TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Doanh nghiệp ngày càng ít tăng lương

09:38 19/10/2025

Trong giai đoạn 2023 - 2025, tỷ lệ tăng lương ở các doanh nghiệp xuống thấp kỷ lục trong 10 năm trở lại đây, về mức 6,3%.

Chia sẻ về Khảo sát lương thưởng toàn diện Talentnet-Mercer 2025, bà Nguyễn Thị Quỳnh Phương - Giám đốc Giải pháp Nguồn nhân lực, Talentnet cho biết, xu hướng tăng lương thấp diễn ra đồng nhất giữa các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (MNC) lẫn các doanh nghiệp trong nước.

Từ mức tăng 7,7% (đối với doanh nghiệp trong nước) và 7% (với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) vào năm 2022, mức tăng lương của ở hai khu vực đều giảm về mức 6,7% năm 2023 rồi tiếp tục về mức 6,3% năm 2025, mức thấp kỷ lục trong 10 năm trở lại đây.

Khảo sát của Talentnet-Mercer 2025 được thực hiện với 678 doanh nghiệp, trong đó có 606 doanh nghiệp MNC và 72 doanh nghiệp trong nước.



Doanh nghiệp ngày càng ít tăng lương

Bà Phương đánh giá, tình hình này phản ánh sự thận trọng và xu hướng siết chặt ngân sách nhân sự ở toàn cầu cũng như Việt Nam. Các doanh nghiệp giảm tăng lương, thậm chí đóng băng lương như một cách để cắt giảm chi tiêu, giảm áp lực lên chi phí cố định và chi phí vận hành.

Cũng trong giai đoạn này, các doanh nghiệp gia tăng tỷ lệ cắt giảm nhân sự. Trong đó, khối doanh nghiệp trong nước tăng từ 3,2% của năm 2023 lên 4,7% năm 2024, chủ yếu do hoạt động tái cấu trúc và tinh gọn bộ máy. Đến 2025, con số này giảm còn 2,7%. Ở khối MNC, tỷ lệ cắt giảm nhân sự ở mức 3,3% trong 2 năm 2023 và 2024, đến nửa đầu 2025 còn 1,6%, phản ánh khả năng kiểm soát nhân sự và hoạch định nguồn lực ổn định. Năm 2025, phần lớn doanh nghiệp lựa chọn duy trì sự ổn định trong bối cảnh thị trường còn nhiều biến động.

Cũng theo báo cáo, 3 nhóm ngành có mức tăng lương cao nhất là hóa chất (6,8%), cung ứng (6,7%) và dược (6,7%). Đây đều là những lĩnh vực đòi hỏi nguồn nhân lực kỹ thuật cao, tính chuyên môn sâu và khả năng đổi mới liên tục, đặc biệt khi xu hướng sản xuất xanh, chuỗi cung ứng bền vững và công nghệ sinh học đang lên ngôi. Các doanh nghiệp trong nhóm này có xu hướng tăng lương mạnh hơn mặt bằng chung để giữ chân và thu hút nhân tài chiến lược.

Ngược lại, 3 ngành có mức tăng thấp nhất gồm bảo hiểm (5,5%), vận tải và logistics (5,2%), và ngân hàng (4,7%). Các ngành này đang trong giai đoạn tái cấu trúc mô hình vận hành và ứng dụng công nghệ tự động hóa, dẫn đến chính sách lương được kiểm soát chặt chẽ hơn.

Trong bối cảnh tốc độ tăng lương chậm lại, các doanh nghiệp có xu hướng duy trì hoặc gia tăng ngân sách thưởng nhằm đảm bảo tổng thu nhập cạnh tranh cho nhân viên.

Kết quả khảo sát cho thấy mức thưởng thực tế năm 2024 gần đạt mức kỳ vọng. Trong đó, khối doanh nghiệp MNCđạt 15,9% (kế hoạch 16,1%), trong khi khối doanh nghiệp trong nước đạt 19,7% (kế hoạch 20,3%).

Dự kiến trong năm 2025, cả hai khối doanh nghiệp đều kỳ vọng giữ mức thưởng cao hơn năm 2024, như một nỗ lực ổn định thu nhập và giữ chân nhân tài trong giai đoạn kinh tế còn nhiều biến động.

Thu Trang