



IN.EM.Y. - ΕΣΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΕΕ

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο



Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο

ΑΝΑΔΟΧΟΣ

DBC ▲ diadikasia

Νοέμβριος 2022



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.EM.Y. - ΕΣΕΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΕΕ





Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.E.M.Y. - ΕΣΣΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Μεθοδολογική προσέγγιση έρευνας.....	4
3. Ταυτότητα της ποιοτικής έρευνας.....	11
3.1 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 11/7/2022.....	13
3.2 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 21/7/2022.....	15
3.3 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 14/9/2022 (1 ^ο focus group).....	17
3.4 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 14/9/2022 (2 ^ο focus group).....	21
3.5 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 21/9/2022.....	24
3.6 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 28/9/2022.....	27
3.7 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 5/10/2022.....	30
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	33
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	40
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	41
ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ FOCUS GROUP	41

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «DIADIKASIA BUSINESS CONSULTING ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με διακριτικό τίτλο «DBC» σύμφωνα με την από 15 Φεβρουαρίου 2022 υπογραφείσα σύμβαση, έχει αναλάβει και υλοποιεί για λογαριασμό του «Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών (IN.EM.Y./Ε.Σ.Ε.Ε.)» το έργο «Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο».

Το έργο στοχεύει στην παροχή συμβουλών σε θέματα ανάπτυξης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, στο πλαίσιο της ενταγμένης Πράξης με τίτλο: «Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο».

Αντικείμενο του εν λόγω έργου είναι η υλοποίηση δράσεων μελέτης, ανάλυσης και υποστήριξης της διαδοχής των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, που αποτελεί σημαντική ευρωπαϊκή και εθνική προτεραιότητα για τη διατήρηση και ανάπτυξη υφιστάμενων βιώσιμων επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας που αυτές προσφέρουν.

Οι υπηρεσίες του έργου αφορούν στην παροχή συμβουλών σε θέματα ανάπτυξης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σχετικά με:

- Την παρούσα κατάσταση στον τομέα της διαδοχής στη χώρα μας και διεθνώς
- Την ανάλυση του χάσματος μεταξύ υφιστάμενης και επιθυμητής κατάστασης διαδοχής/ μεταβίβασης
- Την ανάδειξη καλών πρακτικών στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ομαλής διαδοχής στην εμπορική επιχείρηση

Το παρόν παραδοτέο αφορά στην **παρουσίαση των πορισμάτων της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη με αποδέκτες εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων και εμπορικών ομοσπονδιών της χώρας**. Αντικείμενο της ποιοτικής έρευνας ήταν η διατύπωση απόψεων και θέσεων των συμμετεχόντων σχετικά με το θέμα της διαδοχής / μεταβίβασης στον εμπορικό κλάδο και ειδικότερα σε σχέση:

- με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, και
- σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις που θεωρούνται αναγκαίες να θεσπιστούν στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο προκειμένου για τη διευκόλυνση των διαδικασιών διαδοχής / μεταβίβασης.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

2. Μεθοδολογική προσέγγιση έρευνας

Ο Σύμβουλος για τις ανάγκες του παρόντος παραδοτέου προέβη σε πρωτογενή έρευνα και ειδικότερα στη διενέργεια συνεντεύξεων με τη **μέθοδο των ομάδων εστίασης (focus groups)**.

Η έρευνα της ομάδας εστίασης είναι μια ποιοτική ερευνητική μέθοδος / τεχνική συλλογής δεδομένων που αποσκοπεί στη συλλογή πληροφοριών που δεν εμπίπτει στο πεδίο της ποσοτικής ανάλυσης. Επί της ουσίας, η τεχνική των ομάδων εστίασης αποτελεί ένα εργαλείο χρήσιμο για τον προσδιορισμό και τη διερεύνηση των βασικών παραμέτρων που αφορούν στην εκάστοτε θεματολογία. Στις ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις εξετάζονται τόσο η βαθύτερη προσωπική στάση και άποψη κάθε μέλους όσο και οι αντιδράσεις μεταξύ μελών. Μέσα στις ομάδες εστίασης, οι επιλεγμένοι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται με ανοιχτές ερωτήσεις σε μια ατμόσφαιρα τύπου συζήτησης, προκειμένου να δημιουργηθεί συγκριτική ανάλυση ενός δεδομένου θέματος.

Άλλωστε σύμφωνα με τους Bousset et al. (2005) ο αντικειμενικός σκοπός της μεθοδολογίας των ομάδων εστίασης είναι «να αποκτηθεί πληροφορία σχετικά με τις αντιλήψεις, τις συμπεριφορές και τις αξίες της ομάδας που αφορούν ένα δεδομένο θέμα και να αναλύσει τους καθοριστικούς παράγοντες αυτού του είδους των αντιλήψεων, των συμπεριφορών και αξιών». Προκειμένου να κατανοηθεί ακόμη καλύτερα η επιλογή της μεθοδολογίας των ομάδων εστίασης είναι σκόπιμο να οριστεί και περιγραφεί σαφέστερα και αναλυτικότερα η συγκεκριμένη μεθοδολογία. Ο Morgan ορίζει τις ομάδες εστίασης ως «μία τεχνική έρευνας που συλλέγει δεδομένα μέσω της αλληλεπίδρασης της ομάδας πάνω σε ένα θέμα το οποίο έχει προσδιοριστεί από τον ερευνητή» (Morgan, 1996) ή παρόμοια οι ομάδες εστίασης είναι μία ποιοτική τεχνική που επιτρέπει «τη ρητή χρήση της αλληλεπίδρασης της ομάδας προκειμένου να προσκομίσει δεδομένα και ιδέες που θα ήταν λιγότερο προσιτά χωρίς την αλληλεπίδραση που συμβαίνει μέσα στην ομάδα» (Morgan, 1990). Με άλλα λόγια, ο ερευνητής, διαμορφώνοντας μία ομάδα ατόμων και παρακινώντας ένα θέμα συζήτησης για τις συλλογικές στάσεις και αντιλήψεις των συμμετεχόντων, παρατηρεί τη γέννηση και τη δυναμική μετάδοση των ιδεών οι οποίες με τη σειρά τους θα αποφέρουν νέες και ουσιαστικές απαντήσεις και πληροφορίες (Threlfall, 1999). Σύμφωνα με τους Krueger and Casey μία έρευνα με ομάδες εστίασης είναι «μία προσεκτικά σχεδιασμένη σειρά συζητήσεων που στοχεύει στην απόκτηση πληροφοριών για τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων πάνω σε μία συγκεκριμένη περιοχή ενδιαφέροντος μέσα σε ένα ανεκτικό και μη πιεστικό περιβάλλον» (Krueger and Casey, 2000, p. 5).

Παραδοτέο 1.1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Η ομαδικά εστιασμένη συνέντευξη δεν περιορίζει τα άτομα-υποκείμενα της έρευνας με τον τρόπο που περιορίζονται από τη δομή ενός κλειστού ερωτηματολογίου. Αντί αυτού, στηρίζεται στην υπόθεση ότι άτομα τα οποία μοιράζονται συναφείς ή / και ίδιες εμπειρίες και προβλήματα νιώθουν πιο άνετα όταν μιλάνε μεταξύ τους για αυτό το θέμα. Σε αυτή την περίπτωση, έμφαση δίνεται στην ομάδα, στην αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών, και στις δυναμικές αλληλεπιδράσεις που αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Τα **πλεονεκτήματα** της μεθόδου αυτής είναι:

- Η αλληλεπίδραση των μελών της ομάδας που διευκολύνει την ανάπτυξη νέων ιδεών και απόψεων, οι οποίες πιθανόν να μην αναφερθούν σε μια ατομική συνέντευξη. Κατά τις συνεντεύξεις στις ομάδες εστίασης υπάρχει επαφή και επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων, οι οποίοι, πραγματεύονται σειρά θεμάτων που έχουν καθοριστεί με σαφήνεια και τους δίνονται στη αρχή της ομάδας εστίασης με τη μορφή ερωτήσεων.
- Η συζήτηση και η δημιουργία ερεθισμάτων η οποία επιτρέπει στα μέλη της ομάδας να γίνουν πιο αυθόρμητα από ότι στις ατομικές συνεντεύξεις.
- Η διερεύνηση πραγματοποιείται βάσει μιας σειράς θεμάτων και όχι βάσει κάποιου καθορισμένου ερωτηματολογίου. Πέραν τούτου, η μέθοδος αυτή επιτρέπει την από κοινού διερεύνηση των προβλημάτων και οδηγεί, σε πολλές περιπτώσεις, σε μία από κοινού αναζήτηση των δυνατών λύσεων στα προβλήματα αυτά.
- Κάθε συμμετέχων έχει τη δυνατότητα να εκφράσει και να διευκρινίσει τις απόψεις του σε συνεργασία με τους άλλους συμμετέχοντες. Έτσι, παράγεται χρήσιμη και πλούσια πληροφόρηση που θα ήταν αδύνατον να ληφθεί διαφορετικά.

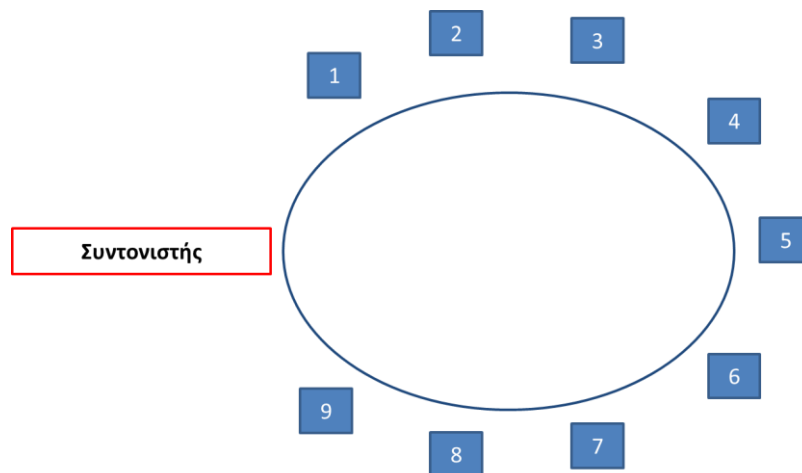
Επιπλέον:

- ✓ είναι μία τεχνική σχετικά χαμηλού κόστους.
- ✓ Είναι εφαρμόσιμη σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και σε μία ποικιλία διαφορετικών ομάδων.
- ✓ Είναι ευέλικτη επιτρέποντας διαφορετικές ερωτήσεις κατά τη διάρκεια των συζητήσεων.
- ✓ Παράγει πολλές πληροφορίες σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- ✓ Χαρακτηρίζεται από υψηλή προσαρμοστικότητα.
- ✓ Είναι σχετικά απλή μέθοδος, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να κατανοήσουν άμεσα τη διαδικασία και το σκοπό της.
- ✓ Οι συμμετέχοντες αισθάνονται πιο άνετα να εκφράσουν τις απόψεις τους και συνήθως νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση μέσα σε μία ομάδα.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το θεωρητικό υπόβαθρο κατά την επιλογή των συμμετεχόντων σε ομαδικά εστιασμένες συνεντεύξεις, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να διασφαλίζεται τόσο η ομοιογένεια ως προς την ύπαρξη κάποιου συγκεκριμένου κοινού ενδιαφέροντος σε σχέση με το υπό διερεύνηση θέμα, όσο και η διαφορετικότητα τους ως προς τους φορείς προέλευσης. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες επιλέγονται με κριτήριο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ή προβλήματα που αντιμετωπίζουν και τα οποία τους συνδέουν με το θέμα, χωρίς να είναι απαραίτητο να γνωρίζονται μεταξύ τους, αλλά πρέπει οπωσδήποτε να έχουν κάτι κοινό να μοιραστούν.

Επιπλέον, σε κάθε focus group υφίσταται και ένας συντονιστής, ο οποίος διαδραματίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της ομάδας. Ειδικότερα, ο συντονιστής είναι υπεύθυνος για τη δημιουργία ενός συναινετικού, υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο επιτρέπει την έκφραση ιδεών, απόψεων, συναισθημάτων, και την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων.



Σχήμα 1: Πλάνο

Σημειώνεται, επιπρόσθετα, πως ο αριθμός, το είδος και οι τρόποι διατύπωσης των ερωτήσεων απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή στην πραγματοποίηση της Ομαδικά Εστιασμένης Συνέντευξης. Θα πρέπει να είναι προσεκτικά επιλεγμένες και να μην υπερβαίνουν τις δέκα ερωτήσεις. Πέντε έως έξι συνολικά καλοδιατυπωμένες ερωτήσεις είναι αρκετές για να καλύψουν ένα θέμα.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Βασικές Αρχές

- Καθορισμός θεμάτων/ερωτημάτων που θα συζητηθούν, πάνω σε προκαθορισμένους άξονες συζήτησης
- Καθορισμός χρονικής διάρκειας
- Επιλογή **Συντονιστή**:
 - ενημερώνει/θέτει τα ερωτήματα προς συζήτηση
 - εξηγεί τον σκοπό της ομάδας, αυτό που αναμένεται από τους συμμετέχοντες και το τι θα συμβεί με τα αποτελέσματα
 - συντονίζει τη συζήτηση, αλλά δεν παίρνει θέση (ουδέτερη στάση)
 - υποβάλλει διερευνητικές-διευκρινιστικές ερωτήσεις
 - επαναφέρει-διατηρεί στο επίκεντρο της συζήτησης τα κύρια θέματα-ερωτήματα που έχουν τεθεί, όταν οι συνομιλητές παρεκκλίνουν ή πλατειάζουν
 - διατηρεί την ισορροπία και να μην επιτρέψει κανένα άτομο να κυριαρχεί στη συζήτηση, καθώς αυτό θα επηρεάσει τα δεδομένα.
 - καλλιεργεί ομαδικό κλίμα ενθαρρύνοντας όλα τα μέλη να συμμετάσχουν κάνοντας διάλογο μεταξύ τους, απευθύνει το λόγο σε όλους κατανέμοντας ομαλά το διαθέσιμο χρόνο (όχι παράλληλες ατομικές συνεντεύξεις)
 - συνοψίζει απόψεις και συμπεράσματα κατά διαστήματα και στο τέλος της συζήτησης (ανακεφαλαίωση – συμφωνία)

Ο συντονιστής θα πρέπει να έχει κατανοήσει πλήρως το ερευνητικό ερώτημα και το είδος των προσδοκώμενων πληροφοριών. Ο ρόλος του συντονιστή είναι σημαντικός ως προς τα διαδικαστικά ζητήματα της ομάδας: α) να ενημερώνει έγκαιρα τους συμμετέχοντες για τον τόπο και χρόνο διεξαγωγής της συνάντησης, β) να τηρεί την προβλεπόμενη διάρκεια της ομάδας και γ) να διασφαλίζει ότι θα διατυπωθούν οι απόψεις και τα επιχειρήματα όλων των συμμετεχόντων. Ιδιαίτερης σημασίας, όσον αφορά την ποιότητα της έρευνας, είναι η αμεροληψία - αντικειμενικότητα του συντονιστή, όσον αφορά τα προσδοκώμενα αποτελέσματά της.

Βήματα Ομάδων Εστίασης (Focus Group)

Για την **εφαρμογή της μεθόδου** των ομάδων εστίασης ακολουθήθηκαν μια σειρά προκαθορισμένων βημάτων, όπως περιγράφονται από τον Morgan (1997), ο οποίος προτείνει τα εξής **τέσσερα στάδια στη διαδικασία των ομάδων εστίασης**:

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

- 1) τον σχεδιασμό
- 2) τη στρατολόγηση των συμμετεχόντων
- 3) τη διεξαγωγή της συζήτησης και
- 4) την ανάλυση των δεδομένων.

Πιο συγκεκριμένα, κατά το πρώτο στάδιο, που αφορά στον σχεδιασμό των ομάδων εστίασης, καθορίστηκε ο αριθμός των συμμετεχόντων σε κάθε ομάδα και ο αριθμός των συναθροίσεων. Στο δεύτερο στάδιο έγινε η στρατολόγηση των συμμετεχόντων, ενώ στο τρίτο στάδιο, το οποίο αφορά στη διεξαγωγή της συζήτησης, έγινε η διαμόρφωση και ο προέλεγχος του οδηγού συζήτησης και η διαδικασία συντονισμού των ομάδων. Στο τελευταίο στάδιο, όπου αναλύονται τα δεδομένα, εξετάστηκαν τα είδη των δεδομένων που προέκυψαν από τη διεξαγωγή των ομάδων εστίασης και πραγματοποιήθηκε η σύνταξη της παρούσας έκθεσης.

Καθορισμός του αριθμού των ομάδων

Όπως και ο αριθμός των συμμετεχόντων έτσι και ο αριθμός των ομάδων εστίασης εξαρτάται από το σκοπό της μελέτης. Παρόλα αυτά τον τελικό λόγο έχει ο ερευνητής. Ένας κανόνας που επικρατεί ευρέως είναι ότι ιδανικός αριθμός είναι η διενέργεια τεσσάρων έως έξι ομάδων εστίασης (Morgan, 1996). Μία άλλη διαδεδομένη άποψη αναφέρει ότι ο αριθμός των συνεντεύξεων πρέπει να σταματά όταν αρχίσουν να επαναλαμβάνονται οι απόψεις των ερωτηθέντων, όταν δηλαδή επέρχεται ο κορεσμός (saturation) και δεν παράγεται νέα πληροφόρηση για το υπό μελέτη θέμα (Krueger and Casey, 2000). Ο παραπάνω κανόνας εφαρμόστηκε και στην παρούσα έρευνα, με αποτέλεσμα να διενεργηθούν επτά ομάδες εστίασης.

Οι συμμετέχοντες

Η σύνθεση της ομάδας εστίασης είναι κρίσιμης σημασίας για την επιτυχή έκβασή της. Η ομάδα δεν θα πρέπει να απαρτίζεται από άτομα με αλληλεπικαλυπτόμενες απόψεις και ιδιότητες, που η συμμετοχή τους αναμένεται να προσφέρει παρόμοια πληροφόρηση. Στο πλαίσιο του παρόντος έργου, η εκάστοτε ομάδα εστίασης (focus group) διεξήχθη με τη συμμετοχή των εκπροσώπων και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου των εμπορικών συλλόγων και των εμπορικών ομοσπονδιών της χώρας που είναι και μέλη της ΕΣΕΕ. Μάλιστα επιδιώχθηκε κάθε ομάδα εστίασης να ανταποκρίνεται σε διακριτές γεωγραφικές ενότητες (με αναφορά τις 13 περιφέρειες της χώρας). Η επιλογή αυτή, συνέβαλε στη

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

μεγιστοποίηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των συμμετεχόντων καθώς είναι αποδεδειγμένο ότι στις ομάδες που τα άτομα γνωρίζονται μεταξύ τους η συζήτηση ενθαρρύνεται πιο εύκολα και τα άτομα νιώθουν πιο άνετα να μιλήσουν μπροστά στους γνωστούς τους, καθώς υπάρχει μία φυσική αλληλεπίδραση ανάμεσά τους που οφείλονταν στη μεταξύ τους οικειότητα.

Ερωτήσεις – το πλαίσιο συζήτησης

Η επιλογή και διατύπωση των ερωτήσεων που θα υποβληθούν προς τους συμμετέχοντες είναι κρίσιμης σημασίας. Στο στάδιο της διεξαγωγής της συζήτησης θα πρέπει πρώτα από όλα να διαμορφωθεί ένας οδηγός συζήτησης με ερωτήσεις τις οποίες θα χρησιμοποιήσει ο ερευνητής προκειμένου να διευκολύνει και να καθοδηγήσει τη διαδικασία της συζήτησης. Οι ερωτήσεις αυτές θα πρέπει να έχουν κάποια χαρακτηριστικά (Krueger and Casey, 2000). Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να ευνοούν το διάλογο, να είναι ξεκάθαρες και σύντομες, να χρησιμοποιούν λέξεις που γνωρίζει το κοινό στο οποίο απευθύνονται και να είναι ανοικτές, δηλαδή να μην κατευθύνουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων προς συγκεκριμένη απάντηση. Επίσης, η σειρά των ερωτήσεων του οδηγού θα πρέπει να έχει κάποια βασικά γνωρίσματα, όπως οι αρχικές ερωτήσεις να είναι απλές και εύκολες και να μπορούν να απαντηθούν από όλους, να προάγουν την εμβάθυνση στο προς συζήτηση θέμα, δηλαδή να υπάρχει μία αλληλουχία από τις γενικές προς τις ειδικές – εστιασμένες ερωτήσεις και να έχει υπολογιστεί εκ των προτέρων ο χρόνος που χρειάζεται για να απαντηθεί η κάθε μία.

Για τον σκοπό αυτό, στο πλαίσιο της παρούσας ποιοτικής έρευνας, οι ερωτήσεις ήταν εστιασμένες στο αντικείμενο της έρευνας και τις προσδοκώμενες πληροφορίες για το ζήτημα της διαδοχής /μεταβίβασης στον εμπορικό κλάδο.

Στο παράρτημα 1 παρατίθεται ο οδηγός της συζήτησης.

Διαδικασία συντονισμού των ομάδων

Για τον καλύτερο συντονισμό της συζήτησης των ομάδων εστίασης θα πρέπει να ακολουθούνται συγκεκριμένοι κανόνες. Κανόνες οι οποίοι ακολουθήθηκαν και κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστίασης στη συγκεκριμένη έρευνα αφορούσαν στους εξής:

- ✓ Αρχικά, τα άτομα που επιλέχθηκαν να συμμετάσχουν στις ομάδες ενημερώθηκαν αρκετές μέρες νωρίτερα τηλεφωνικώς. Πέρα από αυτό, μία μέρα πριν τη συνέντευξη η ομάδα έργου επικοινωνήσε ακόμη μία φορά με όλα τα μέλη της ομάδας προκειμένου να τους υπενθυμίσει τη συνάντηση και να επιβεβαιώσει

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

πόσοι από αυτούς τελικά θα παρευρεθούν. Η διαδικασία αυτή προτείνεται στη βιβλιογραφία (Krueger and Casey, 2000).

- ✓ Κατά την έναρξη της συζήτησης, περιγράφηκε στους συμμετέχοντες η διαδικασία των ομάδων εστίασης και ο ρόλος του συντονιστή, ενώ επίσης τους δόθηκαν πληροφορίες για το θέμα και τους σκοπούς της συζήτησης.
- ✓ Όσον αφορά στο κομμάτι της συζήτησης ο συντονιστής μερίμνησε ώστε:
 - να μην αφήνει την ομάδα να ξεφεύγει από το θέμα,
 - να δίνει εξηγήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις (σε βαθμό που να μην επηρεαστεί η συζήτηση δηλαδή να μην την κατευθύνει), αλλά να την αφήνει να εξελιχθεί και να την παρακολουθεί και απλά να την τροφοδοτεί όταν είναι απαραίτητο με ερωτήσεις από τον οδηγό συζήτησης,
 - να παροτρύνει τους πιο λιγομίλητους συμμετέχοντες, προκειμένου όλοι να συμβάλλουν στην κουβέντα και να αποφευχθεί η επικράτηση μίας άποψης.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

3. Ταυτότητα της ποιοτικής έρευνας

Η ποιοτική έρευνα, τα πορίσματα της οποίας παρουσιάζονται στο παρόν παραδοτέο, υλοποιήθηκε με τη μορφή των διαδικτυακών focus groups, μέσω της πλατφόρμας τηλεδιασκέψεων zoom.

Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν επτά (7) focus groups μεταξύ του διαστήματος από τον Ιούνιο ως τον Οκτώβριο του 2022. Ειδικότερα, οι ημερομηνίες, οι περιοχές δράσεις των φορέων, ο αριθμός των προσκεκλημένων και ο αριθμός των συμμετεχόντων παρουσιάζεται στον κάτωθι πίνακα:

A/α	Ημ/νια	ΠΕΡΙΟΧΗ	ΑΡ. ΠΡΟΣΚΕΚΛΗΜΕΝΩΝ	ΑΡ. ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1	11/7/2022	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	21	4
2	21/7/2022	ΘΕΣΣΑΛΙΑ & ΑΝΑΤ. ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	16	8
3	14/9/2022 α	ΔΥΤ. & ΚΕΝΤΡ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	23	13
4	14/9/2022β	ΚΑΜΘ, ΗΛΕΙΑ & ΓΟΥΝΑ	15	8
5	21/9/2022	ΚΑΜΘ & ΘΕΣ/ΝΙΚΗ, ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	23	9
6	28/9/2022	ΚΥΚΛΑΔΕΣ - ΚΡΗΤΗ - ΕΥΒΟΙΑ - Β. ΑΙΓΑΙΟ	27	17
7	5/10/2022	ΑΤΤΙΚΗ	28	12
		ΣΥΝΟΛΟ	153	71

Για την πραγματοποίηση κάθε focus group, ενημερώθηκαν αρχικά οι εκπρόσωποι των μελών της ΕΣΣΕ σχετικά με την υλοποίηση του έργου και το πιθανό χρόνο πραγματοποίησης του focus group. Στη συνέχεια απεστάλη με e-mail σε όσους επέδειξαν διαθεσιμότητα η σχετική πρόσκληση, η οποία παρείχε πληροφορίες σχετικά με τον χρόνο πραγματοποίησης του focus group, ενώ παρατίθεντο και ο σύνδεσμος για την τηλεδιάσκεψη. Η πρόσκληση συνοδεύονταν από υπόδειγμα δήλωσης συμμετοχής, την οποία οι προσκεκλημένοι συμπλήρωσαν και απέστειλαν με e-mail στην ομάδα εργασίας. **Πορίσματα της έρευνας**

Στο παρόν κεφάλαιο παρατίθενται τα πορίσματα που προέκυψαν από κάθε focus group που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας σε δείγμα εκπροσώπων

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

εμπορικών συλλόγων της χώρας. Η παράθεση των πορισμάτων γίνεται με τη μορφή της ανάλυσης λόγου, με βάση τα λεγόμενα των συμμετεχόντων στα focus groups όπως αναπτύχθηκαν ακολουθώντας τον οδηγό συζήτησης (παρατίθεται στο παράρτημα 1), ενώ μέσα σε εισαγωγικά και με πλάγια γραμματοσειρά παρατίθενται αυτολεξεί φράσεις των συμμετεχόντων.

Ειδικότερα, η συζήτηση περιλάμβανε δύο επιμέρους ενότητες ως εξής:

Η **πρώτη ενότητα** αφορούσε στην ανάλυση των τάσεων του φαινομένου της διαδοχής / μεταβίβασης στον εμπορικό κλάδο της χώρας μας. Στο πλαίσιο αυτό, ζητούμενο ήταν η διατύπωση από τους συμμετέχοντες των απόψεών τους σχετικά με:

- ✚ τη συχνότητα που οι επιχειρήσεις μέλη τους τους εκφράζουν αιτήματα σχετικά με θέματα διαδοχής / μεταβίβασης
- ✚ το αν είναι επικρατέστερη η τάση για οικογενειακή διαδοχή ή για μεταβίβαση σε τρίτους
- ✚ το αν μεταβλήθηκαν οι τάσεις τα χρόνια της οικονομικής και υγειονομικής κρίσης
- ✚ τις ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τη διαδοχή / μεταβίβαση εμπορικών επιχειρήσεων
- ✚ τους παράγοντες που δυσχεραίνουν τόσο την επιλογή της διαδοχής / μεταβίβασης όσο και τη διεκπεραίωση αυτής καθαυτής της διαδικασίας.

Η **δεύτερη ενότητα** αφορούσε στον ρόλο της ΕΣΣΕ και των μελών της για υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων κατά τη διαδικασία προετοιμασίας και διενέργειας της μεταβίβασης σε νέο σχήμα ηγεσίας. Στο πλαίσιο αυτό, ζητούμενο ήταν η διατύπωση από τους συμμετέχοντες των απόψεών τους σχετικά με:

- ✚ τη συχνότητα που οι επιχειρήσεις μέλη τους τους προσφεύγουν στους κατά τόπους εμπορικούς συλλόγους και τις ομοσπονδίες για υποστήριξη στη διαδικασία διαδοχής / μεταβίβασης
- ✚ τον βαθμό αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων εθνικών πολιτικών για την υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων που θέλουν να περάσουν σε διάδοχη κατάσταση
- ✚ τις αναγκαίες ρυθμίσεις που πρέπει να θεσπιστούν στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο προκειμένου για τη διευκόλυνση των διαδικασιών διαδοχής / μεταβίβασης των εμπορικών επιχειρήσεων
- ✚ τις πιθανές εξειδικευμένες υπηρεσίες για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

3.1 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 11/7/2022

Στο εν λόγω focus group που πραγματοποιήθηκε στις 11/7/2022, συμμετείχαν εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους της Πελοποννήσου καθώς και εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Πελοποννήσου, Νοτιοδυτικής Ελλάδος, Ζακύνθου, Κεφαλλήνιας & Ιθάκης.

Όσον αφορά στο αν η μεταβίβαση / διαδοχή αποτελεί ζήτημα που απασχολεί τα μέλη των εμπορικών συλλόγων και της Ομοσπονδίας Πελοποννήσου, Νοτιοδυτικής Ελλάδος, Ζακύνθου, Κεφαλλήνιας & Ιθάκης, οι απόψεις των συμμετεχόντων συγκλίνουν στο γεγονός ότι αποτελεί συχνό αίτημα των επιχειρηματιών για το πως θα διαχειριστούν ζητήματα που σχετίζονται με το μέλλον της επιχείρησής τους μετά τη συνταξιοδότηση, τον τρόπο απεμπλοκής τους από την επιχείρηση και με ποιο κόστος.

Ως κρίσιμος παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει στην επιλογή της μεταβίβασης μιας επιχείρησης σε τρίτο – εκτός δηλαδή του οικογενειακού περιβάλλοντος της επιχείρησης – είναι όπως ειπώθηκε χαρακτηριστικά «...να αναγνωρίζεται η πραγματική αξία της επιχείρησης». Θα πρέπει ως εκ τούτου να υπάρχουν μέθοδοι για τον υπολογισμό της αξίας της επιχείρησης με αντικειμενικό και διαφανή τρόπο (για παράδειγμα, να μην αποκρύπτονται τα μεγέθη τζίρου της επιχείρησης), ώστε η αξία να διατηρείται και να αξιολογείται και εν τέλει αν είναι επιθυμητό να μεταβιβαστεί, καθιστώντας την επιχείρηση ελκυστική. Θα πρέπει, με άλλα λόγια, να ληφθούν τέτοια μέτρα από τη δημόσια διοίκηση, ώστε να αρθεί το φαινόμενο απαξίωσης της επιχείρησης προκειμένου να μην καταβληθούν από τον επιχειρηματία οι φόροι μεταβίβασης. Το ενδιαφέρον της διαδοχής και της μεταβίβασης θα ενισχυθεί μόνο αν υπάρχουν κίνητρα που να προβάλλεται η αίγλη και η αξία της επιχείρησης, χωρίς να μηδενίζεται και να απαξιώνεται. Μάλιστα τα κίνητρα θα πρέπει να αφορούν στην ενίσχυση της αξίας των επιχειρήσεων - ιδιαίτερα των μικρών - οι οποίες έχουν να επιδείξουν θετική παρουσία στην αγορά. Τα κίνητρα μπορούν να αφορούν τόσο στην οργάνωση και την προετοιμασία της επιχείρησης για να μεταβεί στο στάδιο διαδοχής όσο και σε αυτή καθαυτή τη διαδικασία διαδοχής σε θέματα φορολογικά και ασφαλιστικά. Μία λύση που προτείνεται για την εδραίωση του θεσμού της οικογενειακής διαδοχής είναι να εφαρμοστεί ένα καθεστώς μεταβίβασης παρόμοιο με αυτό που εφαρμόζεται για την ακίνητη περιουσία σε συγγενείς α' και β' βαθμού, όπου προβλέπεται ένα ποσό ως αφορολόγητο. Προτείνεται «...να προβλέπεται δηλαδή γονική παροχή των εμπορικών επιχειρήσεων».

Ένας κρίσιμος παράγοντας που συνδέεται με τις τάσεις διαδοχής είναι το γεγονός ότι η υπογεννητικότητα έχει οδηγήσει σε έλλειψη διαδόχων εντός της οικογένειας. Ως

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

εναλλακτική λύση, επιλέγεται η πώληση της επιχείρησης σε τρίτους, που συχνά οδηγεί σε απώλεια της οικογενειακής επιχειρηματικής παράδοσης. Παράλληλα, λόγω έλλειψης διαδόχου, κάποιες επιχειρήσεις τελικά παύουν τη λειτουργία τους, γεγονός που συνεπάγεται μείωση του επιχειρείν ή ακόμη και εξάλειψη παραδοσιακών επαγγελμάτων που μεταφέρονται από γενιά σε γενιά.

Ένα άλλο θέμα που θίχτηκε αφορά στην ανάκυψη συγκρούσεων μεταξύ απερχόμενου ιδιοκτήτη και διαδόχου, που είναι ένα φαινόμενο που συχνά καταγράφεται στις οικογενειακές εμπορικές επιχειρήσεις σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων. Ως προς αυτό, προτάθηκε ότι θα μπορούσε η ΕΣΕΕ να αναλάβει την υλοποίηση προγράμματος επίλυσης διαφορών.

Όσον αφορά στο θέμα της προετοιμασίας του διαδόχου, οι απόψεις των συμμετεχόντων συγκλίνουν στην άποψη ότι αποτελεί κρίσιμη παράμετρο η εκπαίδευση των διαδόχων σε θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να κατανοήσουν το σύγχρονο επιχειρείν και να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στον ρόλο του ηγέτη της επιχείρησης που θα αναλάβουν.

Επίσης κατά την άποψη των συμμετεχόντων, ο ρόλος των εμπορικών συλλόγων και της ΕΣΕΕ θα πρέπει να είναι υποστηρικτικός προς τις επιχειρήσεις, προκειμένου να εκπαιδευτούν και οι ιδιοκτήτες σε θέματα που αφορούν στην έγκαιρη μέριμνα για τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με θέματα διαδοχής, όπως:

- Κατάστρωση σχεδίου και ανάλυση εναλλακτικών επιλογών για τη συνέχιση της επιχείρησης στις περιπτώσεις εκείνες που δεν υπάρχει διάδοχος.
- Κατάρτιση οργανογράμματος και εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης για την εύκολη μετάβαση σε καθεστώς νέας ηγεσίας σε μελλοντικό χρόνο.
- Προσδιορισμός των ρόλων απερχόμενων ιδιοκτητών και διαδόχων μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης.

Επίσης, ιδιαίτερα σημαντικό είναι πως στο πλαίσιο της εν λόγω ομάδας εστίασης, τονίστηκε ότι κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και μετέπειτα κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, έχουν μεταβληθεί οι τάσεις ενδοοικογενειακής διαδοχής, καθώς το δυσμενές οικονομικό περιβάλλον δημιούργησε σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας των ελληνικών εμπορικών επιχειρήσεων, γεγονός το οποίο οδήγησε στη διαμόρφωση στάσης δισταγμού ή ακόμη και άρνησης οι διάδοχοι να αναλάβουν τα ηνία της επιχείρησης. Έτσι είναι πολύ συχνό το φαινόμενο η νέα γενιά να θέλει να κινηθεί εκτός της οικογενειακής επιχείρησης και σε συνδυασμό με τη δημογραφική γήρανση, οι εναλλακτικές επιλογές που

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

έχει ο απερχόμενος ιδιοκτήτης είναι ή η παύση της δραστηριότητας της επιχείρησης ή η πώλησή της.

Ένα ακόμη θέμα που προτάθηκε από τους συμμετέχοντες που σχετίζεται με τη βιωσιμότητα των μικρών εμπορικών επιχειρήσεων είναι η ΕΣΕΕ να θέσει υπόψη της πολιτικής ηγεσίας τη θέσπιση του ακατάσχετου λογαριασμού και για επιχειρήσεις, προκειμένου να διευκολυνθεί η ρευστότητά τους.

3.2 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 21/7/2022

Στο εν λόγω focus group που πραγματοποιήθηκε στις 21/7/2022, συμμετείχαν 8 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους της Θεσσαλίας και της Ανατολικής Στερεάς Ελλάδας καθώς και εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας Θεσσαλίας.

Στο πλαίσιο των εργασιών του εν λόγω focus group, διαπιστώθηκαν οι εξής τάσεις όσον αφορά στο φαινόμενο της οικογενειακής διαδοχής.

Από τη μια πλευρά υπάρχουν σαφώς σημαντικά ποσοστά επιχειρήσεων που μεταβιβάζονται από τη μια γενιά στην επόμενη, αλλά από την άλλη πλευρά υπάρχουν περιπτώσεις υγιών επιχειρήσεων – ιδιαίτερα μικρών ή πολύ μικρών - που οι ιδιοκτήτες τους είναι επιφυλακτικοί να τις μεταβιβάσουν στα παιδιά τους, λόγω του αβέβαιου και ρευστού οικονομικού κλίματος που επηρεάζει τη βιωσιμότητά των επιχειρήσεων. Οι τάσεις αύξησης αυτής της επιφυλακτικότητας καταγράφονται ιδιαίτερα μετά την έλευση της οικονομικής κρίσης και αναζωπυρώθηκαν με την εμφάνιση της πανδημίας του covid-19. Και αυτό συμβαίνει γιατί, οι υποχρεώσεις των εμπορικών επιχειρήσεων ξεπερνούν σε πολλές περιπτώσεις τα μεγέθη κερδοφορίας, οπότε δεν υπάρχουν ευνοϊκές προοπτικές βιωσιμότητας.

Ως εκ τούτου, η επιφυλακτικότητα αυτή εμφανίζεται σε αρκετές περιπτώσεις και από την πλευρά της νεότερης γενιάς, δηλαδή των διαδόχων, οι οποίοι δεν θέλουν να τολμήσουν το επιχειρείν, αλλά προτιμούν να απασχοληθούν ως υπάλληλοι ή να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό. Έτσι αρκετές επιχειρήσεις είτε παύουν οριστικά τη λειτουργία τους είτε πωλούνται σε τρίτους.

Ενδιαφέρον είναι επίσης ότι, «...στην περιοχή της Λάρισας το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που μεταβιβάζονται αφορά σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος». Αυτό συμβαίνει γιατί οι επιχειρήσεις αυτές λόγω των αυξημένων πάγιων εξόδων και

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

ανελαστικών δαπανών, αποδεικνύονται επιζήμιες και καταλήγουν «...να περνάνε από τον έναν ιδιοκτήτη στον άλλο».

Επίσης, η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι, υπάρχουν φαινόμενα όπου η παλαιότερη γενιά ιδιοκτητών δεν αφήνει χώρο δράσης στην επόμενη γενιά και προσπαθεί να επιβάλλει το δικό της μοντέλο διοίκησης. Ωστόσο ακούστηκε και η άποψη ότι, αυτά τα φαινόμενα μελλοντικά θα εκλείψουν γιατί οι παλαιότερες γενιές δεν θα μπορούν να ακολουθήσουν τις εξελίξεις και ως εκ τούτου θα αφήσουν τους διαδόχους να ηγηθούν.

Μία ακόμη παράμετρος που καθορίζει τη μειωμένη τάση για μεταβίβαση είναι ότι οι δημόσιες πολιτικές ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας ευνοούν τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Έτσι πολλοί είναι εκείνοι που στρέφονται στην ίδρυση νέας επιχείρησης παρά στην ανάληψη μιας υφιστάμενης. Το φορολογικό κόστος που συνεπάγεται η μεταβίβαση είναι για παράδειγμα ένας επιβαρυντικός παράγοντας, ενώ παράλληλα υφίστανται προγράμματα επιδότησης της ίδρυσης επιχειρήσεων όχι όμως και για τη μεταβίβαση.

Τέλος, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη ότι υπάρχουν γεωγραφικές διαφοροποιήσεις των τάσεων διαδοχής και μεταβίβασης, καθώς υπάρχουν περιοχές μικρού μεγέθους που η εμπορική δραστηριότητα συνεχώς φθίνει και οι εμπορικές επιχειρήσεις δεν είναι ελκυστικές προς μεταβίβαση στη νεότερη γενιά ή σε τρίτους. Έτσι υπάρχουν καταστάματα που σε πολλές περιπτώσεις κλείνουν και δεν ανοίγουν ξανά.

Όσον αφορά στον ρόλο της ΕΣΕΕ και μελών της, τονίστηκε ότι είναι πολύ σημαντικό να έχουν οι εμπορικοί σύλλογοι και οι ομοσπονδίες εργαλεία για να υποστηρίξουν τους ιδιοκτήτες αλλά και τους διαδόχους κατά τη διαδικασία μεταβίβασης. Μάλιστα τονίστηκε ότι αυτή η υποστήριξη θα πρέπει να γίνεται αφιλοκερδώς από τους εμπορικούς συλλόγους και τις ομοσπονδίες.

Όσον αφορά, ειδικότερα, πρακτικές που μπορεί να υιοθετηθούν από την ΕΣΕΕ και τους εμπορικούς συλλόγους, προτάθηκε η δημιουργία μιας πλατφόρμας τύπου marketplace όπου θα μπορούν να εγγράφονται αφενός επιχειρήσεις προς μεταβίβαση και αφετέρου ενδιαφερόμενοι αγοραστές και να διευκολύνεται έτσι η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης, αφήνοντας πίσω την παρωχημένη μέθοδο των μικρών αγγελιών εισάγοντας ταυτόχρονα πρακτικές διαφανειών αγορών.

Επίσης, προτάθηκε από έναν συμμετέχοντα η υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων για την ομαλή μετάβαση σε νέο καθεστώς διοίκησης και ηγεσίας να διακριθεί σε 1^ο) διαδοχή ή

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

μεταβίβαση που είναι προγραμματισμένη και μπορεί να προετοιμαστεί εγκαίρως και 2^ο) διαδοχή ή μεταβίβαση που προκύπτει λόγω έκτακτων συνθηκών και δεν έχει προγραμματιστεί και δεν έχει γίνει καμία προετοιμασία (π.χ. λόγω αιφνίδιου θανάτου). Η διάκριση αυτή απορρέει από το γεγονός ότι, η οργανωμένη διαδικασία μεταβίβασης χρήζει της αξιοποίησης άλλων μηχανισμών από τα εργαλεία και τη μεθοδολογία υποστήριξης περιπτώσεων όπου η διαδικασία της μεταβίβασης είναι ξαφνική. Στην οργανωμένη διαδοχή θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η μελλοντική γενιά να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα, ενώ σημαντικό είναι να εκπαιδευτούν οι νέοι σε θέματα επιχειρείν και να αποκτήσουν εφόδια ώστε να ανταπεξέλθουν στον ρόλο του ηγέτη που καλούνται να αναλάβουν. Επίσης τονίστηκε ότι είναι σημαντικό να υπάρχει η κατάλληλη προετοιμασία και εκπαίδευση και της προηγούμενης γενιάς, δηλαδή των προκατόχων, ώστε να μπορέσουν να αποδεχθούν τη διάδοχη κατάσταση και να είναι δεκτικοί στις νέες τακτικές διοίκησης, στις πρωτοβουλίες και στις ιδέες της επόμενης γενιάς.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων, ο ενεργός ρόλος της ΕΣΕΕ και των μελών της, προϋποθέτει καταρχήν τα στελέχη και οι εκπρόσωποι των εμπορικών συλλόγων να εξοικειωθούν με την έννοια και τις διαδικασίες μεταβίβασης και να εκπαιδευτούν στη χρήση των εργαλείων υποστήριξης προς τους επιχειρηματίες είτε είναι προκάτοχοι είτε είναι οι διάδοχοι.

Τέλος, οι συμμετέχοντες πρότειναν ότι, εκτός από την ΕΣΕΕ και τα μέλη της, θα πρέπει και η κεντρική διοίκηση να αναλάβει πρωτοβουλίες για την ενθάρρυνση και υποστήριξη της μεταβίβασης επιχειρήσεων, όπως γίνεται για την υποστήριξη της ίδρυσης νέων επιχειρήσεων. Ειδικότερα, θα πρέπει να υιοθετηθούν μέτρα για την οικονομική ενίσχυση επιχειρήσεων που θέλουν να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους μέσω της μεταβίβασής τους. Ενδεικτικά προτάθηκε ότι, θα μπορούσε να προβλεφθεί για το μεταβατικό στάδιο της ανάληψης των ηνίων από τη νέα ηγεσία «...να τηρηθεί μια περίοδος χάριτος σχετικά με τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων για παράδειγμα προς το δημόσιο (εφορία, ασφαλιστικά ταμεία, κλπ.) ή και τραπεζικά ιδρύματα».

3.3 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 14/9/2022 (1^ο focus group)

Στο εν λόγω focus group που πραγματοποιήθηκε στις 14/9/2022, συμμετείχαν 13 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας καθώς και εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο των εργασιών του εν λόγω focus group, εντοπίστηκαν μια σειρά παραμέτρων που προσδιορίζουν την υφιστάμενη κατάσταση στο πεδίο της διαδοχής και μεταβίβασης εμπορικών επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων το θέμα της διαδοχής - ιδιαίτερα της οικογενειακής - είναι αρκετά πολύπλοκο και ο βαθμός επιτυχίας της επηρεάζεται από μια σειρά παραμέτρων που αναλύθηκαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης.

Καταρχήν ο βαθμός βιωσιμότητας της επιχείρησης καθορίζει και τον βαθμό προθυμίας των διαδόχων να αναλάβουν τη συνέχιση της επιχείρησης αλλά και τον βαθμό προθυμίας των ίδιων των προκατόχων να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους στα παιδιά τους. Η παράμετρος της βιωσιμότητας της επιχείρησης αναδείχθηκε ιδιαίτερα στα χρόνια της οικονομικής αλλά και της υγειονομικής κρίσης, και είχε σαν γενική επίδραση τη στροφή των διαδόχων σε άλλα επαγγέλματα εκτός της οικογενειακής επιχείρησης τα οποία έχουν μεγαλύτερη συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών τους. Έτσι η επιλογή της διαδοχής μιας οικογενειακής επιχείρησης ή η αγορά μιας υφιστάμενης φαίνεται ότι στα χρόνια της κρίσης αποτελεί διέξοδο που δεν προτιμάται.

Παράλληλα, τονίστηκε ότι, το υψηλό φορολογικό κόστος (απόδοση ΦΠΑ) που επιβαρύνει τη μεταβίβαση της επιχείρησης λειτουργεί ανασταλτικά, με αποτέλεσμα να προβαίνουν οι επιχειρήσεις σε μείωση των αποθεμάτων τους στην αποθήκη ώστε να μειώνεται και η αναλογία της φορολογίας. Ειπώθηκε μάλιστα ότι, «...*μεγάλο πρόβλημα δημιουργείται στο αποθεματικό των εμπορευμάτων και στη διατήρηση των εργαζομένων όταν γίνεται η μεταβίβαση από ατομική σε ατομική επιχείρηση σε διαφορετικό ΑΦΜ*». Για τον λόγο αυτό πολλές φορές προτιμάται να κλείσει η ατομική επιχείρηση, να μηδενιστεί το αποθεματικό και ο διάδοχος να ξεκινήσει από την αρχή. Μια άλλη λύση είναι να μετατραπεί η ατομική σε Ι.Κ.Ε. και να μεταβιβαστεί όλη η επιχείρηση με το ΑΦΜ της στον διάδοχο.

Πολλές φορές λόγω του κόστους μεταβίβασης, διαπιστώνεται ότι οι απερχόμενοι ιδιοκτήτες προτιμούν να παύσουν τη δραστηριότητα της επιχείρησης ή να τη μετατρέψουν σε Ι.Κ.Ε. κατά τη μεταβίβαση. Είναι επίσης γεγονός ότι, σε πολλές περιπτώσεις, η διαδοχή ταυτίζεται με τη συνταξιοδότηση του γονέα ώστε το τέκνο να πάρει το μερίδιό του.

Από τους συμμετέχοντες τονίστηκε επίσης ότι, το θέμα της διαδοχής και ο βαθμός επιτυχίας της, ως πρακτική διατήρησης της επιχειρηματικότητας δεν συνδέεται μόνο με τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες που δημιούργησε η οικονομική κρίση, αλλά και με μια σειρά άλλων φαινομένων που καταγράφονται και στα χρόνια προ κρίσης. Ένα τέτοιο ζήτημα που θίχτηκε από τους συμμετέχοντες αφορά στο γεγονός ότι, η νέα γενιά κάποιες φορές δεν βρίσκει ελεύθερο πεδίο δράσης, καθώς η προηγούμενη γενιά δεν δίνει

Παραδοτέο 1.1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

τον απαιτούμενο χώρο και δημιουργεί με τις συμπεριφορές και τις στάσεις της αγκυλώσεις σε παρωχημένες επιχειρησιακές τακτικές. Ειπώθηκε ότι αυτή η συμπεριφορά εντοπίζεται σε εμπορικές επιχειρήσεις που στην πλειονότητά τους «...ο ιδιοκτήτης / επιχειρηματίας λειτουργεί ως *one man show*», που έχει μάθει να επιλαμβάνεται όλων των υποθέσεων της επιχείρησης. Αυτό πολλές φορές συνδέεται και με την ηλικία συνταξιοδότησης του προκατόχου ο οποίος προσπαθεί να καθυστερήσει τη διαδικασία συνταξιοδότησης για να παραμείνει μεγαλύτερο διάστημα ενεργός στην επιχείρηση.

Παράλληλα κάτι που παρατηρήθηκε και κατά τα προηγούμενα χρόνια είναι ότι, σε κάποιες περιπτώσεις έρχεται η νέα γενιά να αναλάβει τα ηνία της επιχείρησης με παρότρυνση από τον προκάτοχο / ιδιοκτήτη της επιχείρησης, ο οποίος πίστευε ότι η επόμενη γενιά έχει το υπόβαθρο του επιχειρείν. Στην πραγματικότητα όμως αυτό το υπόβαθρο μπορεί να λείπει και τότε η επιχείρηση καταλήγει μετά από λίγα χρόνια να πεθαίνει. Επίσης και σε αυτό το σημείο, διατυπώθηκε η άποψη ότι, κρίσιμη παράμετρος είναι η προθυμία των διαδόχων να αναλάβουν την οικογενειακή επιχείρηση. Μια απόφαση που πολλές φορές σχετίζεται με το είδος σπουδών, τη γενικότερη οικονομική κατάσταση, τη βιωσιμότητα της ίδιας της επιχείρησης, κλπ. Στο σημείο αυτό, αναφέρθηκε και η διαπίστωση που προκύπτει από τις στατιστικές έρευνες ότι, το 50% της δεύτερης γενιάς μπορεί να διατηρήσει την επιχείρηση και το 20% της τρίτης γενιάς μπορεί να συνεχίσει την επιχείρηση, ενώ κατά την τέταρτη γενιά η επιχείρηση κλείνει.

Διατυπώθηκε βέβαια και η άποψη ότι «...οι σημερινοί διάδοχοι μπορούν να τα καταφέρουν καλύτερα από τους προκατόχους να διοικήσουν μια επιχείρηση, μιας και είναι περισσότερο καταρτισμένοι και με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο», γεγονός που συμβάλλει στην καλύτερη άσκηση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών. Έτσι η νέα γενιά καλείται να αφήσει το στίγμα της στη λειτουργία των εμπορικών επιχειρήσεων.

Επίσης, ειπώθηκε ότι η διαδοχή ως πρακτική απορρέει ως αποτέλεσμα συναισθηματικών παραγόντων, καθώς συντελεί στην πραγμάτωση του οράματος του ιδιοκτήτη να συνεχιστεί η επιχείρησή του. Συναισθηματικούς λόγους έχει όμως και η μελλοντική γενιά που και αυτή δεν θέλει να χαθεί η οικογενειακή παράδοση, αφού η πλειονότητα αυτής έχει μεγαλώσει μέσα στα εμπορικά καταστήματα. Έτσι σε κάποιες περιπτώσεις, η οικογενειακή διαδοχή είναι μονόδρομος.

Όσον αφορά στον ρόλο της ΕΣΕΕ και των μελών της, προτάθηκε από τους συμμετέχοντες ότι, θα πρέπει η ΕΣΕΕ να λάβει ενεργή δράση ώστε να ενημερωθούν οι εμπορικοί σύλλογοι και οι ομοσπονδίες μέλη της. Ιδιαίτερα είναι σημαντικό να υπάρχει η κατάλληλη ενημέρωση σε θέματα που αφορούν στις διαδικασίες και τις εναλλακτικές επιλογές



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.EM.Y. - ΕΣΣΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ



Παραδοτέο 1.1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

μεταβίβασης της επιχείρησης σε περιπτώσεις συνταξιοδότησης. Προς αυτό συνηγορεί και το γεγονός ότι, τα κόστη μεμονωμένης υποστήριξης των επιχειρήσεων από εξειδικευμένους επαγγελματίες όπως λογιστές, δικηγόροι, εργατολόγοι, κλπ., είναι υψηλά και επιβαρύνουν σημαντικά τον επιχειρηματία.

Προς αυτό τον σκοπό προτάθηκε «...να υπάρχει μια νομική υπηρεσία σε κάθε ομοσπονδία που θα δέχεται αιτήματα των μελών της σε θέματα μεταβίβασης» και σε συνεργασία με την ΕΣΣΕ να είναι σε θέση να διευθετεί τα αιτήματα και να επιλύει τα ανακύπτοντα προβλήματα σε εύλογο χρόνο, χωρίς καθυστερήσεις.

Σε κάθε περίπτωση, η υιοθέτηση μέτρων για την ενθάρρυνση της διαδοχής επιβάλλεται καθώς «...το εμπόριο αποτελεί τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας και θα πρέπει να έχει υψηλό βαθμό διατηρησιμότητας των επιχειρήσεων».

Προς τον σκοπό αυτό, είναι κρίσιμο σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, η ελληνική πολιτεία να θεσπίσει φορολογικά μέτρα και άλλα οικονομικά κίνητρα ώστε να παρέχει πραγματική και ουσιαστική βοήθεια στις εμπορικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα προτάθηκε η επιχορήγηση μέρους του μισθολογικού κόστους, προκειμένου να παρέχει υποστήριξη στη μείωση των λειτουργικών εξόδων των εμπορικών επιχειρήσεων, χωρίς παράλληλα να τίθενται αυστηρές δεσμεύσεις (π.χ. διατήρηση του αριθμού των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα) που πρέπει να πληρούνται από μεριάς των επιχειρήσεων.

Μια ακόμη πρόταση που διατυπώθηκε αφορά στην υιοθέτηση διατάξεων που να επιτρέπουν την απασχόληση του απερχόμενου ιδιοκτήτη στην επιχείρηση όταν αυτή είναι εταιρία (όχι ατομική) και με την προϋπόθεση ότι ο ιδιοκτήτης είναι συγγενής α' βαθμού.

Τέλος, συζητήθηκε το θέμα της υποστήριξης των εμπορικών επιχειρήσεων από έμπειρους μεσολαβητές για την επίλυση συγκρούσεων και διαφορών. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων συγκλίνει στην άποψη ότι, η νοοτροπία της διαμεσολάβησης δεν είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη στην Ελλάδα και ως εκ τούτου δεν είναι πρόσφορο το έδαφος να μπει ένας τρίτος στην επιχείρηση. Για τον λόγο αυτό, προτείνεται να υπάρχει η καλύτερη προετοιμασία των ιδιοκτητών, ώστε να αποχωρήσουν ομαλά από την επιχείρηση και ως μεγαλύτεροι να είναι σε θέση να ξεπεράσουν τυχόν διαφωνίες με τη νεότερη γενιά. Επίσης τονίστηκε ότι, στην εμπορική επιχείρηση που η επαφή με τον πελάτη είναι άμεση, «...η επικράτηση αρνητικού κλίματος μεταξύ προκατόχων και διαδόχων γίνεται αντιληπτή από τον πελάτη και δημιουργεί αρνητική εικόνα για την επιχείρηση». Ως εκ τούτου, οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι η διαδοχή θα πρέπει να είναι μια συνειδητή επιλογή από τον προκατόχο και να εκφράζεται εμπράκτως, δίνοντας χώρο στη νεότερη γενιά, μέσα σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη ότι η δημιουργία ενός σώματος συμβούλων διαδοχής που θα βοηθήσουν τις εμπορικές επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διαδικασία μεταβίβασης. Οι σύμβουλοι μπορούν να διαγνώσουν μια σειρά παραμέτρων που κυρίως προέρχονται από το συναισθηματικό βάρος που φέρουν οι προκάτοχοι, «...οι οποίοι βλέπουν την επιχείρηση ως «παιδί» τους» και δρουν σε αρκετές περιπτώσεις κάτω από συναισθηματική φόρτιση, παραβλέποντας τις πραγματικές και σύγχρονες συνθήκες. Στο πλαίσιο αυτό, είναι πολύ σημαντικό οι σύμβουλοι, πέρα από τα φορολογικά, ασφαλιστικά και νομικά ζητήματα, να μπορούν να καθοδηγήσουν κυρίως τους προκατόχους αλλά και τους διαδόχους για να ανταπεξέλθουν στον ρόλο τους, χωρίς να δημιουργηθούν ασυμφωνίες και συγκρούσεις.

3.4 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 14/9/2022 (2^ο focus group)

Στο εν λόγω focus group το οποίο ήταν το δεύτερο που πραγματοποιήθηκε στις 14/9/2022, συμμετείχαν 8 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους και των Ομοσπονδιών της Θράκης και της Ηλείας.

Καταρχήν η πλειονότητα των συμμετεχόντων χαιρέτισαν το έργο του INEMY, καθώς θεωρούν ότι «...η διαδοχή των εμπορικών επιχειρήσεων είναι ευχής έργου, ιδιαίτερα στις μικρές περιοχές όπου υπάρχουν πολλές ατομικές επιχειρήσεις» και είναι κρίσιμο θέμα η διατήρησή τους για την τοπική οικονομία και ευρύτερα για την εθνική οικονομία. Από εκεί και πέρα, όμως οι παράμετροι που επηρεάζουν τόσο την απόφαση της διαδοχής μιας επιχείρησης όσο και την ομαλή και εύρυθμη ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταβίβασης είναι πολλοί και εντοπίζονται στο εσωτερικό αλλά κυρίως στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Επίσης η διαδοχή είναι μια απόφαση που βασίζεται στα οράματα και στις επιδιώξεις των δύο βασικών εμπλεκόμενων μερών, δηλαδή του απερχόμενου ιδιοκτήτη και του διαδόχου (ή των διαδόχων).

Στο πλαίσιο αυτό είναι εύλογο ότι, οι σημερινές τάσεις στο φαινόμενο της διαδοχής και μεταβίβασης επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται από πολυπλοκότητα και εμφανίζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις που σε πολλές περιπτώσεις συνδέονται με το αντικείμενο δραστηριοποίησης των εμπορικών επιχειρήσεων, το μέγεθος ή ακόμη και την περιοχή όπου δραστηριοποιούνται (αν, για παράδειγμα, είναι μια αστική περιοχή ή μια αγροτική περιοχή ή μια τουριστική περιοχή).

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι πλέον δεν υπάρχει πάντα η επιθυμία των διαδόχων να αναλάβουν τα ηνία της επιχείρησης και γενικότερα δεν θέλουν να αναλάβουν επιχειρηματικά ρίσκα. Η αβέβαιη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων είναι ένας βασικός λόγος που οι νέοι δεν θέλουν να αναλάβουν υφιστάμενες επιχειρήσεις και προτιμούν είτε να ανοίξουν νέα επιχείρηση ή να στραφούν σε άλλη μορφή απασχόλησης (π.χ. μισθωτή εργασία), που να ανταποκρίνεται στο επίπεδο σπουδών τους. Οι τάσεις αυτές εντάθηκαν εν μέρει και από την ύπαρξη πολλών προγραμμάτων επιδότησης των θέσεων εργασίας (π.χ. κοινωφελής εργασία) και προγραμμάτων επιδοτούμενης κατάρτισης.

Επιπλέον, μετά τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν ως επίπτωση της οικονομικής κρίσης αλλά και με την έλευση της υγειονομικής κρίσης, οι περισσότερες μικρές επιχειρήσεις έχουν καταστεί μη βιώσιμες, καθώς και η πολιτεία δεν μπόρεσε να συμβάλει στη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους μέσω κατάλληλων μέτρων.

Η επισφαλής βιωσιμότητα πολλών εμπορικών επιχειρήσεων δημιουργεί απροθυμία μεταβίβασης και στους προκατόχους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν τόσα πολλά προβλήματα υποχρεώσεων που όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε «...όχι μόνο να τις μεταβιβάσουν δεν μπορούν, αλλά ούτε και να τις κλείσουν».

Μία ακόμη παράμετρος που σήμερα καθορίζει το φαινόμενο της διαδοχής είναι ο βαθμός αποτελεσματικής οργάνωσης της επιχείρησης που πρόκειται να μεταβιβαστεί. Ειδικότερα, θα πρέπει η οργάνωση της επιχείρησης να είναι τέτοια που ένα άτομο με νέες ιδέες και πολύ συχνά με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο να μπορεί να συνεχίσει σε ένα νέο πλαίσιο τη λειτουργία της επιχείρησης. Αυτό προϋποθέτει ότι, η επιχείρηση έχει κάποιες βάσεις που επιτρέπουν την εισαγωγή αλλαγών και καινοτομιών. Διαφορετικά ο νέος θα διαλέξει να κάνει μια δική του επιχείρηση που δεν θα έχει τα «βαρίδια» του παρελθόντος και θα αξιοποιήσει τα θετικά δεδομένα.

Ακόμη μία παράμετρος που λαμβάνουν υπόψη τους οι πιθανοί διάδοχοι για να αναλάβουν μια επιχείρηση είναι ο βαθμός σταθερότητας του φορολογικού και ασφαλιστικού συστήματος, γεγονός το οποίο την τελευταία δεκαετία βάλλεται λόγω της οικονομικής και υγειονομικής κρίσης.

Επίσης οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εμπορικές επιχειρήσεις, ιδιαίτερα οι μικρότερες, κατά τη μεταβίβαση των ηνίων σε διαδόχους. Πέρα από τις γραφειοκρατικές και χρονοβόρες διαδικασίες, αναφέρθηκε το κόστος μεταβίβασης το οποίο είναι μεγάλο, ιδιαίτερα για τις μετοχικές εταιρίες.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Όσον αφορά στον ρόλο της ΕΣΕΕ και των μελών της, κάποιοι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν καταρχήν στις περιπτώσεις εκείνες που δεν υπάρχει διάδοχος εντός οικογένειας. Θα πρέπει ο επιχειρηματίας να καθοδηγηθεί ώστε να διατηρηθεί η επιχείρηση μέσω πώλησης σε τρίτο.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες λόγω της διαπιστωμένης έλλειψης σε κατάλληλη και έγκαιρη ενημέρωση σε θέματα διαδοχής, προτείνουν την ανάπτυξη από την ΕΣΕΕ δράσεων ενημέρωσης και καθοδήγησης ιδιαίτερα της νεότερης γενιάς και των διαδόχων που αναλαμβάνουν την επιχείρηση.

Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη ότι θα πρέπει και η πολιτεία να θεσπίσει μέτρα για την ενθάρρυνση της διαδοχής. Τέτοια μέτρα μπορεί να είναι οικονομικού χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα επιδότηση για τη μεταβίβαση μετοχών. Επιπλέον, θα πρέπει ο φόρος μεταβίβασης να μειωθεί καθώς όπως ειπώθηκε είναι αρκετά υψηλός. Στην περίπτωση της μεταβίβασης της επιχείρησης από γονέα σε τέκνο (δηλαδή σε συγγενή α' βαθμού), προτάθηκε η θέσπιση οικονομικών κινήτρων όπως για παράδειγμα φοροαπαλλαγές ή φοροελαφρύνσεις, ώστε η μεταβίβαση να είναι περισσότερο ελκυστική λύση από την παύση της λειτουργίας της υφιστάμενης επιχείρησης και εκ νέου ίδρυση επιχείρησης από τον διάδοχο, όπως συμβαίνει σήμερα σε αρκετές περιπτώσεις.

Ακόμη και σε επιχειρήσεις που είναι υγιείς είναι σκόπιμο να δοθούν κίνητρα ιδιαίτερα για την πώληση αυτών των επιχειρήσεων, στις περιπτώσεις που ο προκάτοχος είναι κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης.

Ακόμη προτάθηκε να προβλεφθεί «...η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για κάθε επιπλέον θέση εργασίας που δημιουργείται και καλύπτεται από τις εμπορικές επιχειρήσεις», προκειμένου να υποστηριχθεί η περαιτέρω ανάπτυξή τους.

Τέλος, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη ότι, η ΕΣΕΕ θα πρέπει να ενημερώσει και να εκπαιδεύσει τα στελέχη των εμπορικών συλλόγων και των ομοσπονδιών προκειμένου να μπορούν να στηρίξουν αιτήματα των μελών τους σε θέματα σχετικά με τη διαδοχή. Η ανάγκη αυτή προκύπτει από τη διαπιστωμένη ελλιπή γνώση που έχουν τα μέλη της ΕΣΕΕ σε εξειδικευμένα ζητήματα και πεδία της μεταβίβασης, γεγονός που στρέφει τις εμπορικές επιχειρήσεις στην υποστήριξη από λογιστές, συμβολαιογράφους, δικηγόρους, εργατολόγους, κλπ., αποβλέποντας κυρίως στη διευθέτηση γραφειοκρατικών διαδικασιών, ενώ δεν αντιμετωπίζονται άλλα ζητήματα που συνδέονται με την προετοιμασία και την εκπαίδευση των προκατόχων και των διαδόχων.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

3.5 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 21/9/2022

Στο εν λόγω focus group το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 21/9/2022, συμμετείχαν 9 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, της Ορεστιάδας, της Γουμένισσας, καθώς και εκπρόσωπος της Ομοσπονδιών Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας Δωδεκανήσων.

Καταρχήν οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη ότι, το θέμα της διαδοχής είναι ένα σημαντικό ζήτημα που απασχολεί τις εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς υπάρχει μια κρίσιμη μάζα που καταφεύγουν στη μεταβίβαση προκειμένου να συνεχιστεί η οικογενειακή παράδοση. Ωστόσο διακρίνονται τρεις κατηγορίες εμπορικών επιχειρήσεων:

- 1) εκείνοι που αντιλαμβάνονται τη μεταβίβαση ως μια διαδικασία εσωτερική, οπότε δεν εμπλέκουν και δεν προσφεύγουν στην υποστήριξη από τρίτους
- 2) εκείνοι που δεν γνωρίζουν τις διαδικασίες μεταβίβασης μετοχών, μεριδίων, κλπ., οπότε προσφεύγουν στην υποστήριξη από λογιστές, συμβολαιογράφους και νομικούς για να διεκπεραιωθούν οι απαιτούμενες ενέργειες
- 3) εκείνοι που έχουν μια μόνιμη συνεργασία με συμβούλους και άλλους επαγγελματίες, οι οποίοι αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας τις διαδικασίες μεταβίβασης.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφώνησε πως κύριο στοιχείο που καθορίζει πλέον το φαινόμενο της διαδοχής είναι αν η εμπορική επιχείρηση είναι βιώσιμη ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί υπό άλλο καθεστώς ηγεσίας. Στην παρούσα χρονική συγκυρία και οι ίδιοι οι επιχειρηματίες των οποίων οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα βιωσιμότητας, δεν επιθυμούν τα παιδιά τους να αποτελούν τη διάδοχη κατάσταση και να αναλάβουν προβληματικές και επιζήμιες οντότητες.

Ιδιαίτερα τονίστηκε ότι, σε περιοχές μικρές, αγροτικές ή απομακρυσμένες όπως η Ορεστιάδα, η τάση είναι οι επιχειρήσεις να παύουν τη λειτουργία τους και όχι να μεταβιβάζονται μέσω της οικογενειακής διαδοχής ή της πώλησης σε άλλους ιδιοκτήτες. Ωστόσο παρατηρείται ότι «...το κλείσιμο των επιχειρήσεων συχνά συνοδεύεται από άνοιγμα άλλων επιχειρήσεων», κυρίως στον κλάδο της εστίασης, που φαίνεται ότι είναι περισσότερο κερδοφόρες. Σε αυτή βέβαια την τάση μείωσης της εμπορικής δραστηριότητας, συνηγορεί και το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια σε μικρές περιοχές έχει μειωθεί η δεξαμενή της νέας γενιάς, καθώς καταγράφονται έντονες μετακινήσεις της προς χώρες του εξωτερικού (brain drain) και ως εκ τούτου δεν υπάρχουν άτομα να αναλάβουν να συνεχίσουν τις επιχειρήσεις.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Επίσης τονίστηκε το γεγονός ότι, η πανδημία ενίσχυσε δομικές αλλαγές στον εμπορικό κλάδο όπως η αύξηση των ηλεκτρονικών καταστημάτων, ενώ παράλληλα επηρέασε κοινωνικά πρότυπα και συμπεριφορές με σαφείς επιπτώσεις στο εμπόριο, όπως η μείωση των κοινωνικών εκδηλώσεων και συνεπώς η κάμψη της δραστηριότητας μιας σειράς επαγγελματιών και καταστημάτων. Για παράδειγμα όπως αναφέρθηκε, στην περιοχή της Γουμένισσας η τέλεση γάμων τροφοδοτεί την εμπορική κίνηση μιας σειράς καταστημάτων όπως ανθοπωλεία, ένδυσης – υπόδησης, ειδών δώρου, φωτογραφεία, κλπ. Η μείωση των μυστηρίων είχε σαν αποτέλεσμα και τη μείωση της εμπορικής κίνησης σε αυτά τα είδη.

Από την άλλη πλευρά αξίζει να σημειωθεί ότι, στην περίπτωση των εμπορικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην περιοχή της μεσαιωνικής πόλη της Ρόδου, «...το 80-90% των οικογενειακών επιχειρήσεων μεταβιβάζεται από τους γονείς στα παιδιά ή και σε κάποιες ελάχιστες περιπτώσεις σε τρίτους» (με τη μορφή αγοραπωλησίας), καθώς η περιοχή παρουσιάζει έντονη τουριστική κίνηση. Έτσι παραδοσιακά διατηρείται η δυναμική του εμπορικού κλάδου στην περιοχή, αν και τα έσοδα παρουσίασαν αυξομειώσεις κατά την τρέχουσα τουριστική περίοδο σε σύγκριση με προηγούμενα χρόνια.

Αυτό δικαιολογεί εν μέρει και τη μειωμένη εκδήλωση αιτημάτων των επιχειρήσεων προς τους εμπορικούς συλλόγους για την ενημέρωση και διευκόλυνση στη διεκπεραίωση των διαδικασιών μεταβίβασης. Ο άλλος λόγος που βέβαια οι επιχειρήσεις δεν απευθύνονται στους εμπορικούς συλλόγους για θέματα μεταβίβασης είναι γιατί είτε δεν ξέρουν που να απευθυνθούν είτε προστρέχουν σε υποστήριξη από εξειδικευμένους επαγγελματίες όπως δικηγόροι και λογιστές. Στο σημείο αυτό, επισημάνθηκε ότι, υπάρχει η προθυμία από τους εμπορικούς συλλόγους να υποστηρίξουν και να καθοδηγήσουν τα μέλη τους, αλλά δεν έχουν την απαιτούμενη γνώση και τα κατάλληλα εργαλεία για να το κάνουν. Ακούστηκε επίσης η άποψη ότι, τα μέλη των εμπορικών συλλόγων «...έχουν την πεποίθηση ότι οι εμπορικοί σύλλογοι είναι κυρίως για τα πιο καθημερινά προβλήματα και όχι για πιο σημαντικά και σοβαρά ζητήματα όπως η μεταβίβαση». Αυτό θέτει λοιπόν το ζήτημα της καλύτερης επικοινωνίας και ενημέρωσης των μελών σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες των εμπορικών συλλόγων.

Επίσης, σημειώθηκε από κάποιους συμμετέχοντες ως παράμετρος της διαδοχής η καταλληλότητα των διαδόχων. Χαρακτηριστικά ειπώθηκε ότι «...το σχήμα της διάδοξης κατάστασης συνοψίζεται στα τρία Δ «η πρώτη γενιά δημιουργεί, η δεύτερη γενιά διατηρεί και η τρίτη γενιά διαλύει». Βέβαια υπάρχουν και πολλές εξαιρέσεις αν αναλογιστεί κανείς ότι, οι νεότερες γενιές έχουν περισσότερα εφόδια όσον αφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο, συμβάλλοντας όχι μόνο στη διατήρηση αλλά και στην ανάπτυξη και μεγέθυνση της επιχείρησης.



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Επιπρόσθετα, υπάρχουν και οι περιπτώσεις εκείνες που η απερχόμενη γενιά δεν φροντίζει εγκαίρως να προετοιμάσει τη διαδοχή της επιχείρησης και σε πολλές φορές δεν παραδίδει επί της ουσίας τα ηνία στους διαδόχους, γεγονός που οδηγεί σε συγκρούσεις και τελικά σε προβλήματα στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης. Αυτό οφείλεται κυρίως διότι, οι επιχειρηματίες που πρόκειται να αποχωρήσουν από την επιχείρηση ή να αλλάξουν ρόλο, δεν έχουν αποδεχτεί αυτό το γεγονός, μη αφήνοντας χώρο δράσης και λήψης αποφάσεων στη νέα γενιά. Αυτή είναι μια επώδυνη διαδικασία που καταγράφεται κυρίως στις μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις (με 1-5 εργαζόμενους), όπου η επιχείρηση είναι δημιούργημα ζωής.

Όσον αφορά στον ρόλο της ΕΣΕΕ και των μελών της, είναι κρίσιμο να δοθούν εργαλεία στους διαδόχους για να συνεχίσουν την επιχείρησή τους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με επιμόρφωση και εκπαίδευση των διαδόχων σε σύγχρονες επιχειρησιακές πρακτικές, ώστε λάθη των προηγούμενων γενεών να μην μεταφερθούν στις επόμενες γενιές ηγεσίας. Ταυτόχρονα θα πρέπει να αναπτυχθούν και εργαλεία και δράσεις επιμόρφωσης των απερχόμενων ιδιοκτητών, ώστε να κατανοήσουν και να ενστερνιστούν τη σημαντικότητα αφενός της έγκαιρης προετοιμασίας της διαδοχής (περίπου 3-5 χρόνια νωρίτερα) και αφετέρου της αποδοχής του ρόλου που καλείται να παίξει ο καθένας στο νέο σχήμα ηγεσίας της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, σε αυτό το εγχείρημα είναι σημαντικό να υπάρχει επιμόρφωση, υποστήριξη και καθοδήγηση από εξειδικευμένους συμβούλους που όχι μόνο θα αγγίζουν θέματα λειτουργίας, οργάνωσης και ομαλής μετάβασης της επιχείρησης στη νέα κατάσταση ηγεσίας, όχι μόνο θα προσδίδουν γνώσεις σχετικά με τεχνικά και διαδικαστικά ζητήματα της διαδικασίας μεταβίβασης (π.χ. ασφαλιστικά, φορολογικά), αλλά και θα επιλύουν θέματα που σχετίζονται με τη συναισθηματική φόρτιση που επιφέρει η διαδοχή στα δύο εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή στην απερχόμενη γενιά και στους διαδόχους.

Παράλληλα, η ΕΣΕΕ θα πρέπει να πιέσει την πολιτεία ώστε να ληφθούν θεσμικές παρεμβάσεις που θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις που μεταβιβάζονται να έχουν λιγότερα βάρη και υποχρεώσεις και να είναι βιώσιμες, «...αν αναλογιστεί κανείς ότι πολλές επιχειρήσεις είναι εγγεγραμμένοι στον Τειρεσία». Ένα μέτρο που προτάθηκε σε σχέση με τη συνταξιοδότηση και συνδέεται με τη μεταβίβαση είναι να γίνει η συνταξιοδότηση ανταποδοτική. «...Αν για παράδειγμα κάποιος έχει πληρώσει τις εισφορές για σύνταξη είκοσι ετών και για τα υπόλοιπα έτη έχει οφειλές, να προβλέπεται σύνταξη ανάλογη του ποσού αυτού που έχει πληρωθεί». Θα πρέπει γενικότερα, η πολιτεία - η οποία έχει το «κλειδί» - να λάβει έμπρακτη δράση για να συμβάλει στη διατήρηση της δυναμικής του εμπορικού κλάδου που αποτελεί τη «ραχοκοκαλιά» της ελληνικής οικονομίας.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

3.6 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 28/9/2022

Στο εν λόγω focus group το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 28/9/2022, συμμετείχαν 17 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους του Βορείου Αιγαίου, της Κρήτης, των νήσων Κυκλάδων και της Εύβοιας, καθώς και της Ιονίου Ομοσπονδιών Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας και της Ομοσπονδίας Εμπορικών Συλλόγων Κρήτης.

Καταρχήν, όσον αφορά στο φαινόμενο της διαδοχής στον εμπορικό κλάδο τονίστηκε ότι είναι κρίσιμα ζητήματα η καταλληλότητα των διαδόχων και η έγκαιρη προετοιμασία της επιχείρησης για να μπει στη διαδικασία μεταβίβασης. Επίσης, επισημάνθηκε από τους συμμετέχοντες ότι, στις περιπτώσεις οικογενειακής διαδοχής από γενιά σε γενιά, η επιτυχία της μεταβίβασης κρίνεται από δύο ακόμη παράγοντες που έχουν ψυχολογικό υπόβαθρο. Ο πρώτος παράγοντας σχετίζεται με το «...αν τα παιδιά έχουν κερδίσει την εμπιστοσύνη του γονέα για να αναλάβουν την οικογενειακή επιχείρηση». Ο δεύτερος παράγοντας συνδέεται με τον αν η απερχόμενη γενιά αναλαμβάνει τον ρόλο που της αναλογεί μετά τη μεταβίβαση και δίνει τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και λήψης αποφάσεων στους διαδόχους. Στην περίπτωση που η παλιότερη γενιά εξακολουθεί επί της ουσίας να ασκεί τη διοίκηση, μένουν αναξιοποίητες οι δυνατότητες της νέας γενιάς, συντηρώντας τη λειτουργία της επιχείρησης σε παρωχημένες πιθανόν πρακτικές αφού ο προκάτοχος δεν μπορεί να παρακολουθήσει τις εξελίξεις, ενώ η νέα γενιά χάνει το ενδιαφέρον της για επιχειρείν. Αυτό μάλιστα είναι καίριο για τον εμπορικό κλάδο, ο οποίος ακολουθεί τις συνεχείς αλλαγές σε καταναλωτικά πρότυπα, ενώ το ηλεκτρονικό εμπόριο γνωρίζει ραγδαία ανάπτυξη, ιδιαίτερα μετά την έλευση της πανδημίας. Μια επιχείρηση που μένει προσκολλημένη σε παρωχημένες πρακτικές και δεν ακολουθεί τις εξελίξεις τείνει να φθίνει και να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στις ανταγωνιστικές πιέσεις, ειδικά αν το μέγεθός της είναι μικρό, όπως η πλειοψηφία των ελληνικών εμπορικών επιχειρήσεων.

Από την άλλη πλευρά, ειπώθηκε ότι «...είναι δύσκολο στα 18 του ένα άτομο να αποφασίσει τι επάγγελμα πραγματικά θέλει να κάνει». Έτσι υπάρχουν περιπτώσεις που τα παιδιά των εμπόρων ενώ σπουδάζουν σε αντικείμενα που δεν σχετίζονται με τον εμπορικό κλάδο, στο τέλος αναλαμβάνουν την οικογενειακή επιχείρηση, μη έχοντας καλύτερη διέξοδο για εργασιακή αποκατάσταση. Είναι αποδεκτό ότι, η επιτυχής εξέλιξη μιας μεταβίβασης κρίνεται σε μεγάλο βαθμό αν τα ίδια τα παιδιά θέλουν πραγματικά να αναλάβουν την οικογενειακή επιχείρηση και το ρίσκο που αυτό συνεπάγεται. Ως ανασταλτικοί παράγοντες στην προθυμία των παιδιών να διαδεχθούν την προηγούμενη γενιά είναι και το γενικότερο

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

οικονομικό περιβάλλον στο οποίο καλείται να δραστηριοποιηθεί μια μικρή εμπορική επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκε η ευρεία διάδοση των ηλεκτρονικών καταστημάτων και η εδραίωση των πολυκαταστημάτων.

Ακούστηκε επίσης η άποψη ότι, κρίσιμος παράγοντας που ωθεί μια επιχείρηση στην οικογενειακή διαδοχή είναι η σύγκλιση του οράματος για την επιχείρηση και από τις δυο γενιές. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να υπάρχει καλή επικοινωνία μεταξύ απερχόμενης και διάδοχης γενιάς που είναι βασική προϋπόθεση για τη μεταξύ τους συνεργασία κατά τη διαδικασία μεταβίβασης. Ειδικότερα, θα πρέπει να υπάρχει μια ειλικρινή συζήτηση μεταξύ των δύο γενεών για το αν τα παιδιά επιθυμούν πραγματικά να αναλάβουν την επιχείρηση και «...αν οι γονείς είναι *open-mind*», ώστε να τους δώσουν χώρο για λήψη πρωτοβουλιών και αποφάσεων. Επιπλέον, η απερχόμενη γενιά θα πρέπει να μεταφέρει την τεχνογνωσία στους διαδόχους, οι οποίοι καλούνται να συντελέσουν στη συνέχιση και περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης, μέσω της αξιοποίησης των σύγχρονων γνώσεων και των ερεθισμάτων που δέχονται σχετικά με τις νέες εξελίξεις.

Στο σημείο αυτό, εκφράστηκε η άποψη ότι «...η διαδοχή και η μεταβίβαση δεν αφορά μόνο τις βιώσιμες εμπορικές επιχειρήσεις, αλλά και εκείνες που έχουν όλα εκείνα τα στοιχεία που αποτελούν εχέγγυα για να καταστεί μια επιχείρηση βιώσιμη» στο μέλλον και ως εκ τούτου την καθιστούν ελκυστική είτε για να τη διαδεχθεί η νέα γενιά είτε για να την αγοράσει κάποιος τρίτος.

Ακόμη, αναφέρθηκε ότι, σε πολλές περιπτώσεις ο ιδιοκτήτης διστάζει να μπει στη διαδικασία της μεταβίβασης λόγω του υφιστάμενου φορολογικού πλαισίου μεταβιβάσεων, που είναι μη ευνοϊκό. Σε αυτό συνηγορεί και η αβεβαιότητα του γενικότερου φορολογικού πλαισίου που δημιουργεί επιφυλακτικότητα στις επιχειρήσεις για το μέλλον τους. Παράλληλα, κάποιοι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι, το επιχειρείν γενικά είναι μια δύσκολη υπόθεση με υψηλό ρίσκο, ιδιαίτερα αν πρόκειται για πολύ μικρές επιχειρήσεις που δέχονται έντονες ανταγωνιστικές πιέσεις.

Δεν είναι τυχαίο εξάλλου ότι, την τελευταία δεκαετία και ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης και των αλλαγών που συντελέστηκαν στην αγορά, πολλές εμπορικές επιχειρήσεις – κυρίως ατομικές - έπαυσαν τη λειτουργία τους, ενώ όπως ειπώθηκε «...ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων δεν μπορεί να κλείσει το νομικό και το φορολογικό τους κομμάτι». Μια ακόμη πρακτική που έχει εφαρμοστεί τα τελευταία χρόνια στην περίπτωση των ατομικών επιχειρήσεων και προκειμένου να υπερκεράσουν τα όποια φορολογικά εμπόδια υπάρχουν είναι, να δημιουργείται από το παιδί μια νέα επιχείρηση η οποία σιγά σιγά

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

απορροφά τη δραστηριότητα της παλιάς ατομικής επιχείρησης, η οποία σταδιακά φθίνει μέχρι την οριστική παύση της λειτουργίας της.

Στις μετοχικές εταιρίες, τα παιδιά μιας οικογένειας μέσω μιας διαδικασίας συναίνεσης αποκτούν σταδιακά τα μερίδια στην επιχείρηση ωστόσο τα μερίδια των γονέων να μεταφερθούν.

Ακόμη, αναφέρθηκε από κάποιον συμμετέχοντα ότι, υπάρχει δυσκολία στη διατήρηση των επιχειρήσεων μέσα από τη μεταβίβασή τους στις επόμενες γενιές, καθώς η πρώτη γενιά δημιουργεί, η δεύτερη γενιά συντηρεί και η τρίτη γενιά καταστρέφει. Σε αυτό είναι πολύ βασικός και ο ρόλος της πολιτείας, όπως αναφέρθηκε από τους συμμετέχοντες, καθώς αποτελεί τον ρυθμιστή του φορολογικού, νομικού και θεσμικού πλαισίου που διέπει τις μεταβιβάσεις. Μέχρι τώρα, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων, δεν έχουν θεσπιστεί ευνοϊκές ρυθμίσεις που να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν τη μεταβίβαση των εμπορικών επιχειρήσεων.

Επιπλέον, τονίστηκε από τους συμμετέχοντες ότι, υπάρχει σαφής έλλειψη εργαλείων που να έχουν στη διάθεσή τους οι επιχειρηματίες ώστε να προετοιμαστούν κατάλληλα και έγκαιρα για τη μεταβίβαση των επιχειρήσεών τους. Κάποιες φορές οι επιχειρηματίες στρέφονται στους εμπορικούς συλλόγους και στις ομοσπονδίες προκειμένου να ενημερωθούν για τις απαιτούμενες διαδικασίες μεταβίβασης.

Σε αυτό το σημείο, όπως ειπώθηκε από τους συμμετέχοντες, επαφίεται και ο ρόλος της ΕΣΕΕ και των μελών της. Ειδικότερα, θα πρέπει η ΕΣΕΕ και το INEMY να αναπτύξουν εργαλεία που είτε να χρησιμοποιούνται από τους ίδιους τους επιχειρηματίες είτε από στελέχη των εμπορικών συλλόγων και των ομοσπονδιών προκειμένου να επιτευχθεί η ομαλή μετάβαση της επιχείρησης στο νέο σχήμα ηγεσίας. Βέβαια στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι επιχειρήσεις στρέφονται σε εξειδικευμένους επαγγελματίες, όπως λογιστές, συμβούλους επιχειρήσεων, δικηγόρους, προκειμένου να υποστηριχθούν. Εκλείπει όμως η υποστήριξη σε θέματα επιμόρφωσης των διαδόχων, αναδιοργάνωσης των διαδικασιών λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων, ψυχολογικής προετοιμασίας των δύο γενεών για να αναλάβουν τους ρόλους τους, κλπ.. Σε κάθε περίπτωση είναι σημαντικό να αναλάβει η ΕΣΕΕ μια ελάχιστη επιμόρφωση των στελεχών των εμπορικών συλλόγων και των ομοσπονδιών σε βασικά ζητήματα που σχετίζονται με τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων, προκειμένου να μπορούν οι φορείς με τη σειρά τους να υποστηρίξουν ως έναν βαθμό τα μέλη τους.

Επιπλέον, η ενεργοποίηση εξειδικευμένων συμβούλων που να μπορούν να καθοδηγήσουν τόσο τους απερχόμενους ιδιοκτήτες όσο και τους διαδόχους είναι ένα σημαντικό μέτρο που

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

μπορεί να αναλάβει η ΕΣΣΕ. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάπτυξη δράσεων καθοδήγησης και mentoring μπορεί να αποτελέσει μια πολύ καλή πρωτοβουλία, ώστε να μπορέσει ο διάδοχος μετά την ανάληψη της διοίκησης της επιχείρησης να λειτουργήσει αποτελεσματικά και να μπορέσει να αποκτήσει γρήγορα το επιχειρηματικό προφίλ που απαιτείται ώστε να μην επηρεαστεί αρνητικά η λειτουργία της επιχείρησης.

3.7 Πορίσματα του Focus Group που διεξήχθη στις 5/10/2022

Στο εν λόγω focus group το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 5/10/2022, συμμετείχαν 12 εκπρόσωποι από τους εμπορικούς συλλόγους της Αττικής και εκπρόσωπος από την Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Αττικής, Όμορων νομών και νήσων Αιγαίου.

Όσον αφορά στις τάσεις της διαδοχής στον εμπορικό κλάδο, κάποιοι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι, το θέμα της διαδοχής ήταν πολύ ευκολότερο παλιότερα σε σχέση με την τρέχουσα χρονική συγκυρία. Η απόφαση της μεταβίβασης μιας οικογενειακής επιχείρησης στην επόμενη γενιά ήταν πιο εύκολη και πιο συνειδητή επιλογή για συνέχιση της οικογενειακής παράδοσης, καθώς το περιβάλλον λειτουργίας των επιχειρήσεων δεν ήταν τόσο εύθραυστο και αβέβαιο. Έτσι, η σημερινή νέα γενιά η οποία μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις έχει ακολουθήσει διαφορετικές σπουδές, δεν επιθυμεί να αναλάβει το ρίσκο που συνεπάγεται το επιχειρείν στην τρέχουσα χρονική συγκυρία. Τον δισταγμό όμως αυτό εμφανίζουν και οι απερχόμενοι ιδιοκτήτες, οι οποίοι δεν θέλουν να κληροδοτήσουν στα παιδιά τους μια επιχείρηση με αβέβαιο μέλλον.

Έτσι, τα στοιχεία δείχνουν ότι, πολλοί επιχειρηματίες θέλουν να συνεχιστεί η επιχείρησή τους με κάποιον τρόπο, αλλά τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης δεν την καθιστούν ως ελκυστική λύση διότι φέρουν υποχρεώσεις και οφειλές, και αντ' αυτού επιλέγεται η ίδρυση νέων επιχειρήσεων.

Επίσης, ειπώθηκε ότι «...στα χρόνια της κρίσης πολλές εμπορικές επιχειρήσεις έχασαν την υπεραξία (δηλαδή τον «αέρα») που είχαν δημιουργήσει» και που αποτελούσε μια σημαντική παράμετρο προσέλκυσης τόσο των διαδόχων εντός της οικογένειας όσο και των διαδόχων εκτός οικογένειας, δηλαδή των αγοραστών. Αρκετοί συμμετέχοντες επισήμαναν ότι, ακόμη και όσοι παρέλαβαν υγιείς επιχειρήσεις προ κρίσης, έχουν καταλήξει να έχουν πολύ περιορισμένα περιθώρια κέρδους μετά την κρίση. Έτσι, οι εμπορικές επιχειρήσεις φαντάζουν λιγότερο ελκυστικές σε σχέση με αρκετά χρόνια πριν, γεγονός που επιδρά στην εύρεση διαδόχων μεταξύ της νεότερης γενιάς.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.EM.Y. - ΕΣΕΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΕΕ



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο αυτό ακούστηκε και η άποψη ότι, αφού η υπεραξία έχει χαθεί, η διαδοχή πλέον έγκειται κυρίως στη μεταβίβαση της τεχνογνωσίας και στη μεταλαμπάδευση του επιχειρηματικού πνεύματος από την παλιότερη γενιά στη νεότερη. Βέβαια αυτό αν και είναι βασικό ζητούμενο και αποτελεί καίριο ζήτημα για την προετοιμασία του διαδόχου, πολλές φορές η απερχόμενη γενιά εξακολουθεί να έχει τον κεντρικό ρόλο στην ηγεσία της επιχείρησης και δεν δίνει τον απαιτούμενο χώρο στη νεότερη γενιά για τη λήψη πρωτοβουλιών, την εισαγωγή νέων επιχειρησιακών πρακτικών, την υιοθέτηση καινοτομιών, κλπ. Ιδιαίτερα έντονο είναι αυτό το φαινόμενο σε επιχειρήσεις που βρίσκονται στο κέντρο της Αθήνας, στις οποίες οι ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων έχουν ξεπεράσει τα 75 έτη και ακόμη λειτουργούν ως κεντρικοί ηγέτες.

Γενικότερα, ειπώθηκε ότι οι εμπορικές επιχειρήσεις θα πρέπει για να είναι ανταγωνιστικές να εξελίσσονται. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει η νεότερη γενιά, με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο που φέρει, αλλά σε συνδυασμό με τις διδαχές της απερχόμενης γενιάς. Θα πρέπει λοιπόν να υπάρχει ένα κλίμα συνεργασίας και καλής επικοινωνίας.

Όσον αφορά στον ρόλο της ΕΣΕΕ και των μελών της, οι συμμετέχοντες επισήμαναν ότι πρέπει να είναι ενεργός, διότι αρκετά συχνά οι επιχειρήσεις-μέλη των εμπορικών συλλόγων εκφράζουν αιτήματα για τη διευκόλυνσή τους σε θέματα που αφορούν τη μεταβίβαση, καθώς οι διαδικασίες είναι αρκετά γραφειοκρατικές και το σχετικό νομικό και θεσμικό πλαίσιο πολύπλοκο.

Στο πλαίσιο αυτό, ένας συμμετέχοντας πρότεινε «...να γίνει μια ομάδα εργασίας που θα συμμετέχουν επιχειρηματίες που αντιμετωπίζουν προβλήματα διαδοχής», προκειμένου να τα εκθέσουν και η ΕΣΕΕ να προσπαθήσει να τα διευθετήσει. Επίσης είναι σημαντικό να διαδοθεί το επιχειρηματικό πνεύμα, μέσω της οργάνωσης μαθημάτων επιμόρφωσης σχετικών με την άσκηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, ενώ η επιχειρηματικότητα θα πρέπει να αποτελέσει μάθημα ακόμη από την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Παράλληλα, είναι βασικό, σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων, η πολιτεία να εφαρμόσει μέτρα για τη στήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων ώστε να ξεπεράσουν τις επιπτώσεις που δημιούργησε στη λειτουργία τους πρώτα η οικονομική κρίση και έπειτα η υγειονομική κρίση. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει να δοθούν κίνητρα που θα καταστήσουν αυτές τις επιχειρήσεις ελκυστικές ώστε είτε η νεότερη γενιά είτε άτομα εκτός οικογένειας να προθυμοποιηθούν να αναλάβουν τη συνέχισή τους. Επιπλέον, είναι βασικό να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν σταθερό φορολογικό σύστημα, ιδιαίτερα για τις μικρές επιχειρήσεις.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.E.M.Y. - ΕΣΕΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΕΕ



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι κάποιος συμμετέχοντας μετέφερε την εμπειρία του από μια καλή πρακτική στις Σκανδιναβικές χώρες που σχεδιάστηκε στις αρχές του 2000 και όπου ανέλαβε η τοπική αυτοδιοίκηση ρόλο διευκόλυνσης της διαδοχής. Ειδικότερα, σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι τοπικές αυτοδιοικήσεις ίδρυσαν τοπικά γραφεία διευκόλυνσης της διαδοχής για επιχειρήσεις που δεν είχαν διαδόχους εντός της οικογένειας. Κάθε τέτοια επιχείρηση εγγράφονταν σε μία λίστα και οι ενδιαφερόμενοι αγοραστές εντάσσονταν σε ένα πρόγραμμα με το οποίο χρηματοδοτούνταν η απασχόλησής του στην εν λόγω επιχείρηση για ένα χρονικό διάστημα. Μετά την παρέλευση αυτού του χρονικού διαστήματος, οι αγοραστές κατέβαλαν ένα νόμιμο τίμημα και μπορούσαν να συνεχίσουν τη λειτουργία της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτό, αξιοποιούνταν η δημόσια επένδυση στις επιχειρήσεις αυτές προκειμένου να συνεχίσουν τη λειτουργία τους και να μην χαθεί η δυναμική της τοπικής οικονομίας που ενισχύει το κύκλωμα των επιχειρήσεων, με τους προμηθευτές, τις τράπεζες, κλπ.. Γενικά εκφράστηκε η άποψη ότι, θα πρέπει η ΕΣΕΕ να διερευνήσει καλές πρακτικές στον ευρωπαϊκό χώρο και να τις υποβάλλει σε έναν κύκλο διαβουλεύσεων ώστε να προταθούν μέτρα υιοθέτησης και προσαρμογής τους στην ελληνική πραγματικότητα.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το παρόν παραδοτέο αφορά στην παρουσίαση των πορισμάτων της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη με αποδέκτες εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων και εμπορικών ομοσπονδιών της χώρας. Η ποιοτική έρευνα υλοποιήθηκε με τη μορφή των διαδικτυακών focus groups, μέσω της πλατφόρμας τηλεδιασκέψεων zoom. Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν επτά (7) focus groups μεταξύ του διαστήματος από τον Ιούνιο ως τον Οκτώβριο του 2022, στα οποία έλαβαν μέρος 71 από τους 153 προσκεκλημένους εκπροσώπους.

Λαμβάνοντας υπόψη την αναλυτική παράθεση των πορισμάτων για κάθε focus group που προηγήθηκε στην ενότητα 4, προέκυψαν μια σειρά χρήσιμων συμπερασμάτων ανά θεματική ενότητα της συζήτησης.

Ειδικότερα όσον αφορά στην πρώτη ενότητα, η οποία σχετίζεται με την ανάλυση των τάσεων του φαινομένου της διαδοχής / μεταβίβασης στον εμπορικό κλάδο της χώρας μας, προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

➔ *Πόσο συχνά απασχολούν θέματα διαδοχής / μεταβίβασης τις εμπορικές επιχειρήσεις μέλη σας;*

Το θέμα της διαδοχής είναι ένα σημαντικό ζήτημα που απασχολεί τις εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς υπάρχει μια κρίσιμη μάζα που καταφεύγουν στη μεταβίβαση προκειμένου να συνεχιστεί η οικογενειακή παράδοση. Η διαδοχή των εμπορικών επιχειρήσεων είναι ευχής έργου, ιδιαίτερα στις μικρές περιοχές όπου υπάρχουν πολλές ατομικές επιχειρήσεις και είναι κρίσιμο θέμα η διατήρησή τους για την τοπική οικονομία και ευρύτερα για την εθνική οικονομία.

➔ *Πόσο σύνηθες φαινόμενο είναι η διαδοχή εμπορικής επιχείρησης από γενιά σε γενιά; Μεταβλήθηκε η τάση αυτή τα χρόνια της κρίσης;*

Το θέμα της διαγενεακής διαδοχής είναι ένα σημαντικό ζήτημα που απασχολεί τις εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς υπάρχει μια κρίσιμη μάζα που καταφεύγουν στη μεταβίβαση προκειμένου να συνεχιστεί η οικογενειακή παράδοση. Όμως την τελευταία δεκαετία τα μεγέθη διαδοχής φθίνουν, καθώς η αβέβαιη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων μειώνουν την προθυμία των διαδόχων να αναλάβουν τη συνέχιση της επιχείρησης αλλά και την προθυμία των ίδιων των προκατόχων να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους στα παιδιά τους. Η παράμετρος της βιωσιμότητας της επιχείρησης αναδείχθηκε ιδιαίτερα στα χρόνια της οικονομικής αλλά και της υγειονομικής κρίσης, που είχε σαν γενική επίδραση τη στροφή των

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

διαδόχων σε άλλα επαγγέλματα εκτός της οικογενειακής επιχείρησης και που έχουν μεγαλύτερη συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών τους.

➔ *Πόσο σύνηθες φαινόμενο είναι η μεταβίβαση εμπορικής επιχείρησης μέσω πώλησης σε τρίτους; Μεταβλήθηκε η τάση αυτή τα χρόνια της κρίσης;*

Συγκριτικά η μεταβίβαση εμπορικών επιχειρήσεων μέσω πώλησης σε τρίτους αποτελεί ένα μικρό ποσοστό σε σχέση με τη διαγενεακή διαδοχή. Αυτό έγκειται και στο γεγονός ότι, η πλειονότητα των εμπορικών επιχειρήσεων είναι μικρού μεγέθους, που τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα βιωσιμότητας. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος για τον οποίο η νέα γενιά δεν θέλει να αναλάβει υφιστάμενες επιχειρήσεις και προτιμούν είτε να ανοίξουν νέα επιχείρηση ή να στραφούν σε άλλη μορφή απασχόλησης (π.χ. μισθωτή εργασία). Υπάρχουν, ωστόσο, σημαντικές διαφοροποιήσεις που σε πολλές περιπτώσεις συνδέονται με το αντικείμενο δραστηριοποίησης των εμπορικών επιχειρήσεων, το μέγεθος ή ακόμη και την περιοχή όπου δραστηριοποιούνται. Για παράδειγμα, αν μια επιχείρηση δραστηριοποιείται σε μια τουριστική περιοχή έχει περισσότερες πιθανότητες να μεταβιβαστεί μέσω πώλησης. Το ίδιο ισχύει και για επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της εστίασης.

➔ *Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν το φαινόμενο της διαδοχής στον εμπορικό κλάδο; Αν ναι, ποιες είναι αυτές;*

Σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων το θέμα της διαδοχής - ιδιαίτερα της οικογενειακής - είναι αρκετά πολύπλοκο και ο βαθμός επιτυχίας της επηρεάζεται από μια σειρά παραμέτρων που εντοπίζονται στο εσωτερικό αλλά κυρίως στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και που επιδρούν τόσο την απόφαση της διαδοχής μιας επιχείρησης όσο και την ομαλή και εύρυθμη ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταβίβασης. Η διαδοχή ως πρακτική απορρέει ως αποτέλεσμα συναισθηματικών παραγόντων, και βασίζεται στα οράματα και στις επιδιώξεις των δύο βασικών εμπλεκόμενων μερών, δηλαδή του απερχόμενου ιδιοκτήτη και του διαδόχου (ή των διαδόχων). Επίσης, συντελεί στην πραγμάτωση του οράματος του ιδιοκτήτη να συνεχιστεί η εμπορική επιχείρησή του. Συναισθηματικούς λόγους έχει όμως και η μελλοντική γενιά που και αυτή δεν θέλει να χαθεί η οικογενειακή παράδοση, αφού η πλειοψηφία αυτής έχει μεγαλώσει μέσα στα εμπορικά καταστήματα. Έτσι σε κάποιες περιπτώσεις, η οικογενειακή διαδοχή είναι μονόδρομος. Μία ακόμη παράμετρος που σήμερα καθορίζει το φαινόμενο της διαδοχής είναι ο βαθμός αποτελεσματικής οργάνωσης της εμπορικής επιχείρησης

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

που πρόκειται να μεταβιβαστεί. Ειδικότερα, θα πρέπει η οργάνωση της επιχείρησης να είναι τέτοια που ένα άτομο με νέες ιδέες και πολύ συχνά με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο να μπορεί να συνεχίσει σε ένα νέο πλαίσιο τη λειτουργία της επιχείρησης. Αυτό προϋποθέτει ότι, η επιχείρηση έχει κάποιες βάσεις που επιτρέπουν την εισαγωγή αλλαγών και καινοτομιών.

Αξίζει να αναφερθεί επίσης, ότι διακρίνονται τρεις κατηγορίες εμπορικών επιχειρήσεων:

- 1) εκείνοι που αντιλαμβάνονται τη μεταβίβαση ως μια διαδικασία εσωτερική, οπότε δεν εμπλέκουν και δεν προσφεύγουν στην υποστήριξη από τρίτους
- 2) εκείνοι που δεν γνωρίζουν τις διαδικασίες μεταβίβασης μετοχών, μεριδίων, κλπ., οπότε προσφεύγουν στην υποστήριξη από λογιστές, συμβολαιογράφους και νομικούς για να διεκπεραιωθούν οι απαιτούμενες ενέργειες
- 3) εκείνοι που έχουν μια μόνιμη συνεργασία με συμβούλους και άλλους επαγγελματίες, οι οποίοι αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας τις διαδικασίες μεταβίβασης.

➔ *Με βάση την εμπειρία σας, ποια είναι τα κύρια εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την ομαλή διαδοχή / μεταβίβαση μιας εμπορικής επιχείρησης;*

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφώνησε πως κύριο στοιχείο που καθορίζει πλέον το φαινόμενο της διαδοχής είναι αν η εμπορική επιχείρηση είναι βιώσιμη ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί υπό άλλο καθεστώς ηγεσίας. Επιπλέον, το υψηλό φορολογικό κόστος (απόδοση ΦΠΑ) που επιβαρύνει τη μεταβίβαση της επιχείρησης λειτουργεί ανασταλτικά, με αποτέλεσμα να προβαίνουν οι επιχειρήσεις σε μείωση των αποθεμάτων τους στην αποθήκη ώστε να μειώνεται και η αναλογία της φορολογίας. Επίσης το κόστος μεταβίβασης το οποίο είναι μεγάλο, ιδιαίτερα για τις μετοχικές εταιρίες, ενώ διαπιστώνονται γραφειοκρατικές και χρονοβόρες διαδικασίες τις οποίες καλείται να διεκπεραιώσει η επιχείρηση.

Ένα άλλα θέμα που κρίνει τη διαδικασία διαδοχής είναι η καταλληλότητα των διαδόχων. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε από κάποιους συμμετέχοντες ότι το σχήμα της διάδοξης κατάστασης συνοψίζεται στα τρία Δ: «η πρώτη γενιά δημιουργεί, η δεύτερη γενιά διατηρεί και η τρίτη γενιά διαλύει».

Επίσης κρίσιμο ζήτημα είναι η έγκαιρη προετοιμασία της επιχείρησης για να μπει στη διαδικασία μεταβίβασης, γεγονός που συνδέεται και με τον βαθμό που η απερχόμενη γενιά αφήνει χώρο στους διαδόχους για λήψη πρωτοβουλιών και

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

αποφάσεων. Πολλές φορές η απερχόμενη γενιά εξακολουθεί να έχει τον κεντρικό ρόλο στην ηγεσία της επιχείρησης και δεν δίνει τον απαιτούμενο χώρο στη νεότερη γενιά για τη λήψη πρωτοβουλιών, την εισαγωγή νέων επιχειρησιακών πρακτικών, την υιοθέτηση καινοτομιών, κλπ.

Όσον αφορά στην δεύτερη ενότητα, η οποία σχετίζεται με τον ρόλο της ΕΣΕΕ και των μελών της για υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων κατά τη διαδικασία προετοιμασίας και διενέργειας της μεταβίβασης σε νέο σχήμα ηγεσίας.

➔ *Οι εμπορικές επιχειρήσεις μέλη σας προστρέχουν σε εσάς ώστε να τις υποστηρίξετε σε θέματα που άπτονται της διαδοχής / μεταβίβασης;*

Στην πλειονότητα των περιπτώσεων των εμπορικών συλλόγων, διαπιστώθηκε η παντελής απουσία ή η μειωμένη εκδήλωση αιτημάτων των επιχειρήσεων προς τους εμπορικούς συλλόγους για την ενημέρωση και διευκόλυνση στη διεκπεραίωση των διαδικασιών μεταβίβασης. Ένας λόγος που συμβαίνει αυτό είναι γιατί οι επιχειρήσεις είτε δεν ξέρουν που να απευθυνθούν είτε προστρέχουν σε υποστήριξη από εξειδικευμένους επαγγελματίες όπως δικηγόροι και λογιστές.

➔ *Αν ναι, ποιες υπηρεσίες ζητούνται περισσότερο;*

Στις ελάχιστες περιπτώσεις που εκφράζονται αιτήματα υποστήριξης είναι για το πως θα διαχειριστούν ζητήματα που σχετίζονται με το μέλλον της επιχείρησής τους μετά τη συνταξιοδότηση, πως απεμπλέκεται ο απερχόμενος ιδιοκτήτης από την επιχείρηση και με ποιο κόστος.

➔ *Πόσο αποτελεσματικές κρίνετε τις υφιστάμενες εθνικές πολιτικές και στρατηγικές για την υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων κατά την εφαρμογή της επιχειρηματικής διαδοχής;*

Γενικά θεωρείται ότι οι υφιστάμενες εθνικές πολιτικές δεν προσβλέπουν στη διευκόλυνση της διαδοχής, καθώς το νομικό και θεσμικό πλαίσιο των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων δεν προβλέπει ευνοϊκές ρυθμίσεις. Επιπλέον, οι απαιτούμενες από την επιχείρηση ενέργειες για τη μεταβίβαση συνεπάγονται τη διευθέτηση χρονοβόρων και γραφειοκρατικών διαδικασιών που την ωθούν να προσφύγει σε εξειδικευμένους επαγγελματίες όπως συμβούλους επιχειρήσεων, λογιστές, δικηγόρους, εργατολόγους, κλπ.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

➔ *Ποιες θεωρείτε ως αναγκαίες ρυθμίσεις που πρέπει να θεσπιστούν στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο προκειμένου για τη διευκόλυνση των διαδικασιών διαδοχής / μεταβίβασης των εμπορικών επιχειρήσεων;*

Θα πρέπει να υιοθετηθούν φορολογικά και άλλα οικονομικά μέτρα για την οικονομική ενίσχυση επιχειρήσεων που θέλουν να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους μέσω της μεταβίβασής τους. Ενδεικτικά προτάθηκαν τα εξής:

- Για το μεταβατικό στάδιο της ανάληψης των ηνίων από τη νέα ηγεσία να προβλεφθεί μια περίοδος χάριτος σχετικά με τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων για παράδειγμα προς το δημόσιο (εφορία, ασφαλιστικά ταμεία, κλπ.) ή και τραπεζικά ιδρύματα.
- Επιχορήγηση μέρους του μισθολογικού κόστους, προκειμένου να παρέχει υποστήριξη στη μείωση των λειτουργικών εξόδων των εμπορικών επιχειρήσεων, χωρίς παράλληλα να τίθενται αυστηρές δεσμεύσεις (π.χ. διατήρηση του αριθμού των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα) που πρέπει να πληρούνται από μεριάς των επιχειρήσεων.
- Μείωση του φόρου μεταβίβασης
- Μείωση των εργοδοτικών εισφορών για κάθε επιπλέον θέση εργασίας που δημιουργείται και καλύπτεται από τις εμπορικές επιχειρήσεις που μεταβιβάζονται

➔ *Ποιες θεωρείτε ότι θα πρέπει να είναι οι εξειδικευμένες υπηρεσίες για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις;*
Θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα ώστε να παρέχονται εξειδικευμένες υπηρεσίες στα εξής πεδία:

- Προετοιμασία της προηγούμενης γενιάς, δηλαδή των προκατόχων, ώστε να μπορέσουν να αποδεχθούν τη διάδοχη κατάσταση και να είναι δεκτικοί στις νέες τακτικές διοίκησης, στις πρωτοβουλίες και στις ιδέες της επόμενης γενιάς.
- Εκπαίδευση των ιδιοκτητών σε θέματα που αφορούν στην έγκαιρη μέριμνα για τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με θέματα διαδοχής, όπως ανάλυση εναλλακτικών επιλογών για τη συνέχιση της επιχείρησης, εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης για την εύκολη μετάβαση σε καθεστώς νέας ηγεσίας, προσδιορισμός των ρόλων απερχόμενων ιδιοκτητών και διαδόχων, κλπ.
- Εκπαίδευση των διαδόχων σε θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να κατανοήσουν το σύγχρονο επιχειρείν και να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στον ρόλο του ηγέτη της επιχείρησης που θα αναλάβουν.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

- Δημιουργία μιας πλατφόρμας τύπου marketplace όπου θα μπορούν να εγγράφονται αφενός επιχειρήσεις προς μεταβίβαση και αφετέρου ενδιαφερόμενοι αγοραστές και να διευκολύνεται έτσι η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης.
- Δημιουργία σώματος συμβούλων διαδοχής που θα βοηθήσουν τις εμπορικές επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διαδικασία μεταβίβασης, «αγγίζοντας» θέματα λειτουργίας, οργάνωσης και ομαλής μετάβασης της επιχείρησης στη νέα κατάσταση ηγεσίας, τεχνικά και διαδικαστικά ζητήματα της διαδικασίας μεταβίβασης (π.χ. ασφαλιστικά, φορολογικά), αλλά και επιλύοντας θέματα που σχετίζονται με τη συναισθηματική φόρτιση που επιφέρει η διαδοχή στα δύο εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή στην απερχόμενη γενιά και στους διαδόχους.

➔ *Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ρόλος της ΕΣΕΕ, των ομοσπονδιών και των εμπορικών συλλόγων για την προώθηση της διαδοχής / μεταβίβασης;*

Κατά γενική ομολογία είναι πολύ σημαντικό να έχουν οι εμπορικοί σύλλογοι και οι ομοσπονδίες εργαλεία για να υποστηρίξουν τους ιδιοκτήτες αλλά και τους διαδόχους κατά τη διαδικασία μεταβίβασης. Προς τον σκοπό αυτό, τα στελέχη και οι εκπρόσωποι των εμπορικών συλλόγων θα πρέπει να εξοικειωθούν με την έννοια και τις διαδικασίες μεταβίβασης και να εκπαιδευτούν στη χρήση των εργαλείων υποστήριξης προς τους επιχειρηματίες είτε είναι προκάτοχοι είτε είναι οι διάδοχοι. Έτσι, η ΕΣΕΕ θα πρέπει να λάβει ενεργή δράση ώστε να ενημερωθούν οι εμπορικοί σύλλογοι και οι ομοσπονδίες μέλη της. Επίσης προτάθηκε να λειτουργεί μια νομική υπηρεσία σε κάθε ομοσπονδία που θα δέχεται αιτήματα των μελών της σε θέματα μεταβίβασης και σε συνεργασία με την ΕΣΕΕ να είναι σε θέση να διευθετεί τα αιτήματα και να επιλύει τα ανακύπτοντα προβλήματα σε εύλογο χρόνο, χωρίς καθυστερήσεις.

Τέλος, η ΕΣΕΕ θα πρέπει να πιέσει την πολιτεία ώστε να ληφθούν θεσμικές παρεμβάσεις που θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις που μεταβιβάζονται να έχουν λιγότερα βάρη και υποχρεώσεις και να είναι βιώσιμες, συμβάλλοντας στη διατήρηση της δυναμικής του εμπορικού κλάδου που αποτελεί τη «ραχοκοκαλιά» της ελληνικής οικονομίας.

Τα παραπάνω πορίσματα είναι σημαντικά καθώς απεικονίζουν αφενός την πολυπλοκότητα του φαινομένου της διαδοχής / μεταβίβασης στον εμπορικό κλάδο της χώρας και αφετέρου



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

αποτελούν τη βάση για τον περαιτέρω και καλύτερο σχεδιασμό των δράσεων της ΕΣΕΕ σχετικά με:

- ενέργειες που είτε μέσα στο πλαίσιο του παρόντος έργου είτε μακροπρόθεσμα μπορεί να αναλάβει για την υποστήριξη των μελών της και με τελικούς αποδέκτες τις εμπορικές επιχειρήσεις που θέλουν να μεταβούν σε νέο σχήμα ηγεσίας
- τη διαμόρφωση θέσεων και απόψεων και υποβολή προς την κεντρική διοίκηση σχετικά με τις θεσμικές παρεμβάσεις που πρέπει να αναπτυχθούν προκειμένου για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού και υποστηρικτικού νομικού πλαισίου για τις μεταβιβάσεις εμπορικών επιχειρήσεων.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.E.M.Y. - ΕΣΕΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ



Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bousset, JP, Macombe, C & Taverne, M 2005, Participatory methods, guidelines and good practice guidance to be applied throughout the project to enhance problem definition, co-learning, synthesis and dissemination, SEAMLESS Report No.10, SEAMLESS integrated project, EU 6th Framework Programme, contract no. 010036-2, www.SEAMLESS-IP.org, 248 pp, ISBN no. 90-8585-038-X Διαθέσιμο σε: http://www.seamless-ip.org/Reports/Report_10_D7.3.1.pdf

Krueger, RA & Casey, MA 2000, Focus groups: A practical guide for applied research, 3rd edn, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.

Morgan, DL 1990, Focus groups as qualitative research, Sage publications, Newbury Park, CA.

Morgan, DL 1996, 'Focus groups', Annual Review of Sociology, vol. 22, pp. 159-152.

Threlfall, KD 1999, 'Using focus group as a consumer research tool', Journal of Marketing Practice: Applied Marketing Science, vol. 5, no. 4, pp. 102-105.

Παραδοτέο 1.2.2: Ποιοτική έρευνα σε εκπροσώπους εμπορικών συλλόγων της χώρας σχετικά με τις παραμέτρους της θεσμικής και επιχειρησιακής υποστήριξης των μελών - μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών και κινήτρων - για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις, καθώς και σχετικά με τις αναγκαίες ρυθμίσεις στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ FOCUS GROUP

ΕΝΟΤΗΤΑ 1^η: ΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ / ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

1. Πόσο συχνά απασχολούν θέματα διαδοχής / μεταβίβασης τις εμπορικές επιχειρήσεις μέλη σας;
2. Πόσο σύνηθες φαινόμενο είναι η διαδοχή εμπορικής επιχείρησης από γενιά σε γενιά; Μεταβλήθηκε η τάση αυτή τα χρόνια της κρίσης;
3. Πόσο σύνηθες φαινόμενο είναι η μεταβίβαση εμπορικής επιχείρησης μέσω πώλησης σε τρίτους; Μεταβλήθηκε η τάση αυτή τα χρόνια της κρίσης;
4. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν το φαινόμενο της διαδοχής στον εμπορικό κλάδο; Αν ναι, ποιες είναι αυτές;
5. Με βάση την εμπειρία σας, ποια είναι τα κύρια εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την ομαλή διαδοχή / μεταβίβαση μιας εμπορικής επιχείρησης;

ΕΝΟΤΗΤΑ 2^η: ΑΝΑΓΚΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΟΜΑΛΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΔΙΑΔΟΧΗΣ / ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ

1. Οι εμπορικές επιχειρήσεις μέλη σας προστρέχουν σε εσάς ώστε να τις υποστηρίξετε σε θέματα που άπτονται της διαδοχής / μεταβίβασης;
2. Αν ναι, ποιες υπηρεσίες ζητούνται περισσότερο;
3. Πόσο αποτελεσματικές κρίνετε τις υφιστάμενες εθνικές πολιτικές και στρατηγικές για την υποστήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων κατά την εφαρμογή της επιχειρηματικής διαδοχής;
4. Ποιες θεωρείτε ως αναγκαίες ρυθμίσεις που πρέπει να θεσπιστούν στο οικείο νομικό και φορολογικό πλαίσιο προκειμένου για τη διευκόλυνση των διαδικασιών διαδοχής / μεταβίβασης των εμπορικών επιχειρήσεων;
5. Ποιες θεωρείτε ότι θα πρέπει να είναι οι εξειδικευμένες υπηρεσίες για τη διευκόλυνση της μεταβίβασης / διαδοχής στις ελληνικές εμπορικές επιχειρήσεις;
6. Ποιος θεωρείτε ότι πρέπει να είναι ρόλος της ΕΣΣΕ, των ομοσπονδιών και των εμπορικών συλλόγων για την προώθηση της διαδοχής / μεταβίβασης;