore v obliki otroškega varstva za matere podjetnice;
19. želi Komisijo spomniti, da je večina družinskih podjetij malih in srednjih podjetij in da je zato uporaba načela „najprej pomisli na male“ bistvena, da bi zakonodajo EU v večji meri prilagodili dejanskemu stanju in potrebam teh podjetij, podjetjem pa omogočili koristi v obliki programov financiranja in zmanjšanja birokracije;
20. želi Komisijo spomniti, da je treba zagotoviti enake konkurenčne pogoje za vsa podjetja, ki delujejo v EU, obenem pa spoštovati in spodbujati edinstveno naravo

---

<sup>1</sup> Priporočilo iz leta 1994, sporočilo iz leta 1998 in forum v Lillu, vodnik dobre prakse iz leta 2003 in sporočilo Komisije iz leta 2006 z naslovom „Prenos podjetij –nadaljevanje skozi nov začetek“.

družinskih podjetij;

21. poudarja, da so tudi družinska podjetja odgovorna za zagotavljanje ustreznih vajeniških mest ali primerljivih poklicnih pripravništev ter za spodbujanje usposabljanja svojih delojemalcev, da bi preprečila pomanjkanje strokovno usposobljene delovne sile in podprla pristop vseživljenjskega učenja;
22. poudarja, kako pomembni so programi usposabljanja za male podjetnike, ki jih financira EU, saj lastnikom družinskih podjetij omogočajo, da svoja podjetja prilagodijo hitro spreminjajočemu se okolju, ki ga zaznamujejo naraščajoče globalno gospodarsko povezovanje, pojav novih tehnologij ter osredotočenost na nizkoogljično in bolj zeleno gospodarstvo;
23. poziva Komisijo, naj pripravi nezakonodajno evropsko družinsko strategijo, ki bo v celoti upoštevala vlogo staršev v družinskih podjetjih, vključno z družbenim in gospodarskim pomenom mater podjetnic in njihovim posebnim prispevkom k izvajanju načel, na katerih temeljijo pošteno vodstvo, družbena odgovornost podjetnikov ter nova, trajnostna delovna kultura;
24. poziva Komisijo, naj v okviru generalnega direktorata za podjetništvo in industrijo vzpostavi posebno enoto, ki bo družinskim podjetjem nudila podporo in informacije, vključno z enotno kontaktno točko v vsaki državi članici, ki bo podjetjem pomagala pri dostopu do financiranja EU ter jim zagotavljala pomoč pri poslovanju;
25. poziva Komisijo, naj v evropski semester vključi priporočila za države članice v zvezi s tem, kako lahko ustvarijo pravično okolje, prijazno do družinskih podjetij, zlasti na področju obdavčenja, prenosa podjetij in podjetniškega izobraževanja;
26. poziva Komisijo, naj dejavno spodbuja in razširja informacije o modelu družinskega podjetja po celotni EU, na primer z vzpostavitvijo kontaktne točke za družinska podjetja v prostorih Komisije in dajanjem prednosti prenosu strokovnega znanja in dobrih praks med državami članicami, pa tudi s čim boljšim izkoriščanjem programov, kot je Erasmus za mlade podjetnike;
27. spodbuja države članice, naj zagotovijo jasen pravni okvir za formalno in neformalno občasno zaposlovanje družinskih članov;
28. spodbuja države članice, naj lastnikom družinskih podjetij zagotovijo podobno socialno varnost kot zaposlenim, in sicer kot spodbudo za prenos družinskega podjetja.

## IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

<b>Datum sprejetja</b>	7.5.2015
<b>Izid končnega glasovanja</b>	+:                 24 -:                 20 0:                  3
<b>Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju</b>	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
<b>Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Georges Bach, Heinz K. Becker, Karima Delli, Tania González Peñas, Marju Lauristin, Helga Stevens, Ivo Vajgl, Tom Vandenkendelaere
<b>Namestniki (člen 200(2)), navzoči pri končnem glasovanju</b>	Andrea Cozzolino, Rosa D'Amato

3.3.2015

## MNENJE ODBORA ZA PRAVICE ŽENSK IN ENAKOST SPOLOV

za Odbor za industrijo, raziskave in energetiko

o družinskih podjetjih v Evropi  
(2014/2210(INI))

Pripravljalnica mnenja: Daniela Aiuto

### POBUDE

Odbor za pravice žensk in enakost spolov poziva Odbor za industrijo, raziskave in energetiko kot pristojni odbor, da v svoj predlog resolucije vključi naslednje pobude:

- A. ker prisotnost žensk v družinskih podjetjih narašča in ker so ženske pomemben vir zaradi visoke stopnje izobrazbe in dokazanih vodstvenih sposobnosti pri določanju strategij, sprejemanju odločitev, upravljanju podjetij in reševanju problemov;
- B. ker pa je na voljo le malo informacij o ženskah, ki so zaposlene v družinskih podjetjih, saj o sedanji obliki družinskih podjetij še vedno ni dosti podatkov;
- C. ker so družinska podjetja, družinsko vodena samostojna podjetja in tovrstne nove oblike podjetij velika priložnost za poklicni in osebni razvoj žensk, čeprav to dejstvo ni priznано, ker ni vzornic, ki bi lahko bile ženskam za zgled;
- D. ker se ženske srečujejo z velikimi težavami pri vključevanju v družinska podjetja in se soočajo z vertikalno in horizontalno segregacijo zaradi spola, kljub visoki stopnji izobrazbe (60 % vseh diplomantov je žensk);
- E. ker je v številnih državah težava v tem, da je družba prežeta s kulturo moške nadvlade v vseh življenjskih vidikih, ne le na delovnem mestu;
- F. ker so družinske kmetije uspešen model, saj udejanjajo načelo okoljsko in socialno trajnostnega krožnega gospodarstva, ženske kot voditeljice pa pri tem prispevajo k podjetniškemu razmišljanju;
- G. ker v EU ženske povprečno zaslužijo 16 % manj na uro dela kot moški in ker je žensk na visokih in vodilnih položajih premalo, prav tako sta delovnopravna praksa in sistem

plač za moške drugačna kot za ženske, kar slednjim otežuje finančno neodvisnost, polno udeležnost na trgu dela in uskladitev poklicnega in zasebnega življenja;

- H. ker imajo ženske pogosto nevidno vlogo ali vlogo marionete, njihova delovna mesta ter plače pa niso ustrezno priznane, kar ima resne posledice pri prispevkih za socialno varnost, pokojninskem in zdravstvenem varstvu ter priznavanju njihovih spretnosti, kot to prikazujejo podatki o razlikah v plačilu in pokojninah med spoloma<sup>1</sup>;
- I. ker morajo imeti ženske v evropskih državah pogosto vlogo marionete, bodisi iz davčnih razlogov ali zaradi pravnih ovir, ki moškim preprečujejo, da bi imeli kateri koli položaj v podjetju ali da bi bilo podjetje prijavljeno na njihovo ime;
- J. poudarja, da je ženskam oteženo nasledstvo v družinskih podjetjih, ker se daje prednost sinovom, hčere pa so zelo pogosto izključene;
- K. ker so ženske, ki skušajo uskladiti vlogo matere in vlogo nosilke poslovne dejavnosti, pogosto prisiljene materinstvo potisniti ob stran ali celo opustiti misel nanj, da bi lahko upravljale podjetje;
- L. ker 60 % vseh podjetij v EU upravljajo družine ali so v družinski lasti;
- M. ker je eden glavnih ciljev družinskih podjetij zagotoviti uspešno družinsko upravljanje skozi generacije in ker imajo pri nasledstvu teh podjetij zaradi spolnih stereotipov sinovi prednost pred hčerami;
- N. ker je učinkovito upravljanje družinskih podjetij močan zgled in pomembno vpliva na vzdržnost evropskega gospodarstva in socialno tržno gospodarstvo v Evropi;
  - 1. priporoča učinkovitejšo uporabo in izvajanje ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem razvoju ter proaktivnih ukrepov za večjo udeležbo nezadostno zastopanega spola, da bi preprečili horizontalno in vertikalno segregacijo, diskriminacijo pri plačah in na delovnem mestu (nevidnost in izraba imena), zlasti glede nalog upravljanja, odgovornega položaja in vodilnih vlog, s čimer bi obema spoloma zagotovili enake možnosti, socialne pravice, dostop do zdravja, plačo in pokojnino;
  - 2. vztraja, da je treba ženskam priznati spretnosti, ki jih pridobijo v družinskih podjetjih, in jim tako omogočiti, da nadaljujejo poklicno pot v drugih vrstah podjetij;
  - 3. poziva k sprejetju nedvoumne opredelitve družinskih podjetij za vse države članice, ki bo zagotavljala trdno poklicno podlago za oba spola, kot je priporočila evropska skupina strokovnjakov v končnem poročilu Pregled pomembnih tem o družinskih podjetjih (*Overview of Family-Business-Relevant Issues*) iz leta 2009;
  - 4. poudarja, da je treba zaščititi pravico žensk do nasledstva v družinskih podjetjih na enakovredni ravni z moškimi, tako da se spodbuja kultura enakopravnosti moških in žensk, ki naj poudari podjetniško vlogo ženske v družinskih podjetjih na upravljavskih,

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_sl.pdf)

odgovornih in vodilnih delovnih mestih, ter ustvari okolje, v katerem bodo lahko podjetnice in družinska podjetja uspevali, podjetništvo pa bo nagrajeno;

5. poziva Komisijo in države članice, naj podprejo evropsko mrežo ambasadork ženskega podjetništva in evropsko mrežo mentorjev za podjetnice, da bi okrepili njuno vidnost;
6. opozarja na pomembno vlogo žensk pri vodenju družinskih kmetij in poziva države članice, naj podprejo poslovno usposabljanje za kmetovalke, da bi še bolj okrepile vključenost žensk pri družinskem kmetovanju; v zvezi s tem priporoča zlasti, da se podprejo projekti usposabljanja za ženske, ki vodijo družinske kmetije, s čimer bi povečali vključenost žensk v kmetovanje in v regionalne organizacije;
7. poudarja, da je treba zagotoviti čim boljše delovne pogoje glede zdravja in varnosti na delovnem mestu;
8. priporoča, da se spodbuja lik matere-podjetnice, da bi zagotovili pravico do materinstva in odobrili finančno pomoč za uskladitev družinskih in poslovnih obveznosti; poziva k ukrepom, ki bodo podpirali zaposlitev v družini in storitve otroškega varstva na domu ter podjetnicam omogočili uskladitev poklicnega in zasebnega življenja;
9. poudarja, da bodo večje priložnosti za ženske in družinska podjetja koristile tako ženskam kot podjetjem;
10. poziva k sprejetju vseh možnih ukrepov za preprečevanje in kaznovanje dejanj proti ženskam na delovnem mestu, kot so zloraba ali prisila, izsiljevanje in/ali podreditve ter nasilje, in poudarja, da sta poleg fizičnega nasilja osamitev in diskriminacija tudi obliki psihičnega nasilja;
11. ponovno želi opomniti države članice ter lokalne in regionalne organe, kako pomembno je zagotoviti dovolj kakovostnih storitev po zmernih cenah za varstvo otrok, starejših in drugih vzdrževanih oseb, davčne spodbude za podjetja in druga nadomestila, da bi ženskam in moškim, ki so delojemalci, imajo lastno dejavnost ali upravljajo družinska podjetja, omogočili uskladitev družinskih in poklicnih obveznosti;
12. poziva Komisijo, naj pripravi študijo in izvede statistično analizo prisotnosti žensk v družinskih podjetjih v Evropi;
13. poudarja, da je treba zagotoviti ločena in ustrezno plačana obdobja porodniškega in očetovskega dopusta ter dopusta za varstvo in nego otroka, ki bodo izpolnjevala potrebe delojemalcev, samozaposlenih oseb in delodajalcev v podjetjih;
14. poziva Evropsko unijo in države članice, naj upoštevajo enake možnosti za ženske in moške, pri tem pa razmislijo o proaktivnih ukrepih za večjo udeležbo nezadostno zastopanega spola in večji dostop žensk do poklicnega usposabljanja ter jih vključijo v vse nove predpise o družinskih podjetjih, zlasti ko gre za ženske v upravnih odborih;
15. poudarja, da bi bila odprava vseh razlik med moškimi in ženskami, ki delajo v družinskih podjetjih, koristna za gospodarstvo in družbo nasploh; opozarja, da je namen strategije za enakost med moškimi in ženskami (2010–2015) doseči 75-odstotno

zaposlenost žensk, kar je cilj strategije Evropa 2020, in da so pri tem zajete skupine žensk z najnižjo stopnjo zaposlenosti;

16. poudarja, da je treba oblikovati okvire za podporo ženskam, ki imajo v lasti in upravljajo družinska podjetja, da bi bile bolj samozavestne in uspešne;
17. vztraja, da morajo družinska podjetja zagotoviti enako obravnavanje in možnosti za moške in ženske na delovnem mestu, pri upravljanju podjetja in odločanju ter da morajo zato sprejeti ukrepe za preprečevanje vsakršnih oblik diskriminacije in za spodbujanje enakosti med spoloma;
18. poudarja, da so potrebni konkretni predlogi za uskladitev poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, ki bodo ženske in moške spodbujali k bolj uravnoteženi delitvi poklicnih, družinskih in družbenih obveznosti, zlasti pri oskrbi vzdrževanih oseb in varstvu otrok; ugotavlja, da večje zagotavljanje storitev dnevne oskrbe in otroškega varstva ni odvisno samo od javnih politik za ustvarjanje teh zmogljivosti, marveč tudi od spodbud podjetjem, da nudijo tovrstne možnosti; ugotavlja, da bi lahko dosegli boljšo uskladitev poklicnega in zasebnega življenja tudi s prilagodljivim delovnim časom in prilagodljivo organizacijo dela;
19. poziva Svet, naj čim prej doseže soglasje in sprejme direktivo o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, da bodo vse družbe, ki kotirajo na borzi, vključno z družinskimi podjetji, izpolnile cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti žensk v upravnih odborih.

## IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

<b>Datum sprejetja</b>	26.2.2015
<b>Izid končnega glasovanja</b>	+: 21 -: 3 0: 3
<b>Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju</b>	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
<b>Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju</b>	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
<b>Namestniki (člen 200(2)), navzoči pri končnem glasovanju</b>	Rosa D'Amato, José Inácio Faria



## IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

<b>Datum sprejetja</b>	16.6.2015
<b>Izid končnega glasovanja</b>	+ :                 48 - :                 5 0 :                 5
<b>Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju</b>	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 Uručev (Vladimir Urutchev), Kathleen Van Brempt, Martina Werner, Flavio Zanonato
<b>Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju</b>	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 Spiraki (Maria Spyraiki), Indrek Tarand, Mihai Țurcanu, Anneleen Van Bossuyt
<b>Namestniki (člen 200(2)), navzoči pri končnem glasovanju</b>	Marietje Schaake, Bart Staes