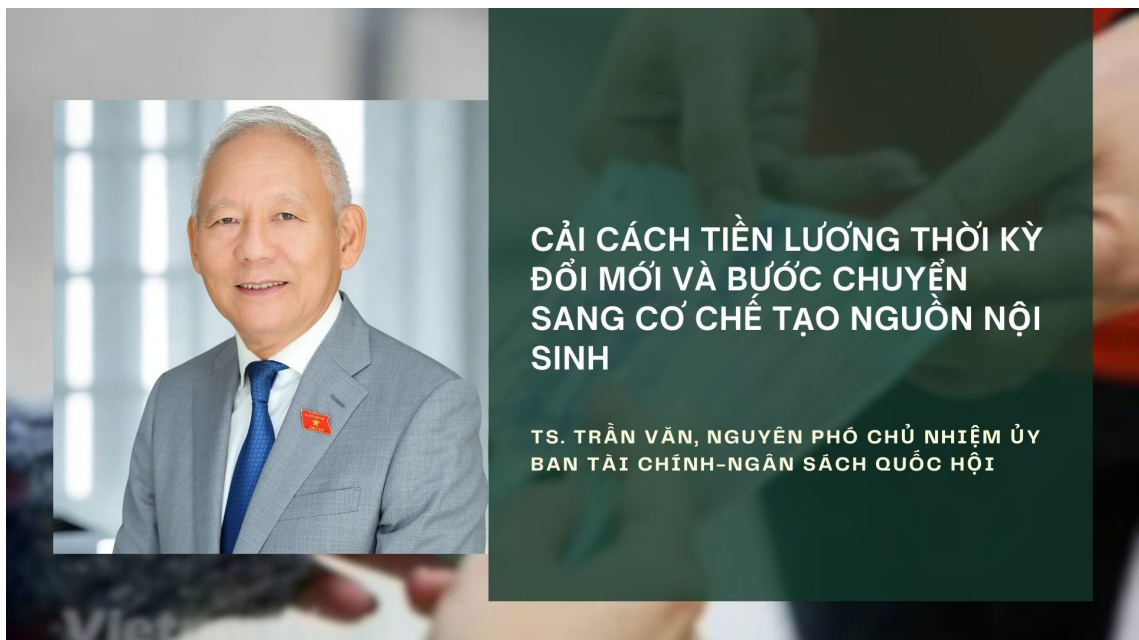


Cải cách tiền lương và bước chuyển sang cơ chế tạo nguồn nội sinh

12:56 22/01/2026

Điểm tiến bộ lớn nhất trong ba lần cải cách tiền lương khu vực công tại Việt Nam chính trong thời kỳ đổi mới là việc quỹ lương chuyển dần từ phụ thuộc hoàn toàn ngân sách nhà nước sang cơ chế tạo nguồn nội sinh bền vững từ tăng thu và tiết kiệm chi.



Đó là nhận định của Tiến sĩ Trần Văn, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, đại biểu Quốc hội khóa XII, XIII, khi trao đổi về vấn đề này.

Từ “lương hiện vật” chuyển sang “lương tiền tệ”

Trên cương vị nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, cơ quan tham mưu, thẩm tra và giám sát đối với các chính sách tài khóa, ngân sách nhà nước, ông đánh giá như thế nào về vai trò của cải cách tiền lương trong tổng thể chính sách tài chính-ngân sách quốc gia sau 40 năm Đổi mới?

Tiến sĩ Trần Văn: Trước thời kỳ Đổi mới, tiền lương chi trả bằng tiền cho người lao động chỉ mang tính hình thức, phần lớn được “bù đắp” bằng hiện vật qua hệ

thống tem phiếu, phân phối lương thực, thực phẩm định lượng theo định mức cá nhân/hộ gia đình, dựa trên cấp, bậc, ngành nghề và nơi đăng ký hộ khẩu. Chế độ này bắt đầu từ năm 1955 ở miền bắc, sau năm 1975 mở rộng ra toàn quốc, giúp Nhà nước với nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp kiểm soát cung-cầu, giá cả. Nhưng chế độ chi trả tiền lương này lại tạo thị trường “chợ đen” và làm người lao động thiếu động lực làm việc.

Từ Đại hội VI (năm 1986), Đảng ta khởi xướng công cuộc Đổi mới, chế độ tem phiếu dần bị bãi bỏ và chính thức kết thúc trong toàn quốc vào quý II/1989, đánh dấu chuyển biến từ “lương hiện vật” sang “lương tiền tệ” đầy đủ.

Tiến sĩ Trần Văn, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, đại biểu Quốc hội khóa XII, XIII

Từ Đại hội VI (năm 1986), Đảng ta khởi xướng công cuộc Đổi mới, chế độ tem phiếu dần bị bãi bỏ và chính thức kết thúc trong toàn quốc vào quý II/1989, đánh dấu chuyển biến từ “lương hiện vật” sang “lương tiền tệ” đầy đủ.

Từ kinh nghiệm thực tiễn công tác của một đại biểu Quốc hội trong lĩnh vực tài chính công, ngân sách nhà nước và trải nghiệm của bản thân vì tôi bắt đầu đi làm từ năm 1981, đã được trải qua tất cả các giai đoạn cải cách tiền lương, tôi nhận thức được rằng, cải cách tiền lương đóng vai trò then chốt trong việc tối ưu hóa chính sách tài chính, ngân sách quốc gia, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững sau 40 năm Đổi mới (1986-2026), nhất là khi gắn kết cải cách với tinh giản biên chế, nâng cao hiệu quả chi ngân sách và tạo động lực cho nguồn nhân lực công.



Tiến sĩ Trần Văn nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, đại biểu Quốc hội khóa XII, XIII

Cải cách tiền lương theo yêu cầu của Nghị quyết 27-NQ/TW (năm 2018) là một bước đột phá, giúp tiền lương trở thành thu nhập chính, bảo đảm tái sản xuất sức lao động và kích thích năng suất, đồng thời khắc phục bất cập mang tính lịch sử như mức lương cơ sở thấp hơn lương tối thiểu vùng doanh nghiệp. Sau 40 năm Đổi mới, cải cách tiền lương đã được lồng ghép vào dự toán ngân sách

hàng năm, góp phần cơ cấu lại ngân sách, ưu tiên tăng thu bền vững và tiết kiệm chi thường xuyên, ít nhất 10% hàng năm, để tạo nguồn cải cách tiền lương.

Vì sao cải cách tiền lương luôn phải được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với khả năng cân đối ngân sách và kỷ luật tài khóa, thưa ông?

Tiến sĩ Trần Văn: Thực tế, dù đạt tích lũy theo kế hoạch thì nguồn dành cho cải cách tiền lương là rất lớn, và thách thức trong dài hạn vẫn là bảo đảm cải cách tiền lương phải gắn chặt với khả năng cân đối ngân sách và kỷ luật tài khóa để tránh gây áp lực lạm phát, bội chi vượt mức và mất ổn định vĩ mô theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW.

Vì nếu tăng lương vượt khả năng ngân sách, sẽ dẫn đến bội chi ngân sách cao, làm tăng nợ công và giảm dư địa chính sách tài khóa, ảnh hưởng tới chi đầu tư công, thiếu vốn cho chuyển đổi số, đầu tư cho khoa học công nghệ, ảnh hưởng tới năng suất lao động và tốc độ tăng trưởng kinh tế.

Đây là một vòng tròn khép kín với nhiều hệ lụy. Chính kỷ luật tài khóa đã giúp cải cách tiền lương trở thành động lực tăng năng suất, bãi bỏ phụ cấp ngoài lương, khoán quỹ lương gắn vị trí việc làm, đồng thời ưu tiên an sinh xã hội như lương hưu và chi cho tinh giản biên chế.

Để có nguồn tài chính cho cải cách tiền lương thì cần cơ cấu lại chi thường xuyên, trong đó ngoài giải pháp tiết kiệm ngân sách hàng năm theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW, phải thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp bộ máy và tự chủ đơn vị sự nghiệp, giải phóng nguồn lực từ chi hành chính không hiệu quả bằng cách cắt giảm hội nghị, đi công tác nước ngoài, mua sắm không cần thiết. Hiện nay, các bộ, ngành, địa phương đều phấn đấu tiết kiệm thêm 10% chi theo dự toán bảo đảm quỹ cải cách tiền lương.

Nhìn lại ba lần cải cách tiền lương trong thời kỳ Đổi mới (1985-1992; 1993-2002; 2003-2020), theo ông, đâu là điểm tiến bộ lớn nhất trong cách tiếp cận của Nhà nước về bố trí nguồn lực cho tiền lương?

Tiến sĩ Trần Văn: Tôi cho rằng, điểm tiến bộ lớn nhất trong ba lần cải cách tiền lương chính là việc quỹ lương chuyển dần từ phụ thuộc hoàn toàn ngân sách nhà nước sang cơ chế tạo nguồn nội sinh bền vững từ tăng thu và tiết kiệm chi. Cách tiếp cận này bảo đảm cải cách tiền lương không gây áp lực cho chính sách tài khóa, gắn tăng lương với tăng năng suất và hiệu quả lao động.



Chính kỷ luật tài khóa đã giúp cải cách tiền lương trở thành động lực tăng năng suất.

Cải cách lương lần thứ nhất (giai đoạn 1985-1992) theo Nghị định số 235/NĐ-CP gắn với “giá-lương-tiền” khi Việt Nam dần bãi bỏ chế độ tem phiếu lương thực, thực phẩm và hàng công nghệ phẩm và đưa hết vào lương. Lương tối thiểu được tăng từ 220 đồng lên 22.500 đồng/tháng, nhưng nguồn chi chủ yếu là từ ngân sách, dẫn đến lạm phát ở mức cao, năm 1986 lạm phát đạt đỉnh 774%.

Tôi cho rằng, điểm tiến bộ lớn nhất trong ba lần cải cách tiền lương chính là việc quỹ lương chuyển dần từ phụ thuộc hoàn toàn ngân sách nhà nước sang cơ chế tạo nguồn nội sinh bền vững từ tăng thu và tiết kiệm chi.

Tiến sĩ Trần Văn, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, đại biểu Quốc hội khóa XII, XIII.

Cải cách lương lần thứ hai (giai đoạn 1993-2002), Nghị định số 25/NĐ-CP, Nghị định số 26/NĐ-CP đưa ra quy định mức lương tối thiểu vùng, áp dụng cho cả khu vực công và khu vực tư. Lúc này, nhờ có Bộ luật Lao động năm 1994, nên thị trường lao động đã được khuyến khích phát triển.

Cải cách lương lần thứ ba (giai đoạn 2003-2020) là giai đoạn đột phá với việc mở rộng hệ số lương và thực hiện song hành với chính sách tinh giản biên chế. Việc bố trí nguồn lực cho tăng lương nhờ tiết kiệm chi thường xuyên và tăng thu để giảm bội chi đã trở thành nền tảng thực tiễn cho việc ra đời Nghị quyết số 27-NQ/TW.

Tiến bộ lớn nhất ở Cải cách lương lần thứ ba là xây dựng quỹ cải cách tiền lương từ 50-70% tăng thu ngân sách và tiết kiệm 10% chi thường xuyên. Điều này bảo đảm tính khả thi tài chính, nâng lương cơ sở từ 350.000 đồng/tháng năm 2005 lên 1,49 triệu đồng/tháng năm 2020. Quỹ cải cách tiền lương cơ bản đã chuyển từ phụ thuộc hoàn toàn vào ngân sách nhà nước sang cơ chế tạo nguồn nội sinh từ tăng thu, tiết kiệm chi và tinh giản biên chế, giúp quá trình cải cách tiền lương bền vững hơn, tránh được lạm phát và bội chi ngân sách cao.

Tạo nền tảng tài khóa cho cải cách tiền lương trong kỷ nguyên phát triển mới

Việc tách bạch lương khu vực công (lương cơ sở) và lương tối thiểu vùng trong khu vực doanh nghiệp có ý nghĩa như thế nào đối với quản lý ngân sách và thị trường lao động, thưa ông?

Tiến sĩ Trần Văn: Việc tách bạch lương khu vực công (lương cơ sở 2,34 triệu đồng/tháng năm 2026) và lương tối thiểu vùng doanh nghiệp (4,96 triệu đồng vùng I) giúp quản lý ngân sách tập trung vào chi cho Nhà nước, đồng thời thúc đẩy thị trường lao động theo cung-cầu. Trong quản lý ngân sách, lương cơ sở chỉ áp dụng ở khu vực công, làm căn cứ tính lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội từ ngân sách, bội chi được kiểm soát và chi thường xuyên được cơ cấu lại.



Tiền lương, lương hưu và trợ cấp là trụ cột bảo đảm đời sống cho người lao động và người nghỉ hưu trong tiến trình cải cách chính sách tiền lương

Sự tách bạch lương của hai khu vực đã góp phần giảm bớt áp lực từ mức lương khu vực tư (thực hiện theo cơ chế thị trường) tới khu vực công, đồng thời giúp lương thực nhận của người lao động doanh nghiệp tăng trực tiếp từ điều chỉnh

thị trường, độc lập với ngân sách nhà nước.

Việc tăng lương tối thiểu kéo theo tăng mức đóng bảo hiểm xã hội, lương hưu, lương thất nghiệp được bảo đảm tốt hơn cho người lao động, góp phần ổn định thị trường lao động, giảm tình trạng "nhảy" việc, thúc đẩy đào tạo, nâng cao trình độ, tay nghề.

Vậy theo ông, cải cách tiền lương cần gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế như thế nào để vừa tạo động lực cho người làm việc, vừa không tạo áp lực lên ngân sách nhà nước?

Tiến sĩ Trần Văn: Cải cách tiền lương cần gắn chặt với sắp xếp lại bộ máy hành chính và tinh giản biên chế để tạo nguồn nội sinh bền vững từ tiết kiệm chi và quỹ thôi việc, đồng thời trả lương theo vị trí việc làm nhằm khơi dậy động lực hiệu suất. Cách tiếp cận này tránh tăng tổng quỹ lương, giảm áp lực ngân sách nhà nước theo Nghị quyết 27-NQ/TW.

Sắp xếp tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 18-NQ/TW tinh gọn, giảm chồng chéo chức năng để khoán quỹ lương gắn kết quả công việc. Người đứng đầu được tự chủ đánh giá, thưởng dựa trên vị trí việc làm, loại bỏ bình quân chủ nghĩa, nâng hiệu quả mà không tăng biên chế.

Các mô hình tinh giản biên chế tối ưu cho cơ quan nhà nước tập trung vào giảm tự nhiên (không tuyển mới thay thế người nghỉ hưu/thôi việc, chỉ tuyển 50% biên chế tinh giản, kết hợp nghỉ hưu sớm với chính sách hỗ trợ), sắp xếp lại bộ máy và đánh giá vị trí việc làm theo Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 39-NQ/TW. Những mô hình này đã giúp Việt Nam giảm hơn 90.000 biên chế trong giai đoạn 2015-2023, tiết kiệm hàng chục nghìn tỷ đồng chi thường xuyên.

Riêng trong giai đoạn sắp xếp đơn vị hành chính lãnh thổ và áp dụng mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã giúp giảm 145.000 biên chế, tạo nguồn cải cách lương. Đồng thời gắn với rà soát vị trí việc làm tăng hiệu suất giải quyết thủ tục hành chính 30% giúp giảm chi thường xuyên hàng chục nghìn tỷ đồng mỗi năm. Những số liệu này minh chứng việc sáp nhập cơ quan và giảm tầng trung gian đều hiệu quả cao trong tinh giản bộ máy, mang tính đột phá với tiết kiệm lớn, tạo nguồn chi lương từ tinh giản và tiết kiệm chi lên đến 190.500 tỷ đồng cho giai đoạn 2026-2030.

Để cải cách tiền lương phát huy hiệu quả thật sự cần thực hiện song hành với những cải cách mạnh mẽ từ đổi mới công vụ, xây dựng vị trí việc làm và đánh

giá hiệu quả. Những cải cách đồng bộ này tạo cơ sở trả lương theo hiệu suất, theo Nghị quyết số 27-NQ/TW và Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Tiến sĩ Trần Văn, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tài chính-Ngân sách của Quốc hội, đại biểu Quốc hội khóa XII, XIII

Có ý kiến cho rằng, để cải cách tiền lương phát huy hiệu quả thật sự, cần thực hiện song hành những cải cách mạnh mẽ về: hoạt động công vụ, vị trí việc làm, đánh giá hiệu quả..., quan điểm của ông về vấn đề này như thế nào?

Tiến sĩ Trần Văn: Đúng vậy! Để cải cách tiền lương phát huy hiệu quả thật sự cần thực hiện song hành với những cải cách mạnh mẽ từ đổi mới công vụ, xây dựng vị trí việc làm và đánh giá hiệu quả. Những cải cách đồng bộ này tạo cơ sở trả lương theo hiệu suất, theo Nghị quyết số 27-NQ/TW và Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Trong đổi mới công vụ, thực hiện tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm, bỏ biên chế suốt đời, ưu tiên năng lực thay thâm niên, kết hợp đào tạo tái bố trí nhân sự, đánh giá đúng đóng góp, giảm quan liêu, nâng chất lượng đội ngũ. Trong xây dựng vị trí việc làm cần xác định rõ nhiệm vụ, yêu cầu vị trí làm căn cứ định biên, tuyển dụng và trả lương, xây dựng quy chế đánh giá kết quả công việc theo hiệu suất thực tế.

Đây cũng là thông lệ tốt của quốc tế về đổi mới công vụ tập trung vào tuyển dụng dựa trên năng lực, đánh giá hiệu suất liên tục và đào tạo số hóa, giúp nâng chất lượng công chức, nhấn mạnh minh bạch, trách nhiệm và cạnh tranh đãi ngộ với tư nhân để thu hút nhân tài, loại bỏ “biên chế vĩnh viễn”, công khai kết quả đánh giá để tăng trách nhiệm cán bộ, công chức, viên chức.

Hiện nay, Bộ Nội vụ đang trình Chính phủ xem xét, ban hành Nghị định mới về chế độ tiền lương khu vực công nhằm từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương, bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ và điều kiện công tác của đội ngũ cán bộ, công chức trong bối cảnh tổ chức bộ máy đã được sắp xếp, tinh gọn vừa qua và đang được tiếp tục rà soát, tinh gọn tổ chức bên trong bộ, ngành, địa phương, đơn vị sự nghiệp, bảo đảm bộ máy vận hành thông suốt, hiệu quả.

Sự chuẩn bị nguồn lực cho cải cách tiền lương khu vực công trong năm 2026 được đánh giá tích cực với quỹ tích lũy khoảng 560.000 tỷ đồng từ tăng thu, tiết kiệm chi thường xuyên và tinh giản biên chế.

Ở chiều ngược lại, các rủi ro tài chính lớn nhất khi triển khai cải cách tiền lương năm 2026 là áp lực lạm phát, bội chi vượt chỉ tiêu 4% GDP và có thể thiếu hụt

nguồn nếu thu ngân sách thấp hơn dự toán. Nhóm chuyên gia của Ngân hàng Thế giới cũng đã cảnh báo cần kiểm soát để tránh tình trạng “lương chưa tăng, giá đã tăng”, ảnh hưởng đời sống dân sinh. Thực tế, tổng nhu cầu quỹ cải cách tiền lương khoảng 500.000 tỷ đồng có thể đẩy nợ công vượt ngưỡng Quốc hội quy định nếu tăng trưởng GDP chỉ đạt dưới 6,5%. Tuy nhiên, với quyết tâm lớn của Đảng và Nhà nước qua chỉ tiêu tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2026-2030 phải đạt hai con số, kịch bản này có thể sẽ không xảy ra.

Trân trọng cảm ơn ông!

Theo Báo Nhân Dân