PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP: PHÂN TÍCH TỪ THỰC TIỄN XÃ TRỪ VĂN THỐ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

LÊ THỊ DIỆU TÂM
Trường Đại học Thành Đông
PHAN PHONG VŨ
Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Nhận bài ngày 06/10/2026. Sửa chữa xong 03/11/2026. Duyệt đăng 09/11/2026.

Abstract

Employees in public service units comprise two principal groups: public employees paid according to salary grades and steps linked to the statutory base salary, and contract workers whose remuneration is determined by agreement and subject to the regional minimum wage. Although these groups work within the same organizations, their remuneration is governed by separate legal frameworks. This article analyzes this regulatory division through the case of Tru Van Tho Commune, Ho Chi Minh City, which has directly managed public schools under the two-tier local government system since 1 July 2025. Local data indicate that contract workers' salaries amount to only 37.9% of public employees' average income, that the disparity increases following policy adjustments, and that the wage fund for public service units accounts for 27.4% of the commune budget's recurrent expenditure. Based on these findings, the article proposes legal reforms to reduce the remuneration gap between the two groups and ensure stable funding for salary payments at the local level.

Keywords: *Contract workers, public employees, public service units, two-tier local government, wages.*

1. Đặt vấn đề

Tiền lương là quyền lợi cốt lõi của người lao động và là công cụ để Nhà nước duy trì đội ngũ cung ứng dịch vụ công. Trong đơn vị sự nghiệp công lập, người lao động không đồng nhất về địa vị pháp lý: một bộ phận là viên chức hưởng lương theo thang bảng do Nhà nước quy định, một bộ phận làm công việc hỗ trợ, phục vụ theo hợp đồng lao động và hưởng lương thỏa thuận. Hai bộ phận cùng làm việc dưới một mái nhà nhưng tiền lương chịu hai hệ thống quy phạm khác nhau, với hai cơ chế hình thành và hai lộ trình tăng lương riêng biệt. Từ ngày 01/7/2025, mô hình chính quyền hai cấp được vận hành, nhiều đơn vị sự nghiệp giáo dục chuyển về cấp xã trực tiếp quản lý và chi trả lương, đặt nghĩa vụ chi lương lên một cấp ngân sách nhỏ. Bài viết chọn xã Trừ Văn Thố, Thành phố Hồ Chí Minh, nơi vừa sắp xếp đơn vị hành chính vừa chuyển sang mô hình hai cấp, để phân tích cấu trúc pháp luật tạo ra sự tách biệt giữa hai nhóm, kiểm chứng bằng số liệu giai đoạn 2023 đến 2025 và đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Hai khung pháp lý về tiền lương trong cùng một đơn vị sự nghiệp công lập

2.1.1. Khung pháp lý áp dụng cho viên chức

Theo Điều 9 Luật Viên chức, đơn vị sự nghiệp công lập là tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước thành lập, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công. Viên chức làm việc trong đơn vị này hưởng lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Mỗi chức danh

Email: petervuphan@gmail.com

nghề nghiệp được phân hạng, mỗi hạng gắn với một nhóm hệ số lương và các bậc tăng dần. Tiền lương hằng tháng bằng hệ số lương nhân với mức lương cơ sở. Viên chức được nâng bậc lương thường xuyên theo niên hạn, thông thường ba năm một bậc đối với chức danh yêu cầu trình độ đại học, và được nâng bậc trước thời hạn khi lập thành tích xuất sắc (Chính phủ, 2004).

Mức lương cơ sở là căn cứ trung tâm của hệ thống. Mức này do Chính phủ quy định và điều chỉnh theo từng thời kỳ. Bốn năm liền từ 2019 đến 2023 mức lương cơ sở giữ ở 1.490.000 đồng, sau đó tăng lên 1.800.000 đồng từ ngày 01/7/2023 và lên 2.340.000 đồng từ ngày 01/7/2024. Đợt điều chỉnh tăng 30% năm 2024 là mức tăng cao nhất trong một lần điều chỉnh từ trước đến nay (Chính phủ, 2024a). Nhịp điều chỉnh không đều này tác động hai chiều: người hưởng lương chịu thiệt trong giai đoạn giá cả tăng nhưng lương đứng yên, còn ngân sách gánh các cú tăng chi lớn dồn vào các năm điều chỉnh.

Bên cạnh lương theo ngạch, bậc, viên chức tại đơn vị sự nghiệp giáo dục còn hưởng phụ cấp ưu đãi nhà giáo với các mức từ 25% đến 50% tính trên lương hiện hưởng, và phụ cấp thâm niên nhà giáo, khởi điểm 5% sau đủ 5 năm giảng dạy rồi mỗi năm cộng thêm 1%. Ngoài ra, ở những địa phương có cơ chế đặc thù, viên chức còn được hưởng thu nhập tăng thêm. Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội cho phép Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quyết định chi thu nhập tăng thêm với mức không quá 1,8 lần lương ngạch, bậc, chức vụ (Quốc hội, 2023). Trên cơ sở đó, Hội đồng nhân dân Thành phố ban hành Nghị quyết số 27/2025/NQ-HĐND ngày 28/8/2025, áp dụng thống nhất cho các đơn vị trên địa bàn sau sắp xếp, với mức chi năm 2025 là 1,5 lần lương ngạch, bậc, chức vụ, có hiệu lực áp dụng từ ngày 01/7/2025 (Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2025).

Có thể minh họa tác động cộng gộp của các quy định trên bằng trường hợp phổ biến tại địa bàn nghiên cứu. Một giáo viên tiểu học hạng III mới tuyển dụng được xếp hệ số lương khởi điểm 2,34; với mức lương cơ sở 2,34 triệu đồng, tiền lương theo ngạch, bậc là 5.475.600 đồng một tháng, cộng phụ cấp ưu đãi nghề 35% thì tổng đạt khoảng 7,39 triệu đồng. Giáo viên mầm non do xếp hệ số loại A0 với khởi điểm 2,10 chỉ đạt khoảng 6,63 triệu đồng, thấp nhất trong ba cấp học dù đây là cấp có cường độ lao động cao. Con số này cho thấy ngay cả viên chức khi mới vào nghề cũng có tiền lương khởi điểm không cao so với mặt bằng thị trường lao động, đặc biệt tại địa bàn giáp các khu công nghiệp. Về định hướng dài hạn, Luật Nhà giáo có hiệu lực từ ngày 01/01/2026 quy định lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp, một thay đổi sẽ tiếp tục làm dịch chuyển khung pháp lý phân tích ở đây.

Như vậy, tiền lương của viên chức được cấu thành từ nhiều lớp: lương theo ngạch, bậc làm nền, cộng phụ cấp nghề, cộng phụ cấp thâm niên tăng dần theo năm công tác, cộng thu nhập tăng thêm ở địa phương có cơ chế đặc thù. Đặc điểm chung của cả bốn lớp là chúng vận hành tự động theo văn bản quy phạm, không phụ thuộc thỏa thuận cá nhân. Một viên chức khi được tuyển dụng đã biết trước lộ trình tiền lương của mình trong nhiều năm tới.

2.1.2. Khung pháp lý áp dụng cho người làm việc theo hợp đồng lao động

Trong đơn vị sự nghiệp công lập, các công việc hỗ trợ, phục vụ như bảo vệ, nấu ăn, tạp vụ, lái xe không thuộc diện tuyển dụng viên chức mà thực hiện theo chế độ hợp đồng quy định tại Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022. Tiền lương của nhóm này do đơn vị và người lao động thỏa thuận, chịu ràng buộc duy nhất là không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định số 74/2024/NĐ-CP (Chính phủ, 2022; Chính phủ, 2024b). Khác với viên chức, nhóm hợp đồng không có thang bậc lương, không có phụ cấp nghề, không có phụ cấp thâm niên, và không thuộc diện hưởng thu nhập tăng thêm.

Điểm khác biệt cốt lõi nằm ở cơ chế tăng lương. Lương của viên chức tăng theo hai nguồn là nâng bậc theo niên hạn và điều chỉnh mức lương cơ sở, còn lương của lao động hợp đồng chỉ tăng khi mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh hoặc khi hai bên thỏa thuận lại. Hai nguồn này vận động với tốc độ khác nhau: đợt điều chỉnh năm 2024, mức lương cơ sở tăng 30% trong khi mức lương tối thiểu vùng chỉ tăng 6%. Chênh lệch tốc độ đó khiến khoảng cách giữa hai nhóm không đứng yên mà giãn rộng dần qua mỗi đợt cải cách chính sách (Chính phủ, 2024a; Chính phủ, 2024b).

Sự tách biệt giữa hai khung pháp lý không phải là lỗi kỹ thuật của một văn bản đơn lẻ mà là hệ quả của việc hai nhóm lao động được đặt dưới hai đạo luật gốc khác nhau: Luật Viên chức và Bộ luật Lao động. Vì thế, khoảng cách thu nhập giữa hai nhóm có nguồn gốc từ cấu trúc pháp luật, và chỉ có thể thu hẹp bằng can thiệp ở tầng chính sách chứ không phải bằng nỗ lực riêng lẻ của từng đơn vị.

2.2. Cơ chế tự chủ tài chính và điểm nghẽn của đơn vị cấp xã

Một yếu tố nữa quy định khả năng cải thiện thu nhập cho viên chức là mức tự chủ tài chính của đơn vị. Nghị định số 60/2021/NĐ-CP phân đơn vị sự nghiệp công lập thành bốn nhóm theo mức tự bảo đảm chi, từ nhóm 1 tự bảo đảm cả chi thường xuyên và chi đầu tư đến nhóm 4 do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên. Quyền chi bổ sung thu nhập cho viên chức tỷ lệ thuận với mức tự chủ: đơn vị nhóm 1 và nhóm 2 được quyết định mức chi từ chênh lệch thu chi, đơn vị nhóm 3 bị giới hạn theo quỹ tiền lương, còn đơn vị nhóm 4 chỉ được chi thu nhập bình quân tăng thêm từ kinh phí tiết kiệm chi thường xuyên, tối đa không quá 0,3 lần quỹ tiền lương cơ bản (Chính phủ, 2021).

Thiết kế này tạo ra một điểm nghẽn đối với đơn vị cấp xã. Trường học công lập ở địa bàn nông thôn và ven đô hầu hết thuộc nhóm 4, gần như không có nguồn thu ngoài ngân sách, nên kinh phí tiết kiệm rất nhỏ và dư địa chi thu nhập tăng thêm theo kênh tự chủ gần như bằng không. Kênh cải thiện thu nhập gắn với tự chủ tài chính, vốn được thiết kế như một động lực, lại không phát huy tác dụng ở chính những nơi tiền lương thấp nhất. Kết quả là ở các đơn vị nhóm 4, khoản thu nhập tăng thêm gần như hoàn toàn phụ thuộc kênh chính sách đặc thù của địa phương chứ không phải nỗ lực tự chủ của đơn vị, khiến quyền lợi của viên chức gắn với địa giới hành chính hơn là gắn với giá trị công việc. Việc thiết kế lại bảng lương theo hướng gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công tác, đồng thời hoàn thiện cơ sở dữ liệu về đơn vị sự nghiệp, được xem là điều kiện kỹ thuật để khắc phục tình trạng này (Lưu, 2025).

2.3. Kiểm chứng qua thực tiễn xã Trừ Văn Thố trong mô hình chính quyền hai cấp

2.3.1. Bối cảnh địa bàn và phương pháp

Địa bàn nghiên cứu là xã Trừ Văn Thố, Thành phố Hồ Chí Minh, hình thành sau sắp xếp đơn vị hành chính, trực tiếp quản lý 5 đơn vị sự nghiệp giáo dục với 275 người hưởng lương năm 2025, trong đó 233 viên chức và 42 lao động hợp đồng. Hai năm đầu của giai đoạn nghiên cứu gắn với thời kỳ cấp huyện cũ quản lý; từ ngày 01/7/2025 gắn với mô hình hai cấp khi các đơn vị chuyển về xã. Cách xác định này cho phép so sánh việc thực hiện pháp luật tiền lương trước và sau chuyển đổi mô hình. Số liệu thứ cấp lấy từ báo cáo tổng hợp của Ủy ban nhân dân xã, kết hợp khảo sát 40 người đang làm việc tại các đơn vị và cơ quan quản lý trên địa bàn.

2.3.2. Kết quả tích cực

Thực tiễn tại địa bàn ghi nhận ba kết quả tích cực. Thứ nhất, tiền lương được chi trả đầy đủ, đúng hạn, kể cả trong giai đoạn chuyển giao quản lý từ cấp huyện cũ về xã, cho thấy bộ máy tài chính của xã mới bảo đảm được tính liên tục của nghĩa vụ chi lương. Thứ hai, thu nhập bình quân tăng từ 9,3 triệu đồng lên 13,1 triệu đồng một người một tháng trong hai năm, tương ứng tăng 40,9%, nhờ hai đợt điều chỉnh mức lương cơ sở. Thứ ba, viên chức được hưởng thu nhập tăng thêm với mức 1,5 lần lương ngạch, bậc từ ngày 01/7/2025 theo chính sách đặc thù của Thành phố, khoản này được chi trả sau khi Nghị quyết số 27/2025/NQ-HĐND ban hành cuối tháng 8, bao gồm cả phần truy lĩnh cho thời gian từ đầu tháng 7 (Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2025).

2.3.3. Khoảng cách giữa hai nhóm và áp lực ngân sách

Bên cạnh kết quả tích cực, số liệu tại địa bàn làm lộ rõ hai vấn đề bắt nguồn từ sự tách biệt của hai khung pháp lý đã phân tích ở phần trên.

Thứ nhất, khoảng cách thu nhập giữa hai nhóm lớn và giãn rộng. Thu nhập bình quân của viên chức năm 2025 ước tính khoảng 14,5 triệu đồng một tháng, tính bằng cách lấy tổng quỹ lương 43.285 triệu đồng trừ quỹ lương của 42 lao động hợp đồng (khoảng 2.772 triệu đồng), phần còn lại 40.513 triệu đồng chia cho 233 viên chức và mười hai tháng. Mức lương phổ biến 5,5 triệu đồng của lao động hợp

đồng chỉ bằng 37,9% thu nhập bình quân của viên chức, dù cao hơn mức lương tối thiểu vùng I là 4,96 triệu đồng khoảng 10,9%. Khoảng cách này giãn rộng theo thời gian vì lương cơ sở tăng 30% trong đợt điều chỉnh năm 2024 còn lương tối thiểu vùng chỉ tăng 6%. Kết quả khảo sát cho thấy 65% số người được hỏi cho rằng chênh lệch chế độ giữa hai nhóm là chưa hợp lý, phản ánh mức độ đồng thuận của người trong cuộc với nhận định rút ra từ số liệu; căn cứ để đánh giá tính chưa hợp lý nằm ở cấu trúc pháp luật đã phân tích.

Thứ hai, quỹ lương khối sự nghiệp tạo áp lực lên ngân sách xã. Năm 2025, chi lương khối đơn vị sự nghiệp là 43.285 triệu đồng, chiếm 27,4% tổng chi thường xuyên 158.085 triệu đồng của ngân sách xã. Nói cách khác, cứ bốn đồng chi thường xuyên của xã thì hơn một đồng dành để trả lương cho khối trường học. Quỹ lương này còn tăng nhanh: năm 2024 tăng 49,4% so với năm 2023, năm 2025 tăng tiếp 28,1%. Mức tăng 49,4% là hiệu ứng cộng gộp của việc số người hưởng lương tăng 19,7% (từ 203 lên 243 người) với việc lương cơ sở tăng 30% nhưng chỉ áp dụng nửa cuối năm 2024, cộng độ trễ và việc nâng bậc thường xuyên; đến năm 2025 mức lương cơ sở mới được áp dụng trọn mười hai tháng nên quỹ lương tiếp tục tăng dù số người chỉ tăng thêm 32 người. Điểm cần lưu ý về pháp lý là xã gánh nghĩa vụ chi nhưng không quyết định được các yếu tố hình thành nghĩa vụ đó: mức lương cơ sở, hệ số lương, chế độ phụ cấp và số biên chế đều do cấp trên quyết định.

2.4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Từ phân tích trên, khoảng cách giữa hai nhóm và áp lực ngân sách ở cấp cơ sở đều bắt nguồn từ cấu trúc pháp luật chứ không từ khâu thực hiện. Vì vậy, các kiến nghị dưới đây tập trung vào tầng chính sách.

2.4.1. Thu hẹp khoảng cách chế độ giữa lao động hợp đồng và viên chức

Nên sửa đổi, bổ sung Nghị định số 111/2022/NĐ-CP theo hướng bổ sung nguyên tắc điều chỉnh tiền lương của người làm việc theo hợp đồng tại đơn vị sự nghiệp mỗi khi Nhà nước điều chỉnh mức lương cơ sở, với tỷ lệ tối thiểu tương ứng, để hai nhóm trong cùng đơn vị cùng được hưởng thành quả cải cách. Cùng với đó, nên quy định khoản hỗ trợ thâm niên công việc cho người làm công việc hỗ trợ, phục vụ gắn bó lâu dài với đơn vị, khắc phục tình trạng tiền lương của nhóm này đứng yên nhiều năm, và quy định rõ quyền của người đứng đầu đơn vị được thỏa thuận các khoản phúc lợi ngoài lương trong phạm vi dự toán được giao (Chính phủ, 2022).

2.4.2. Xây dựng cơ sở pháp lý ổn định cho khoản thu nhập tăng thêm

Thực tiễn tại địa bàn cho thấy một nghịch lý: cùng một vị trí việc làm, viên chức chỉ được hưởng thu nhập tăng thêm sau khi địa bàn nhập về Thành phố Hồ Chí Minh, do khoản này gắn với cơ chế thí điểm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 (Quốc hội, 2023; Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2025). Quyền lợi tiền lương phụ thuộc địa giới hành chính không phù hợp với nguyên tắc trả lương theo giá trị công việc. Nên nghiên cứu luật hóa khoản thu nhập tăng thêm thành một cấu phần ổn định của chế độ tiền lương, áp dụng theo giá trị vị trí việc làm thay vì theo cơ chế thí điểm có thời hạn của từng địa phương.

2.4.3. Bảo đảm nguồn chi trả lương cho cấp xã trong mô hình hai cấp

Khi khối trường học chuyển về xã quản lý, nghĩa vụ chi lương dồn về một cấp ngân sách nhỏ. Nên hoàn thiện cơ chế phân cấp ngân sách theo hướng bảo đảm nguồn tương xứng với nghĩa vụ chi lương được giao, đồng thời quy định cơ chế bổ sung có mục tiêu từ ngân sách cấp trên mỗi khi chính sách tiền lương thay đổi làm phát sinh nghĩa vụ chi mà cấp xã không thể tự cân đối. Cách làm này tách rủi ro biến động chính sách tiền lương ra khỏi khả năng cân đối của một cấp ngân sách vốn có dư địa hẹp.

2.4.4. Đẩy nhanh lộ trình trả lương theo vị trí việc làm

Về dài hạn, giải pháp căn bản cho cả khoảng cách giữa hai nhóm lẫn tính bình quân của thang lương hiện hành là chuyển sang trả lương theo vị trí việc làm theo định hướng của Nghị quyết số 27-NQ/TW. Kinh nghiệm của Trung Quốc và Singapore cho thấy hướng cải cách khả thi là nâng tỷ trọng lương cơ bản, minh bạch hóa phụ cấp, gắn tiền lương với vị trí việc làm và mức độ tự chủ tài chính của

đơn vị, đồng thời điều chỉnh mức lương cơ bản theo định kỳ gắn với phát triển kinh tế xã hội (Nguyễn, 2026). Nên hoàn thành việc xây dựng và phê duyệt hệ thống vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục, coi đây là tiền đề kỹ thuật bắt buộc, và xác định thời hạn cụ thể thay thế Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, văn bản đã áp dụng hơn hai mươi năm. Trong thời gian chưa thay thế được, cần duy trì điều chỉnh mức lương cơ sở định kỳ gắn với chỉ số giá tiêu dùng để tiền lương thực tế không bị bào mòn giữa các đợt điều chỉnh (Chính phủ, 2004).

3. Kết luận

Người lao động trong đơn vị sự nghiệp công lập cùng làm việc dưới một mái nhà nhưng tiền lương của họ chịu hai khung pháp lý tách biệt, bắt nguồn từ hai đạo luật gốc khác nhau. Sự tách biệt này tạo ra khoảng cách thu nhập có tính cấu trúc giữa viên chức và lao động hợp đồng, khoảng cách còn giãn rộng qua mỗi đợt điều chỉnh chính sách do hai nhóm tăng lương theo hai tốc độ khác nhau. Thực tiễn tại xã Trừ Văn Thố trong mô hình chính quyền hai cấp cho thấy lao động hợp đồng chỉ hưởng 37,9% thu nhập bình quân của viên chức, đồng thời quỹ lương khối sự nghiệp chiếm 27,4% chi thường xuyên ngân sách xã trong khi cấp xã không quyết định được các yếu tố hình thành nghĩa vụ chi. Hoàn thiện pháp luật theo hướng thu hẹp khoảng cách giữa hai nhóm, ổn định khoản thu nhập tăng thêm, bảo đảm nguồn chi trả lương cho cấp xã và đẩy nhanh lộ trình trả lương theo vị trí việc làm vừa là yêu cầu của công bằng đối với người lao động, vừa là điều kiện để khu vực sự nghiệp công ở cơ sở giữ được người có năng lực trong giai đoạn vận hành mô hình mới.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2018). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*.

Chính phủ (2004). *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*

Chính phủ (2021). *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.*

Chính phủ (2022). *Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.*

Chính phủ (2024a). *Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*

Chính phủ (2024b). *Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.*

Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2025). *Nghị quyết số 27/2025/NQ-HĐND ngày 28/8/2025 quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội.*

Lưu, N. (2025). *Cuộc điều tra thí điểm đơn vị sự nghiệp công lập năm 2025: Dữ liệu cho cải cách chính sách tiền lương*. https://tcnnld.vn/news/detail/69967/Cuoc-dieu-tra-thi-diem-don-vi-su-nghiep-cong-lap-nam-2025-Du-lieu-cho-cai-cach-chinh-sach-tien-luong.html, truy cập 01/07/2026.

Nguyễn, H. L. (2026). *Kinh nghiệm quốc tế về cơ chế tiền lương đối với người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công*. https://tcnnld.vn/news/detail/72153/Kinh-nghiem-quoc-te-ve-co-che-tien-luong-doi-voi-nguoi-lam-viec-trong-don-vi-su-nghiep-cong.html, truy cập 01/07/2026.

Phan, V.-P. , and M. O'Brien (2025). Is There a Public Sector Wage Premium in Vietnam? New Evidence From the Vietnam Household Living Standard Survey. *Australian Economic Papers 64, no*. 3: 345–355. https://doi.org/10.1111/1467-8454.12399.

Quốc hội (2023). *Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*.