

Mức lương cơ sở và mức lương tối thiểu vùng mới được áp dụng từ ngày 1 tháng 7 năm 2024

Bản tin Pháp lý | Tháng 7 năm 2024

Bản tin này cập nhật những điểm chính sau:

- ▶ Tăng mức trích đóng các loại bảo hiểm và mức hưởng chế độ của người lao động do tăng mức lương cơ sở.
- ▶ Áp dụng mức lương tối thiểu mới đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
- ▶ Thay đổi danh mục địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu.
- ▶ Tăng mức đóng bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn và các khoản doanh nghiệp phải trả cho người lao động.
- ▶ Hành động doanh nghiệp cần thực hiện để đảm bảo tuân thủ.

Xem thêm các Bản tin khác tại [đây](#).

Ngày 30 tháng 6 năm 2024, Chính phủ đã thực hiện những bước đầu trong công cuộc cải cách tiền lương theo Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 bằng việc ban hành Nghị định số 73/2024/NĐ-CP thay thế Nghị định số 24/2023/NĐ-CP (Nghị định 73) và Nghị định số 74/2024/NĐ-CP thay thế Nghị định 38/2022/NĐ-CP (Nghị định 74) lần lượt quy định về mức lương cơ sở và mức lương tối thiểu mới.

Nghị định 73 và Nghị định 74 đều có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 7 năm 2024. Trong Bản tin này, chúng tôi muốn nhấn mạnh những thay đổi đáng kể về mức lương cơ sở cũng như mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định 73 và Nghị định 74 cũng như tác động trọng yếu của các mức lương mới này đối với chính sách lương của doanh nghiệp và phúc lợi của người lao động tại Việt Nam.

1. Tác động của mức lương cơ sở mới lên mức trích đóng các loại bảo hiểm và các chính sách hưởng chế độ của người lao động

- ▶ Từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, mức lương cơ sở mới theo Nghị định 73 là 2.340.000 đồng/tháng, tăng 30% so với mức lương cơ sở áp dụng trước đó là 1.800.000 đồng/tháng. Mặc dù mức lương cơ sở này chỉ áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nhưng cũng đồng thời được dùng để xác định mức trích đóng tối đa cho nhiều loại bảo hiểm và mức hưởng các chế độ đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp. Cụ thể, các mức trích đóng và mức hưởng này sẽ tăng như sau:
 - ▶ Mức đóng tối đa đối với bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế (BHYT) mới là 46.800.000 đồng/tháng (hai mươi lần mức lương cơ sở).
 - ▶ Mức hưởng các loại trợ cấp, phụ cấp sau sẽ được tăng thêm:
 - (i) Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau
 - (ii) Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi
 - (iii) Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản
 - (iv) Mức trợ cấp một lần đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30%
 - (v) Mức trợ cấp hằng tháng đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 31% trở lên
 - (vi) Trợ cấp phục vụ đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi hoặc bị bệnh tâm thần
 - (vii) Trợ cấp một lần khi chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
 - (viii) Mức hưởng nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật
 - (ix) Mức lương hưu hằng tháng thấp nhất của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội
 - (x) Trợ cấp mai táng
 - (xi) Trợ cấp tuất hằng tháng
 - ▶ Cần lưu ý, việc áp dụng mức lương cơ sở mới để tính mức trích đóng tối đa cho nhiều loại bảo hiểm và mức hưởng các chế độ nêu trên chỉ mang tính tạm thời. Theo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) được Quốc hội thông qua ngày 29 tháng 6 năm 2024 và sẽ chính thức có hiệu lực ngày 1 tháng 7 năm 2025, “mức tham chiếu” sẽ được dùng để thay thế cho “mức lương cơ sở” để tính mức đóng, mức hưởng một số chế độ BHXH. Mức tham chiếu này được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá tiêu dùng và tăng trưởng kinh tế, phù hợp với khả năng của ngân sách nhà nước và quỹ BHXH.
- ## 2. Áp dụng mức lương tối thiểu mới đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động
- ▶ Từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, mức lương tối thiểu căn cứ theo Nghị định 74 tăng 6% so với mức lương tối thiểu đang áp dụng trước đó. Theo đó, mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ mới đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động được quy định cụ thể như sau:

Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	4.960.000	23.800
Vùng II	4.410.000	21.200
Vùng III	3.860.000	18.600
Vùng IV	3.450.000	16.600

- ▶ Về hình thức trả lương theo tuần hoặc theo ngày hoặc theo sản phẩm hoặc lương khoán, mức lương của các hình thức trả lương này nếu quy đổi theo tháng hoặc theo giờ không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ. Nghị định 74 cũng nêu rõ cách xác định mức lương quy đổi theo tháng hoặc theo giờ trên cơ sở thời giờ làm việc bình thường.

3. Danh mục địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu có sự thay đổi

- ▶ Nguyên tắc áp dụng địa bàn vùng để xác định mức lương tối thiểu vẫn kế thừa theo các quy định tại Nghị định 38/2022/NĐ-CP trước đây. Ngoài ra, một số địa bàn có sự điều chỉnh về phân loại vùng do sắp xếp lại địa giới hành chính nhằm phù hợp hơn với tình hình phát triển kinh tế và xã hội của Việt Nam, cụ thể:
 - ▶ Điều chỉnh từ Vùng II lên Vùng I đối với: thị xã Quảng Yên, thị xã Đông Triều, thành phố Uông Bí, thành phố Móng Cái thuộc tỉnh Quảng Ninh.
 - ▶ Điều chỉnh từ Vùng III lên Vùng II đối với: thành phố Thái Bình thuộc tỉnh Thái Bình; thành phố Thanh Hóa, thành phố Sầm Sơn, thị xã Nghi Sơn, thị xã Bỉm Sơn thuộc tỉnh Thanh Hóa; thị xã Ninh Hòa thuộc tỉnh Khánh Hòa; thành phố Sóc Trăng thuộc tỉnh Sóc Trăng.
 - ▶ Điều chỉnh từ Vùng IV lên Vùng III đối với: huyện Thái Thụy và huyện Tiền Hải thuộc tỉnh Thái Bình; các huyện Triệu Sơn, Thọ Xuân, Yên Định, Vĩnh Lộc, Thiệu Hóa, Hà Trung, Hậu Lộc, Nga Sơn, Hoằng Hóa, Nông Cống thuộc tỉnh Thanh Hóa; huyện Ninh Phước thuộc tỉnh Ninh Thuận.

4. Tăng mức đóng bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn và các khoản doanh nghiệp phải trả cho người lao động

- ▶ Trường hợp mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cao hơn 20 tháng lương tối thiểu thì mức tiền lương đóng BHTN tối đa bằng 20 tháng lương tối thiểu tại thời điểm đóng. Do đó, kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, mức lương đóng BHTN tối đa theo tháng đối với người lao động khối doanh nghiệp tăng lên như sau:
 - ▶ Vùng I: 99.200.000 đồng
 - ▶ Vùng II: 88.200.000 đồng
 - ▶ Vùng III: 77.200.000 đồng
 - ▶ Vùng IV: 69.000.000 đồng

- ▶ Ngoài ra, việc tăng lương tối thiểu có thể làm tăng mức lương làm cơ sở để đóng BHTN, BHYT và BHXH đối với những người lao động theo chế độ hợp đồng lao động. Hơn thế nữa, quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cũng có thể sẽ tăng và do đó, doanh nghiệp phải đóng thêm kinh phí công đoàn.
- ▶ Bên cạnh đó, các khoản doanh nghiệp phải trả cho người lao động như tiền lương ngừng việc, mức lương tối thiểu khi chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động cũng được xác định dựa trên mức lương tối thiểu và do đó có thể sẽ được tăng tương ứng khi thực hiện.

5. Hành động doanh nghiệp cần thực hiện để đảm bảo tuân thủ

Nhìn chung, việc ban hành Nghị định 73 và 74 mang nhiều ý nghĩa đối với sự phát triển kinh tế của Việt Nam, là một nỗ lực để nâng cao và đảm bảo cho đời sống và chi phí sinh hoạt của người lao động.

Bên cạnh việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động, có thể thấy rằng phần trăm chênh lệch giữa mức lương tối thiểu hiện hành và mức cũ duy trì ở khoảng 6%. Tỷ lệ này cũng nhằm không tạo nên bất kỳ áp lực nào đối với chi phí doanh nghiệp cũng như dự toán ngân sách về lao động cho các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam.

Cần nhắc các mức lương cơ sở và lương tối thiểu mới trên đã có hiệu lực từ tháng 7 năm 2024, các doanh nghiệp cần nhanh chóng thực hiện những điều sau:

- Kiểm tra lại địa bàn trụ sở, đơn vị, chi nhánh tương ứng đang thuộc vùng nào để xác định mức lương tối thiểu phù hợp.
- Trong mối quan hệ với người lao động, cần rà soát lại thỏa thuận trong hợp đồng lao động, tăng lương cho những người lao động đang nhận lương theo lương tối thiểu cũng như rà soát lại các khoản phải trả cho người lao động mà luật quy định lấy mức lương tối thiểu làm cơ sở như tiền lương ngừng việc, tiền lương khi chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động.
- Trong mối quan hệ với cơ quan nhà nước, cần rà soát lại các khoản mà doanh nghiệp phải trích đóng như BHXH, BHTN, BHYT, kinh phí công đoàn theo mức lương tăng thêm của người lao động (nếu có) và các khoản chi trả BHXH có tính mức đóng tối đa.
- Dựa trên đó, lập hồ sơ điều chỉnh mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định đối với trường hợp của những lao động có điều chỉnh lương do tăng lương tối thiểu.
- Tổ chức rà soát lại các quy chế, quy định lao động nội bộ của người sử dụng lao động như thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, thang lương, bảng lương, quy chế lương, thưởng, v.v. để điều chỉnh, bổ sung mức lương, thưởng cho phù hợp (trong trường hợp các thỏa thuận hoặc quy chế nội bộ được áp dụng theo mức lương tối thiểu trước đây).

Liên hệ

Văn phòng Hà Nội

Nguyễn Hoàng Anh Linh | Quản lý Cấp cao
Công ty Luật TNHH EY Việt Nam
linh.hoang.anh.nguyen@vn.ey.com

Nguyễn Hồng Lê | Quản lý
Công ty Luật TNHH EY Việt Nam
le.hong.nguyen@vn.ey.com

Khởi Doanh nghiệp Nhật Bản
Takaaki Nishikawa | Giám đốc
Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam
takaaki.nishikawa@vn.ey.com

Khởi Doanh nghiệp Hàn Quốc
Kyung Hoon Han | Giám đốc
Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam
kyung.hoon.han@vn.ey.com

Văn phòng Tp. Hồ Chí Minh

Michael Beckman | Giám đốc Điều hành
Công ty Luật TNHH EY Việt Nam
michael.beckman@vn.ey.com

Nguyễn Ngọc Loan | Quản lý Cấp cao
Công ty luật TNHH EY Việt Nam
loan.ngoc.nguyen@vn.ey.com

Nguyễn Thị Thu Quỳnh | Quản lý
Công ty Luật TNHH EY Việt Nam
quynh.thu.nguyen1@vn.ey.com

Khởi Doanh nghiệp Nhật Bản
Takahisa Onose | Phó Tổng Giám đốc
Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam
takahisa.onose@vn.ey.com

Khởi Doanh nghiệp Hàn Quốc
Dong-ho Park | Trợ lý Giám đốc
Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam
dongho.park@vn.ey.com

Khởi Doanh nghiệp nói tiếng Trung
Owen Tsao | Giám đốc
Công ty TNHH Ernst & Young Việt Nam
owen.tsao@vn.ey.com

EY | Xây dựng một thế giới làm việc tốt đẹp hơn

Tôn chỉ hoạt động của EY là xây dựng một thế giới làm việc tốt đẹp hơn, giúp tạo nên những giá trị bền lâu cho khách hàng, đội ngũ EY và xã hội, và tạo dựng sự tín nhiệm trên các thị trường vốn.

Đội ngũ chuyên gia đa ngành của EY tại hơn 150 quốc gia, được hỗ trợ bởi dữ liệu và công nghệ, mang đến sự tín nhiệm thông qua việc cung cấp các dịch vụ đảm bảo và giúp khách hàng tăng trưởng, chuyển đổi và điều hành hoạt động kinh doanh.

Khi cung cấp các dịch vụ đảm bảo, tư vấn, pháp lý, chiến lược, thuế và giao dịch tài chính, đội ngũ chuyên gia EY luôn trăn trở về các câu hỏi sống còn để tìm những câu trả lời mới cho nhiều vấn đề phức tạp mà thế giới hiện nay đang đối mặt.

EY là một tổ chức toàn cầu bao gồm các thành viên của Ernst & Young Global Limited, hoặc một hay nhiều thành viên của tổ chức toàn cầu này, trong đó mỗi thành viên là một pháp nhân riêng biệt. Ernst & Young Global Limited là một công ty trách nhiệm hữu hạn được thành lập tại Vương Quốc Anh và không cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Thông tin về cách EY thu thập và sử dụng dữ liệu cá nhân cùng mô tả về các quyền của cá nhân theo luật bảo vệ dữ liệu có thể được tìm thấy tại ey.com/privacy. Các công ty thành viên EY không cung cấp dịch vụ pháp lý nếu không được luật pháp nước sở tại cho phép. Để biết thêm thông tin về tổ chức của chúng tôi, vui lòng truy cập ey.com.

© Bản quyền thuộc về Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn EY Việt Nam năm 2024.

Tất cả các quyền được bảo lưu.

APAC No. 16250701
ED None

Ấn phẩm này chỉ chứa những nội dung mang tính thông tin chung, không nhằm đưa ra những hướng dẫn và tư vấn cụ thể về kế toán, thuế, pháp lý hay những tư vấn chuyên môn khác. Độc giả cần tham khảo ý kiến của các chuyên gia tư vấn đối với bất kỳ vấn đề cụ thể nào.

ey.com/vi_vn