

**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**ĐỀ ÁN**

**PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI  
GIAI ĐOẠN 2026 - 2030**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày / /2026  
của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội)*

**Hà Nội, năm 2026**

<b>Phần I.....</b>	<b>1</b>
<b>SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ PHÁP LÝ.....</b>	<b>1</b>
<b>I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN .....</b>	<b>2</b>
<b>Phần II.....</b>	<b>3</b>
<b>ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN ĐỀ ÁN GIAI ĐOẠN 2021-2025.....</b>	<b>3</b>
<b>I. KẾT QUẢ GIAI ĐOẠN 2021-2025.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Công tác hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động.....</b>	<b>7</b>
<b>II. ĐÁNH GIÁ CHUNG .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Kết quả đạt được.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Tồn tại, hạn chế.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Nguyên nhân.....</b>	<b>9</b>
<b>Phần III .....</b>	<b>10</b>
<b>MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN.....</b>	<b>10</b>
<b>QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2026-2030 .....</b>	<b>10</b>
<b>I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Quan điểm .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Mục tiêu của Đề án .....</b>	<b>11</b>
<b>II. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG CỦA ĐỀ ÁN .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Phạm vi.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Đối tượng áp dụng.....</b>	<b>13</b>
<b>III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2026 - 2030 .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp về thể chế, chính sách.....</b>	<b>13</b>

2. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong tình hình mới .....	14
3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động .....	16
4. Tăng cường chuyển đổi số, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo trong phát triển quan hệ lao động .....	16
5. Tăng cường các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công .....	17
6. Đổi mới trong công tác truyền thông, tập huấn .....	18
7. Xây dựng văn hóa lao động, phát triển nhà ở xã hội cho công nhân, lao động .....	18
<b>Phần IV .....</b>	<b>18</b>
<b>TỔ CHỨC THỰC HIỆN .....</b>	<b>18</b>
<b>I. KINH PHÍ THỰC HIỆN .....</b>	<b>18</b>
<b>II. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ (có Phụ lục chi tiết kèm theo).....</b>	<b>19</b>
1. Sở Nội vụ .....	19
2. Sở Tài chính .....	20
3. Sở Tư pháp .....	20
4. Sở Khoa học và Công nghệ .....	20
5. Sở Văn hóa và Thể thao .....	20
6. Sở Xây dựng .....	21
7. Sở Giáo dục và Đào tạo .....	21
8. Công an Thành phố .....	21
9. Thanh tra Thành phố .....	21
10. Ban Quản lý các khu công nghệ cao và khu công nghiệp Thành phố .....	22
11. Bảo hiểm xã hội Thành phố .....	22
12. Ủy ban nhân dân các xã, phường .....	22
13. Liên đoàn Lao động Thành phố .....	23
14. Thành đoàn Hà Nội .....	23
15. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	23
16. Chế độ phối hợp và báo cáo .....	24
<b>Phụ lục 1 .....</b>	<b>25</b>
<b>CHỈ TIÊU THỰC HIỆN CỦA ĐỀ ÁN .....</b>	<b>25</b>

**DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Chữ viết tắt</b>	<b>Nguyên nghĩa</b>
HĐND	Hội đồng nhân dân
UBND	Ủy ban nhân dân
BHXH	Bảo hiểm xã hội
LĐLĐ	Liên đoàn Lao động
KCNC&KCN	Khu công nghệ cao và khu công nghiệp
HTX	Hợp tác xã
VH-XH	Văn hóa - Xã hội

ĐỀ ÁN  
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI  
GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2026  
của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội)

Phần I

SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ PHÁP LÝ

I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, quan hệ lao động không chỉ là yếu tố nội tại của doanh nghiệp mà đã trở thành một trong những trụ cột quan trọng bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh và thu hút đầu tư của địa phương.

Việt Nam tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, RCEP... đặt ra yêu cầu bắt buộc phải tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các nguyên tắc về tự do hiệp hội, thương lượng tập thể và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả.

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển mạnh mẽ khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI, khu công nghiệp, khu công nghệ cao trên địa bàn Thành phố đã làm gia tăng nhanh chóng lực lượng lao động, làm xuất hiện ngày càng nhiều quan hệ lao động đa dạng, phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động tập thể, đình công nếu không được quản lý và hỗ trợ kịp thời.

Bên cạnh đó, sự phát triển của kinh tế số, kinh tế nền tảng, mô hình việc làm linh hoạt, lao động phi chính thức và lao động trên nền tảng số đang đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới phương thức quản lý quan hệ lao động theo hướng linh hoạt, thích ứng và dựa trên dữ liệu.

Đặc biệt, trong bối cảnh thành phố Hà Nội đang triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp và thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy theo chủ trương của Trung ương, việc phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm giữa cấp Thành phố và cấp cơ sở trong quản lý quan hệ lao động đòi hỏi phải có một Đề án tổng thể, đồng bộ để bảo đảm vận hành thông suốt, hiệu lực, hiệu quả.

Giai đoạn 2021–2025, Thành phố đã triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động và đạt được nhiều kết quả tích cực; tuy nhiên, thực tiễn vẫn còn tồn tại một

số hạn chế như: Vi phạm pháp luật lao động, nợ đọng bảo hiểm xã hội còn xảy ra; đối thoại, thương lượng tập thể tại doanh nghiệp còn hình thức; một số vụ việc tranh chấp lao động, đình công còn diễn biến phức tạp; công tác quản lý nhà nước còn thiên về xử lý tình huống, chưa chuyển mạnh sang phòng ngừa và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Từ những yêu cầu nêu trên, việc xây dựng và ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2026-2030” là cần thiết, nhằm tạo khuôn khổ chính sách đồng bộ, chuyển mạnh từ quản lý hành chính sang quản trị quan hệ lao động hiện đại, chủ động phòng ngừa tranh chấp, nâng cao chất lượng đối thoại và thương lượng tập thể, góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, hướng tới xây dựng Thủ đô văn minh, hiện đại, giàu đẹp.

## **II. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

- Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;
- Luật Công đoàn ngày 27/11/2024;
- Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 10/11/2022;
- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;
- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia;
- Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới;
- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới;
- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân;
- Nghị quyết số 79-NQ/TW ngày 06/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế Nhà nước;
- Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam;
- Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 17/3/2026 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Thủ đô Hà Nội trong kỷ nguyên mới;
- Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội về gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể;

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

- Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;

- Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 29/11/2025 của Thành ủy Hà Nội thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hà Nội lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2025-2030;

- Kế hoạch số 131/KH-UBND ngày 22/6/2020 của UBND thành phố Hà Nội về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

## **Phần II**

### **ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN ĐỀ ÁN GIAI ĐOẠN 2021-2025**

#### **I. KẾT QUẢ GIAI ĐOẠN 2021-2025**

##### **1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ**

Giai đoạn 2021–2025, công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn Thành phố được các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp quan tâm triển khai thực hiện nghiêm túc, đồng bộ theo các chủ trương, định hướng của Trung ương, Thành phố.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới; Bộ luật Lao động năm 2019. UBND Thành phố đã ban hành Quyết định số 3374/QĐ-UBND ngày 13/7/2021 phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2021-2025”; chỉ đạo các sở, ban, ngành, địa phương tập trung quán triệt, triển khai thực hiện đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và cộng đồng doanh nghiệp.

Thông qua việc tổ chức phổ biến, tuyên truyền và triển khai thực hiện các văn bản chỉ đạo của Trung ương và Thành phố; nhận thức, trách nhiệm của các

cấp, các ngành, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động về việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ từng bước được nâng cao. Vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, sự quản lý, điều hành của chính quyền các cấp trong lĩnh vực quan hệ lao động ngày càng được củng cố, góp phần tạo môi trường sản xuất kinh doanh ổn định, bảo đảm việc làm cho người lao động, giữ vững an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn Thành phố.

Trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội có nhiều biến động, đặc biệt là tác động của đại dịch Covid-19 trong các năm 2020-2022 và những biến động của thị trường lao động, việc duy trì và phát triển quan hệ lao động hài hòa đã góp phần quan trọng trong việc ổn định sản xuất, hạn chế phát sinh tranh chấp lao động, đình công, tạo tiền đề thuận lợi cho phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

## **2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động**

### *2.1. Rà soát, bổ sung chức năng, nhiệm vụ và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động*

Trong giai đoạn 2021–2025, Thành phố đã quan tâm rà soát, từng bước hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến lĩnh vực lao động và quan hệ lao động nhằm bảo đảm phù hợp với yêu cầu thực tiễn và các quy định của pháp luật lao động. Trên cơ sở các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, Thành phố đã từng bước hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong việc theo dõi, quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, trong đó:

- Sở Nội vụ (trước đây là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) giữ vai trò cơ quan chủ trì tham mưu cho UBND Thành phố về quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động và quan hệ lao động; tổ chức theo dõi, tổng hợp tình hình quan hệ lao động trên địa bàn; hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động; triển khai các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Ban Quản lý các khu công nghiệp và chế xuất (nay là Ban Quản lý các khu công nghệ cao và khu công nghiệp) tăng cường lồng ghép nội dung quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trong các hoạt động quản lý doanh nghiệp trong khu công nghiệp; phối hợp với các cơ quan chức năng trong việc nắm tình hình lao động, hỗ trợ giải quyết tranh chấp và xử lý các vụ việc phát sinh.

Cấp cơ sở từng bước được giao và thực hiện nhiệm vụ tham gia quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn; chủ động phối hợp với tổ chức công đoàn, hòa giải viên lao động và các cơ quan liên quan trong việc nắm bắt tình hình doanh nghiệp, người lao động, tiếp nhận thông tin ban đầu về tranh chấp lao động, đình công và tham gia hỗ trợ giải quyết theo thẩm quyền.

Việc rà soát, bổ sung chức năng, nhiệm vụ và tăng cường phối hợp giữa các cấp, các ngành đã góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động; từng bước chuyển từ phương thức quản lý mang tính xử lý tình huống sang chủ động phòng ngừa, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa.

## 2.2. Tăng cường vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

### 2.2.1. Xây dựng các chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện

UBND Thành phố đã ban hành nhiều chương trình, kế hoạch nhằm triển khai thực hiện các chủ trương của Trung ương về phát triển quan hệ lao động, như:

- Kế hoạch số 131/KH-UBND ngày 22/6/2020 của UBND Thành phố về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

- Quyết định số 3374/QĐ-UBND ngày 13/7/2021 Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2021-2025 (Đề án số 3374).

Trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của UBND Thành phố, các sở, ban, ngành, địa phương đã xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể theo chức năng, nhiệm vụ được giao; lồng ghép nội dung phát triển quan hệ lao động trong các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, chương trình hỗ trợ doanh nghiệp và chương trình phát triển nguồn nhân lực của địa phương. Việc triển khai các chương trình, kế hoạch này đã góp phần tạo khuôn khổ pháp lý và định hướng hành động rõ ràng cho các cơ quan, tổ chức trong việc thực hiện nhiệm vụ phát triển quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố.

### 2.2.2. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động và công đoàn được các cấp, các ngành quan tâm triển khai với nhiều hình thức đa dạng. Hằng năm, các cơ quan chức năng của Thành phố tổ chức nhiều hội nghị tuyên truyền, tập huấn pháp luật lao động cho người sử dụng lao động, cán bộ quản lý doanh nghiệp, cán bộ công đoàn và người lao động<sup>1</sup>; tập trung vào các nội dung trọng tâm của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, như: quy định về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; đối thoại tại nơi làm việc; thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể; quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động...

---

<sup>1</sup> Giai đoạn 2021-2025, bằng nhiều hình thức khác nhau, đã tổ chức tuyên truyền cho 631.000 lượt người lao động, 11.000 lượt người sử dụng lao động.

Đặc biệt, Thành phố chú trọng tuyên truyền pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất - nơi tập trung đông lao động và tiềm ẩn nhiều nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động.

Bên cạnh hình thức tuyên truyền trực tiếp, các cơ quan chức năng đã tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng các nền tảng mạng xã hội để phổ biến thông tin pháp luật, góp phần nâng cao khả năng tiếp cận thông tin của người lao động và doanh nghiệp.

Thông qua các hoạt động tuyên truyền, nhận thức pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động từng bước được nâng cao, góp phần hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật lao động và phòng ngừa tranh chấp lao động.

### **3. Thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể**

Đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể là một trong những giải pháp quan trọng nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Trong giai đoạn 2021–2025, nhiều doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố đã quan tâm tổ chức đối thoại định kỳ hoặc đột xuất giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động. Nội dung đối thoại tập trung vào các vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động như tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc, phúc lợi, bảo hiểm xã hội và các chính sách hỗ trợ người lao động. Thông qua đối thoại, nhiều vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất, kinh doanh đã được giải quyết kịp thời ngay tại doanh nghiệp, góp phần hạn chế nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động.

Bên cạnh đó, hoạt động thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể cũng từng bước được mở rộng. Giai đoạn 2021-2025, bình quân hằng năm có 3.673 doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản có lợi hơn so với quy định của pháp luật cho người lao động, như: Tăng mức hỗ trợ bữa ăn ca; Tăng số ngày nghỉ phép năm; Hỗ trợ chi phí đi lại, nhà ở; Các chế độ phúc lợi khác... Những nội dung này góp phần cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, đồng thời tạo động lực gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

### **4. Công tác hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động**

Công tác hòa giải tranh chấp lao động trên địa bàn Thành phố được triển khai theo đúng quy định của pháp luật. Lực lượng hòa giải viên lao động được kiện toàn<sup>2</sup> và từng bước nâng cao năng lực thông qua các chương trình đào tạo,

<sup>2</sup> Thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, Thành phố đã kịp thời rà soát, kiện toàn lực lượng hòa giải viên lao động gồm 176 hòa giải viên lao động, trong đó: cấp Thành phố là 05 hòa giải viên lao động; cấp xã, phường 171 hòa giải viên.

tập huấn chuyên môn. Các hòa giải viên lao động đã tích cực tham gia hỗ trợ giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh tại doanh nghiệp.

Phần lớn các vụ tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết thông qua thương lượng và hòa giải, hạn chế việc đưa ra tòa án hoặc phát sinh tranh chấp kéo dài<sup>3</sup>. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp lao động tập thể, các cơ quan chức năng của Thành phố đã kịp thời phối hợp với tổ chức công đoàn và chính quyền địa phương để nắm bắt tình hình, đối thoại với các bên liên quan, hướng dẫn thực hiện đúng trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật. Nhờ đó, nhiều vụ việc đã được giải quyết kịp thời, hạn chế tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đời sống của người lao động<sup>4</sup>.

## **5. Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động**

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động được các cơ quan chức năng của Thành phố triển khai thường xuyên. Nội dung thanh tra, kiểm tra tập trung vào các lĩnh vực dễ phát sinh vi phạm như: ký kết hợp đồng lao động; tiền lương, tiền thưởng; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động.

Giai đoạn 2021-2025, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ) đã tiến hành thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động; an toàn, vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp trên 29.500 doanh nghiệp (trong đó, số doanh nghiệp thực hiện tự kiểm tra theo phiếu tự kiểm tra là trên 26.000 doanh nghiệp). Quá trình thanh tra, kiểm tra đã xử lý vi phạm hành chính đối với 204 doanh nghiệp với số tiền trên 3,7 tỷ đồng.

Thông qua hoạt động thanh tra, kiểm tra, nhiều vi phạm pháp luật lao động đã được phát hiện và xử lý kịp thời; đồng thời các doanh nghiệp cũng được hướng dẫn, hỗ trợ khắc phục các tồn tại, thiếu sót trong quá trình thực hiện pháp luật.

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Kết quả đạt được**

Nhìn chung, trong giai đoạn 2021–2025, công tác phát triển quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Hệ thống quản lý nhà nước về quan hệ lao động từng bước được hoàn thiện; ý thức chấp hành pháp luật lao động và nhận thức của các bên trong quan hệ lao động được cải thiện rõ rệt; nhiều cơ chế đối thoại, thương lượng được hình thành và phát huy hiệu quả.

<sup>3</sup> Kết quả hòa giải: có 192 vụ tranh chấp lao động được hoà giải thành trên tổng số 426 vụ tranh chấp lao động, chiếm 45%.

<sup>4</sup> Trong giai đoạn 2021-2025 trên địa bàn Thành phố xảy ra 06 cuộc đình công, ngừng việc tập thể.

Về cơ bản, các nhiệm vụ, mục tiêu của Đề án giai đoạn 2021-2025 đã được tổ chức triển khai đồng bộ, nghiêm túc và đạt được những kết quả tích cực, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới, cụ thể:

- Việc xây dựng, củng cố và vận hành các thiết chế quan hệ lao động được triển khai phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019, Luật Công đoàn, các văn bản pháp luật có liên quan và các tiêu chuẩn, cam kết quốc tế; cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể, hòa giải, trọng tài lao động ngày càng đi vào nề nếp.

- Các nhiệm vụ đặt ra tại Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư và Kế hoạch triển khai ban hành kèm theo Quyết định số 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ được các cấp, các ngành nghiêm túc quán triệt, triển khai; trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền đối với công tác xây dựng quan hệ lao động được nâng lên rõ rệt.

- Chức năng đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động từng bước được phân công, tổ chức thực hiện; các cơ chế tiếp nhận, phối hợp và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động ngày càng rõ ràng, góp phần nâng cao hiệu quả phòng ngừa và xử lý tranh chấp.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được chú trọng; kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của đội ngũ cán bộ từng bước được nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Việc hướng dẫn và hỗ trợ đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể được triển khai kịp thời, đúng quy định; nhiều thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho người lao động, góp phần cải thiện điều kiện làm việc và thu nhập; vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động ngày càng được phát huy.

- Hội đồng trọng tài lao động Thành phố được kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động; đội ngũ trọng tài viên lao động từng bước được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp lao động.

- Đội ngũ hòa giải viên lao động được kịp thời củng cố, kiện toàn, đặc biệt sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ được triển khai đồng bộ, nâng cao hiệu quả hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động, đình công.

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở tiếp tục được quan tâm, triển khai đồng bộ; số lượng công đoàn cơ sở và đoàn viên công đoàn tăng qua các năm, góp phần củng cố vai trò của tổ chức công đoàn trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Các doanh nghiệp quan tâm thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động như: ký kết hợp đồng lao động, đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, xây dựng thang lương, bảng lương, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, mở các lớp huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người quản lý, người làm công tác an toàn lao động, thực hiện đúng các chính sách quy định riêng đối với lao động nữ.

- Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực thi pháp luật lao động được duy trì thường xuyên. Qua đó, đã kịp thời tuyên truyền, nhắc nhở và hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động.

## **2. Tồn tại, hạn chế**

Bên cạnh kết quả đạt được, thực tiễn triển khai Đề án cho thấy còn tồn tại những hạn chế cần được nhận diện đầy đủ để có giải pháp xử lý căn cơ trong giai đoạn tới, cụ thể:

- Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động vẫn còn thiên về xử lý tình huống phát sinh, chưa chuyển mạnh sang phương thức phòng ngừa, hỗ trợ từ sớm, từ cơ sở.

- Hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể tại một số doanh nghiệp còn mang tính hình thức, chưa thực sự trở thành cơ chế giải quyết mâu thuẫn hiệu quả.

- Tỷ lệ thành lập tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp còn thấp; vai trò đại diện của tổ chức công đoàn tại một số doanh nghiệp, nhất là khu vực ngoài Nhà nước, chưa phát huy đầy đủ; năng lực cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế.

- Tình trạng vi phạm pháp luật lao động, đặc biệt là nợ đọng bảo hiểm xã hội, vi phạm quy định về tiền lương, thời giờ làm việc vẫn còn xảy ra.

- Thiết chế hòa giải, trọng tài lao động chưa phát huy đầy đủ hiệu quả; năng lực, trình độ, kinh nghiệm của đội ngũ cán bộ làm công tác quan hệ lao động ở cấp cơ sở còn hạn chế, tỷ lệ hòa giải thành còn thấp so với yêu cầu.

- Trình độ tay nghề, ý thức chấp hành pháp luật, tác phong công nghiệp của một bộ phận công nhân lao động, nhất là trong doanh nghiệp nhỏ và vừa còn hạn chế.

## **3. Nguyên nhân**

### *3.1. Nguyên nhân của những kết quả đạt được*

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới đã được các cấp, các ngành Thành phố quan tâm chỉ đạo sát sao.

- Nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ đã được nâng lên trong những năm gần đây.

- Có sự phối hợp chặt chẽ, kịp thời và đồng bộ giữa các cơ quan liên quan của Thành phố.

- Ý thức tuân thủ pháp luật của đại đa số người lao động và người sử dụng lao động ngày càng được nâng cao.

- Đã có sự thay đổi về nhận thức và cách tiếp cận trong hỗ trợ quan hệ lao động từ thụ động sang chủ động tiếp cận để sớm phát hiện vấn đề có nguy cơ chuyển thành tranh chấp để hỗ trợ kịp thời tại doanh nghiệp.

- Thành phố đã kịp thời kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động nhằm đáp ứng các nhiệm vụ đặt ra trong việc giải quyết các tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

### *3.2. Nguyên nhân của những hạn chế*

#### 3.2.1. Nguyên nhân khách quan

- Biến động của thị trường lao động, tác động của hội nhập quốc tế và chuyển đổi mô hình việc làm làm phát sinh nhiều vấn đề mới mà hệ thống chính sách chưa theo kịp.

- Một số quy định pháp luật về quan hệ lao động còn thiếu đồng bộ, chưa bao quát hết các loại hình quan hệ lao động mới.

- Tình hình kinh tế - xã hội có nhiều biến động, đặc biệt là tác động của đại dịch Covid-19, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và việc làm của người lao động.

#### 3.2.2. Nguyên nhân chủ quan

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo tại một số địa phương, đơn vị chưa thực sự quyết liệt, thiếu chiều sâu.

- Sự phối hợp giữa các cơ quan trong quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động chưa chặt chẽ.

- Nguồn lực dành cho công tác này còn hạn chế, nhất là ở cấp cơ sở.

- Nhận thức của một bộ phận người sử dụng lao động trong việc chấp hành pháp luật về lao động còn hạn chế, chưa quan tâm đúng mức đến việc nâng cao chế độ, quyền lợi, đời sống tinh thần của người lao động tại doanh nghiệp.

## **Phần III**

### **MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2026-2030**

#### **I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

##### **1. Quan điểm**

- Phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn 2026–2030 phải được xác định

là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong quản lý nhà nước về lao động của Thành phố, gắn chặt với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững và bảo đảm an ninh, trật tự.

- Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là điều kiện tiên quyết để thực hiện hiệu quả các chủ trương lớn của Đảng về hội nhập quốc tế, đổi mới thể chế, phát triển kinh tế và nâng cao năng suất, chất lượng, sức cạnh tranh của nền kinh tế Thủ đô; bảo đảm hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động.

- Quản lý nhà nước về quan hệ lao động phải chuyển mạnh từ bị động xử lý sang chủ động phòng ngừa, lấy đối thoại, thương lượng tập thể làm nền tảng; coi trọng vai trò của hòa giải, hỗ trợ từ sớm, từ cơ sở; hạn chế tối đa tranh chấp lao động tập thể, đình công, nhất là các vụ việc phức tạp, kéo dài, ảnh hưởng đến an ninh trật tự và môi trường đầu tư.

- Bảo đảm sự phù hợp giữa khuôn khổ pháp luật quốc gia và các cam kết lao động quốc tế, nhất là trong bối cảnh thực thi các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; đồng thời bảo đảm tính đặc thù của Thủ đô là địa bàn tập trung nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu công nghệ cao và lực lượng lao động đông, đa dạng, biến động nhanh.

- Gắn đổi mới quản lý quan hệ lao động với tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và cơ chế phối hợp giữa các cấp, các ngành; phát huy vai trò chủ động của cấp Thành phố trong xây dựng thể chế, cơ chế, chính sách và vai trò trực tiếp của cấp cơ sở trong nắm tình hình, xử lý các vấn đề trong quan hệ lao động phát sinh.

- Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý quan hệ lao động, từng bước hình thành hệ thống dữ liệu thống nhất, đồng bộ về doanh nghiệp, người lao động, hòa giải viên, trọng tài viên và các vụ việc tranh chấp lao động; phục vụ hiệu quả công tác chỉ đạo, điều hành, dự báo và hoạch định chính sách của Thành phố.

## **2. Mục tiêu của Đề án**

### *2.1. Mục tiêu tổng quát*

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ theo hướng hiện đại, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; giảm thiểu tranh chấp lao động, nâng cao chất lượng đối thoại và thương lượng tập thể, góp phần tạo môi trường đầu tư, kinh doanh ổn định, nâng cao năng lực cạnh tranh của Thủ đô.

### *2.2. Mục tiêu cụ thể*

- 100% cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động các cấp trên địa bàn Thành phố được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu quản lý trong giai đoạn mới.

- 100% tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi có yêu cầu được hướng dẫn đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật; được hỗ trợ tổ chức đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Thường xuyên củng cố, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động Thành phố, đội ngũ hòa giải viên lao động tại các xã, phường; bảo đảm 100% trọng tài viên lao động, hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ về hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động trong tình hình mới.

- Phần đầu ít nhất 85% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực hiện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; 100% thỏa ước lao động tập thể được ký kết có ít nhất một số điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

- Phần đầu 100% vụ việc tranh chấp lao động được cập nhật, theo dõi và quản lý trên phần mềm hoặc hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử về quan hệ lao động, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và dự báo của các cấp chính quyền Thành phố.

- 100% cán bộ, công chức làm công tác quan hệ lao động đáp ứng khung năng lực số cơ bản; tối thiểu 50% cán bộ chuyên trách được đào tạo về quản trị dữ liệu.

- Tỷ lệ các vụ việc đình công, ngừng việc tập thể được kiểm soát, không gia tăng so với giai đoạn 2021–2025, từng bước giảm các vụ việc phức tạp, kéo dài, ảnh hưởng đến an ninh trật tự.

- Phần đầu hằng năm thành lập mới ít nhất 200 công đoàn cơ sở, phát triển mới ít nhất 40.000 đoàn viên công đoàn, góp phần củng cố hệ thống đại diện người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố.

- Đảm bảo 100% doanh nghiệp tư nhân lớn tham gia chuỗi giá trị toàn cầu trên địa bàn được hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, đạt chuẩn quốc tế.

- 100% thủ tục hành chính liên quan đến doanh nghiệp và lao động được thực hiện trực tuyến toàn trình, thông suốt, không phụ thuộc vào địa giới hành chính.

- 100% người lao động trên địa bàn Thành phố được cung cấp thông tin thị trường lao động, bao gồm các yêu cầu về kỹ năng, tiêu chuẩn lao động, mức thu nhập để người lao động có sự chuẩn bị tốt nhất; nắm bắt xu hướng phát triển thị trường lao động quốc tế, đặc biệt là các ngành nghề mới, công nghệ mới để có kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

- Đến năm 2030, tỷ lệ người lao động có trình độ Trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên đạt 50%.

- Phần đầu mỗi năm trung bình giải quyết việc làm mới cho 180.000 lao động.

- Phần đầu đến năm 2030, tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

đạt 60% trên lực lượng lao động trong độ tuổi; Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đạt 10% trên lực lượng lao động trong độ tuổi; Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt 50% trên lực lượng lao động trong độ tuổi.

## **II. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG CỦA ĐỀ ÁN**

### **1. Phạm vi**

Quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động, đình công tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu chế xuất hoạt động trên địa bàn thành phố Hà Nội.

### **2. Đối tượng áp dụng**

- Người lao động, các cấp công đoàn và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội.
- Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp thành phố, cấp xã.
- Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động Thành phố.
- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện nội dung Đề án.

## **III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2026 - 2030**

### **1. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp về thể chế, chính sách**

- Tiếp tục tham mưu, tổ chức thực hiện hiệu quả các Chỉ thị, Nghị quyết của Bộ Chính trị, Quốc hội, các Quyết định, Chương trình của Thủ tướng Chính phủ; các Chỉ thị, Nghị quyết, Chương trình, Kế hoạch công tác của Thành ủy, HĐND, UBND Thành phố và các chính sách, pháp luật có liên quan đến quan hệ lao động, cụ thể:

+ Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

+ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

+ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

+ Kế hoạch số 131/KH-UBND ngày 22/6/2020 của UBND thành phố Hà Nội về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về

tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

- Rà soát, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về quan hệ lao động bảo đảm đồng bộ, thống nhất, phù hợp với pháp luật hiện hành và các cam kết quốc tế.

- Nghiên cứu, đề xuất các cơ chế đặc thù của Thành phố trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, nhất là tại khu công nghiệp, doanh nghiệp có đông lao động.

- Hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích học nghề, thu hút lao động tay nghề cao và chuyên gia; thúc đẩy mô hình đào tạo gắn với doanh nghiệp; khuyến khích doanh nghiệp tham gia thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp, quỹ đào tạo nhân lực; đẩy mạnh đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động, nhất là trong các lĩnh vực công nghệ cao và ngành kinh tế mũi nhọn.

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, sự phối hợp giữa các Sở, ngành, đoàn thể về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; xác định đây là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài, gắn với phát triển kinh tế xã hội và bảo đảm an ninh trật tự trên địa bàn:

- + Lòng ghép các chỉ tiêu, nhiệm vụ về quan hệ lao động trong xây dựng Chương trình, Kế hoạch công tác năm của cấp ủy, chính quyền các cấp, các sở, ngành, đoàn thể.

- + Tăng cường công tác phối hợp liên ngành giữa các Sở, ngành, đoàn thể, địa phương trong công tác xây dựng, phát triển quan hệ lao động đặc biệt trong việc hỗ trợ, giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công trên địa bàn.

- + Người đứng đầu các Sở, ngành, UBND xã, phường chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chính sách, chương trình, kế hoạch, mục tiêu, chỉ tiêu về phát triển quan hệ lao động thuộc lĩnh vực, phạm vi Sở, ngành, địa phương quản lý.

## **2. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong tình hình mới**

- Nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về lao động, tập trung xây dựng văn hoá tuân thủ pháp luật; bảo đảm pháp luật về lao động được thực hiện công bằng, nghiêm minh, hiệu lực và hiệu quả theo tinh thần của Nghị quyết 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

- Bám sát định hướng, chỉ đạo của Bộ Nội vụ chú trọng triển khai các điều ước, thỏa thuận quốc tế trong lĩnh vực lao động gắn với bảo đảm mục tiêu nâng cao chất lượng sống và điều kiện làm việc của người lao động, tập trung vào các thị trường có thu nhập cao, tiêu chuẩn lao động cao, tiên tiến.

- Đổi mới phương thức hỗ trợ quan hệ lao động theo hướng chủ động, phòng ngừa, kịp thời phát hiện các mâu thuẫn, nguy cơ tranh chấp tại doanh nghiệp để hỗ trợ tháo gỡ thông qua đối thoại, thương lượng; hạn chế tối đa việc can thiệp hành chính khi tranh chấp, đình công đã xảy ra.

- Nâng cao hiệu quả thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tập trung nguồn lực, tạo chuyển biến rõ nét trong đối thoại, thương lượng tập thể, nhất là các nội dung về tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc.

- Thiết lập cơ chế hướng dẫn, hỗ trợ thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; nắm bắt, cập nhật tình hình hoạt động, bảo đảm các tổ chức này được thành lập và hoạt động lành mạnh, đúng tôn chỉ, mục đích theo quy định của pháp luật, giữ vững ổn định chính trị xã hội.

- Củng cố, kiện toàn lực lượng cán bộ thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong tình hình mới:

+ Rà soát, đánh giá và kiện toàn đội ngũ cán bộ thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Thành phố; từng bước bố trí cán bộ có chuyên môn phù hợp, tăng cường tính chuyên trách, bảo đảm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

+ Thường xuyên rà soát, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên, trọng tài viên lao động phù hợp với chủ trương sắp xếp, tinh gọn bộ máy, gắn với cơ sở; ưu tiên bố trí tại các địa bàn có khu công nghiệp, nhiều doanh nghiệp.

+ Nâng cao hiệu quả hoạt động của hòa giải viên, trọng tài viên lao động thông qua việc tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể, hỗ trợ xử lý đình công không đúng trình tự, đồng thời phòng ngừa tranh chấp phát sinh.

+ Thiết lập đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cấp Thành phố, xã, phường và phân công nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động giữa Sở Nội vụ với Ủy ban nhân dân xã, phường bảo đảm sự kết nối, vận hành giữa đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động với các thiết chế hòa giải, trọng tài nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giải quyết tranh chấp theo nguyên tắc của quan hệ lao động, giảm thiểu các biện pháp can thiệp hành chính.

+ Chủ động phối hợp bảo đảm an ninh, trật tự, an toàn xã hội trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; kịp thời ngăn chặn, xử lý nghiêm các hành vi lợi dụng, kích động, gây rối.

- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho chính quyền cấp xã trong việc giải quyết thủ tục hành chính về lao động, quan hệ lao động; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý lao động Thủ đô “chuyên nghiệp, kỷ cương, năng động, sáng tạo”, có đủ năng lực làm việc trong môi trường hội nhập kinh tế quốc tế.

- Tiếp tục nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc tổ chức thực hiện đồng bộ các chính sách về việc làm, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp, gắn quản lý quan hệ lao động với phát triển thị trường lao động bền vững.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về quan hệ lao động, trọng tâm là pháp luật lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động, nhất là tại các khu, cụm công nghiệp và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động; đổi mới phương thức thanh tra, kiểm tra theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, kết hợp thanh tra định kỳ, chuyên đề và đột xuất đối với các lĩnh vực, doanh nghiệp tiềm ẩn nguy cơ tranh chấp lao động, đình công; giải quyết kịp thời khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về quan hệ lao động.

### **3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động**

- Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn theo hướng sát cơ sở, phù hợp từng khu vực, từng loại hình doanh nghiệp; tập trung vào công đoàn cơ sở khu vực ngoài Nhà nước, doanh nghiệp có đông công nhân, doanh nghiệp có quan hệ lao động tiềm ẩn yếu tố phức tạp.

- Đổi mới phương thức tuyên truyền, vận động, tập hợp đoàn viên; giúp người lao động nhận thức đầy đủ quyền, lợi ích khi tham gia Công đoàn; nâng cao chất lượng công tác kết nạp đoàn viên theo hướng linh hoạt, thân thiện, đơn giản hóa thủ tục.

- Đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, ưu tiên các doanh nghiệp có đông công nhân, doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước, nơi tiềm ẩn nguy cơ tranh chấp lao động.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước, có bản lĩnh, năng lực, kỹ năng tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể, am hiểu pháp luật lao động và an toàn, vệ sinh lao động.

- Xây dựng, triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo vị trí việc làm. Tăng cường giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động theo quy định; tiếp tục chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên, người lao động, nhất là người lao động có hoàn cảnh khó khăn.

### **4. Tăng cường chuyển đổi số, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo trong phát triển quan hệ lao động**

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong lĩnh vực quan hệ lao động theo Nghị quyết số 57/NQ-TW của Bộ Chính trị; xây dựng hệ

thống cơ sở dữ liệu và bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động tại doanh nghiệp ngay sau khi có hướng dẫn của Bộ Nội vụ; bảo đảm kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan liên quan phục vụ công tác quản lý, dự báo và hoạch định chính sách.

- Ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo trong quản lý về chính sách lao động; kết nối kênh phản ánh của người lao động, doanh nghiệp trên môi trường số và công khai tiến độ xử lý, kết quả giải quyết để kịp thời điều chỉnh, khắc phục ngay từ đầu, từ xa, từ sớm để giảm thiểu tranh chấp phức tạp về lao động; nghiên cứu cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin giữa các Sở, ban, ngành của Thành phố và cấp xã, phường nhằm bảo đảm thống nhất trong chỉ đạo, kịp thời hỗ trợ cơ sở khi phát sinh vụ việc tranh chấp phức tạp về quan hệ lao động.

- Chú trọng đào tạo "kỹ năng số, kỹ năng sáng tạo" cho người lao động để thích ứng với chuyển đổi số trong quan hệ lao động.

### **5. Tăng cường các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công**

- Tuyên truyền, vận động doanh nghiệp và người lao động thực hiện nghiêm túc đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật về lao động; khuyến khích tổ chức đối thoại nhiều hơn 01 lần/năm để kịp thời chia sẻ thông tin, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, tháo gỡ khó khăn, ổn định sản xuất và việc làm.

- Hỗ trợ các bên tiến hành thương lượng vụ việc và thương lượng tập thể bảo đảm thực chất, hiệu quả; tránh hình thức; khuyến khích thương lượng nhiều vòng, thương lượng các nội dung dễ đạt được trước, tiến tới ký kết thỏa ước lao động tập thể làm căn cứ ổn định quan hệ lao động.

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các văn bản quy định về phân cấp, phân quyền, nhằm phát huy vai trò của chính quyền cơ sở sau sắp xếp, tinh gọn bộ máy trong tiếp nhận, xử lý, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động và đình công trên địa bàn.

- Tăng cường phối hợp giữa các thành viên Tổ công tác giải quyết đình công; chủ động nắm tình hình, nhanh chóng tiếp cận vụ việc, hỗ trợ các bên thương lượng ôn hòa, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động, không làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và trật tự an toàn xã hội.

- Tăng cường quản lý, hướng dẫn, phát huy đúng vai trò, chức năng của các tổ chức đại diện người lao động ở cơ sở trong việc tham gia đối thoại, thương lượng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Chủ động triển khai các biện pháp bảo đảm an ninh, an toàn tại các cuộc tranh chấp lao động tập thể và đình công, không để đối tượng xấu lợi dụng, lôi kéo, kích động, gây rối an ninh trật tự; xử lý nghiêm các đối tượng lợi dụng tranh chấp lao động, đình công để vi phạm pháp luật.

## **6. Đổi mới trong công tác truyền thông, tập huấn**

- Sử dụng hiệu quả các kênh truyền thông, trang thông tin điện tử của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và các nền tảng mạng xã hội để tuyên truyền, định hướng dư luận về quan hệ lao động; tập trung vào các nội dung đối thoại, thương lượng tập thể, chăm lo phúc lợi, điều kiện làm việc của người lao động, việc chấp hành pháp luật lao động, pháp luật công đoàn của người sử dụng lao động; chủ động ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng tiêu cực đến quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Tăng cường tập huấn nâng cao kiến thức cho đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về lao động, lực lượng hòa giải viên, trọng tài viên lao động. Chú trọng cung cấp kiến thức về pháp luật lao động, các quy định liên quan đến cam kết về lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế...

- Tuyên truyền, vận động, nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật lao động của người lao động và người sử dụng lao động trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa.

## **7. Xây dựng văn hóa lao động, phát triển nhà ở xã hội cho công nhân, lao động**

- Quyết liệt triển khai hiệu quả các chương trình, kế hoạch phát triển nhà ở xã hội cho công nhân, góp phần ổn định đời sống, gắn bó lâu dài của người lao động với doanh nghiệp và Thành phố.

- Khuyến khích doanh nghiệp tham gia phát triển nhà ở cho người lao động, tạo điều kiện để công nhân, người lao động tiếp cận các dự án nhà ở xã hội với giá phù hợp.

- Xây dựng giá trị văn hóa doanh nghiệp Hà Nội thời kỳ mới: "Văn hiến - Bản sắc - Sáng tạo - Hội nhập"; chú trọng văn hóa ứng xử của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

## **Phần IV**

### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **I. KINH PHÍ THỰC HIỆN**

Kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án được bố trí trong dự toán ngân sách Nhà nước của các cơ quan, đơn vị theo phân cấp ngân sách nhà nước hiện hành. Hàng năm, trên cơ sở nhiệm vụ được giao tại Đề án, các đơn vị căn cứ định mức, chế độ chi tiêu tài chính hiện hành; xây dựng dự toán kinh phí triển khai theo đúng quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn thực hiện; gửi Sở Nội vụ tổng hợp, đồng gửi Sở Tài chính để tham mưu, báo cáo UBND Thành phố theo quy định.

## **II. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ (có Phụ lục chi tiết kèm theo)**

### **1. Sở Nội vụ**

Là cơ quan thường trực, tham mưu UBND Thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án, có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, tổ chức liên quan và UBND các xã, phường thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Chủ trì tham mưu UBND Thành phố ban hành các chương trình, kế hoạch, cơ chế, chính sách nhằm triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án; hướng dẫn các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng kế hoạch triển khai phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Theo dõi, tổng hợp tình hình quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố; chủ động nắm bắt diễn biến quan hệ lao động tại các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có đông lao động, các khu công nghiệp, khu chế xuất và khu công nghệ cao.

- Chủ trì xây dựng và tổ chức triển khai các chương trình, hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, bao gồm: nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động; tăng cường hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

- Phối hợp với Liên đoàn Lao động Thành phố, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các cơ quan liên quan triển khai các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Chủ trì hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp; kịp thời phát hiện và xử lý hoặc kiến nghị xử lý các hành vi vi phạm pháp luật lao động theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị được phân công nhiệm vụ tại Đề án hàng năm rà soát, tổng hợp dự toán của các cơ quan, đơn vị gửi Sở Tài chính tham mưu UBND Thành phố trình HĐND Thành phố bố trí kinh phí triển khai thực hiện theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường và các cơ quan, tổ chức có liên quan theo dõi, đôn đốc, đánh giá kết quả triển khai thực hiện Đề án; định kỳ tháng 12 hằng năm tổng hợp kết quả thực hiện, báo cáo UBND Thành phố, Bộ Nội vụ theo quy định, đồng thời đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả triển khai Đề án.

## **2. Sở Tài chính**

- Thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư phát triển các dự án trên địa bàn Thành phố, tạo điều kiện thuận lợi để nhà đầu tư hoàn tất các thủ tục đầu tư dự án.

- Tổ chức đối thoại giữa chính quyền với doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố, nhằm giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp và các nhà đầu tư.

- Cung cấp, chia sẻ thông tin về doanh nghiệp, lao động trong doanh nghiệp cho Sở Nội vụ, các đơn vị liên quan để phối hợp trong công tác giải quyết việc làm, quản lý nhà nước về lao động.

- Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan lồng ghép các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển quan hệ lao động trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội của Thành phố.

- Hàng năm, trên cơ sở đề xuất của Sở Nội vụ và các đơn vị, khả năng cân đối ngân sách, tham mưu UBND Thành phố bố trí kinh phí từ ngân sách cấp Thành phố thực hiện Đề án theo quy định.

- Hướng dẫn các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng dự toán, quản lý, sử dụng và thanh quyết toán kinh phí thực hiện Đề án theo đúng quy định; phối hợp kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí thực hiện Đề án, bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm và đúng mục đích.

## **3. Sở Tư pháp**

- Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan trong việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và các quy định có liên quan đến quan hệ lao động.

- Tham gia góp ý, thẩm định các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách do Thành phố ban hành liên quan đến lĩnh vực lao động và quan hệ lao động.

- Hỗ trợ công tác hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

## **4. Sở Khoa học và Công nghệ**

Phối hợp với các sở, ngành, địa phương tổ chức, hướng dẫn việc kết nối dữ liệu về người lao động, doanh nghiệp; đào tạo, ứng dụng công nghệ thông tin trong triển khai các hoạt động của Đề án.

## **5. Sở Văn hóa và Thể thao**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của Thành phố về quan hệ lao động, nhất là nội dung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các luật có liên quan và các văn bản hướng dẫn thi hành

tới mọi tầng lớp nhân dân, người lao động, người sử dụng lao động để tạo sự đồng thuận trong triển khai thực hiện.

- Chủ trì tham mưu, đề xuất cơ chế, chính sách liên quan đến phát triển đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động gắn với việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 của Bộ Chính trị và Chương trình hành động của Thành ủy Hà Nội về phát triển văn hóa Việt Nam.

## **6. Sở Xây dựng**

Chủ trì, phối hợp với Ủy ban nhân dân các xã, phường, các đơn vị liên quan triển khai các giải pháp phát triển nhà ở xã hội cho công nhân, người lao động trên địa bàn Thành phố.

## **7. Sở Giáo dục và Đào tạo**

- Chủ trì tham mưu, đề xuất cơ chế, chính sách liên quan đào tạo trình độ chuyên môn kỹ thuật cho công nhân lao động gắn với việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị và Chương trình hành động số 05-CTr/TU ngày 12/01/2026 của Thành ủy Hà Nội về phát triển giáo dục và đào tạo.

- Phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ, Bảo hiểm xã hội Thành phố, UBND các xã, phường trong việc xây dựng chương trình và tổ chức các lớp tuyên truyền, phổ biến về chính sách pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội đối với học sinh, sinh viên chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động.

## **8. Công an Thành phố**

- Triển khai các phương án, kế hoạch đảm bảo an ninh trật tự tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu tập trung đông công nhân; phối hợp với các sở, ngành và chính quyền địa phương trong việc nắm tình hình an ninh, trật tự, kịp thời phát hiện và đấu tranh ngăn chặn, xử lý những hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối an ninh, trật tự trong quá trình xảy ra tranh chấp lao động hoặc đình công.

- Chủ động nắm tình hình và phối hợp các cơ quan liên quan triển khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đúng tôn chỉ, mục đích theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp, tham gia đoàn thanh tra, kiểm tra liên ngành Thành phố về việc chấp hành pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn.

## **9. Thanh tra Thành phố**

Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, UBND cấp xã và các đơn vị liên quan trong việc tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội.

## **10. Ban Quản lý các khu công nghệ cao và khu công nghiệp Thành phố**

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, UBND cấp xã và các đơn vị liên quan trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong các khu công nghiệp, khu công nghệ cao.

- Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan trong việc nắm bắt tình hình lao động và quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

- Tăng cường tuyên truyền, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động; thúc đẩy việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng và tổ chức công đoàn trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động; kịp thời xử lý các tình huống phát sinh tranh chấp lao động, đình công trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

## **11. Bảo hiểm xã hội Thành phố**

- Phối hợp các sở, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch, đề ra các giải pháp nhằm khắc phục tình trạng trốn đóng, chậm đóng, nợ đọng bảo hiểm xã hội của các tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, đoàn thể, hội nghề nghiệp tăng cường công tác tuyên truyền, đối thoại, phổ biến các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nhất là quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người tham gia, đảm bảo cho người lao động tiếp cận được đầy đủ thông tin của các chính sách.

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, UBND cấp xã và các đơn vị liên quan trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Thành phố.

## **12. Ủy ban nhân dân các xã, phường**

- Chỉ đạo phòng chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân xã, phường phối hợp triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; bố trí đầy đủ các nguồn lực theo quy định để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án tại địa phương; người đứng đầu chịu trách nhiệm trước UBND Thành phố về kết quả thực hiện.

- Chủ động nắm tình hình và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến đình công.

- Chỉ đạo và tạo điều kiện để hòa giải viên lao động thực hiện tốt nhiệm vụ hòa giải khi phát sinh tranh chấp lao động.

- Chỉ đạo cơ quan, đơn vị chuyên môn, công an địa phương phối hợp với tổ chức công đoàn đảm bảo an ninh trật tự, kịp thời giải quyết các vụ tranh chấp lao động, ngừng việc, đình công xảy ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn quản lý.

- Định kỳ báo cáo tình hình quan hệ lao động và kết quả thực hiện Đề án về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo UBND Thành phố.

### **13. Liên đoàn Lao động Thành phố**

- Chủ trì, phối hợp các cơ quan liên quan triển khai thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể trong doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

- Tập trung phát triển đoàn viên công đoàn và tuyên truyền vận động các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động thành lập tổ chức Công đoàn.

- Hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở tham gia đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động; phối hợp với người sử dụng lao động và các cơ quan chức năng giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

- Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn trong lĩnh vực quan hệ lao động.

### **14. Thành đoàn Hà Nội**

Phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ, Bảo hiểm xã hội Thành phố, UBND các xã, phường trong việc xây dựng chương trình và tổ chức các lớp tuyên truyền, phổ biến về chính sách pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội đối với đoàn viên thanh niên chưa có việc làm, chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động.

### **15. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

- Đề nghị Văn phòng Giới sử dụng lao động - Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Hà Nội, các tổ chức đại diện khác của người sử dụng lao động phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND xã, phường thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án.

- Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp thành viên thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động; xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện và ổn định. Khuyến khích doanh nghiệp tổ chức đối thoại

tại nơi làm việc, tham gia có hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

### **16. Chế độ phối hợp và báo cáo**

- Các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường và các đơn vị liên quan căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao tại Đề án, chủ động chỉ đạo, triển khai thực hiện các nội dung của Đề án; tăng cường phối hợp trong quá trình thực hiện.

- Định kỳ hằng năm (trước ngày 15/12) hoặc khi có yêu cầu, các cơ quan, đơn vị báo cáo kết quả thực hiện Đề án về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo UBND Thành phố, Bộ Nội vụ.

- Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường và các cơ quan liên quan có văn bản gửi Sở Nội vụ tổng hợp, báo cáo UBND Thành phố chỉ đạo, giải quyết theo thẩm quyền./.

**Phụ lục 1****CHỈ TIÊU THỰC HIỆN CỦA ĐỀ ÁN**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2026 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội)

<b>STT</b>	<b>Chỉ tiêu thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Cơ quan chủ trì</b>	<b>Cơ quan phối hợp</b>
<b>1</b>	<b>Phần đầu mỗi năm trung bình giải quyết việc làm mới cho 180.000 lao động.</b>	Hàng năm	Sở Nội vụ	UBND các xã, phường
<b>2</b>	100% doanh nghiệp tư nhân lớn tham gia chuỗi giá trị toàn cầu trên địa bàn được hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, đạt chuẩn quốc tế.	Hàng năm	Sở Nội vụ	Liên đoàn Lao động; Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường
<b>3</b>	100% thủ tục hành chính liên quan đến doanh nghiệp và lao động được thực hiện trực tuyến toàn trình, thông suốt, không phụ thuộc vào địa giới hành chính.	Hàng năm	Sở Nội vụ	Sở Khoa học và Công nghệ; Trung tâm phục vụ hành chính công; UBND các xã, phường
<b>4</b>	- Phần đầu ít nhất 85% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực hiện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền. - 100% thỏa ước lao động tập thể được ký kết có ít nhất một số điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.	Hàng năm	Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động Thành phố	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường

5	100% tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi có yêu cầu được hướng dẫn đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật; được hỗ trợ tổ chức đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.	Hằng năm	Sở Nội vụ	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường và các đơn vị liên quan
6	Thành lập mới ít nhất 200 công đoàn cơ sở, phát triển mới ít nhất 40.000 đoàn viên công đoàn.	Hằng năm	Liên đoàn Lao động Thành phố	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường
7	Tỷ lệ người lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên đạt 50%.	Đến năm 2030	Sở Giáo dục và Đào tạo	Sở Nội vụ, UBND các xã, phường
8	Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đạt 60% trên lực lượng lao động trong độ tuổi; Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đạt 10% trên lực lượng lao động trong độ tuổi; Tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt 50% trên lực lượng lao động trong độ tuổi.	Đến năm 2030	BHXH Thành phố	Sở Nội vụ, Sở Tài chính, UBND các xã, phường và các cơ quan liên quan

**Phụ lục 2****PHÂN CÔNG TRIỂN KHAI NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM CỦA ĐỀ ÁN**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2026 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội)

<b>STT</b>	<b>Nhiệm vụ/Chỉ tiêu</b>	<b>Cơ quan chủ trì</b>	<b>Cơ quan phối hợp</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Sản phẩm</b>
1	Căn cứ quy định của pháp luật và tình hình thực tiễn của Thành phố đề rà soát chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp Thành phố và cấp xã.	Sở Nội vụ	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường	Theo chỉ đạo của Thành phố và yêu cầu nhiệm vụ thực tế	Quyết định về chức năng nhiệm vụ, vị trí việc làm.
2	Bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, hỗ trợ về quan hệ lao động				
2.1	Xây dựng cẩm nang quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố và các cơ quan, đơn vị có liên quan	Quý III năm 2027	Tài liệu hướng dẫn
2.2	Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động; 100% trọng tài viên; 100% hòa giải viên lao động về kiến thức pháp luật, kỹ năng nghiệp vụ quan hệ lao động, hòa giải tranh chấp lao động và đình công	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường và các cơ quan liên quan	Quý II hằng năm	Lớp tập huấn
3	Tuyên truyền, phổ biến pháp luật				

3.1	Xây dựng chương trình và tổ chức các lớp tuyên truyền, phổ biến về chính sách pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.	Sở Nội vụ; LĐLĐ Thành phố; Ban Quản lý các KCNC và KCN; BHXH Thành phố; Liên minh các HTX; UBND các xã, phường.	Văn phòng Giới sử dụng lao động; các Hiệp hội doanh nghiệp và các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có liên quan	Quý III hằng năm	Các lớp tập huấn, đối thoại
3.2	Xây dựng chương trình và tổ chức các lớp tuyên truyền, phổ biến về chính sách pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội đối với đoàn viên thanh niên chưa có việc làm, chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động	Sở Nội vụ; BHXH Thành phố; UBND các xã, phường	Thành đoàn Hà Nội; Sở Giáo dục và Đào tạo; các Trường đại học, cao đẳng, trung cấp	Quý II hằng năm	Các lớp tuyên truyền, đối thoại
3.3	- Tổ chức tuyên truyền trên các phương tiện thông tin, truyền thông đại chúng; - Xây dựng các phóng sự chuyên đề, Video Clip... tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội.	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; BHXH Thành phố; Liên minh các HTX Thành phố; UBND các xã, phường.	Quý I, hằng năm	Phóng sự, Video Clip, tọa đàm ...
4	Quản lý, hỗ trợ quá trình thành lập của các tổ chức người lao động tại doanh nghiệp				
4.1	Xây dựng quy trình về quản lý thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp	Sở Nội vụ	Công an Thành phố; LĐLĐ Thành phố; Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường.	Sau khi có Nghị định của Chính phủ	Quy trình quản lý thành lập, hoạt động
4.2	Lập hồ sơ thông tin dữ liệu tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ trong quan hệ lao động.	Sở Nội vụ	Ban Quản lý các KCNC và KCN	Hàng năm (sau khi có Nghị định	Hồ sơ tổ chức đại

			Thành phố; UBND các xã, phường.	của Chính phủ)	diện người lao động
5	Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn				
5.1	Xây dựng kế hoạch, chương trình tổ chức triển khai thực hiện tuyên truyền, vận động, phát triển đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp.	LĐLĐ Thành phố	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; Công đoàn cơ sở; Đơn vị, doanh nghiệp	Quý I hằng năm	Kế hoạch, chương trình
5.2	Thành lập mới ít nhất 200 tổ chức công đoàn cơ sở, phát triển mới ít nhất 40.000 đoàn viên công đoàn, góp phần củng cố hệ thống đại diện người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố.	LĐLĐ Thành phố	Đơn vị, Doanh nghiệp	Hằng năm	Quyết định của LĐLĐ Thành phố
5.3	Tổ chức đào tạo cho cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng.	LĐLĐ Thành phố	Công đoàn cơ sở	Hằng năm	Lớp đào tạo
5.4	Tổ chức các hoạt động hỗ trợ, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động	LĐLĐ Thành phố	Văn phòng Giới sử dụng lao động; Liên minh các HTX; các Hiệp hội doanh nghiệp	Thực hiện thường xuyên theo tháng	
5.5	Tổ chức Hội nghị đối thoại giữa chính quyền với người lao động, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố, nhằm giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc về các chính sách đối với người lao động và doanh nghiệp	LĐLĐ Thành phố	Các sở, ban, ngành Thành phố; doanh nghiệp; người lao động	Hội nghị	Hằng năm
6	Hỗ trợ đối thoại, thương lượng tập thể				

6.1	Xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang về đối thoại, thương lượng cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố	Quý I năm 2027	Tài liệu hướng dẫn
6.2	Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng.	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; Văn phòng Giới sử dụng lao động; Liên minh các HTX; các Hiệp hội doanh nghiệp	Theo thực tế phát sinh	
6.3	Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động, tranh chấp lao động phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành, dự báo của các cấp chính quyền	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường; Doanh nghiệp; các cơ quan, đơn vị có liên quan	Theo chỉ đạo của Bộ Nội vụ	Cơ sở dữ liệu, hồ sơ quan hệ lao động
7	Nâng cao hiệu lực, hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động				
7.1	Rà soát nhu cầu tuyển chọn bổ nhiệm hòa giải viên lao động	Sở Nội vụ	UBND các xã, phường	Tháng 4, hằng năm	Kế hoạch của UBND Thành phố
7.2	Kiểm toàn lực lượng hòa giải viên lao động cấp Thành phố và 126/126 xã, phường.	Sở Nội vụ	Ban Quản lý các KCNC và KCN Thành phố; UBND các xã, phường	Quý II, hằng năm	Quyết định của UBND Thành phố

7.3	Kiện toàn Hội đồng trọng tài lao động Thành phố.	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; Hội Luật gia Thành phố; Ban Quản lý các KCN và KCN Thành phố; Liên minh HTX Thành phố; Liên đoàn thương mại và công nghiệp Việt Nam;	Quý II/2026	Quyết định của UBND Thành phố
7.4	Rà soát, điều chỉnh Quy chế quản lý hòa giải viên lao động; Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động Thành phố.	Sở Nội vụ	LĐLĐ Thành phố; Ban Quản lý các KCN và KCN Thành phố; Văn phòng Giới sử dụng lao động; Liên minh hợp tác xã Thành phố; UBND các xã, phường	Theo thực tế phát sinh	Quy chế
7.5	Xây dựng Quy chế phối hợp của Tổ công tác liên ngành cấp xã trong giải quyết đình công và hỗ trợ ổn định quan hệ lao động sau đình công.	UBND các xã, phường	Sở Nội vụ; LĐLĐ Thành phố	Theo thực tế phát sinh	Quy chế hoạt động
8	Xây dựng, triển khai Kế hoạch phát triển thị trường lao động hằng năm và giai đoạn 2026-2030	Sở Nội vụ	UBND các xã, phường	Hàng năm	Kế hoạch
9	Xây dựng, triển khai Kế hoạch thực hiện các chỉ tiêu về số người tham gia BHXH, BHYT hằng năm và giai đoạn 2026-2030.	BHXH Thành phố	Sở Nội vụ, UBND các xã, phường	Hàng năm	Kế hoạch