

Quy định mới về quyền mua cổ phần ưu đãi cho người lao động khi cổ phần hóa

11:17 17/02/2026

Chính phủ vừa ban hành Nghị định số 57/2026/NĐ-CP quy định chi tiết về các chính sách hỗ trợ người lao động khi doanh nghiệp nhà nước chuyển đổi sang mô hình công ty cổ phần. Những quy định này không chỉ nhằm bảo đảm quyền lợi tài chính cho đội ngũ nhân sự mà còn thiết lập các điều kiện ràng buộc để giữ chân những chuyên gia và lao động có trình độ chuyên môn cao.



Người lao động được mua cổ phần giá 60% mệnh giá khi cổ phần hóa

Theo quy định mới, người lao động và người quản lý doanh nghiệp tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp sẽ được mua cổ phần với mức giá cực kỳ ưu đãi. Cụ thể, mức mua tối đa là 100 cổ phần cho mỗi năm thực tế làm việc tại khu vực nhà nước.

Giá bán số cổ phần này chỉ bằng 60% mệnh giá. Chẳng hạn, nếu mệnh giá là 10.000 đồng thì người lao động chỉ phải trả 6.000 đồng cho mỗi cổ phần. Tuy nhiên, để đảm bảo tính ổn định của cơ cấu cổ đông thì số cổ phần ưu đãi này phải được nắm giữ tối thiểu trong vòng 3 năm kể từ thời điểm nộp tiền và tuyệt đối không được chuyển nhượng trong khoảng thời gian này. Chính sách này cũng được áp dụng mở rộng cho người lao động đại diện hộ gia đình nhận

khoản tại các công ty nông và lâm nghiệp khi chuyển đổi mô hình.

Bên cạnh mức ưu đãi theo thâm niên, Nghị định 57 còn mở ra cơ hội sở hữu thêm cổ phần cho những người cam kết gắn bó lâu dài với doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.

Đối với lao động phổ thông: Những người cam kết làm việc ít nhất 3 năm tiếp theo sẽ được mua thêm 200 cổ phần cho mỗi năm cam kết với mức trần là 2.000 cổ phần mỗi người.

Đối với chuyên gia giỏi: Những nhân sự có trình độ chuyên môn cao có thể được mua tới 500 cổ phần cho mỗi năm cam kết và tối đa lên tới 5.000 cổ phần.

Khác với cổ phần theo thâm niên, giá bán của số cổ phần mua thêm này sẽ được tính theo giá khởi điểm được phê duyệt trong phương án cổ phần hóa. Toàn bộ số cổ phần này sẽ chính thức chuyển thành cổ phần phổ thông sau khi người lao động hoàn thành thời gian cam kết. Trong trường hợp người lao động tự ý nghỉ việc trước thời hạn đã hứa, thì họ buộc phải bán lại toàn bộ số cổ phần này cho công ty với giá sát thị trường, nhưng không được vượt quá giá mua ban đầu.

Đối với những trường hợp người lao động không thể tiếp tục bố trí việc làm tại công ty cổ phần theo phương án sử dụng lao động mới, Nghị định quy định rõ họ sẽ được hưởng các chính sách dành cho lao động dôi dư theo pháp luật hiện hành. Với đội ngũ quản lý doanh nghiệp, cơ quan đại diện chủ sở hữu sẽ có trách nhiệm xem xét sắp xếp công việc mới, hoặc giải quyết theo chính sách tinh giản biên chế nếu không thể bố trí vị trí phù hợp.

Việc minh bạch hóa quyền mua và các điều kiện ràng buộc trong Nghị định 57 được kỳ vọng sẽ giúp quá trình cổ phần hóa diễn ra thuận lợi hơn, đồng thời tạo động lực cho người lao động cùng xây dựng doanh nghiệp trong giai đoạn mới.

Tâm An