



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Vpliv institucionalnega okolja na razvoj lastništva zaposlenih – primerjava Slovenije in Velike Britanije

V Sloveniji področje lastništva zaposlenih še vedno ni sistemsko urejeno in davčno spodbujeno, medtem ko se v Veliki Britaniji s tem področjem zelo ukvarjajo in poenostavljajo načine in pogoje za prenos lastništva podjetij v korist zaposlenih. V članku (ki je objavljen v dveh delih) je predstavljen pomen in vloga institucionalnega okolja pri razširjenosti shem lastništva zaposlenih ter kratek oris razvoja področja v Veliki Britaniji in Sloveniji z ukrepi in spodbudami, ki jih v zadnjih letih uvaja britanska vlada.

Razvoj lastništva zaposlenih v Veliki Britaniji (nadaljevanje podglavja)

Konzervativno-liberalna koalicija je v obdobju med letoma 2010 in 2015 s številnimi spodbudami promovirala lastništvo zaposlenih. Leta 2012 je bil po naročilu britanske vlade predstavljen pregled lastništva zaposlenih s priporočili, ki se nanašajo predvsem na odpravo treh ključnih ovir (premajhna prepoznavnost lastništva zaposlenih, pomanjkanje sredstev za spodbujanje lastništva zaposlenih ter zapletena zakonodaja in davčna ureditev področja) za nadaljnji razvoj lastništva zaposlenih v zasebnem sektorju (glej Nuttall 2012). Na podlagi tega pregleda je vlada sprejela številne ukrepe za **spodbujanje posrednih oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu**, ki v preteklosti niso bile deležne toliko davčnih spodbud kot neposredne oblike (Martin 2015). Z oblikovanjem v nadaljevanju predstavljenih spletnih priročnikov za lažjo uporabo delniških shem ter ustanovitvijo Urada za poenostavitev davčne zakonodaje je vlada na pobudo strokovnjakov (glej Nuttall 2012) želela poenostaviti zapleteno britansko davčno zakonodajo. Novoustanovljeni urad britanski vladi svetuje glede poeno-

stavitve davčnega sistema in glede izpeljave morebitnih reform. Ob ustanovitvi leta 2011 je pričel s pregledi kompleksnosti odobrenih in neodobrenih delniških shem. Kasneje je izdal poročilo s predlogi za

V letu 2021 je bilo objavljeno poročilo s priporočili za širšo uporabo delniških shem, saj se Velika Britanija osredotoča na gospodarsko okrevanje po Covidu (Corfe 2021). Za to sta zaslužna Fundacija za

Spodbujanje finančne participacije je v Veliki Britaniji usmerjeno na raven podjetja, saj je glavni motiv za vladno podporo uvajanju različnih shem zagotavljanje izboljšav in produktivnosti podjetja, kar je tudi najpomembnejši cilj oblikovanja britanske zakonodaje na tem področju.

spremembe in poenostavitve davčne obravnave odobrenih shem (glej Office of Tax Simplification 2012) in posvetovalno poročilo s predlogi za spremembe in priporočila za poenostavitve neodobrenih shem. V tem obdobju je **vlada vzpostavila tudi sistem samocertificiranja**, kar pomeni, da organizator sheme do določenega roka izpolni spletni obrazec na spletni strani HM Revenue & Customs¹ (v nadaljevanju HMRC), kamor prijavi uvedbo posamezne sheme, nato se ob izpolnjevanju pogojev izvede samopotrditev (glej Pinset Masons 2014).

socialni trg in organizacija ProShare, ki je v Veliki Britaniji glasnik lastniških shem za zaposlene. V omenjenem poročilu so navedena nekatera pomembna priporočila, med drugim:

- Povečati je treba udeležbo v lastniških shemah za zaposlene, pri čemer bi lahko bil ključni del tega preoblikovanje davčno ugodnih delniških načrtov, da bi se povečala njihova privlačnost za zaposlene z nižjimi dohodki. Spremeniti bi bilo treba pravila o delniškem spodbujevalnem načrtu, da bi omogočili prednostni dostop do brezplačnih delnic za delavce z nižjimi dohodki.
- Uvedba novega modela lastništva, ki bo spodbujal lastništvo zaposlenih kot klju-

¹ Britanska vladna služba za področje davkov (ang. *Her Majesty's Revenue and Customs*, krajše HMRC) je bila ustanovljena 18. aprila 2005 z združitvijo dveh nekdanjih vladnih oddelkov za davke in carino (ang. *Inland Revenue and Customs&Exercise*) (HMRC 2015).

čni del načrtovanja nasledstva podjetja. Ameriški model ESOP bi bilo treba prenesti v Veliko Britanijo, tako da bi lahko skladi lastništva zaposlenih (Employee Ownership Trusts – EOT) postali ESOP, v katerih se delnice dodelijo posameznim zaposlenim in se ne hranijo v skupnem skladu. Uveljavljanje EOT in ESOP kot del načrtovanja nasledstva podjetnikov lahko sčasoma pripomore k širjenju lastništva zaposlenih.

Proces lastninjenja v Sloveniji

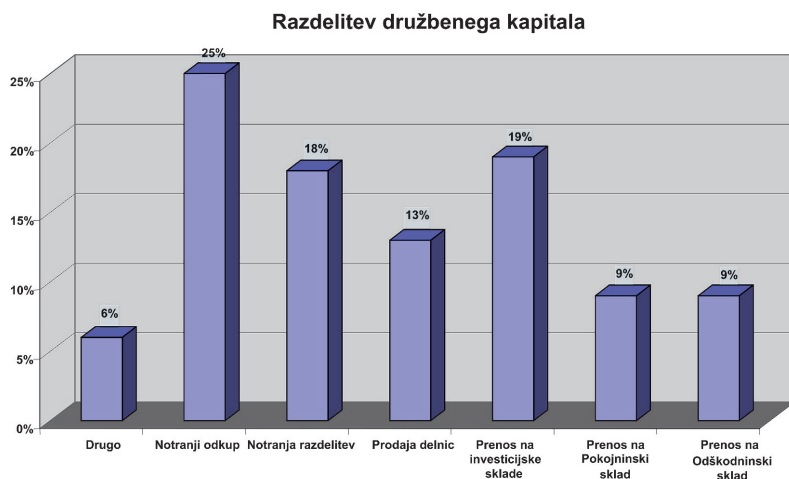
Do udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetij je v Sloveniji prišlo v 90. letih² prejšnjega stoletja, ko je Slovenija s prehodom na tržno gospodarstvo pričela obsežen program lastninskega preoblikovanja podjetij v družbeni lasti. Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij (ZLPP)³ (Ur. l. RS, 55/92) je predvidel spremembo podjetij v družbeni lasti v podjetja v obliki delniških družb in družb z omejeno odgovornostjo.

slenih je prihajalo tudi z **zamenjavo lastniških certifikatov za pridobitev delnic ali deležev v podjetju**, kjer je ali je bil imetnik certifikata zaposleni, v okviru interne razdelitve delnic na podlagi 23. člena ZLPP.

Obseg lastništva podjetij v korist zaposlenih je bil v začetni fazi lastninjena najvišji, vendar so se že kmalu po nakupu lastniških deležev s strani zaposlenih začele preprodaje le-teh. Kljub določilom ZLPP glede omejitev pri trgovanju z delnicami, pridobljenimi v času lastninskega preoblikovanja podjetij⁶, »so zaposleni našli načine, da so delnice prodali pred iztekom roka prepovedi prodaje« (Pučnik 2010) praviloma precej pod ceno. Da bi se izognili zmanjševanju lastništva zaposlenih in ne-transparentnemu trgovanju z delnicami, so se v nekaterih podjetjih odločili, da bodo omejili trgovanje s pomočjo notranjih pravil t. i. delniških sporazumov. »Ti sporazumi so določili pravila trgovanja in glasovanja: delničarji, ki so podpisali te sporazume, **niso smeli prodati delnic individualno zunanjim kupcem**, prav tako pa so glasovali v paketu (prek pooblaščenca). Delničarski sporazumi so težko sankcionirali kršitve in njihova določila so bila zahtevna (v organizacijskem in finančnem smislu; npr. organiziranje glasovanja prek pooblaščenca)« (Kanjuo Mrčela 2002). Sporazumi se niso izkazali za dovolj celovito rešitev težav s preprodajo delnic, zato so se pričele pripravne na zakonsko ureditev tega področja.

Vrzel na tem področju je zapolnil Zakon o prevzemih (ZPre) (Ur. l. RS, 47/97, 56/99)⁷, ki je z 81. členom malim delničarjem (iz notranje razdelitve delnic in notranjega odkupa delnic podjetij) omogočil oblikovanje družbe pooblaščenke. Glavni namen te na novo oblikovane pravne osebe je bilo **učinkovitejše organiziranje malih delničarjev za nastopanje proti drugim**, praviloma velikim, institucionalnim lastnikom (glasovanje v paketu) in ureditev področja trgovanja z delnicami, ki je bilo omejeno s pravili družbe pooblaščenke. Kasneje se je izkazalo, da ima tudi ta rešitev precej slabosti, kar je preprečilo njihovo bolj razširjeno uporabo: »administrativno in finančno zahtevno ustanavljanje, pomanjkanje davčnih olajšav ali davčnih ugodnosti in problem davka na dodano vrednost, organiziranje majhnih delničarjev v podjetjih, ki se ne morejo posluževati družb pooblaščenk, zahtevni postopki glasovanja, pomanjkanje možnosti za obstanek notranjega lastništva (kot recimo delitev dobička), problem notranje tržne likvidnosti« (Lednik v Kanjuo Mrčela 2002). Ta

Slika 5.1: Razdelitev družbenega kapitala po metodah lastninskega preoblikovanja (v odstotkih)



Vir: Agencija RS za prestrukturiranje in privatizacijo (1999, 46).

- Vlada mora podpreti lastništvo zaposlenih in ga uvrstiti med ključne elemente gospodarske agende v obdobju po Covidu. To bi moral biti ključni element ne le "pravičnega okrevanja", temveč tudi načrtov za reševanje dolgotrajnega problema nezadostne produktivnosti gospodarstva Velike Britanije.

Med podjetji najpogosteje uporabljena privatizacijska tehnika (glej sliko 5.1) je bila kombinacija naslednjih metod: notranjega odkupa (25 %), notranje razdelitve (18 %) in prenosa na investicijske sklade (19 %), ki je bila obvezna metoda⁴ po ZLPP. Metodo interne razdelitve je uporabilo 96,57 % podjetij, metodo notranjega odkupa pa 91,39 % podjetij⁵. Do delničarstva zapo-

² Proces lastninjenja se je v Sloveniji pričel že leta 1988, torej še pred osamosvojitvijo, kar je omogočila sprejeta zakonodaja v okviru tedanje skupne države Jugoslavije, in sicer Zakon o podjetjih (ZPod) (Ur. l. SFRJ, 77/88), ki je veljal do 10. julija 1993. Z osamosvojitvijo Slovenije se je pričelo obdobje oblikovanja nove privatizacijske zakonodaje, ki je trajalo skoraj tri leta in v vmesnem času dalo priložnost t. i. »divji privatizaciji« zaradi ne vzpostavljenega instituta nadzora nad statusnimi in premoženjsko-kapitalskimi spremembami podjetij v družbeni lasti.

³ Z dne 20. 11. 1992, v veljavo je stopil 5. 12. 1992.

⁴ Čeprav je šlo za obvezno metodo po ZLPP, približno 3 % podjetij ni preneslo svojih delnic na sklade, ker so izkoristila kupnino namesto delnic. Nekaj podjetij, ki se je lastninilo po Zakonu o zadrugah, kjer prav tako ni bilo obveznega prenosa delnic na sklade in so jih podjetja prenesla le v primeru, ko niso izkoristila lastninjenja 40-odstotnega kapitala z javno prodajo delnic.

⁵ Razlog pogoste uporabe navedenih metod je bila možnost nakupa delnic s 50-odstotnim popustom ter 5-letnim rokom plačila. Podjetja so se s tem izognila vstopu zunanjih lastnikov ter tako preoblikovala lastniško strukturo podjetij v korist zaposlenih (Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo 1999, 88).

⁶ 23. člen ZLPP določa, da delnice, pridobljene iz notranje delitve, niso prenosljive dve leti od njihove izdaje, razen z dedovanjem. 25. člen ZLPP pa nadalje določa, da delnice, pridobljene z notranjim odkupom, niso prenosljive štiri leta.

⁷ Veljati je pričel 15. 8. 1997, prenehal pa 11. 8. 2006, ko je v veljavo stopil nov Zakon o prevzemih (ZPre-1) (Ur. l. 79/06).

način organiziranja je bil v večini primerov uporabljen za obvladovanje velikega števila glasov malih delničarjev s strani menedžerjev in je pogosto vodil v postopni menedžerski odkup podjetja (glej Simoneti 2003).

Rezultat šest let trajajoče prve faze privatizacijskega procesa, v katerem so lastninsko preoblikovanje izvedla skoraj vsa podjetja z družbenim kapitalom, je bil »nastanek skoraj dveh milijonov delničarjev in okoli 2.000 delniških družb« (Pučnik

Sklep

Spodbujanje finančne participacije je v Veliki Britaniji usmerjeno na raven podjetja, saj je glavni motiv za vladno podporo uvajanju različnih shem zagotavljanje izboljšav in produktivnosti podjetja (Pendleton in Poutsma, 2004), kar je tudi **najpomembnejši cilj oblikovanja britanske zakonodaje na tem področju** (Pendleton in Poutsma, 2004). Enak cilj zasledujejo britanska podjetja, saj je njihov najpogostejši razlog za uvedbo delniških shem pri

V Sloveniji finančna participacija ni sistemsko urejena, še manj davčno spodbujana. Udeležba zaposlenih v lastništvu je davčno spodbujana le posredno prek udeležbe zaposlenih v delitvi dobička z izplačilom v delnicah.

2010). Že konec leta 1999 se je število delničarjev iz razdelitvene privatizacije zmanjšalo za približno 40 %, hkrati se je povečala koncentracija lastništva v vseh skupinah podjetij⁸ (glej Simoneti 2001). »Koncentracija lastništva po razdelitveni privatizaciji pa je pomembna tudi zaradi vstopa strateških lastnikov..., ki želijo praviloma pridobiti kontrolni delež v podjetju ... in so bili praktično povsem izključeni iz primarne privatizacije« (Simoneti 2001). Koncentracija ali konsolidacija lastništva pa celostno gledano ni šla v smeri povečevanja ali vsaj ohranjanja deleža lastništva zaposlenih, ampak se je »udeležba notranjih lastnikov (delavcev brez menedžmenta) in državnih skladov zmanjševala, povečevala pa se je udeležba investicijskih družb in menedžerjev« (Lorenčič, 2012). Pričelo se je obdobje vedno večjega vpliva države v lastninski strukturi gospodarstva, »kar krepi položaj države in politike v gospodarstvu na račun vse bolj neobogatenih in neorganiziranih razpršenih delničarjev« (Bohinc 2001) in menedžerskih odkupov, ki so bili »v (pre)mnogih primerih povezani z uporabo slabih praks korporativnega upravljanja« (Golob 2013). V Sloveniji je tako vse bolj prihajalo do koncentracije posrednega lastništva z malo neposrednimi lastniki.

zaposlenih ustvariti občutek, da so del podjetja in s tem povečati njihovo vključenost in zanimanje za prihodnost podjetja (Morris et al., 2006).

V Sloveniji finančna participacija ni sistemsko urejena, še manj davčno spodbujana. Udeležba zaposlenih v lastništvu je davčno spodbujana le posredno prek udeležbe zaposlenih v delitvi dobička z izplačilom v delnicah. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku gospodarskim družbam in zaposlenim, ki imajo sklenjeno pogodbo in registrirano v skladu z določbami 21. člena ZUDDob, priznava davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost. V skladu z 31. členom ZUDDob lahko družba uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev pravnih oseb, poleg tega veljajo tudi olajšave za zaposlene pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.

Raznovrstnost predstavljenih britanskih delniških shem, ki zaposlenim omogočajo različne načine pridobivanja delnic podjetja; varčevanje z opcijo nakupa delnic, pridobitev brezplačnih delnic z možnostjo nakupa delnic, ob izkoriščenju slednje še pridobitev dodatnih brezplačnih delnic in pridobitev delniških opcij, lahko predstavljajo vodilo drugim državam pri sistemskem urejanju in spodbujanju področja

lastništva zaposlenih. Britanske sheme so zelo diferencirane in se med seboj razlikujejo po tem kateri vrsti podjetja so namenjene in glede odprtosti, saj niso vse namenjene vsem zaposlenim. SAYE in CSOP-shemi sta namenjeni večjim podjetjem, SIP in EMI-shemi pa srednjim oziroma manjšim podjetjem; prvi dve sta odprti za vse zaposlene, drugi dve le določeni skupini zaposlenih. Med seboj se razlikujejo tudi po namenu, saj je zakonodajalec vsako izmed njih oblikoval, da bi spodbudil neposredno obliko naložb zaposlenih v delnice britanske industrije (SAYE-shema), povečal produktivnost podjetja (SIP-shema), podjetjem zagotovil mehanizem za zadrževanje vodilnega osebja in strokovnjakov (CSOP-shema) ter uporabo kot orodje za povečanje motiviranosti, učinkovitosti in pripadnosti menedžmenta podjetju (EMI-shema).

V Veliki Britaniji imajo vlade na gospodarskem področju jasne cilje, ki jih z dopolnitvami posameznih shem ter ostalih sprememb in spodbud skušajo doseči. Temeljni namen vladnih spodbud ni v tem, da podjetje izbere lastništvo zaposlenih samo zaradi davčnih razlogov, temveč da preuči vse prednosti, ki jih ta oblika lastništva prinaša ob upoštevanju ostalih alternativnih oblik lastništva. Vse s strani vlade odobrene delniške sheme so prostovoljne – odločitev o njihovi uvedbi je prepuščena vodstvu podjetja. Prav tako podjetje pred vpeljavo posamezne sheme ni zavezano k dosegu dogovora ali posvetovanja o tem z zaposlenimi ali njihovimi predstavniki.

Viri:

Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo (1999). Lastninsko preoblikovanje slovenskih podjetij. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo.

Blanchflower, David G. in Andrew J. Oswald (1987): Profit sharing – Can it work? Oxford Economic Papers 39 (1): 1–19. Dostopno na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/profitsharing.pdf> (23. 11. 2015).

Blanchflower, David G. (1991): The Economic Effects of Profit Sharing in Great Britain. International Journal of Manpower 12 (1): 3–9. Dostopno na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/profit%20sharing%20GB.pdf> (23. 11. 2015).

Bohinc, Rado (2001): Korporacijsko upravljanje: ZDA, Evropa, Slovenija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na: <http://knjigarna.fdv.si/s/u/pdf/41.pdf> (11. 8. 2014).

Bryson, Alex in Richard Freeman (2010). How does shared capitalism affect economic performance in the UK? V Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock

⁸ Glede na delež posamezne oblike razdelitve premoženja podjetij in glede na statusna pravila za začetek sekundarne privatizacije, so se izoblikovale tri tipične skupine podjetij (glej Simoneti 2001, 7):

- javna podjetja, ki kotirajo na borzi, saj je bila razdelitev notranjim lastnikom in skladom kombinirana tudi z javno razdelitvijo;
- notranja nejavna podjetja, ki ne kotirajo na borzi in kjer so notranji lastniki pridobili večinski delež in
- zunanja nejavna podjetja, ki ne kotirajo na borzi in kjer notranji lastniki niso pridobili večinskega deleža.

- Options, ur. Douglas Kruse, Joseph Blasi in Richard Freeman, 201–224. Chicago: University of Chicago Press. Dostopno na: <http://www.nber.org/chapters/c8091.pdf> (10. marec 2014).
- Corfe Scott (2021): *A stake in success: Employee share ownership and the post-COVID economy*. Dostopno na: <https://www.smf.co.uk/publications/a-stake-in-success/> (10. september 2021).
- Croucher, Richard, Michael Brookes, Geoffrey Wood in Chris Brewster (2010): *Context, strategy and financial participation: a comparative analysis*. *Human Relations* 63 (6): 835–855. Dostopno na: http://eprints.mdx.ac.uk/4471/1/Human_Relations_article.pdf (25. 8. 2015).
- D'Art, Daryl (1992): *Economic Democracy and Financial Participation: A Comparative Study*. London: Routledge. Dostopno na: http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134925445_sample_482942.pdf (10. 2. 2015).
- Golob, Simon. 2013. *Učinki managerskih prevzemov na poslovanje prevzetih podjetij: analiza izbranih primerov: magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. Dostopno na: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/golob1257-B.pdf> (25. avgust 2014).
- GOV.UK (2016): *History: Past Prime Ministers*. Dostopno na: <https://www.gov.uk/government/history/past-prime-ministers> (13. 2. 2016).
- Hall, Peter A. in David Soskice (2001): *An Introduction to Varieties of Capitalism*. V *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, ur. Peter Hall in David Soskice, 1–68. Oxford: Oxford University Press. Dostopno na: <http://www.lse.ac.uk/government/whosWho/Academic%20profiles/dwsoskice@lse.ac.uk/Hall-Soskice-Intro-VoC-2001.pdf> (20. 11. 2015).
- HM Revenue & Customs (2015): *About us*. Dostopno na: <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/about> (15. 4. 2014).
- Jackson, Christopher P. (2005): *Employee participation in Sharesave schemes: a case study analysis of three companies in the UK retail sector: doctoral thesis*. Coventry: University of Warwick Business School. Dostopno na: http://wrap.warwick.ac.uk/3679/1/WRAP_THESIS_Jackson_2005.pdf (20. 8. 2015).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2002): *Employee Ownership in Slovenia at the beginning of the Millennium*. Dostopno na: http://www.efes-ceeo.net/szlowen_nationalreport.html (14. julij 2014).
- Kluge, Norbert in Peter Wilke (2007): *Board-level participation and workers' financial participation in Europe State of the art and development trends*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno na: [file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. 5. 2015).
- Kodermac, Manca (2013): *Institucionalizacija družbene odgovornosti v Sloveniji: primer delovanja Inštituta IRDO: magistrsko delo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na: <http://horus.si/zbornik-2014/images/objave-magister-ska-naloga.pdf> (6. 1. 2016).
- Lorenčič, Aleksander. 2011. *Gospodarska tranzicija v Sloveniji (1990–2004)*. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino, Zgodovina Slovenije – Sistory. Dostopno na: <http://www.sistory.si/hta/tranzicija/index-vpni.php?d=proces-lastninjenja-in-privatizacije.html> (14. julij 2014).
- Martin, Jennifer (2015): *New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts*. *LawyerIssue*. Dostopno na: <http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/> (15. 3. 2016).
- Morris, David, Ismail Bakan in Geoff Wood (2006): *Employee financial participation: evidence from a major UK retailer*. *Employee Relations* 28 (4): 326–341. Dostopno na: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/235183169/fulltextPDF/F9B918A56384F1DPQ/?accountid=16468> (12. 6. 2014).
- Nuttall, Graeme (2012): *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. 1. 2013).
- Office of Tax Simplification (2012): *Review of tax advantaged employee share schemes: Final report*. Dostopno na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/198444/ots_share_schemes_060312.pdf (15. 4. 2014).
- Oxera (2007): *Tax advantaged employee share schemes: Analysis of productivity effects*. *HM Revenue and Customs Research Report*, št. 33. Dostopno na: <http://www.oxera.com/getmedia/7433946d-ae1b-49df-985d-28d725f8d91d/Tax-advantaged-employee-share-schemes%E2%80%944report-1-appendices.pdf.aspx> (3. junij 2015).
- Pendleton, Andrew (2001): *Employee Ownership, Participation and Governance: A Study of ESOPs in the UK*. Dostopno na: http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Employee_Ownership_Participation_and_Governance-A_Study_of_ESOPs_in_the_UK.pdf (5. 5. 2015).
- Pendleton, Andrew in Erik Poutsma (2004): *Financial participation: The role of governments and social partners*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson (2015): *Employee ownership today: Interim findings from the 2014–15. Employee ownership survey*. Dostopno na: http://www.scottish.parliament.uk/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Inquiries/Andrew_Pendleton.pdf (15. 2. 2016).
- Pinsent Masons (2014): *UK Share Plans*. Dostopno na: <http://www.pinsentmasons.com/PDF/offeringshareincentives.pdf> (18. 11. 2015).
- Poutsma, Erik in Fred Huijgen (1999): *European Diversity in the Use of Participation Schemes*. *Economic and Industrial Democracy* 20 (2): 197–222. Dostopno na: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/refs/20/2/197> (29. 1. 2008).
- Poutsma, Erik in Willem De Nijs (2003): *Broad-based employee financial participation in the European Union*. *International Journal of Human Resource Management* 14 (6): 863–892. Dostopno na: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4>
- 341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114 (25. 1. 2014).
- Poutsma, Erik, Willem De Nijs in Michael Poole (2003): *The global phenomenon of employee financial participation*. Dostopno na: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4> 341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114 (25. 1. 2014).
- Poutsma, Erik, Joseph R Blasi. in Douglas L. Kruse (2012): *Employee share ownership and profit sharing in different institutional contexts*. *The International Journal of Human Resource Management* 23 (8): 1513–1518. Dostopno na: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/refs/23/8/1513> (25. 8. 2015).
- Poutsma, Erik in Eric Kaarsemaker (2015): *Added Value of Employee Financial Participation*. V *Human Resource Management Practices*, ur. Mike Andresen in Christian Nowak, 181–196. *Management for Professionals*, New York: Springer. Dostopno na: <http://dspace.elib.ntt.edu.vn/dspace/bitstream/123456789/7685/1/Human%20resource%20management%20practices%20%20assessing%20added%20value.pdf#page=182> (25. 2. 2016).
- Poutsma, Erik, Paul Lighthart, Andrew Pendleton in Chris Brewster (2013): *The Development of Employee Financial participation in Europe*. V *Global Trends in Human Resource Management*, ur. Emma Parry, Eleni Stavrou in Mila Lazarova, 179–213. New York: Palgrave MacMillan. Dostopno na: https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=ZjCNmXRaOHwC&oi=fnd&pg=PA179&dq=financial+participation+in+eu&ots=CZWb4r9jPr&sig=LoTBqHcMQrCsmrFT1UBOelYwXbU&redir_esc=y#v=onepage&q=financial%20participation%20in%20eu&f=false (25. 3. 2015).
- Pučnik, Miha. 2010. *Finančna participacija in notranje lastništvo zaposlenih v Sloveniji in EU: magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Simoneti, Marko, Andreja Böhm, Jože P. Damijan, Boris Majcen, Marko Rems in Matija Rojec. 2001. *Spremembe v strukturi in koncentraciji lastništva ter sodelovanje podjetij po razdelitveni privatizaciji v Sloveniji v razdobju 1995–99: empirična in institucionalna analiza*. Ljubljana: Central & Eastern European Privatization Network.
- Simoneti, Marko, Andreja Böhm, Aleksandra Gregorič, Nina Cankar in Črtomir Borec. 2003. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.
- Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku družbe (1997): *Poročevalec Državnega zbora RS*, št. 51/1997.
- Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in lastništvu zaposlenih (2005): *Poročevalec Državnega zbora RS*, št. 28/2005.
- Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij (ZLPP). 1992. Ur. l. RS 55/1992. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=64699> (14. julij 2014).
- Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89 – popr., 40/89, 46/90, 61/90, Uradni list RS, št. 10/91, 55/92 – ZLPPC in 30/93 – ZGD)
- Zakon o prevzemih (Uradni list RS, št. 47/97, 56/99 – ZTVP-1, 42/06 – ZGD-1 in 79/06 – ZPre-1) Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob). Ur. l. RS št. 25/2008.