SAO Y; VĂN PHÒNG, ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG; 09/10/2026; 11:11:24 +07:00

ỦY BAN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Số: 4013 /QĐ-UBND	*Hải Phòng, ngày 28 tháng 9 năm 2026*

QUYẾT ĐỊNH
Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16/6/2025;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 27/11/2024;

Căn cứ Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 10/11/2022; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 27/6/2025;

Căn cứ 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;

Căn cứ Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới;

Căn cứ Quyết định số 1764/QĐ-TTg ngày 10/9/2026 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch 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, giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo;

Căn cứ Thông tri số 38-TT/TU ngày 06/12/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư;

Căn cứ ý kiến của Ban Thường vụ Thành ủy tại Thông báo số 548-TB/TU, ngày 27/8/2026 về chủ trương ban hành Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030;

Căn cứ Kế hoạch số 35/KH-UBND ngày 11/02/2020 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc triển khai thực hiện Thông tri số 38-TT/TU ngày 06/12/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 694/TTr - SNV ngày 21/9/2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030.

Điều 2. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị liên quan và Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu tổ chức triển khai thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030; định kỳ rà soát, điều chỉnh, cập nhật nội dung Đề án bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu phát triển của thành phố.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Thủ trưởng các sở, ban, ngành thành phố; Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu; Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- TTTU, TT HĐND TP;
- CT, các PCT UBND TP;
- Các sở, ban, ngành TP;
- UBND xã, phường, đặc khu;
- Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - CN Duyên hải Bắc Bộ;
- Hiệp hội doanh nghiệp thành phố;
- Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố;
Hiệp hội doanh nghiệp trẻ thành phố;
- Các PCVP UBND TP;
- Các Phòng: NVKTGS, VX;
- Cổng TTĐT TP;
- Lưu: VT, N.T.Thủy.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Đỗ Thành Trung

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030

(Kèm theo Quyết định số 4013 /QĐ-UBND ngày 28 / 9 /2026 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng)

Phần 1.
SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và tổ chức mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, thành phố Hải Phòng có không gian phát triển mới, diện tích tự nhiên 3.194,72 km², dân số khoảng 4,6 triệu người, quy mô kinh tế lớn thứ 3 cả nước; giữ vai trò là trung tâm công nghiệp, cảng biển, logistics và dịch vụ của vùng Duyên hải Bắc Bộ. Thành phố hiện có khoảng 40.000 doanh nghiệp đang hoạt động, với khoảng 940.000 lao động trong tổng số khoảng 2,1 triệu lao động trong độ tuổi.

Quá trình phát triển nhanh về số lượng doanh nghiệp, quy mô lao động, hệ thống khu công nghiệp, khu kinh tế và các loại hình sản xuất, kinh doanh đã tạo động lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế - xã hội của thành phố. Đồng thời, quá trình này cũng đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác quản lý nhà nước, hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cho thấy quan hệ lao động trên địa bàn thành phố vẫn còn tiềm ẩn yếu tố phức tạp. Một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật lao động; còn phát sinh tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật. Năng lực đối thoại, thương lượng tập thể ở một bộ phận doanh nghiệp còn hạn chế; thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu trong bối cảnh mới.

Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, cùng với yêu cầu thực hiện các cam kết quốc tế về lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), tiếp tục đặt ra yêu cầu tăng cường vai trò quản lý nhà nước, hoàn thiện thiết chế và nâng cao năng lực của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Giai đoạn 2021-2025, trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, thành phố Hải Phòng và tỉnh Hải Dương đã ban hành, triển khai các đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn. Ngày 08/10/2025, Bộ Nội vụ có Công văn số 9102/BNV-CTL&BHXH đề nghị Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo các sở, ban, ngành khẩn trương nghiên cứu, xây dựng hoặc rà soát, hoàn thiện Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn, bảo đảm phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng bộ với mô hình tổ chức bộ máy mới; phát huy vai trò của các chủ thể trong quan hệ lao động; góp phần duy trì ổn định quan hệ lao động, môi trường đầu tư, kinh doanh và bảo đảm an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

Trong bối cảnh Bộ Chính trị ban hành các nghị quyết quan trọng về phát triển kinh tế tư nhân, phát triển kinh tế nhà nước, hội nhập quốc tế, đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật, đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, yêu cầu đặt ra là phải xây dựng quan hệ lao động ổn định, tiến bộ và bền vững, phù hợp với quá trình phát triển của các khu vực kinh tế, nhất là khu vực doanh nghiệp, hợp tác xã, khu công nghiệp, khu kinh tế.

Đồng thời, Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 14/01/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố về xây dựng và triển khai thực hiện một số mô hình chủ nghĩa xã hội gắn với con người xã hội chủ nghĩa tại thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo đã xác định mục tiêu xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố văn minh, hạnh phúc; phát triển kinh tế nhanh, bền vững gắn với tiến bộ, công bằng xã hội; nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân. Quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ là một trong những điều kiện quan trọng góp phần thực hiện mục tiêu đó.

Phát triển quan hệ lao động không chỉ là yêu cầu về quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, mà còn là nhiệm vụ gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng tác phong công nghiệp, ý thức pháp luật, kỷ luật lao động; nâng cao trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động; bảo đảm hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động. Việc bảo đảm việc làm bền vững, thu nhập ổn định, thực hiện đầy đủ chính sách đối với người lao động, cải thiện điều kiện làm việc, phát triển thiết chế văn hóa, tăng cường đối thoại, thương lượng tập thể và thực hiện dân chủ ở cơ sở là những nội dung cốt lõi trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Vì vậy, việc xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030 là cần thiết, nhằm cụ thể hóa các chủ trương, định hướng lớn của Đảng, Nhà nước và thành phố; bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa chính sách phát triển kinh tế với chính sách lao động, việc

làm và quan hệ lao động; góp phần tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh ổn định, minh bạch, hấp dẫn, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững trong giai đoạn tới.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng

- Nghị quyết số 06-NQ/TW, ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới;

- 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;

- Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam 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.

2. Căn cứ pháp luật của Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;

- Luật Công đoàn số 50/2024/QH15;

- Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15 và Luật số 97/2025/QH15 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở;

- Luật Việc làm số 74/2025/QH15;

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29/11/2023 của Quốc hội về tiếp tục thực hiện một số nghị quyết của Quốc hội khóa XIV và từ đầu nhiệm kỳ khóa XV đến hết Kỳ họp thứ 4 về giám sát chuyên đề, chất vấn;

- Nghị quyết số 226/2025/QH15 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng;

- Nghị quyết số 201/2025/QH15 ngày 29/5/2025 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển nhà ở xã hội;

- Nghị định số 128/2025/NĐ-CP ngày 11/6/2025 của Chính phủ quy định về phân quyền, phân cấp trong quản lý nhà nước lĩnh vực nội vụ;

- Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11/6/2025 của Chính phủ quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 2 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ;

- Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 của Chính phủ quy định về hợp đồng lao động điện tử;

- Nghị định số 100/2024/NĐ-CP ngày 26/7/2024 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Nhà ở về phát triển và quản lý nhà ở xã hội và các nghị định sửa đổi, bổ sung, hướng dẫn thi hành có liên quan;

- Quyết định số 1764/QĐ-TTg ngày 10/9/2026 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch 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, giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo;

- Các văn bản chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ và các cơ quan có thẩm quyền về xây dựng, triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động tại địa phương.

3. Văn bản của thành phố và các văn bản có liên quan

- Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 14/01/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố Hải Phòng về xây dựng và triển khai thực hiện một số mô hình chủ nghĩa xã hội gắn với con người xã hội chủ nghĩa tại thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo;

- Chương trình hành động số 17-CTr/TU ngày 06/3/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố Hải Phòng thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ nhất, nhiệm kỳ 2025-2030;

- Thông tri số 38-TT/TU ngày 06/12/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư;

quan đến yếu tố sức khỏe người lao động.
vụ Thành ủy thực hiện Kết luận số 18-KL/TW ngày 04/4/2026 của Ban Chấp

hành Trung ương Đảng khóa XIV về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, tài chính quốc gia, vay, trả nợ công, đầu tư công trung hạn 5 năm 2026-2030 gắn với thực hiện mục tiêu phấn đấu tăng trưởng hai con số;

- Nghị quyết số 73/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh thành phố 5 năm 2026-2030;

- Kế hoạch số 35/KH-UBND ngày 11/02/2020 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Thông tri số 38-TT/TU ngày 06/12/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy;

- Quyết định số 386/QĐ-UBND ngày 27/01/2022 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về việc phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2021-2025;

- Quyết định số 2639/QĐ-UBND ngày 11/10/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về việc phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Hải Dương năm 2025 và giai đoạn 2026-2030.

III. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CỦA ĐỀ ÁN

1. Mục đích

Đề án nhằm cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; xác định mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm, đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tiễn của thành phố Hải Phòng sau sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Đề án góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người sử dụng lao động, người lao động và các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động; tăng cường đối thoại, thương lượng tập thể, phòng ngừa và giải quyết kịp thời tranh chấp lao động, đình công; xây dựng môi trường lao động ổn định, an toàn, tiến bộ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

2. Yêu cầu

- Đánh giá đầy đủ, khách quan thực trạng quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2021-2025; nhận diện rõ kết quả đạt được, hạn chế, khó khăn, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra trong giai đoạn 2026-2030.

- Bảo đảm Đề án phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng bộ với các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp.

- Xác định rõ mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, lộ trình thực hiện; phân công cụ thể trách nhiệm của các sở, ban, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức có liên quan.

- Xác định rõ mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, lộ trình thực hiện; phân công theo nguyên tắc "6 rõ: rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ thẩm quyền, rõ sản phẩm"; mỗi nhiệm vụ xác định một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính và các cơ quan phối hợp.

- Các nhiệm vụ, giải pháp phải khả thi, có trọng tâm, trọng điểm; bảo đảm phát huy vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người sử dụng lao động và người lao động trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

- Tăng cường cơ chế phối hợp trong quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, hòa giải, trọng tài lao động và xử lý tranh chấp lao động, đình công theo quy định của pháp luật.

IV. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG, PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH

1. Đối tượng áp dụng

- Người lao động, tổ chức công đoàn các cấp và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật;

- Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn thành phố được thành lập theo quy định của pháp luật;

- 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 Đề án.

2. Phạm vi điều chỉnh

Đề án tập trung vào công tác quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; đối thoại tại nơi làm việc; thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; phòng ngừa, tiếp nhận, hòa giải, trọng tài và giải quyết tranh chấp lao động, đình công tại các doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030.

Phần 2.
THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN TỪ NĂM 2021 ĐẾN THÁNG 6 NĂM 2026

I. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI

1. Về phát triển kinh tế - xã hội

Giai đoạn 2021-2025, thành phố Hải Phòng và tỉnh Hải Dương triển khai

thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh tình hình thế giới và khu vực có nhiều biến động phức tạp; quá trình phục hồi sau đại dịch Covid-19, xung đột địa chính trị, biến động chuỗi cung ứng toàn cầu, chính sách thương mại và thuế quan của nhiều quốc gia đã tác động trực tiếp đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và thị trường lao động. Tuy nhiên, với sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt của Trung ương, Thành ủy, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân 02 địa phương cùng sự đồng hành của cộng đồng doanh nghiệp và Nhân dân, các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội cơ bản được thực hiện đạt và vượt kế hoạch đề ra.

Từ ngày 01/7/2025, sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, thành phố Hải Phòng có không gian phát triển mới với diện tích tự nhiên 3.194,72 km², dân số khoảng 4,6 triệu người, quy mô kinh tế đứng thứ ba cả nước, từng bước khẳng định vai trò là trung tâm công nghiệp, cảng biển, logistics, thương mại và dịch vụ của vùng Duyên hải Bắc Bộ và cả nước. Việc mở rộng không gian phát triển đã tạo điều kiện thuận lợi để khai thác hiệu quả các tiềm năng, lợi thế của hai địa phương trước đây, thúc đẩy liên kết vùng, hình thành các cực tăng trưởng mới và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế thành phố.

Tổng sản phẩm trên địa bàn thành phố (GRDP) tiếp tục duy trì ở mức cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng hiện đại, trong đó khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tiếp tục giữ vai trò động lực tăng trưởng. Trung bình giai đoạn 2021-2025, GRDP của thành phố tăng 10,81%/năm; 06 tháng đầu năm 2026, GRDP của thành phố tăng 11,33%, đứng thứ nhất trong 07 thành phố trực thuộc trung ương, đứng thứ 3 cả nước và thứ 2 vùng Đồng bằng sông Hồng, ghi nhận mức tăng trưởng cao nhất trong vòng 05 năm gần đây. Hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, hạ tầng giao thông, cảng biển, logistics, khu công nghiệp, khu kinh tế được quan tâm đầu tư đồng bộ; môi trường đầu tư, kinh doanh tiếp tục được cải thiện; năng lực cạnh tranh cấp tỉnh không ngừng được nâng cao, góp phần thu hút mạnh mẽ các nguồn lực đầu tư trong và ngoài nước.

Song song với phát triển kinh tế, thành phố tiếp tục quan tâm thực hiện đồng bộ các chính sách an sinh xã hội, giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững, phát triển giáo dục, y tế, văn hóa, nhà ở xã hội và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân. Các chương trình phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề, chuyển dịch cơ cấu lao động được triển khai phù hợp với yêu cầu phát triển công nghiệp và dịch vụ, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và khả năng thích ứng của thị trường lao động.

Những kết quả đạt được về phát triển kinh tế - xã hội đã tạo nền tảng quan trọng cho việc mở rộng quy mô thị trường lao động, nâng cao năng lực cạnh

tranh của doanh nghiệp và cải thiện thu nhập, đời sống của người lao động. Đồng thời, quá trình phát triển nhanh của nền kinh tế, sự gia tăng mạnh về số lượng doanh nghiệp và lao động tập trung trong các khu công nghiệp, khu kinh tế cũng đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác quản lý nhà nước về lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tăng cường đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và hoàn thiện các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động phù hợp với bối cảnh phát triển mới của thành phố.

Sự phát triển nhanh của kinh tế thành phố trong thời gian qua là điều kiện thuận lợi để mở rộng việc làm, thu hút lao động và nâng cao đời sống người lao động. Tuy nhiên, quy mô doanh nghiệp và lực lượng lao động tăng nhanh, cơ cấu lao động chuyển dịch mạnh, cùng với sự đa dạng về loại hình doanh nghiệp và quan hệ lao động đã làm gia tăng yêu cầu đối với công tác quản lý nhà nước, phòng ngừa tranh chấp lao động, nâng cao hiệu quả đối thoại và phát triển các thiết chế quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

2. Về đầu tư và phát triển doanh nghiệp

Cùng với tốc độ tăng trưởng kinh tế, môi trường đầu tư, kinh doanh của thành phố Hải Phòng tiếp tục được cải thiện theo hướng công khai, minh bạch, thuận lợi và cạnh tranh, tạo sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, thành phố có không gian phát triển rộng lớn hơn, phát huy hiệu quả các lợi thế về vị trí địa lý, hệ thống cảng biển, kết cấu hạ tầng giao thông, logistics, khu công nghiệp và khu kinh tế, tạo nền tảng thuận lợi để thu hút đầu tư, mở rộng sản xuất, kinh doanh và phát triển doanh nghiệp.

Đến tháng 6 năm 2026, trên địa bàn thành phố có 54.005 doanh nghiệp đang hoạt động với trên 928 nghìn lao động. Cơ cấu doanh nghiệp ngày càng đa dạng, bao gồm doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hợp tác xã và các loại hình sản xuất, kinh doanh khác. Sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp đã góp phần thúc đẩy đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất lao động, mở rộng việc làm và từng bước hình thành thị trường lao động quy mô lớn của thành phố.

Hệ thống khu công nghiệp và khu kinh tế tiếp tục được đầu tư, mở rộng theo định hướng phát triển công nghiệp hiện đại và kinh tế biển. Tính đến hết năm 2025, thành phố đã thành lập 02 khu kinh tế với tổng diện tích khoảng 42.540 ha và 43 khu công nghiệp với tổng diện tích khoảng 12.119,82 ha[1]. Năm

---

[1] Khu vực phía Đông thành phố có 23 KCN với định hướng tập trung phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và logistics gắn với hệ thống cảng biển; khu bực phía Tây có 20 KCN với định hướng phát triển công nghiệp hỗ trợ và công nghiệp chế biến. Đáng chú ý có 17 KCN nằm trong KKT với tổng diện tích 5.933 ha, bao gồm 13 KCN thuộc KKT Đình Vũ – Cát Hải, 04 KCN thuộc KKT

2026, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 288/QĐ-TTg ngày 12/02/2026 thành lập Khu kinh tế chuyên biệt Hải Phòng quy mô 5.300 ha và Quyết định số 431/QĐ-TTg ngày 14/3/2026 phê duyệt Quy hoạch chung Khu kinh tế ven biển phía Nam Hải Phòng đến năm 2050. Đồng thời, thành phố đang triển khai Khu thương mại tự do Hải Phòng (HPFTZ) và xây dựng Đề án thành lập Khu kinh tế phía Bắc Hải Phòng, tạo thêm dư địa phát triển công nghiệp công nghệ cao và thu hút các dự án quy mô lớn trong thời gian tới.

Trong 6 tháng đầu năm 2026, thành phố tiếp tục duy trì kết quả tích cực trong thu hút đầu tư. Tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đạt 3,098 tỷ USD, tăng 1,75 lần so với cùng kỳ năm 2025; lũy kế có 1.060 dự án FDI còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký gần 46 tỷ USD. Thu hút đầu tư trong nước đạt 35.652 tỷ đồng, nâng tổng số lên 397 dự án DDI với tổng vốn đăng ký khoảng 615.299 tỷ đồng. Thành phố đồng thời đẩy mạnh hoạt động xúc tiến đầu tư với 23 đoàn công tác quốc tế, ký kết 08 biên bản ghi nhớ (MOU) với các đối tác Hàn Quốc; trong đó nổi bật là dự án đầu tư 01 tỷ USD của LG Innotek Việt Nam Hải Phòng trong lĩnh vực sản xuất chất nền bán dẫn.

Song song với hoạt động thu hút đầu tư, thành phố tiếp tục mở rộng hạ tầng công nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển trong giai đoạn 2026-2030. Đến tháng 6 năm 2026, thành phố đã thành lập thêm 03 khu công nghiệp (Tiên Lãng 1, Tiên Lãng 2 và An Hòa), khởi công 07 khu công nghiệp với tổng diện tích khoảng 1.850 ha và đang triển khai đầu tư hạ tầng 16 khu công nghiệp với tổng diện tích khoảng 5.043,87 ha, tạo quỹ đất công nghiệp lớn phục vụ thu hút đầu tư và phát triển sản xuất.

Hiện nay, các khu công nghiệp và khu kinh tế của thành phố thu hút 372.854 lao động, trong đó có 362.528 lao động Việt Nam và 10.326 lao động nước ngoài; thu nhập bình quân đạt 12,69 triệu đồng/người/tháng. Quy mô lao động tập trung ngày càng lớn, cùng với sự đa dạng về loại hình doanh nghiệp và phương thức quản trị, đã làm cho quan hệ lao động trên địa bàn thành phố trở nên phong phú và phức tạp hơn, đặc biệt trong các nội dung về tuyển dụng, sử dụng lao động, tiền lương, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

Sự phát triển nhanh của khu vực doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu kinh tế, đã tạo thêm nhiều việc làm, nâng cao thu nhập và cải thiện điều kiện làm việc của người lao động. Tuy nhiên, tốc độ gia tăng nhanh về số lượng doanh nghiệp và quy mô lao động cũng đặt ra yêu cầu cao hơn đối với công tác quản lý nhà

---

phía Nam Hải Phòng và 26 KCN nằm ngoài KKT. Có 25/43 KCN (bao gồm cả trong và ngoài KKT) đã đi vào hoạt động, khai thác, kinh doanh, tạo việc làm ổn định cho khoảng 344.849 lao động.

nước về lao động; đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện các thiết chế quan hệ lao động, nâng cao năng lực của đội ngũ hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, tăng cường đối thoại, thương lượng tập thể và chủ động phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo đảm môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh ổn định và phát triển bền vững.

3. Về thực hiện chế độ tiền lương và chế độ bảo hiểm xã hội

3.1. Về thực hiện chế độ tiền lương

Trong giai đoạn 2021-2025, các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố cơ bản thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về tiền lương. Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Chính phủ được triển khai kịp thời; các doanh nghiệp thực hiện ký kết hợp đồng lao động, thỏa thuận tiền lương, trả lương đúng thời hạn và tiếp tục thực hiện các chế độ, chính sách đã cam kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động. Qua công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và theo dõi tình hình thực tế, chưa phát hiện doanh nghiệp trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định.

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội và thị trường lao động của thành phố, tiền lương và thu nhập của người lao động tiếp tục có xu hướng tăng qua các năm. Nhiều doanh nghiệp đã áp dụng cơ chế trả lương theo năng suất, hiệu quả công việc; đồng thời thực hiện các khoản phụ cấp, hỗ trợ như ăn ca, đi lại, độc hại, chuyên cần, thâm niên, nhà ở và các chế độ phúc lợi khác, góp phần nâng cao thu nhập, cải thiện điều kiện làm việc và giữ chân người lao động.

Tiền lương bình quân tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động tiếp tục tăng ổn định, bình quân từ 4,4% - 4,5%/năm. Thu nhập bình quân của người lao động trong khu vực doanh nghiệp dân doanh tăng từ 7,39 triệu đồng/tháng năm 2021 lên 9,54 triệu đồng/tháng năm 2025. Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) tiếp tục duy trì mức thu nhập cao nhất, bình quân khoảng 10,2 triệu đồng/người/tháng trước khi đóng bảo hiểm xã hội; khu vực doanh nghiệp tư nhân đạt khoảng 8,85 triệu đồng/người/tháng. Người lao động làm việc trong các khu công nghiệp, khu kinh tế, doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp FDI có mức tiền lương, thu nhập cao hơn mặt bằng chung của thị trường lao động.

Bên cạnh những kết quả đạt được, tiền lương và thu nhập của người lao động giữa các khu vực kinh tế, ngành nghề và loại hình doanh nghiệp vẫn còn chênh lệch. Một số hợp tác xã, nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ vận tải, còn gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh nên thu nhập của người lao động chưa ổn định; năm 2025, thu nhập bình quân của người lao động trong khu vực hợp tác xã đạt khoảng 6,5 triệu đồng/người/tháng.

Nhìn chung, việc thực hiện chính sách tiền lương trên địa bàn thành phố ngày càng đi vào nền nếp, góp phần nâng cao đời sống người lao động, tạo động lực tăng năng suất lao động, hạn chế tranh chấp phát sinh từ tiền lương và củng cố quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp.

3.2. Về thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội

Các doanh nghiệp và hợp tác xã trên địa bàn thành phố cơ bản chấp hành các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Chế độ, chính sách về bảo hiểm đối với người nghỉ theo chế độ hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, ốm đau, thai sản, hỗ trợ học nghề từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện đúng, đủ, kịp thời theo quy định pháp luật[2].

- Số lao động tham gia bảo hiểm xã hội (gồm bắt buộc và tự nguyện) trong giai đoạn 2021-2025 tăng dần qua các năm. Năm 2021 có gần 900 nghìn người tham gia, đến hết năm 2024 tăng lên gần 1.045,6 nghìn người (tăng thêm trên 145,6 nghìn người so với năm 2021), trong đó: Doanh nghiệp nhà nước là 46.960 người; doanh nghiệp FDI là 430.882 người; doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước là 389.048 người; Hợp tác xã là 2.663 người, còn lại là khu vực công và tham gia tự nguyện. Năm 2025, số người tham gia bảo hiểm xã hội 1.104.947 người (tăng 5,6% so với năm 2024)

- Số lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong giai đoạn này cũng tăng dần qua các năm. Năm 2021 có gần 802,5 nghìn người tham gia, đến hết năm 2024 tăng lên gần 911,9 nghìn người, trong đó: Doanh nghiệp nhà nước là 46.948 người; doanh nghiệp FDI là 430.876 người; doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước là 377.032 người; Hợp tác xã là 2.661 người, còn lại là khu vực công. (Số liệu cập nhật từ BHXH thành phố và Sở Nội vụ). Đến cuối năm 2025, số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp: 948.245 người (tăng gần 4% so với năm 2024).

Việc thực hiện Nghị quyết số 125/NQ-CP, Nghị quyết số 102/NQ-CP và Nghị quyết số 69/NQ-CP của Chính phủ về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp ngày càng được sự quan tâm, tạo điều kiện, phối hợp thường xuyên của các Sở, ban, ngành, đoàn thể và các cấp ủy, chính quyền các địa phương trong việc tổ chức triển khai thực hiện chính sách BHXH, BHTN; sự phối hợp chặt chẽ, có hiệu quả của cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động, người lao động và Nhân dân về chính sách BHXH, BHTN.

---

[2] Giải quyết chế độ hưu trí cho 14.544 người; chế độ tử tuất cho 23.516 người; chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho 1.510 người; trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần cho 119.543 người; chế độ ốm đau cho 1.190.062 lượt người; chế độ thai sản cho gần 379.089 lượt người; giải quyết hưởng trợ cấp thất nghiệp cho trên 498.155 lượt người; hỗ trợ học nghề từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp cho 9.770 lượt người.

II. THỰC TRẠNG CƠ CHẾ, THIẾT CHẾ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIAI ĐOẠN 2021-2025

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động

Quán triệt chủ trương của Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, sau khi Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 và Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 về Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, các cấp ủy đảng, chính quyền của thành phố Hải Phòng và tỉnh Hải Dương đã kịp thời ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương.

Tại thành phố Hải Phòng, Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Thông tri số 38-TT/TU ngày 06/12/2019 về triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, xác định xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm môi trường đầu tư, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Trên cơ sở đó, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Kế hoạch số 35/KH-UBND ngày 11/02/2020 để cụ thể hóa các nhiệm vụ, giải pháp và phân công trách nhiệm cho các sở, ban, ngành, địa phương trong quá trình tổ chức thực hiện.

Tại tỉnh Hải Dương, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Công văn số 4226/UBND-VP ngày 07/11/2023 về việc tiếp tục triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg, yêu cầu các sở, ngành và địa phương xây dựng kế hoạch, chương trình hành động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, bảo đảm việc triển khai đồng bộ, hiệu quả.

Để cụ thể hóa các mục tiêu phát triển quan hệ lao động tại địa phương, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng ban hành Quyết định số 386/QĐ-UBND ngày 27/01/2022 phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2021-2025; Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương ban hành Quyết định số 2639/QĐ-UBND ngày 11/10/2024 phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Hải Dương năm 2025 và giai đoạn 2026-2030. Đây là cơ sở quan trọng để các địa phương triển khai đồng bộ các nhiệm vụ về tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; xây dựng và phát triển các thiết chế quan hệ lao động; nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước; tăng cường đối thoại, thương lượng tập thể và phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

Quá trình triển khai các chủ trương, chính sách và đề án phát triển quan hệ lao động đã tạo chuyển biến tích cực về nhận thức và trách nhiệm của các cấp, các ngành, người sử dụng lao động và người lao động đối với việc chấp hành pháp luật lao động. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật được triển khai thường xuyên; vai trò của tổ chức công đoàn và các cơ quan quản lý nhà nước

từng bước được phát huy; hệ thống hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động được quan tâm kiện toàn; việc theo dõi, nắm bắt tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp được tăng cường, góp phần hạn chế các vụ việc tranh chấp lao động và đình công, giữ vững môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh trên địa bàn.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc triển khai các chủ trương, chính sách về phát triển quan hệ lao động ở một số địa phương, doanh nghiệp chưa thật sự đồng đều; công tác phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong một số nội dung còn hạn chế; năng lực dự báo, phòng ngừa và xử lý các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động cần tiếp tục được nâng cao để đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố trong giai đoạn mới.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo về phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn 2021-2025 đã được triển khai đồng bộ từ cấp ủy đảng, chính quyền đến các sở, ngành, địa phương và các tổ chức có liên quan; từng bước hình thành cơ chế phối hợp trong quản lý nhà nước và hỗ trợ các chủ thể trong quan hệ lao động. Đây là nền tảng quan trọng để tiếp tục hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trên địa bàn thành phố Hải Phòng trong giai đoạn 2026-2030.

2. Về các chủ thể trong quan hệ lao động

2.1. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người sử dụng lao động

Thực hiện quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, thành phố Hải Phòng luôn tạo điều kiện thuận lợi cho việc thành lập, củng cố và phát triển các tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Trên địa bàn thành phố hiện có nhiều tổ chức hoạt động tương đối ổn định như Liên minh Hợp tác xã thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) - Chi nhánh Duyên hải Bắc Bộ, Hiệp hội Doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa, Hội Doanh nhân trẻ cùng nhiều hiệp hội ngành nghề khác. Riêng khu vực kinh tế tập thể hiện có 788 hợp tác xã và Quỹ Tín dụng nhân dân (trong đó có 14 liên hiệp hợp tác xã, 137 tổ hợp tác với 152 thành viên) góp phần hỗ trợ phát triển sản xuất, kinh doanh và kết nối doanh nghiệp.

Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã từng bước phát huy vai trò là cầu nối giữa cộng đồng doanh nghiệp với cơ quan quản lý nhà nước; tham gia tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật; hỗ trợ doanh nghiệp trong hoạt động xúc tiến thương mại, kết nối đầu tư, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp.

Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp tham gia các tổ chức đại diện người sử dụng lao động vẫn còn chiếm tỷ lệ thấp so với tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn. Phạm vi đại diện, khả năng tập hợp và mức độ ảnh hưởng của

các tổ chức này chưa tương xứng với quy mô phát triển của khu vực doanh nghiệp. Hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào xúc tiến thương mại, kết nối đầu tư và chia sẻ kinh nghiệm quản trị; trong khi các hoạt động tư vấn pháp luật lao động, hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động còn chưa nhiều, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong bối cảnh số lượng doanh nghiệp và người lao động ngày càng gia tăng.

2.2. Tổ chức đại diện người lao động

Trong giai đoạn 2021-2025, tổ chức công đoàn trên địa bàn thành phố tiếp tục được củng cố, kiện toàn và đổi mới phương thức hoạt động theo chủ trương của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; từng bước nâng cao vai trò đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

Thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 18-NQ/TW và yêu cầu tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, Liên đoàn Lao động thành phố đã chủ động xây dựng phương án sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy; đồng thời tiếp tục tập trung phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở và mở rộng phạm vi đại diện trong khu vực doanh nghiệp. Công tác rà soát doanh nghiệp, người lao động thuộc diện thành lập công đoàn được thực hiện thường xuyên trên cơ sở phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội và các cơ quan liên quan, tạo nguồn phát triển tổ chức công đoàn và nghiệp đoàn cơ sở.

Năm 2025, Liên đoàn Lao động thành phố thành lập mới 78 công đoàn cơ sở, phát triển 49.137 đoàn viên, đạt 72% chỉ tiêu Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao. Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động thành phố tiếp nhận 1.051 công đoàn cơ sở và 276.457 đoàn viên từ tỉnh Hải Dương; đồng thời thực hiện giải thể gần 200 công đoàn cơ sở theo quy định. Đến ngày 05/11/2025, toàn thành phố có 2.819 công đoàn cơ sở với 613.307 đoàn viên, hoạt động trên địa bàn 114 xã, phường, đặc khu và các khu công nghiệp, khu kinh tế.

Đến ngày 30/6/2026, các cấp công đoàn thành phố thành lập mới 462 công đoàn cơ sở, kết nạp 22.744 đoàn viên, đạt 308% chỉ tiêu Thành ủy giao và 220% chỉ tiêu Liên đoàn Lao động thành phố giao. Đây là kết quả cao nhất từ trước đến nay, phản ánh sự chủ động của tổ chức Công đoàn trong việc mở rộng phạm vi tập hợp và đại diện người lao động sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính.

Cùng với việc phát triển tổ chức, các cấp công đoàn tiếp tục khẳng định vai trò là tổ chức đại diện của người lao động thông qua việc triển khai nhiều

hoạt động thiết thực như: tổ chức Chương trình "Tết Sum vầy", Tháng Công nhân; thăm hỏi, hỗ trợ đoàn viên và người lao động có hoàn cảnh khó khăn; tư vấn, phổ biến pháp luật lao động; hướng dẫn đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể; triển khai các chương trình phúc lợi đoàn viên; phối hợp với người sử dụng lao động xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; phát động các phong trào thi đua lao động sản xuất, góp phần nâng cao năng suất lao động, cải thiện điều kiện làm việc và hạn chế phát sinh tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động công đoàn vẫn còn một số hạn chế. Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn chưa tương xứng với số lượng doanh nghiệp đang hoạt động; chất lượng hoạt động giữa các công đoàn cơ sở còn chưa đồng đều; kỹ năng đại diện, đối thoại, thương lượng tập thể và tham gia giải quyết tranh chấp lao động của một bộ phận cán bộ công đoàn còn hạn chế. Đời sống vật chất và tinh thần của người lao động tại nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, còn gặp nhiều khó khăn; điều kiện về nhà ở, thiết chế văn hóa, các hoạt động văn hóa, thể thao và dịch vụ phục vụ công nhân chưa đáp ứng yêu cầu. Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển mạnh của mạng xã hội, người lao động, đặc biệt là lao động trẻ trong các khu công nghiệp, có nguy cơ chịu tác động từ các thông tin sai lệch, tiêu cực hoặc bị lôi kéo, kích động nếu không được tuyên truyền, định hướng và hỗ trợ kịp thời.

Tổ chức công đoàn tiếp tục giữ vai trò nòng cốt trong đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; là cầu nối quan trọng giữa người lao động với người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố trong giai đoạn mới, cần tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức hoạt động; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; mở rộng phạm vi tập hợp người lao động; tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng tập thể và tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

2.3. Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Thực hiện chủ trương của Trung ương về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn hệ thống chính trị và xây dựng mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, thành phố Hải Phòng đã triển khai đồng bộ việc kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan quản lý nhà nước theo quy định. Sau khi hợp nhất đơn vị hành chính cấp tỉnh, chức năng quản lý nhà nước về lao động, việc làm và quan hệ lao động tiếp tục được giao cho Sở Nội vụ và Ủy ban nhân dân cấp xã, bảo đảm tính thống nhất, liên thông trong quản lý, điều hành.

Tại cấp thành phố, từ ngày 01/7/2025, Sở Nội vụ có Phòng Lao động - Việc làm với 17 công chức, thực hiện tham mưu quản lý nhà nước về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động và quan hệ lao động. Tuy nhiên, lĩnh vực quan hệ lao động hiện mới được phân công 01 Phó Trưởng phòng và 02 công chức kiêm nhiệm theo dõi; chưa có công chức chuyên trách phụ trách lĩnh vực này theo yêu cầu của Chỉ thị số 37-CT/TW. Đây là một trong những khó khăn ảnh hưởng đến việc triển khai các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trong bối cảnh quy mô doanh nghiệp và lực lượng lao động của thành phố ngày càng tăng.

Tại cấp xã, công tác quản lý nhà nước về lao động được giao cho Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong đó bố trí từ 01 đến 02 công chức kiêm nhiệm lĩnh vực lao động, việc làm và quan hệ lao động. Mặc dù đội ngũ cán bộ, công chức đã từng bước được đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ sau khi tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, song do phải đảm nhiệm nhiều lĩnh vực quản lý nên nguồn lực dành cho công tác theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động còn hạn chế.

Trong thời gian qua, Sở Nội vụ đã chủ động tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quản lý nhà nước về lao động[3]; triển khai điều tra, thống kê, cập nhật thông tin về thị trường lao động, tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc của người lao động phục vụ công tác quản lý và hoạch định chính sách. Đồng thời, Sở thường xuyên rà soát, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động; đến nay thành phố có 50 hòa giải viên lao động[4] được bổ nhiệm, từng bước đáp ứng yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động phát sinh tại doanh nghiệp.

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động được triển khai bằng nhiều hình thức như tổ chức hội nghị, tập huấn, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng và nền tảng số; công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động được thực hiện theo kế hoạch hằng năm, góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của doanh nghiệp và người lao động, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các hành vi vi phạm.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn mới, hoạt động quản lý nhà nước vẫn chủ yếu tập trung vào thực hiện các chức năng quản lý hành chính như tuyên truyền, phổ biến pháp luật, thanh tra, kiểm

---

[3] Quyết định số 160/2025/QĐ-CTUBND ngày 12/9/2025 của Chủ tịch UBND thành phố về việc ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động và phân cấp quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng; Quyết định 03/2026/QĐ-CTUBND ngày 08/01/2026 của Chủ tịch UBND thành phố ban hành Quy chế phối hợp giải quyết cuộc đình công không đúng quy định pháp luật về lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng

[4]Quyết định số 4038/QĐ-UBND ngày 09/10/2025 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố về việc kiện toàn hòa giải viên lao động thành phố Hải Phòng năm 2025

tra và giải quyết vụ việc phát sinh. Các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo hướng chủ động còn chưa được triển khai thường xuyên và đồng bộ, như: hỗ trợ nâng cao năng lực đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể; hỗ trợ kỹ thuật trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; xây dựng và cung cấp cơ sở dữ liệu về tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động phục vụ thương lượng; tổ chức các diễn đàn đối thoại ba bên giữa cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã bổ sung nhiều nhiệm vụ mới cho cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt là trách nhiệm quản lý đối với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam. Trong khi đó, quy mô doanh nghiệp, số lượng lao động và mức độ phức tạp của quan hệ lao động trên địa bàn thành phố ngày càng tăng, đòi hỏi cơ quan quản lý nhà nước phải tiếp tục được kiện toàn về tổ chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, tăng cường nguồn lực và đổi mới phương thức quản lý để đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn phát triển mới.

Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động đã từng bước được kiện toàn, bảo đảm thực hiện chức năng quản lý sau khi tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp và đã đạt được nhiều kết quả trong công tác tham mưu, tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, nguồn nhân lực chuyên trách còn thiếu; các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo hướng phòng ngừa, tư vấn và đồng hành với doanh nghiệp, người lao động chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đây là nội dung cần được ưu tiên hoàn thiện trong giai đoạn 2026-2030 nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trên địa bàn thành phố.

3. Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể trong quan hệ lao động (ba bên)

Cơ chế phối hợp ba bên trên địa bàn thành phố Hải Phòng bước đầu đã được thiết lập, nhằm dân chủ hoá mối quan hệ lao động, chia sẻ nghĩa vụ và trách nhiệm giữa chính quyền, người sử dụng lao động và người lao động. Cơ chế ba bên trên địa bàn thành phố Hải Phòng được thực hiện dưới các hình thức khá linh hoạt, chủ yếu thông qua hoạt động đối thoại, tổ chức hội thảo, hoạt động của các Hội đồng có sự tham gia của ba bên trong quan hệ lao động.

Hằng năm, Thường trực Thành ủy Hải Phòng đã tổ chức chương trình gặp gỡ, đối thoại với công nhân, viên chức, người lao động của thành phố. Nội dung đối thoại tập trung vào các vấn đề lớn, bức xúc cần sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo giải quyết, chủ yếu là nhóm vấn đề về nhà ở cho công nhân, nhà ở xã hội; nhóm vấn đề thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội cho người lao động; nhóm vấn đề về hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động; hỗ trợ nhà trẻ, đời sống văn

hóa, tinh thần cho người lao động...

Nhằm đổi mới phương thức tổ chức Hội nghị đối thoại doanh nghiệp theo hướng thiết thực, hiệu quả, góp phần kịp thời tiếp nhận, xem xét, giải quyết kiến nghị, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho cộng đồng doanh nghiệp, tạo niềm tin thúc đẩy hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh và cải thiện môi trường đầu tư của địa phương, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ) đã ban hành các kế hoạch tổ chức Hội nghị đối thoại doanh nghiệp cấp thành phố [5].

Trên cơ sở triển khai các kế hoạch đã ban hành, Sở Nội vụ chủ trì tổ chức Hội nghị và trực tiếp đối thoại với doanh nghiệp theo chuyên đề hằng năm, tập trung vào việc trao đổi, giải đáp và xử lý những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh; các vấn đề liên quan đến chính sách lao động, tiền lương, quan hệ lao động, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động; lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam và thủ tục hành chính trong lĩnh vực lao động, việc làm.

Các kiến nghị, đề xuất của doanh nghiệp tại Hội nghị mang tính thực tiễn cao, thể hiện tinh thần trách nhiệm và sự chủ động của doanh nghiệp trong việc chấp hành, thực hiện chính sách, pháp luật về lao động; qua đó góp phần xây dựng thị trường lao động phát triển, quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của Hải Phòng. Đồng thời, việc kịp thời giải quyết các khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật lao động còn góp phần tăng chỉ số cải cách thủ tục hành chính lĩnh vực lao động, việc làm, nâng cao chỉ số cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội của thành phố.

Giai đoạn 2021-2025, Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương và Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng đã thành lập Hội đồng An toàn vệ sinh lao động, Hội đồng trọng tài lao động, Ban Chỉ đạo thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cấp tỉnh. Hàng năm, rà soát, xây dựng kế hoạch tuyển chọn và ra quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm hòa giải viên lao động, ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động.... để thực hiện các quy định của pháp luật và giải quyết các vấn đề quan hệ lao động. Hội đồng Trọng tài lao động đều bảo đảm đúng cơ

---

[5] Các Kế hoạch của UBND thành phố: Kế hoạch số 121/KH-UBND ngày 19/5/2025 tổ chức Hội nghị đối thoại doanh nghiệp thành phố hàng năm tại các Sở, ban, ngành; Kế hoạch số 85/KH-UBND ngày 05/4/2024 tổ chức hội nghị đối thoại doanh nghiệp thành phố hàng năm tại các Sở, ban, ngành, quận, huyện; Kế hoạch số 80/KH-UBND ngày 10/3/2023 tổ chức Hội nghị đối thoại doanh nghiệp thành phố năm 2023;

- Các Kế hoạch của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ): Kế hoạch số 114/KH-SLĐTBXH ngày 02/12/2022 tổ chức hội nghị đối thoại với doanh nghiệp năm 2023; Kế hoạch số 69/KH-SLĐTBXH ngày 02/5/2024 tổ chức hội nghị đối thoại với doanh nghiệp năm 2024; Kế hoạch số 43/KH-SNV ngày 28/5/2025 tổ chức hội nghị đối thoại với doanh nghiệp năm 2025.

cấu, thành phần theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương đã ký Quy chế, Chương trình phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Liên minh Hợp tác xã, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh, Công an tỉnh... theo đó bảo đảm sự thống nhất, có sự tham vấn ba bên đối với các nội dung liên quan đến quan hệ lao động trong việc xây dựng các chính sách và giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

4. Đối thoại, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

4.1. Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở

Việc triển khai thực hiện quy chế dân chủ (QCDC) ở cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp theo quy định của Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở và 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 đã đạt được một số kết quả tích cực. Nhiều doanh nghiệp thường xuyên duy trì tổ chức hội nghị người lao động; quan tâm rà soát, cập nhật các quy định pháp luật để bổ sung, sửa đổi nội quy, quy chế, quy định của doanh nghiệp phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh của đơn vị; tổ chức đối thoại tại nơi làm việc chủ yếu bằng hình thức lồng ghép vào hội nghị người lao động, hội nghị giao ban định kỳ. Các cấp công đoàn thành phố đã phát huy vai trò, chức năng của tổ chức công đoàn trong việc đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; đã chủ động phối hợp với chuyên môn chỉ đạo, hướng dẫn việc xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ tại cơ sở. Hàng năm, số doanh nghiệp nhà nước tổ chức Hội nghị người lao động đạt từ 98- 100% trở lên; số doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập tổ chức Hội nghị người lao động đạt từ 69-75%.

Hiện tại, đã có 27/27 doanh nghiệp nhà nước tổ chức Hội nghị người lao động hàng năm, đạt 100%; có 2.116/2.815 doanh nghiệp tổ chức Hội nghị người lao động. Người sử dụng lao động đã chủ động lấy ý kiến người lao động tìm các biện pháp khắc phục khó khăn, đồng thời rà soát, hoàn thiện các nội quy, quy chế của doanh nghiệp với tinh thần dân chủ, công khai. Nội dung lấy ý kiến chủ yếu xây dựng quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng, quản lý tài chính; thoả ước lao động tập thể; quy chế đào tạo, tuyển dụng; quy chế phối hợp công tác giữa Ban Chấp hành Công đoàn và người sử dụng lao động. Tại Hội nghị Người lao động, người lao động đã tham gia nhiều ý kiến có liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh, đời sống, điều kiện việc làm.

Các cấp công đoàn đã chủ động phối hợp với người sử dụng lao động trong việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, thực tế một số lãnh đạo doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng công tác thực hiện quy chế dân

chủ ở cơ sở, coi việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở là nhiệm vụ và trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Một số doanh nghiệp chưa có tiếng nói chung trong quan hệ lao động; người lao động và người sử dụng lao động chưa đối thoại thực sự dân chủ nên còn xảy ra ngừng việc tập thể. Tổ chức Hội nghị người lao động đôi khi còn mang tính hình thức.

Công tác tuyên truyền, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn hạn chế, đặc biệt là khu vực ngoài nhà nước nên vẫn còn tình trạng người lao động, người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

4.2. Đối thoại

Hoạt động tổ chức đối thoại được các đơn vị lồng ghép vào các cuộc giao ban hàng tháng, quý và năm, có đơn vị tiến hành tổ chức đối thoại định kỳ hàng tháng với công nhân lao động. Tùy theo quy mô, số lượng lao động và tình hình thực tế, các doanh nghiệp tổ chức đối thoại toàn thể người lao động của đơn vị hoặc chia theo các phân xưởng, tổ đội sản xuất. Nội dung đối thoại bao gồm: Các vấn đề liên quan đến sản xuất kinh doanh như quá trình cung ứng vật tư, quản lý dây chuyền, chất lượng sản phẩm, sản lượng thấp, lao động nghỉ nhiều; Các vấn đề có liên quan đến điều kiện làm việc như hệ thống quạt gió, lọc bụi, ánh sáng; một số vấn đề liên quan đến lợi ích của người lao động như chất lượng bữa ăn giữa ca, nghỉ giải lao, lương thêm giờ, chính sách lao động nữ trong thời gian mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, nhà tắm, nhà vệ sinh...

Năm 2025, có trên 2.000 cuộc đối thoại định kỳ và đột xuất được tổ chức. Nhiều công đoàn cơ sở đã chủ động đề xuất, phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để kịp thời nắm bắt diễn biến, tư tưởng và giải quyết kịp thời những kiến nghị liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động. Một số doanh nghiệp có vốn đầu tư từ Nhật Bản, Hàn Quốc đã thực hiện đối thoại thường xuyên hàng tháng, hàng quý mang lại hiệu quả thiết thực tạo không khí sôi nổi, phát huy dân chủ của người lao động. Tuy nhiên, hoạt động đối thoại tại nơi làm việc của một số doanh nghiệp vẫn chưa thực sự được quan tâm, còn mang tính hình thức, nhiều doanh nghiệp không xây dựng quy chế đối thoại hoặc nội dung của buổi đối thoại nghèo nàn, đơn điệu, chủ yếu là các nội dung liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tại các cuộc đối thoại, các nội dung về hình sản xuất kinh doanh, việc làm, an toàn vệ sinh lao động, chế độ phúc lợi, về tình hình cắt giảm lao động... còn nhiều vấn đề doanh nghiệp chưa đưa vào đối thoại như xây dựng định mức lao động, thang lương, bảng lương.

4.3. Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Toàn thành phố đã ký mới 260 và ký lại 146 bản thỏa ước lao động tập

thể, trong đó có 326 bản đạt loại B trở lên, với nhiều điều khoản có lợi cho người lao động cao hơn mức quy định của pháp luật.[6]

Công tác thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể tiếp tục được triển khai theo hướng thực chất, chuyên nghiệp, tập trung vào các nội dung cốt lõi như: tiền lương, thưởng, phụ cấp, bữa ăn ca, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, phúc lợi. Năm 2025, toàn thành phố có 2.610/2.819 CĐCS đang thực hiện thỏa ước (đạt 90,2%), trong đó có 369 thỏa ước loại A (chiếm 14,1%). Nhiều thỏa ước có điều khoản vượt luật, như: thưởng năng suất, phụ cấp xăng xe/nhà trọ, thưởng Tết phổ biến từ 5-20 triệu đồng hoặc bình quân 1 tháng lương; nâng giá trị suất ăn ca lên 20.000-30.000 đồng/bữa; bổ sung ngày nghỉ hưởng lương nhân dịp kỷ niệm thành lập doanh nghiệp; tăng cường trang bị bảo hộ lao động, khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

Đa số các bản thỏa ước lao động tập thể đã có nội dung cao hơn quy định của pháp luật có lợi cho người lao động, phù hợp với khả năng điều kiện của doanh nghiệp, tập trung vào những vấn đề cơ bản như: tiền thưởng, chế độ phúc lợi, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, thăm hỏi ốm đau, trợ cấp khó khăn đột xuất, hiếu hỷ, sinh nhật đoàn viên, tham quan nghỉ mát, chế độ riêng cho lao động nữ, ăn ca, hỗ trợ nhà ở, đi lại... Tuy nhiên, vẫn còn thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, sao chép các quy định của pháp luật, thương lượng chưa thực chất; có những bản thỏa ước hết hạn chưa được sửa đổi bổ sung kịp thời, chưa được cụ thể hoá, chưa có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật; việc tiến hành tổ chức kiểm điểm, đánh giá định kỳ các nội dung của thỏa ước lao động tập thể 06 tháng, 01 năm về thực hiện cũng còn hạn chế.

5. Giải quyết tranh chấp lao động, đình công

Thành phố luôn coi trọng việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp; coi đây là động lực để ổn định và phát triển kinh tế của thành phố. Để tiếp tục hỗ trợ giải quyết các tranh chấp lao động một cách hiệu quả, đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 4038/QĐ-UBND ngày 09/10/2025 bổ nhiệm 50 hòa giải viên lao động hoạt động tại các địa phương; ban hành Quyết định số 4732/QĐ-UBND ngày 25/11/2025 kiện toàn Hội đồng Trọng tài lao động thành phố Hải Phòng giai đoạn 2025-2030.

Giai đoạn 2021-2025, trên địa bàn thành phố đã xảy ra 14 cuộc đình công,

---

[6] So với năm 2024, năm 2025 nổi bật hơn ở việc ký mới số lượng lớn Thỏa ước lao động tập thể (260 bản, tăng mạnh so với năm trước) và nâng cao chất lượng thương lượng với 326 bản đạt loại B trở lên; qua đó thể hiện rõ nỗ lực mở rộng phạm vi bao phủ và nâng chất lượng đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp.

ngừng việc tập thể[7]. Nguyên nhân của các cuộc ngừng việc tập thể chủ yếu là giải quyết quyền lợi cho người lao động, trả tiền lương cho người lao động đi làm vào ngày nghỉ tuần thứ 7, chủ nhật, hỗ trợ tiền ăn trưa, ăn ca, hỗ trợ tiền xăng xe, tham gia đóng Bảo hiểm xã hội cho người lao động ... Đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động thành phố hoạt động khá tích cực và có hiệu quả, bao gồm các hoạt động từ phòng ngừa, giải quyết các tranh chấp lao động tập thể trước, trong và sau khi xảy ra đình công tại doanh nghiệp. Các cuộc đình công xảy ra trên địa bàn thành phố trong thời gian qua đã được các sở, ban ngành chủ động phối hợp với các địa phương nhanh chóng giải quyết kịp thời, góp phần ổn định kinh tế - xã hội và trật tự an ninh, an toàn trên địa bàn thành phố, số các cuộc đình công có xu hướng giảm dần.

Việc giải quyết các cuộc đình công, ngừng việc tập thể có sự tham gia, phối hợp của Sở Nội vụ, Sở Tài chính, Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng, Công an thành phố, Bảo hiểm xã hội thành phố, Liên đoàn lao động thành phố, Công đoàn các khu công nghiệp, Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu đã tạo được hiệu quả nhất định trong tình hình thực tế hiện nay khi các cuộc đình công diễn ra đều không đúng quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục. Khi nhận được thông tin xảy ra các vụ tranh chấp lao động tập thể, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp xã *(Phòng Văn hóa – Xã hội)* đã kịp thời báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân thành phố để được chỉ đạo, đồng thời chủ động phối hợp với các cơ quan *(Liên đoàn Lao động thành phố, Bảo hiểm xã hội thành phố, Công an xã và các cơ quan liên quan trên địa bàn)* kịp thời đến ngay nơi xảy ra vụ việc để nắm bắt tình hình, hướng dẫn, hòa giải và giải quyết có hiệu quả các vụ tranh chấp lao động và ngừng việc tập thể tại doanh nghiệp từ đó đã góp phần tích cực xây dựng, cải thiện mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp, ổn định tình hình an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Để phòng ngừa các tranh chấp lao động, đình công hàng năm, Sở Nội vụ thành phố thường xuyên, chủ động nắm tình hình, tập trung theo dõi, phòng ngừa đình công, ngừng việc tập thể; ban hành nhiều văn bản đề nghị các Sở, ngành, địa phương tăng cường thực hiện các giải pháp hỗ trợ, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp; có biện pháp thích hợp để ngăn ngừa, giảm thiểu các tranh chấp lao động, đình công

---

[7] Đông Hải Phòng: Đình công và ngừng việc tập thể: Năm 2021, xảy ra 02 cuộc đình công với 392 lao động tham gia; Năm 2022, xảy ra 03 cuộc với 2.880 lao động tham gia; Năm 2023, xảy ra 03 cuộc với khoảng 282 lao động tham gia. Năm 2024, trên địa bàn thành phố không xảy ra. Năm 2025, xảy ra 01 vụ với khoảng 1000 lao động tham tham gia.

- Tây Hải Phòng: Đình công và ngừng việc tập thể: Năm 2021, xảy ra 01 cuộc với 1.000 lao động tham gia; Năm 2022, không xảy ra; Năm 2023, xảy ra 01 cuộc với khoảng 273 lao động tham gia; Năm 2024, xảy ra 02 cuộc với khoảng 770 lao động tham gia. Năm 2025, xảy ra 01 vụ với khoảng 180 lao động tham gia.

phát sinh trên địa bàn; khi có tranh chấp lao động, đình công phát sinh đã nhanh chóng nắm bắt tình hình, hỗ trợ các bên tiến hành đối thoại, thương lượng để giải quyết bất đồng, không để đình công xảy ra kéo dài, lan truyền giữa các doanh nghiệp, gây ra tình trạng mất trật tự, an toàn xã hội, nhất là vào dịp Tết Dương lịch và Tết Nguyên đán. Chủ động tham mưu và phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan triển khai thực hiện nghiêm túc Quy chế phối hợp giải quyết cuộc đình công không đúng quy định pháp luật lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng đã được ban hành tại Quyết định số 03/2026/QĐ-UBND ngày 09/01/2026 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

- Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố luôn quan tâm, chỉ đạo các cấp, các ngành trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nhận thức chung của các cấp, các ngành, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố về quan hệ lao động được nâng lên.

- Việc quản lý hành chính nhà nước trong lĩnh vực lao động đã bước đầu tạo sự chuyển biến trong việc chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp như đăng ký nội quy lao động, gửi thang lương, bảng lương, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; giảm thiểu số vụ vi phạm pháp luật lao động, góp phần bảo đảm quyền lợi của người lao động. Các giải pháp phúc lợi hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động bước đầu phát huy kết quả tích cực, các hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động ngày càng mang lại hiệu quả.

- Công đoàn đã có nhiều hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên, người lao động trên địa bàn thành phố; góp phần tạo sự tin tưởng và thu hút người lao động tham gia hệ thống công đoàn.

- Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, ký kết thỏa ước lao động tập thể, thành lập bộ phận quan hệ công chúng là cầu nối giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động. Đặc biệt, Công đoàn Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng đã vận động các doanh nghiệp xây dựng thỏa ước lao động tập thể nhóm với nhiều doanh nghiệp trong khu công nghiệp tham gia. Đây là xu hướng rất tích cực trong việc xây dựng thỏa ước lao động để bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

- Số lượng người tham gia quan hệ lao động có xu hướng tiếp tục gia tăng. Tình hình lao động trên địa bàn thành phố về cơ bản vẫn được bảo đảm duy trì và ổn định. Phần lớn các cuộc đình công được giải quyết nhanh chóng, không để xảy ra những vụ việc lớn ảnh hưởng nghiêm trọng đến an ninh trật tự, chính trị - xã hội.

- Cơ chế phối hợp ba bên bước đầu được thực hiện, phát huy được vai trò của các bên trong việc tham vấn các chính sách pháp luật về lao động.

- Một số chính sách liên quan đến tạo lập yếu tố môi trường xã hội hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động như chính sách về xây dựng nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi công cộng, chăm lo, cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho người lao động... được triển khai, bước đầu đã có những hỗ trợ tích cực, góp phần giảm bớt khó khăn cho người lao động, nhất là những lao động tập trung trong các khu công nghiệp, qua đó đã thúc đẩy xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp và trên địa bàn thành phố.

2. Tồn tại, hạn chế

- Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động mới chỉ tập trung chủ yếu vào các giải pháp hành chính; chức năng hỗ trợ quan hệ lao động đã được thực hiện nhưng chưa mang lại hiệu quả cao trong việc điều chỉnh, dẫn dắt, quản lý và thúc đẩy phát triển quan hệ lao động. Một số công chức thực hiện nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước về lao động, việc làm và quan hệ lao động còn hạn chế về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, đặc biệt là đối với cấp xã sau khi thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật vẫn còn hạn chế, nhất là trong giai đoạn ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động có thời điểm còn chưa nghiêm túc. Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn diễn ra, như vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, trả lương làm thêm giờ, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn và số đoàn viên so với tổng số doanh nghiệp, người lao động trên địa bàn thành phố còn thấp. Vai trò tham gia quản lý, nội dung, phương thức hoạt động ở tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn nhiều hạn chế, chưa phát huy được vai trò đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động trong quan hệ lao động, mối quan hệ giữa tập thể lao động và chủ sử dụng lao động ở nhiều doanh nghiệp còn mang tính hình thức và chưa đi vào các nhiệm vụ chính là đối thoại, thương lượng để xác lập các điều kiện lao động trong doanh nghiệp do còn hạn chế về năng lực *(kỹ năng thương lượng, kỹ năng đàm phán),* hạn chế về vị thế *(lệ thuộc vào hợp đồng lao động ký với chủ sử dụng lao động)* dẫn đến tâm lý e ngại khi đàm phán, thương lượng. Khi có tranh chấp phát sinh, đặc biệt khi xảy ra ngừng việc tập thể thì tổ chức công đoàn cơ sở chưa phát huy tốt vai trò đại diện cho người lao động trong thương lượng, hòa giải với người sử dụng lao động.

- Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động hoạt động chủ yếu về hỗ

trợ xúc tiến thương mại cho những doanh nghiệp, hợp tác xã là thành viên; những vấn đề về quan hệ lao động chưa được quan tâm, chú trọng đúng mức.

- Hoạt động thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế về chất lượng và số lượng. Số lượng doanh nghiệp thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể chưa nhiều. Số thỏa ước lao động tập thể có các thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật chất lượng còn chưa cao, chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động mà thường chịu sự chi phối, tác động bởi yêu cầu của người sử dụng lao động. Số lượng doanh nghiệp xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc còn ít; một số doanh nghiệp thực hiện một cách đối phó, làm giảm hiệu quả của quy chế dân chủ ở cơ sở; ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn thì việc triển khai quy chế dân chủ ở cơ sở hầu hết chưa được thực hiện.

- Hiệu quả hoạt động của hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động còn chưa cao. Vai trò của hòa giải viên mới chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong phát triển quan hệ lao động để phòng ngừa tranh chấp xảy ra.

- Số vụ giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải còn ít do nhiều người lao động chưa biết hoặc chưa hiểu đúng về các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động nên vẫn yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại, tố cáo. Đây cũng là nguyên nhân chính của việc Hội đồng trọng tài lao động được thành lập nhưng chưa hoạt động được đầy đủ theo nhiệm vụ chính của trọng tài lao động. 100% các cuộc đình công đều không đúng theo trình tự của pháp luật, không do công đoàn lãnh đạo; các cuộc đình công diễn ra bất ngờ, không báo trước khiến doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước bị động trong việc xử lý đình công.

- Cơ chế phối hợp ba bên trong quan hệ lao động còn một số hạn chế. Chưa có nhiều hoạt động có sự phối hợp ba bên trong quan hệ lao động, chủ yếu là sự phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức đại diện tập thể người lao động. Sự tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng người lao động trong cơ chế ba bên còn mờ nhạt, chưa thực sự hiệu quả.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.1. Nguyên nhân khách quan

Tình hình quan hệ lao động của Việt Nam nói chung và của Hải Phòng nói riêng đang ở trong nền kinh tế thời kỳ công nghiệp hóa với các đặc trưng cơ bản về quan hệ lao động, đó là:

- Nhận thức của các chủ thể về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế còn hạn chế và ở mức độ khác nhau;

- Công nghiệp hóa diễn ra nhanh chóng, thu hút nhiều lao động ngoại tỉnh, trẻ và ít được đào tạo;

- Khung khổ pháp lý cho quan hệ lao động đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện;

- Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển tương xứng với yêu cầu, còn hạn chế về năng lực và cơ chế hoạt động.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức về quan hệ lao động và về vai trò của cơ quan nhà nước trong quan hệ lao động còn hạn chế. Các giải pháp về tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, quan hệ lao động ở một số cơ quan, một số thời điểm còn mang tính hình thức, chưa mang lại hiệu quả cao; chưa quyết liệt, cụ thể và có những giải pháp đổi mới hiệu quả trong tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật.

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế khác trong việc hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể đã được tăng cường, tuy nhiên trong một số trường hợp chưa đạt hiệu quả cao.

- Bộ máy quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn hạn chế về số lượng; chưa bố trí công chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động theo yêu cầu tại Chỉ thị số 37-CT/TW. Công chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động chưa được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về quan hệ lao động; các giải pháp phát triển quan hệ lao động còn thiên về hành chính nhà nước; mới chỉ mang tính hỗ trợ, còn hạn chế về chiều sâu, chưa mang tính dài hạn.

- Cơ chế quản lý, phối hợp giữa cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động với đội ngũ hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chưa thường xuyên, chặt chẽ, nhất là trong hỗ trợ quan hệ lao động và phòng ngừa tranh chấp lao động. Còn thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa cơ quan quản lý nhà nước với công đoàn, hòa giải viên lao động trong việc thanh tra, kiểm tra, phát hiện và xử lý những vi phạm trong lĩnh vực lao động.

- Phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở chậm đổi mới để bắt kịp yêu cầu ngày càng cao của quan hệ lao động.

- Nguồn lực tài chính, nhân sự cho công tác giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ quan hệ lao động chưa được quan tâm bố trí đầy đủ, nhất là ở cấp xã để đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Chưa có kế hoạch đẩy mạnh cơ chế phối hợp ba bên, qua đó nâng cao sự quan tâm của các chủ thể trong việc phát triển quan hệ lao động.

Phần 3.
MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2026-2030

I. BỐI CẢNH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Bối cảnh

Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể đã được phê chuẩn tại Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội và việc tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP và EVFTA) đồng nghĩa với việc phải thực hiện đầy đủ các cam kết quốc tế về quan hệ lao động trong cả luật pháp và thực tiễn. Vì vậy, quan hệ lao động trong tình hình mới sẽ có thể phức tạp, đòi hỏi sự thay đổi lớn về nhận thức từ các cấp lãnh đạo đến cán bộ làm công tác về quan hệ lao động cũng như các chủ sử dụng lao động và mỗi cá nhân người lao động để thực hiện đúng các quy định của pháp luật Việt Nam, đồng thời bảo đảm tuân thủ đúng các cam kết lao động quốc tế mà Việt Nam tham gia và ký kết. Các doanh nghiệp phải đáp ứng yêu cầu khắt khe về môi trường lao động, trách nhiệm xã hội (CSR), minh bạch thông tin nhân sự và tuân thủ chuỗi cung ứng toàn cầu trong khi nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa đủ năng lực chuyển đổi kịp thời.

Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TW nêu rõ chủ trương bảo đảm sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tại Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép thành lập các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (ngoài tổ chức công đoàn) đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động lành mạnh, đúng pháp luật. Khi tổ chức được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp mà Việt Nam chưa có kinh nghiệm quản lý nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này ngay từ khi mới thành lập và hoạt động.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động, về thương lượng tập thể: Điều 74, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của UBND cấp tỉnh trong thương lượng tập thể (tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động), về giải quyết tranh chấp lao động: Điều 181 Bộ luật Lao động năm 2019 giao các cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

2. Những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động

Giai đoạn 2026-2030, thành phố Hải Phòng đặt mục tiêu xây dựng trở thành Thành phố cảng công nghiệp hiện đại, văn minh, sinh thái và đáng sống tầm cỡ khu vực Đông Nam Á; tiên phong trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và đổi mới sáng tạo; là trung tâm kinh tế biển, du lịch chất lượng cao, dịch vụ - logistics và năng lượng sạch hàng đầu cả nước, trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ biển. Đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân được nâng cao, an sinh và phúc lợi xã hội toàn diện, tiệm cận các thành phố tiêu biểu trong khu vực; quốc phòng - an ninh - trật tự an toàn xã hội vững chắc. Đảng bộ và hệ thống chính trị thành phố đoàn kết, có năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu cao, cán bộ tiêu biểu về bản lĩnh, trí tuệ và khát vọng cống hiến; đi đầu trong xây dựng mô hình Chủ nghĩa xã hội gắn với con người Xã hội chủ nghĩa. Hải Phòng xác định là đầu mối giao thương quan trọng trong khu vực phía Bắc với hệ thống cảng biển, khu công nghiệp, khu kinh tế phát triển nhanh. Tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì ở mức cao, môi trường đầu tư tiếp tục được cải thiện, thu hút ngày càng nhiều dự án FDI có hàm lượng công nghệ và quy mô lao động lớn. Bối cảnh này vừa tạo cơ hội, vừa đặt ra yêu cầu mới đối với công tác quản lý nhà nước về lao động, an sinh xã hội và phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

Quá trình mở rộng sản xuất, đổi mới công nghệ và tự động hóa trong các ngành chế tạo, điện - điện tử, logistics dẫn đến sự dịch chuyển mạnh cơ cấu lao động. Nhu cầu về lao động kỹ thuật, lao động có tay nghề và kỹ năng số tăng nhanh, trong khi tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo hoặc đào tạo chưa đạt chuẩn trong một số lĩnh vực vẫn còn cao. Cùng với đó, lực lượng lao động di cư đến Hải Phòng làm việc trong khu công nghiệp, khu kinh tế ngày càng lớn. Tuy nhiên, hệ thống dịch vụ hỗ trợ lao động di cư như nhà ở, trường học, y tế, sinh hoạt văn hóa còn thiếu; đời sống công nhân tại một số khu vực ngoại thành chưa được cải thiện tương xứng với tốc độ phát triển công nghiệp, dễ phát sinh bức xúc và tranh chấp lao động nếu không được quan tâm giải quyết kịp thời.

Trong lĩnh vực quan hệ lao động, nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI, có số lượng lao động lớn, cường độ làm việc cao, đặc thù sản xuất theo chuỗi cung ứng toàn cầu. Mặc dù thành phố đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong thực hiện pháp luật lao động, đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể, nhưng nhìn chung năng lực của tổ chức đại diện người lao động tại không ít doanh nghiệp còn hạn chế; hoạt động đối thoại định kỳ ở một số nơi còn hình thức; việc thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự chất lượng. Một bộ phận người sử dụng lao động chưa chủ động xây dựng chiến lược nhân sự dài hạn, chưa quan tâm đúng mức đến môi trường làm việc, an toàn - vệ sinh lao động và phúc lợi xã hội cho người lao động.

Sự gia tăng các hình thức lao động mới như lao động thời vụ, lao động qua trung tâm cung ứng, cho thuê lại lao động và lao động nền tảng số cũng đặt ra thách thức trong việc quản lý, bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của các bên. Một số doanh nghiệp sử dụng lao động thời vụ với tần suất lớn để tránh nghĩa vụ về bảo hiểm, phúc lợi; trong khi người lao động làm việc theo mô hình linh hoạt, phân tán, khó tiếp cận chính sách an sinh xã hội và chịu nhiều rủi ro về pháp lý.

Tình hình tranh chấp lao động vẫn tiềm ẩn phức tạp. Một số vụ việc đình công tự phát tập trung tại các doanh nghiệp FDI, chủ yếu liên quan đến tiền lương, tăng ca, thưởng Tết, định mức lao động và điều kiện làm việc. Hệ thống hòa giải viên lao động, trọng tài lao động đã được kiện toàn nhưng hiệu quả hoạt động chưa đồng đều; năng lực dự báo sớm và cảnh báo nguy cơ tranh chấp vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh biến động lao động nhanh.

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp đã thay đổi cấu trúc quản lý, trình tự giải quyết về quan hệ lao động, số lượng và năng lực đội ngũ cán bộ chuyên môn tại cơ sở chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Đối với lĩnh vực lao động, việc bố trí cán bộ phụ trách văn hóa - xã hội tại các xã, phường, đặc khu còn chưa tương xứng với khối lượng nhiệm vụ; một bộ phận cán bộ chưa được đào tạo chuyên sâu, thiếu kỹ năng chuyên môn về quan hệ lao động, an toàn vệ sinh lao động, nắm bắt tình hình doanh nghiệp và người lao động. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý nhà nước và khả năng dự báo, phòng ngừa tranh chấp lao động từ cơ sở."

Bên cạnh đó, tác động của chuyển đổi số và chuyển dịch xanh trong doanh nghiệp sẽ tạo ra các nhóm lao động bị ảnh hưởng bởi giảm nhu cầu việc làm hoặc yêu cầu kỹ năng mới. Nếu không có chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề, đào tạo lại và bố trí việc làm phù hợp, một bộ phận lao động có nguy cơ mất việc hoặc làm việc bấp bênh, ảnh hưởng đến ổn định xã hội và quan hệ lao động trên địa bàn.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong chỉ đạo, thực hiện các giải pháp phát triển quan hệ lao động. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan quản lý nhà nước trên tinh thần phát huy tính chủ động, độc lập của các chủ thể trong quan hệ lao động.

- Phát triển quan hệ lao động trên cơ sở bảo đảm tuân thủ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước về phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đồng thời phải giữ vững an ninh chính trị; trật tự, an toàn xã hội và tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, phù hợp nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2030, xây dựng và vận hành đồng bộ hệ thống quan hệ lao động phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế và các mục tiêu phát triển của thành phố Hải Phòng; bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động; củng cố và kiện toàn bộ máy, biên chế, chức năng, nhiệm vụ và hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động bảo đảm thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới; thích ứng với từng giai đoạn, lĩnh vực thu hút đầu tư và những biến động cục bộ về thị trường lao động tại thành phố, đặc biệt là việc thành lập và quản lý các tổ chức đại diện người lao động và các vấn đề hỗ trợ phát triển quan hệ lao động góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân, xây dựng con người xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững.

2.2. Mục tiêu cụ thể

a) Phấn đấu hoàn thành các nhiệm vụ nêu tại Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo ban hành kèm theo Quyết định số 1764/QĐ-TTg ngày 10 tháng 9 năm 2026 của Thủ tướng Chính phủ.

b) Củng cố, kiện toàn và vận hành các thiết chế quan hệ lao động phù hợp với các quy định của Bộ luật Lao động 2019, Luật Công đoàn, các quy định của pháp luật liên quan và các tiêu chuẩn, cam kết quốc tế gắn với quan hệ lao động.

c) 100% cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới.

d) Phân công và tổ chức thực hiện chức năng đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; bảo đảm các cơ chế tiếp nhận, phân công và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện hiệu quả.

đ) Thực hiện kiện toàn Hội đồng trọng tài lao động, bảo đảm 100% trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

e) Hằng năm thực hiện rà soát, lập kế hoạch bổ nhiệm, miễn nhiệm hòa giải viên lao động, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động thành phố *(mỗi xã, phường, đặc khu có ít nhất 02 hòa giải viên lao động)*; 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động, đình công.

g) Hằng năm phát triển mới ít nhất được 32.000 đoàn viên Công đoàn; đến

năm 2030, có tổng số 775.000 đoàn viên công đoàn;

h) Đến năm 2030 có ít nhất 4.150 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn;

i) 100% Chủ tịch Công đoàn cơ sở, lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quan hệ lao động khi được bầu mới vào ban chấp hành, ban lãnh đạo.

k) 100% tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi có yêu cầu được hướng dẫn thành lập, đăng ký thành lập, được hỗ trợ đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

l) Phấn đấu đến năm 2030 có 90% doanh nghiệp có đủ điều kiện tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định pháp luật *(có 55% bản thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho người lao động).*

m) Phấn đấu đến năm 2030 tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội so với lực lượng lao động trong độ tuổi lao động chiếm 62-63%, phấn đấu đạt 65%.

n) Phấn đấu đến năm 2030, tỷ lệ lao động qua đào tạo trên địa bàn thành phố đạt 90% trở lên, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 55%.

3. Căn cứ, cơ sở số liệu và tính khả thi của các chỉ tiêu chủ yếu

Để làm rõ căn cứ và tính khả thi của các chỉ tiêu định lượng nêu tại mục 2.2, Đề án xác định chỉ tiêu trên cơ sở: (i) các mục tiêu, chỉ tiêu đã được xác định trong Nghị quyết số 09-NQ/ĐH ngày 27/9/2025 của Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hải Phòng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 và Nghị quyết số 73/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2026-2030; (ii) kết quả thực hiện giai đoạn 2021-2025 và số liệu thực tế cập nhật 6 tháng đầu năm 2026 nêu trong Đề án;

3.1. Chỉ tiêu phát triển đoàn viên công đoàn

Chỉ tiêu "hằng năm phát triển mới ít nhất 32.000 đoàn viên; đến năm 2030 có tổng số 775.000 đoàn viên công đoàn" được xây dựng trong tổng thể mục tiêu phát triển tổ chức công đoàn của thành phố giai đoạn 2025-2030, đồng thời kế thừa kết quả thực hiện giai đoạn trước. Đề án đã ghi nhận tại ngày 05/11/2025 toàn thành phố có 2.819 công đoàn cơ sở của thành phố tại thời điểm xây dựng Đề án khoảng 615.000 đoàn viên, xác định mục tiêu đến năm 2030 đạt 775.000 đoàn viên, bình quân phát triển mới tối thiểu 32.000 đoàn viên/năm. Tính đến 30/6/2026, các cấp công đoàn kết nạp mới 35.485 đoàn viên tăng 111% chỉ tiêu Thành ủy giao (35.485/32.000 đoàn viên). Bằng 65% chỉ tiêu Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao (35.485/55.000 đoàn viên).

3.2. Chỉ tiêu doanh nghiệp có tổ chức công đoàn

Đề án đặt mục tiêu đến năm 2030 có ít nhất 4.150 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn. Đề án đã ghi nhận tại ngày 05/11/2025 toàn thành phố có 2.819 công đoàn cơ sở của thành phố; 06 tháng đầu năm 2026, các cấp công đoàn thành phố đã thành lập mới 462 công đoàn cơ sở, đạt 308% chỉ tiêu Thành ủy giao (462/150 công đoàn cơ sở) đạt 220% chỉ tiêu Liên đoàn lao động giao (462/220 công đoàn cơ sở). Số liệu trên cho thấy về năng lực phát triển tổ chức, chỉ tiêu có cơ sở thực hiện. Tuy nhiên, số công đoàn cơ sở thành lập mới không mặc nhiên bằng số doanh nghiệp tăng ròng vì còn chịu tác động của sáp nhập, giải thể, chấm dứt hoạt động và thay đổi mô hình tổ chức.

3.3. Chỉ tiêu thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Đề án đặt mục tiêu đến năm 2030 có 90% doanh nghiệp có đủ điều kiện tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; trong đó 55% bản thỏa ước có điều khoản có lợi hơn cho người lao động. Đây là chỉ tiêu có cùng định hướng với chương trình hành động của Liên đoàn Lao động thành phố nhiệm kỳ 2025-2030 về phấn đấu ít nhất 90% doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức Công đoàn đủ điều kiện thực hiện đại diện, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Theo rà soát của Liên đoàn Lao động thành phố 8/2026 , toàn thành phố có 1.618 công đoàn cơ sở đủ điều kiện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (quy mô từ 20 người lao động trở lên), trong đó 1.059 công đoàn cơ sở đã tổ chức thương lượng và ký kết thành công, đạt 65,45%; còn 559 đơn vị đủ điều kiện chưa ký kết. So với mục tiêu 90%, khoảng cách hiện tại là 24,55 điểm phần trăm. Nếu giữ nguyên mẫu số 1.618 để tham chiếu, cần có ít nhất 1.457 đơn vị đạt kết quả, tức tăng thêm khoảng 398 đơn vị so với 1.059 đơn vị hiện nay. Đây là cơ sở định lượng để xây dựng lộ trình nâng dần tỷ lệ ký kết trong giai đoạn 2026-2030.

3.4. Chỉ tiêu tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội

Nghị quyết số 73/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 xác định đến năm 2030 tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội đạt 62%-63% lực lượng lao động trong độ tuổi của thành phố. Chỉ tiêu trong Đề án tiếp thu mục tiêu này và bổ sung mức "phấn đấu đạt 65%" ở mức cao hơn. Kết quả năm 2025 của thành phố đạt tỷ lệ người trong độ tuổi tham gia BHXH là 56,8%. Từ mức 56,8% năm 2025 lên 62%-63% năm 2030 cần tăng 5,2-6,2 điểm phần trăm trong 5 năm, tương đương bình quân khoảng 1,04-1,24 điểm phần trăm/năm. Mức 65% là mục tiêu phấn đấu cao hơn, tương đương tăng 8,2 điểm phần trăm trong 5 năm. Việc mở rộng bao phủ có cơ sở khi số người tham gia BHXH của thành phố giai đoạn 2021-2025 đã tăng từ gần 900 nghìn người năm 2021 lên 1.104.947 người năm 2025, tăng 5,6% so với năm 2024.

3.5. Chỉ tiêu về đào tạo lao động

Nghị quyết số 73/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố xác định tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 55% vào năm 2030. Định hướng của thành phố về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn trước đã đặt mục tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 87%-88% vào năm 2025; chương trình hành động thực hiện mục tiêu phát triển thành phố giai đoạn 2026-2030 tiếp tục định hướng tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%. Kết quả năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 39%. Đối với chỉ tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo nói chung, việc nâng từ mức định hướng 87%-88% lên 90% vào năm 2030 chỉ cần tăng khoảng 2-3 điểm phần trăm trong 5 năm, tương đương 0,4-0,6 điểm phần trăm/năm. Đối với chỉ tiêu lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, từ kết quả 39% năm 2025 lên 55% năm 2030 cần tăng 16 điểm phần trăm, bình quân 3,2 điểm phần trăm/năm. Khoảng tăng này đòi hỏi tập trung vào đào tạo có đầu ra thực tế, đào tạo lại, nâng cao kỹ năng và chuẩn hóa chứng chỉ, thay vì chỉ mở rộng số lượng người tham gia các khóa học ngắn hạn.

3.6. Nguyên tắc theo dõi và cập nhật chỉ tiêu hằng năm

Đề án đã xác định yêu cầu tăng cường cơ sở dữ liệu dùng chung về doanh nghiệp, lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, tổ chức đại diện người lao động, đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể và các yếu tố cảnh báo quan hệ lao động. Đây là nền tảng để chuyển từ giao chỉ tiêu theo số liệu tĩnh sang quản trị theo dữ liệu. Mỗi năm Sở Nội vụ chủ trì cùng Liên đoàn Lao động thành phố, Bảo hiểm xã hội thành phố, Sở Giáo dục và Đào tạo, Ban Quản lý Khu kinh tế và UBND cấp xã rà soát lại số liệu gốc, xác định mức thực hiện năm trước, mức cần tăng trong năm kế hoạch và nguyên nhân chênh lệch; các chỉ tiêu có biến động lớn phải kèm số liệu giải trình. Do vậy, các mục tiêu đến 2030 điều chỉnh được biện pháp và nhịp độ thực hiện theo tình hình doanh nghiệp, lao động và thị trường.

4. Điểm đột phá của đề án

Để tạo bước chuyển biến căn bản, giải quyết dứt điểm các vướng mắc cốt lõi về quan hệ lao động trên địa bàn thành phố giai đoạn 2026-2030, Đề án tập trung thực hiện 04 điểm đột phá trọng tâm:

- Đột phá về chất lượng Đối thoại thực chất tại doanh nghiệp: chuyển từ tổ chức đối thoại mang tính thủ tục sang đối thoại có nội dung, có chuẩn bị, có ghi nhận kiến nghị, xác định trách nhiệm xử lý và theo dõi kết quả thực hiện; chú trọng các vấn đề trực tiếp tác động đến người lao động như việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, tăng ca, an toàn vệ sinh lao động, phúc lợi, định mức lao động và các nội dung doanh nghiệp có trách nhiệm công khai, trao đổi theo quy định.

- Đột phá về Thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể

(TƯLĐTT): tập trung hỗ trợ các bên có đủ năng lực xác định vấn đề thương lượng, chuẩn bị thông tin, đề xuất phương án, tiến hành thương lượng và đánh giá việc thực hiện; khuyến khích các nội dung có lợi hơn cho người lao động phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh và khả năng của doanh nghiệp;Tập trung nâng cao tỷ lệ và chất lượng TƯLĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp với các điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định pháp luật (đặc biệt là tiền lương, thưởng, điều kiện làm việc).

- Đột phá về Phòng ngừa, xử lý tranh chấp lao động và đình công từ sớm: thiết lập cơ chế tiếp nhận thông tin, nhận diện nguy cơ, phân loại mức độ và phối hợp hỗ trợ ngay khi xuất hiện dấu hiệu mâu thuẫn; ưu tiên đối thoại, thương lượng, hòa giải và các biện pháp hỗ trợ phù hợp trước khi vụ việc diễn biến phức tạp. Xây dựng cơ chế cảnh báo sớm nguy cơ xung đột, can thiệp kịp thời ngay tại cấp cơ sở, Khu công nghiệp, khu chế xuất, không để bùng phát thành đình công, ngừng việc tập thể bất hợp pháp.

- Đột phá về Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu và dự báo quan hệ lao động: tình thành dữ liệu dùng chung, kết nối thông tin về doanh nghiệp, lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, tổ chức đại diện người lao động, đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể, tranh chấp, đình công và các yếu tố cảnh báo; từng bước xây dựng báo cáo phân tích, dự báo và bảng theo dõi nguy cơ theo địa bàn, nhóm doanh nghiệp và ngành nghề; Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi diễn biến thị trường lao động và tiền lương.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Nhiệm vụ

1.1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về quan hệ lao động.

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

1.3. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể.

1.4. Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

1.5. Phát triển các yếu tố tác động đến quan hệ lao động, cải thiện môi trường kinh tế - xã hội tác động đến quan hệ lao động.

1.6. Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động.

2. Giải pháp

Đề án đề xuất 6 nhóm giải pháp để phát triển quan hệ lao động giai đoạn

2026-2030 như sau:

2.1. Nhóm giải pháp 1: Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về quan hệ lao động.

2.1.1. Nâng cao nhận thức, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo về phát triển quan hệ lao động

a. Mục đích: Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và người lao động về vai trò, ý nghĩa của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tạo sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách, pháp luật về quan hệ lao động.

b. Chỉ tiêu hằng năm: 100% cấp ủy, chính quyền, sở, ngành, địa phương đưa nội dung phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ vào chương trình, kế hoạch công tác hằng năm.

c. Nội dung

- Hằng năm, cấp ủy, chính quyền các cấp đưa nội dung xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vào chương trình, kế hoạch công tác; coi đây là một chỉ tiêu quan trọng trong đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, đơn vị.

- Phổ biến, quán triệt các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn - vệ sinh lao động, các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên liên quan đến quan hệ lao động để bảo đảm cán bộ, công chức làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động xác định rõ trách nhiệm đối với việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại địa phương.

- Đa dạng hóa hình thức phổ biến, quán triệt (hội nghị, tập huấn, đối thoại, tọa đàm, tuyên truyền trên phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội, tài liệu, tờ rơi, pa-nô, áp-phích…) phù hợp với từng nhóm đối tượng.

- Kịp thời biểu dương, khen thưởng các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thành tích trong xây dựng quan hệ lao động; đồng thời phê bình, nhắc nhở, xử lý các đơn vị vi phạm, chậm khắc phục tồn tại, hạn chế.

2.1.2. Tập trung các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ về pháp luật lao động và QHLĐ.

a. Mục đích: Nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Phấn đấu 90% doanh nghiệp trên địa bàn thành phố được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động và quan hệ lao động.

- 100% cán bộ công đoàn cơ sở, cán bộ phụ trách nhân sự của doanh nghiệp, thành viên Hội đồng trọng tài lao động và hòa giải viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về pháp luật lao động và quan hệ lao động.

- 100% cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn thành phố lồng ghép nội dung pháp luật lao động và kỹ năng tham gia quan hệ lao động trước khi người học tham gia thị trường lao động.

c. Nội dung

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp tập huấn cho cán bộ tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ và những người làm về QHLĐ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố về pháp luật lao động và về QHLĐ trong bối cảnh mới; kết hợp tuyên truyền pháp luật lao động với giáo dục đạo đức, lối sống, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần trách nhiệm và ý thức công dân, góp phần hình thành người lao động có phẩm chất "cần, kiệm, liêm, chính", có tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và ý thức chấp hành pháp luật.

- Xây dựng các tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, QHLĐ cho các bên trong QHLĐ.

- Xây dựng và vận hành các kênh thông tin tuyên truyền trên nền tảng công nghệ số, mạng xã hội để chia sẻ và nắm bắt thông tin về pháp luật lao động, quan hệ lao động.

- Theo dõi, phát hiện, phối hợp xử lý theo thẩm quyền và đấu tranh, phản bác thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng không tốt tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Xây dựng nội dung, chương trình để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn lồng ghép vào chương trình giảng dạy.

2.1.3. Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về QHLĐ

a. Mục đích: Kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp, hiện đại; bảo đảm thực hiện tốt chức năng quản lý, hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019, mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu phát triển của thành phố trong giai đoạn mới.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% cơ quan, đơn vị được giao thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được rà soát, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quy chế phối hợp theo mô hình tổ chức mới.

- 100% công chức trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

- 100% doanh nghiệp có nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động tập thể được theo dõi, cập nhật thông tin và có phương án hỗ trợ, phòng ngừa phù hợp.

c. Nội dung

- Củng cố tổ chức bộ máy, kiện toàn chức năng nhiệm vụ, phân công, phân cấp giữa các bộ phận làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLĐ thuộc Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng và Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường, đặc khu phù hợp với yêu cầu mới của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể: (i) Rà soát, bổ sung, sửa đổi chức năng nhiệm vụ các bộ phận tham mưu quản lý nhà nước về QHLĐ cấp xã, thành phố; (ii) Xác định vị trí việc làm, quyền hạn và trách nhiệm để bố trí đủ công chức phụ trách về quản lý các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp và quản lý, hỗ trợ QHLĐ trong cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về QHLĐ của thành phố; (iii) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận hồ sơ, cấp đăng ký và tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ của các tổ chức của NLĐ không thuộc hệ thống Công đoàn; (iv) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động gắn với bộ phận thường trực của Hội đồng trọng tài lao động và bộ phận điều phối Hòa giải viên lao động; bảo đảm phát hiện và can thiệp sớm các tranh chấp lao động tập thể khi mới phát sinh.

- Rà soát, bố trí nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; nghiên cứu, lựa chọn và tổ chức thí điểm mô hình hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách theo điều kiện thực tế của thành phố.

- Thiết lập cơ chế quản lý, điều phối hiệu quả giữa cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về quan hệ lao động với Hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ QHLĐ doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp cho từng Hòa giải viên lao động. Xây dựng và thực hiện quy chế tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ và phân công, theo dõi Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên trong tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp. Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho Hòa giải viên lao động.

- Xây dựng hồ sơ theo dõi, quản lý và hỗ trợ QHLĐ tại các doanh nghiệp có từ 500 lao động trở lên, doanh nghiệp có nhiều nguy cơ tranh chấp lao động tập thể phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Phối hợp nghiên cứu, áp dụng bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động tại doanh nghiệp khi được cơ quan có thẩm quyền ban hành; sử dụng kết quả đánh giá để theo dõi, phân tích và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Xây dựng và vận hành cơ sở dữ liệu phục vụ công tác quản lý, theo dõi, dự báo tình hình quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

2.1.4. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ QHLĐ cho cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về QHLĐ

a. Mục đích: Nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu quản lý, hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới.

b. Chỉ tiêu hằng năm: 100% cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

c. Nội dung

- Xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLĐ cấp thành phố, cấp xã phù hợp với yêu cầu mới nhằm phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước có năng lực chuyên môn, kỹ năng thực tiễn, tư duy đổi mới, đáp ứng yêu cầu xây dựng con người xã hội chủ nghĩa trong bộ máy hành chính bao gồm: kiến thức về QHLĐ; kiến thức pháp luật lao động; kiến thức nghiệp vụ và kỹ năng quản lý, hỗ trợ QHLĐ; quản lý tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

- Xây dựng cẩm nang dành cho cán bộ, công chức quản lý, hỗ trợ QHLĐ.

- Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLĐ, pháp luật lao động, nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ QHLĐ; quản lý tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

2.1.5. Tăng cường quản lý và hỗ trợ quá trình thành lập, hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

a. Mục đích

Chủ động chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện hiệu quả công tác quản lý nhà nước, hướng dẫn và hỗ trợ quá trình thành lập, đăng ký và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019; bảo đảm các tổ chức hoạt động đúng quy định của pháp luật, đúng tôn chỉ, mục đích, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% hồ sơ đề nghị đăng ký của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (nếu phát sinh) được tiếp nhận, hướng dẫn và giải quyết theo đúng quy định của pháp luật.

- 100% người được phân công quản lý, theo dõi thực hiện nhiệm vụ về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

- 100% hòa giải viên lao động được tập huấn kỹ năng hỗ trợ đối thoại, thương lượng tập thể và theo dõi tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

- 100% tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (nếu được thành lập) được hướng dẫn, phổ biến đầy đủ các quy định của pháp luật về quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ trong quá trình hoạt động.

c. Nội dung

- Lập hồ sơ và thông tin dữ liệu về 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.

- Tổ chức tập huấn xây dựng năng lực cho hòa giải viên lao động trong việc theo dõi, hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn tăng cường năng lực cho cán bộ lãnh đạo của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; định hướng hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động gắn với xây dựng người lao động mới: có ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tác phong công nghiệp và năng lực hội nhập.

- Phát huy vai trò của hòa giải viên lao động theo vụ việc trong việc hỗ trợ nắm bắt tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp có nguy cơ phát sinh tranh chấp.

2.1.6. Tăng cường năng lực, đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động

a. Mục đích: Nâng cao hiệu quả phát hiện, giảm thiểu, phòng ngừa và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; tăng cường ý thức tuân thủ pháp luật, trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% cán bộ, công chức được giao nhiệm vụ kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và nghiệp vụ chuyên môn.

- 100% doanh nghiệp có nguy cơ cao phát sinh vi phạm hoặc tranh chấp lao động được theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra hoặc hỗ trợ khắc phục kịp thời.

c. Nội dung

- Tăng cường năng lực và đội ngũ cán bộ làm công tác thanh, kiểm tra lao động.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, tập trung vào những nội dung tiềm ẩn

nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động; thực hiện thanh tra, kiểm tra đúng thẩm quyền, đúng đối tượng, nội dung và thời kỳ, gắn với xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật trong doanh nghiệp, nâng cao trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động và ý thức chấp hành pháp luật của người lao động; đồng thời tăng cường trao đổi, chia sẻ thông tin giữa các cơ quan có liên quan, bảo đảm phối hợp chặt chẽ, không trùng lặp, chồng chéo trong hoạt động thanh tra, kiểm tra.

- Xây dựng và thực hiện giải pháp tăng cường sự phối hợp giữa công chức được phân công, kiêm nghiệm quản lý QHLĐ với các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nhằm tăng cường nắm bắt thông tin, xử lý vi phạm pháp luật về lĩnh vực lao động.

2.1.7. Đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu và hệ thống thông tin về quan hệ lao động

a. Mục đích

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

- Hiện đại hóa công tác quản lý, theo dõi, thống kê, dự báo và hoạch định chính sách về lao động, việc làm và quan hệ lao động.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu và hệ thống thông tin về quan hệ lao động đồng bộ, thống nhất, phục vụ chuyển đổi số và xây dựng chính quyền số.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Hoàn thành xây dựng và đưa vào vận hành cơ sở dữ liệu dùng chung về quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

- 100% cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động thực hiện cập nhật, khai thác và chia sẻ dữ liệu theo quy định.

c. Nội dung

Xây dựng dữ liệu dùng chung về cơ sở dữ liệu quan hệ lao động trên địa bàn thành phố theo hướng tập trung, thống nhất và đồng bộ, chia sẻ dữ liệu giữa Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Bảo hiểm xã hội thành phố, Liên đoàn Lao động thành phố, Công an thành phố, Sở Khoa học và Công nghệ, UBND cấp xã và các cơ quan liên quan.

2.1.8. Nâng cao năng lực dự báo, cảnh báo sớm và phòng ngừa tranh chấp lao động

a. Mục đích

Cơ chế này được tổ chức theo 05 bước: (1) tiếp nhận thông tin; (2) phân loại mức độ nguy cơ; (3) xác định đầu mối và kích hoạt phối hợp; (4) ưu tiên đối thoại, thương lượng, hòa giải tại cơ sở; (5) theo dõi kết quả và cập nhật dữ liệu sau xử lý.

- Chủ động phát hiện, nhận diện và xử lý sớm các nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể, đình công.

- Hạn chế các vụ việc phức tạp, kéo dài, ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh và an ninh, trật tự trên địa bàn thành phố.

- Xây dựng cơ chế phòng ngừa tranh chấp lao động từ sớm, từ xa ngay tại doanh nghiệp.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% doanh nghiệp có nguy cơ cao phát sinh tranh chấp lao động được theo dõi, cập nhật và cảnh báo kịp thời.

- 100% vụ việc có nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động tập thể được tiếp cận, hỗ trợ đối thoại, hòa giải ngay từ khi mới phát sinh.

- Giảm số vụ ngừng việc tập thể, đình công tự phát so với giai đoạn 2021-2025.

c. Nội dung

- Xây dựng và ban hành Quy chế phối hợp cảnh báo sớm nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể giữa Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động thành phố, Ban Quản lý Khu kinh tế, Bảo hiểm xã hội thành phố, Công an thành phố, UBND cấp xã và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

- Tổ chức kiểm tra, giám sát, làm việc trực tiếp với doanh nghiệp có nguy cơ cao nhằm hỗ trợ đối thoại, tháo gỡ khó khăn, ổn định tình hình quan hệ lao động.

2.2. Nhóm giải pháp 2: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

2.2.1. Đổi mới hoạt động, nâng cao vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên, người lao động

a. Mục đích: Nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện, hỗ trợ và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được phân công theo dõi về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

- 100% công đoàn cơ sở được hướng dẫn, hỗ trợ thực hiện đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể theo quy định.

- Phấn đấu hằng năm tăng số lượng doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể và nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể.

c. Nội dung

- Ban hành nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và ý thức trách nhiệm ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới; trong đó chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tâm huyết, trách nhiệm, góp phần định hướng, bồi dưỡng người lao động phát triển toàn diện theo chuẩn mực con người xã hội chủ nghĩa.

- Xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn gắn với nâng cao nhận thức về vai trò của công đoàn trong xây dựng con người lao động mới; chú trọng kỹ năng đại diện, thương lượng, bảo vệ quyền lợi và kỹ năng tuyên truyền, giáo dục đạo đức, lối sống, ý thức pháp luật cho đoàn viên và người lao động.

- Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hỗ trợ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ trong doanh nghiệp như: hỗ trợ, thúc đẩy công đoàn cơ sở trong đối thoại, tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ cán bộ công đoàn, công đoàn cơ sở bởi các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng; đồng thời định hướng xây dựng môi trường lao động dân chủ, kỷ cương, văn minh nơi người lao động được phát triển cả về vật chất và tinh thần.

2.2.2. Đẩy mạnh công tác thu hút đoàn viên công đoàn theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận để vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia thực chất và tích cực của NLĐ và không có sự can thiệp, thao túng của NSDLĐ

a. Mục đích: Phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, nâng cao vị thế, vai trò và sức hút của tổ chức công đoàn Việt Nam; bảo đảm sự tham gia tự nguyện, thực chất của người lao động theo quy định của pháp luật.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

Phấn đấu hằng năm hoàn thành và vượt chỉ tiêu phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Thành ủy giao.

c. Nội dung

- Nghiên cứu, đổi mới và triển khai tích cực các biện pháp tiếp cận, tuyên truyền vận động trực tiếp NLĐ tham gia công đoàn bằng nhiều hình thức như: tuyên truyền ở khu nhà trọ, tờ rơi, tổ chức các diễn đàn, vận động NLĐ thành lập công đoàn theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, phổ biến pháp luật lao động, quan hệ lao động và công đoàn cho đoàn viên công đoàn, người lao động.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch vận động, thu hút người lao động tại doanh nghiệp tham gia hệ thống Công đoàn Việt Nam; Đẩy mạnh các hoạt động

chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên; tạo sự gắn bó giữa người lao động với tổ chức công đoàn, qua đó củng cố niềm tin, xây dựng con người lao động có trách nhiệm với doanh nghiệp và xã hội.

- Tổ chức các hoạt động tọa đàm chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động nhất là những NLĐ làm công việc giản đơn, từ đó nâng cao nhận thức và vận động NLĐ sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2.2.3. Phát triển năng lực và tăng cường bảo vệ đối với cán bộ công đoàn cơ sở

a. Mục đích: Nâng cao năng lực, kỹ năng và phát huy vai trò của cán bộ công đoàn cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; bảo đảm cán bộ công đoàn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% cán bộ công đoàn cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về pháp luật lao động, Luật Công đoàn, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

- 100% vụ việc liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của cán bộ công đoàn cơ sở được hướng dẫn, hỗ trợ và bảo vệ theo quy định của pháp luật.

c. Nội dung

- Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở không chỉ về chuyên môn về pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng mà còn về đạo đức, bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm và năng lực đại diện; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn thực sự là chỗ dựa tin cậy của người lao động.

- Nghiên cứu để có biện pháp hữu hiệu bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và NLĐ. Bảo vệ tổ chức công đoàn cơ sở khỏi sự chi phối, thao túng và phân biệt đối xử của NSDLĐ.

2.3. Nhóm giải pháp 3: Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể

2.3.1. Xây dựng, phát triển năng lực và hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp

a. Mục đích

Nâng cao năng lực của người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và các chủ thể liên quan trong tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể; thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% cán bộ công đoàn cơ sở, cán bộ phụ trách nhân sự của doanh nghiệp có từ 100 lao động trở lên được tập huấn kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể.

- Phấn đấu 100% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động thực hiện đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật.

- Tăng số lượng và nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp.

c. Nội dung

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể gắn với nâng cao nhận thức về dân chủ tại nơi làm việc, tôn trọng lẫn nhau, chia sẻ lợi ích và trách nhiệm giữa các bên; góp phần hình thành văn hóa đối thoại trong doanh nghiệp.

- Xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang về đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, người sử dụng lao động.

- Nhân rộng mô hình Hòa giải viên lao động; cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về QHLĐ làm trung gian, hỗ trợ kỹ thuật cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

- Tổ chức đại diện người sử dụng lao động, Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện các hoạt động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thành viên tham gia đối thoại, thương lượng tập thể.

2.3.2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể

a. Mục đích

Cung cấp thông tin, dữ liệu tin cậy về tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động và thị trường lao động để hỗ trợ các bên trong đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Hằng năm công bố hoặc cung cấp thông tin về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động đối với các nhóm ngành, lĩnh vực sử dụng nhiều lao động trên địa bàn thành phố.

- 100% Hòa giải viên lao động, thành viên Hội đồng trọng tài lao động và các cơ quan, đơn vị liên quan được khai thác, sử dụng cơ sở dữ liệu phục vụ hoạt động hỗ trợ đối thoại, thương lượng tập thể.

c. Nội dung

- Tổ chức nghiên cứu, thu thập và tổng hợp thông tin về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác ở một số nhóm doanh nghiệp trên địa bàn.

- Định kỳ công bố thông tin, số liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động trung bình ở một số nhóm doanh nghiệp làm cơ sở cho các bên tham khảo trong quá trình đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2.3.3. Thúc đẩy thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

a. Mục đích: Từng bước hình thành mặt bằng chung về tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động và phúc lợi đối với các doanh nghiệp cùng ngành, lĩnh vực hoặc cùng khu công nghiệp; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Phấn đấu mở rộng số lượng thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia tại các khu công nghiệp, khu kinh tế và các ngành sử dụng nhiều lao động.

- Nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể, bảo đảm có nhiều nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

c. Nội dung

- Vận động các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn thành phố tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia hướng tới xây dựng môi trường lao động ổn định, văn minh, tiến bộ, đề cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trước mắt, tập trung vào các doanh nghiệp trong ngành năng lượng tái tạo và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố.

- Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng để hỗ trợ các bên thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

2.4. Nhóm giải pháp 4: Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công

2.4.1. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động đáp ứng yêu cầu mới

a. Mục đích: Nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của đội ngũ Hòa giải viên lao động; phát huy vai trò trong phòng ngừa, hỗ trợ và giải quyết tranh chấp lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ hằng năm.

- 100% yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền được tiếp

nhận, phân công và giải quyết theo quy định của pháp luật.

- Phấn đấu nâng tỷ lệ hòa giải thành các vụ việc tranh chấp lao động hằng năm.

c. Nội dung

- Kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động đáp ứng được yêu cầu mới. Xây dựng quy chế hoạt động của hòa giải viên lao động. Bảo đảm việc đãi ngộ cũng như điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động.

- Xây dựng cẩm nang hướng dẫn kỹ thuật, nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động trong hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ hòa giải viên lao động theo yêu cầu mới; chú trọng nâng cao kỹ năng hòa giải giúp các bên nhận thức đúng quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm xã hội; góp phần xây dựng người lao động và người sử dụng lao động có ý thức tuân thủ pháp luật.

- Nghiên cứu và thực hiện giải pháp để hướng các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ cơ chế khiếu nại, hành chính sang cơ chế hòa giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định pháp luật.

- Nghiên cứu, thí điểm mô hình nhóm hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ giải quyết vụ việc đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật và hỗ trợ doanh nghiệp ổn định QHLĐ sau đình công.

2.4.2. Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế phối hợp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tập thể và xử lý đình công

a. Mục đích: Nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể, xử lý kịp thời các vụ ngừng việc tập thể, đình công theo quy định của pháp luật; nhanh chóng ổn định quan hệ lao động, bảo đảm hoạt động sản xuất, kinh doanh và giữ vững an ninh, trật tự trên địa bàn thành phố.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% vụ việc tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể, đình công được tiếp nhận, phối hợp xử lý kịp thời theo quy định của pháp luật.

- 100% doanh nghiệp xảy ra ngừng việc tập thể, đình công được hỗ trợ đối thoại, khôi phục và ổn định quan hệ lao động sau khi vụ việc được giải quyết.

c. Nội dung

- Xây dựng quy chế phối hợp giữa Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Liên đoàn Lao động thành phố, Công an thành phố, Chủ tịch UBND cấp xã, hòa giải viên lao động và các cơ quan liên quan khác để phối hợp giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong trường hợp đình công xảy ra đúng luật

và đình công không đúng trình tự, thủ tục; hỗ trợ ổn định quan hệ lao động sau đình công.

- Tổ chức các hội nghị tập huấn, chia sẻ kinh nhiệm cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong phối hợp giải quyết tranh chấp lao động và xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.

- Giải quyết tranh chấp lao động và phân công hòa giải viên lao động hỗ trợ doanh nghiệp ổn định quan hệ lao động sau đình công.

2.5. Nhóm giải pháp 5: Phát triển các yếu tố tác động đến quan hệ lao động, cải thiện môi trường kinh tế - xã hội tác động đến quan hệ lao động

2.5.1. Phát triển thị trường lao động.

a. Mục đích: Phát triển thị trường lao động hiện đại, linh hoạt, đồng bộ và hiệu quả; bảo đảm cân đối cung - cầu lao động, tạo việc làm bền vững, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần ổn định quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Phấn đấu 70% nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp được kết nối, hỗ trợ thông qua hệ thống dịch vụ việc làm.

- Hằng năm tổ chức các phiên giao dịch việc làm trực tiếp và trực tuyến, ưu tiên tại các khu công nghiệp, khu kinh tế và địa bàn tập trung đông lao động.

c. Nội dung

- Rà soát, cập nhật thông tin cung - cầu lao động tại các khu, cụm công nghiệp; xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập trên địa bàn thành phố; Gắn phát triển thị trường lao động với mục tiêu xây dựng lực lượng lao động có ý thức kỷ luật, trách nhiệm, tác phong công nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu lao động - việc làm bao gồm hạ tầng kỹ thuật, trang thiết bị và hệ thống cơ sở dữ liệu về toàn bộ lĩnh vực lao động, việc làm của thành phố Hải Phòng để phục vụ công tác quản lý, trích xuất các dữ liệu chuyên ngành, đối tượng hay nhóm đối tượng theo yêu cầu và phân tích dữ liệu, làm cơ sở cho việc tham mưu các chương trình, kế hoạch, chiến lược, dự báo thông tin thị trường lao động, các chính sách về lao động, quan hệ lao động, việc làm và an toàn - vệ sinh lao động đồng thời bảo đảm thuận tiện cho các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp, các tổ chức có liên quan và người dân, người lao động, người thuộc đối tượng cần sử dụng dễ dàng tiếp cận, khai thác và sử dụng có hiệu quả khi được cấp quyền *(nội dung cụ thể sẽ được thực hiện sau khi có ý kiến của Bộ Nội vụ và các cơ quan có liên quan).*

- Tăng cường kết nối cung - cầu lao động giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động.

- Tổ chức các phiên giao dịch việc làm, tư vấn việc làm lưu động tại khu công nghiệp, khu đông lao động.

- Hỗ trợ người lao động chuyển đổi việc làm, hạn chế thất nghiệp, mất việc làm đột ngột.

- Theo dõi, nghiên cứu quan hệ lao động trong doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, các mô hình việc làm mới và lao động trên nền tảng số; đề xuất giải pháp quản lý, hỗ trợ phù hợp với điều kiện thực tế của thành phố.

2.5.2. Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động

a. Mục đích: Cải thiện điều kiện sống, làm việc và tiếp cận các dịch vụ an sinh xã hội của người lao động; nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần, góp phần ổn định quan hệ lao động, thu hút và giữ chân người lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Phấn đấu tăng tỷ lệ người lao động, đặc biệt trong khu công nghiệp, khu kinh tế được tiếp cận nhà ở xã hội, nhà lưu trú công nhân, nhà cho thuê và các thiết chế văn hóa, thể thao.

- 100% khu công nghiệp, khu kinh tế mới được quy hoạch, đầu tư đồng bộ các công trình hạ tầng xã hội thiết yếu phục vụ người lao động theo quy định.

- Mở rộng các chương trình phúc lợi, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, nhất là lao động có hoàn cảnh khó khăn.

c. Nội dung

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến đến công nhân, người lao động tại các khu, cụm công nghiệp về các dự án nhà ở xã hội đang triển khai và các chủ trương, chính sách của pháp luật, thành phố về mua nhà ở xã hội.

- Tập trung đôn đốc đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các dự án nhà ở xã hội, nhà lưu trú công nhân trọng điểm gắn liền với các khu vực tập trung đông lao động (như Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, khu vực An Dương...), tạo điều kiện an cư, giúp người lao động yên tâm sản xuất, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

- Hỗ trợ, tư vấn và tạo điều kiện thuận lợi để công nhân, người lao động trong việc tìm hiểu thông tin, nộp hồ sơ mua, thuê nhà ở xã hội và việc tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội để mua, thuê mua nhà ở xã hội.

- Đẩy mạnh phát triển quỹ nhà ở cho thuê dành cho người lao động tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp; khuyến khích doanh nghiệp và

các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng nhà ở cho thuê, nhà lưu trú công nhân với giá thuê phù hợp, đáp ứng nhu cầu chỗ ở của người lao động.

- Rà soát, khai thác hiệu quả quỹ nhà ở cho thuê hiện có, bao gồm nhà ở xã hội cho thuê, nhà lưu trú công nhân, nhà ở thuộc tài sản công và nhà ở do doanh nghiệp đầu tư; nâng cao chất lượng quản lý, vận hành, bảo đảm điều kiện sinh hoạt an toàn, thuận tiện cho người lao động.

- Xây dựng và cập nhật cơ sở dữ liệu về nhà ở cho thuê dành cho người lao động, công khai thông tin về quỹ nhà ở, giá thuê và điều kiện thuê, tạo thuận lợi cho người lao động tiếp cận và lựa chọn chỗ ở phù hợp.

- Triển khai các giải pháp hỗ trợ cho người lao động đi lại bằng các phương tiện vận tải hành khách công cộng

- Hỗ trợ cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong và ngoài khu, cụm công nghiệp trên địa bàn thành phố.

- Phối hợp với các Sở, ngành, địa phương và khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư xây dựng phát triển các thiết chế văn hóa, thể thao, sinh hoạt cộng đồng cho công nhân; phối hợp đẩy mạnh tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động.

2.5.3. Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe và điều kiện sống của người lao động

a. Mục đích: Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe, cải thiện điều kiện làm việc và điều kiện sống của người lao động; bảo đảm tái tạo sức lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, góp phần nâng cao năng suất lao động, ổn định quan hệ lao động và phát triển bền vững.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- 100% doanh nghiệp thuộc diện bắt buộc thực hiện khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo quy định.

- Phấn đấu giảm số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng và tỷ lệ mắc bệnh nghề nghiệp; cải thiện điều kiện, môi trường làm việc tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao.

- Mở rộng các hoạt động tư vấn, chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần cho người lao động tại khu công nghiệp, khu kinh tế.

c. Nội dung

- Tăng cường công tác chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động; hướng dẫn, kiểm tra việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, huấn luyện, trang bị kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động ở khu vực có quan hệ lao động và không có quan hệ

lao động; nâng cao nhận thức, kỹ năng phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người sử dụng lao động và người lao động, nhất là tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về mất an toàn lao động.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra, đánh giá để yêu cầu các tổ chức, cá nhân trong việc chấp hành các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt trong công tác khám sức khỏe định kỳ và quản lý sức khỏe cho người lao động; hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đánh giá, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý các vi phạm theo quy định.

- Nâng cao chất lượng dịch vụ y tế; khuyến khích phát triển các cơ sở y tế, phòng khám phục vụ trực tiếp người lao động.

2.5.4. Phát triển nguồn nhân lực, nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và chất lượng cao

a. Mục đích

Phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, tác phong công nghiệp và năng lực thích ứng với chuyển đổi số, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và yêu cầu phát triển thành phố Hải Phòng trở thành trung tâm công nghiệp, logistics, cảng biển, dịch vụ hiện đại của vùng Bắc Bộ và cả nước; góp phần nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, thu hút đầu tư và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030: Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 55%.

c. Nội dung

- Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định cho học sinh, sinh viên trước khi tham gia thị trường lao động

- Gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo, tuyển dụng và sử dụng lao động; đẩy mạnh mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

- Rà soát, dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực, nhất là các ngành công nghiệp trọng điểm, công nghệ cao, logistics, dịch vụ chất lượng cao.

- Nâng cao chất lượng đào tạo nghề; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo theo hướng thực hành, kỹ năng nghề, kỹ năng số và ngoại ngữ; Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với xây dựng đội ngũ lao động có bản lĩnh, trí tuệ, năng lực hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố trong giai đoạn mới.

- Hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, đặc biệt là lao động trong các khu, cụm công nghiệp và lao động bị mất việc làm, chuyển đổi việc làm.

- Thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; có chính sách hỗ trợ, đãi ngộ phù hợp đối với lao động có trình độ cao, chuyên gia, kỹ sư, lao động kỹ thuật lành nghề.

2.5.5. Phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

a. Mục đích

Phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội theo hướng mở rộng diện bao phủ, bảo đảm tính ổn định và bền vững của thị trường lao động; góp phần bảo đảm an sinh xã hội, ổn định đời sống người lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

b. Chỉ tiêu

Phấn đấu đến năm 2030 có ít nhất 62% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội; 55% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

c. Nội dung

Hằng năm thực hiện việc giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho chính quyền địa phương cấp xã; xây dựng kế hoạch và tổ chức các nhiệm vụ, giải pháp cụ thể để phát triển đối tượng tham gia đối với từng địa phương, khu vực.

2.5.6. Phát triển quan hệ lao động tại các khu vực đủ điều kiện nhưng chưa phát sinh quan hệ lao động.

a. Mục đích

Thiết lập quan hệ lao động và tuân thủ các quy định về pháp luật lao động tại các khu vực có người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động nhưng chưa thực hiệt ký kết hợp đồng lao động và tuân thủ các quy định pháp luật về lao động.

b. Chỉ tiêu

Phấn đấu đến năm 2030 có ít nhất 70% người lao động tại các khu vực đủ điều kiện nhưng chưa phát sinh quan hệ lao động được thiết lập quan hệ lao động và tuân thủ các quy định về pháp luật lao động.

c. Nội dung

Kiểm tra, rà soát các cơ sở sản xuất kinh doanh, hợp tác xã và người lao động làm việc tại các khu vực có người làm việc cho người sử dụng lao động

theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động, gồm: các dự án, công trình xây dựng (đặc biệt là các công trình xây dựng dân dụng); các hợp tác xã, làng nghề; các tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động ... để tuyên truyền, hướng dẫn và yêu cầu thiết lập quan hệ lao động và tuân thủ các quy định pháp luật về lao động.

2.6. Nhóm giải pháp 6: Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động

a. Mục đích: Cơ chế ba bên gồm cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Sở Nội vụ là đầu mối), tổ chức đại diện người lao động (nòng cốt là Liên đoàn Lao động thành phố) và tổ chức đại diện người sử dụng lao động; các cơ quan khác tham gia theo chức năng, không làm thay vai trò đại diện của các bên. Phát huy vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong tham vấn, đối thoại, chia sẻ thông tin và phối hợp giải quyết các vấn đề về lao động, quan hệ lao động; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh trên địa bàn thành phố.

b. Chỉ tiêu đến năm 2030

- Duy trì tổ chức ít nhất 01 hội nghị đối thoại ba bên cấp thành phố hằng năm về quan hệ lao động.

- 100% kiến nghị, phản ánh của doanh nghiệp và người lao động liên quan đến quan hệ lao động được tiếp nhận, phân loại và xử lý hoặc chuyển cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết theo quy định.

c. Nội dung

- Xây dựng quy chế phối hợp, tham vấn chính sách, chia sẻ thông tin giữa cơ quan QLNN và các tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, QHLĐ ở địa phương.

- Định kỳ tổ chức các diễn đàn, hội nghị, hội thảo về quan hệ lao động với sự tham gia của đại diện Nhà nước, tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện người sử dụng lao động không chỉ để trao đổi thông tin, tham vấn chính sách mà còn nhằm nâng cao nhận thức, xây dựng văn hóa đối thoại, tinh thần hợp tác và chia sẻ giữa các bên; từng bước hình thành môi trường quan hệ lao động văn minh, tiến bộ.

- Thiết lập và vận hành hiệu quả kênh tiếp nhận, xử lý, phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp và NLĐ (qua đường dây nóng, hộp thư điện tử, cổng thông tin điện tử...) liên quan đến quan hệ lao động; kịp thời tham vấn, trao đổi ba bên khi có vấn đề phức tạp phát sinh.

- Phối hợp chặt chẽ trong công tác dự báo, ngăn ngừa, giải quyết tranh

chấp lao động; tham vấn ý kiến đầy đủ các bên khi xây dựng, góp ý các dự thảo chính sách, pháp luật, quy định có liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động.

3. Tiến độ thực hiện Đề án

3.1. Thời gian thực hiện Đề án

Đề án được thực hiện từ năm 2026 và kết thúc vào tháng 12/2030.

(Chi tiết hoạt động của từng nhóm giải pháp theo Phụ lục I đính kèm).

3.2. Cơ chế theo dõi, kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh Đề án

- Sở Nội vụ chủ trì cập nhật tối thiểu 01 lần/năm.

- Mỗi chỉ tiêu phải có số liệu nền, mục tiêu 2030, kết quả năm, mức độ hoàn thành, nguồn dữ liệu, đơn vị chịu trách nhiệm, nguyên nhân chênh lệch và biện pháp khắc phục;

- Các cơ quan chủ trì chịu trách nhiệm về tiến độ, chất lượng và minh chứng;

- Việc kiểm tra, đánh giá, sơ kết, tổng kết thực hiện Đề án gắn với nguyên tắc "6 rõ", kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm và mức độ hoàn thành của cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp;

- Sở Nội vụ tổng hợp, đánh giá và báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố.

Phần 4.
KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Nguồn kinh phí

Kinh phí thực hiện Đề án giai đoạn 2026-2030 được bảo đảm bằng ngân sách nhà nước theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các nguồn vốn hỗ trợ, huy động hợp pháp khác (nếu có), cụ thể:

- Ngân sách thành phố bảo đảm thực hiện các hoạt động Đề án của các sở, ban, ngành thành phố được giao chủ trì thực hiện.

- Ngân sách cấp xã bảo đảm kinh phí thực hiện của các cơ quan đơn vị cấp xã.

- Kinh phí huy động từ các nguồn vốn hỗ trợ, huy động hợp pháp khác (nếu có).

- Tổng kinh phí thực hiện Đề án giai đoạn 2026-2030 dự kiến: **34.995.470.000** đồng *(Ba mươi tư tỷ, chín trăm chín mươi lăm triệu, bốn trăm bảy mươi nghìn đồng)*, trong đó:

+ Năm 2026: **760.670.000** đồng;

+ Năm 2027: **8.742.310.000** đồng;

+ Năm 2028: **8.528.550.000** đồng;

+ Năm 2029: **8.469.670.000** đồng;

+ Năm 2030: **8.494.270.000** đồng.

Việc lập dự toán chi tiết hàng năm được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật hiện hành; dự toán chi xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên ngành về lao động - việc làm sẽ được lập và báo cáo cơ quan có thẩm quyền sau khi có ý kiến của Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan.

(Kinh phí thực hiện Đề án chi tiết tại Phụ lục II kèm theo)

2. Lập, phân bổ dự toán và quyết toán

Vào thời điểm xây dựng dự toán hằng năm, trên cơ sở Đề án được duyệt, các Sở, ban, ngành thành phố được giao nhiệm vụ chủ trì thực hiện Đề án lập dự toán trên cơ sở tổng kinh phí dự kiến gửi Sở Tài chính thẩm định, tổng hợp, tham mưu trình cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí thực hiện để bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ, triển khai các nội dung công việc được phân công. Ngân sách cấp xã bảo đảm kinh phí thực hiện đề án của các cơ quan, đơn vị cấp xã, bảo đảm theo quy định luật Ngân sách nhà nước và các văn bản pháp luật liên quan.

Các cơ quan đơn vị được giao dự toán ngân sách thực hiện quản lý, sử dụng và thanh quyết toán theo quy định hiện hành.

Phần 5.
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. PHÂN CÔNG THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, chủ trì tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, theo dõi, tổng hợp, đánh giá tình hình thực hiện; chủ trì sơ kết, tổng kết Đề án và định kỳ hoặc đột xuất báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố, Bộ Nội vụ theo quy định.

- Chủ trì tham mưu hoàn thiện cơ chế, chính sách; củng cố, kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 2 cấp sau sáp nhập; tăng cường năng lực cho đội ngũ công chức làm công tác lao động - việc làm, quan hệ lao động cấp thành phố và cấp xã.

- Chủ trì tổ chức các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; nâng cao năng lực đối thoại, thương lượng tập thể; hỗ trợ phát triển thiết chế hòa giải, trọng tài lao động; xây dựng, vận hành hiệu quả cơ chế phối hợp ba bên trong quan hệ lao động.

- Tăng cường công tác kiểm tra pháp luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố trong đó chú trọng các nội dung liên quan đến quan hệ lao động.

2. Liên đoàn Lao động thành phố

- Chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật lao động, pháp luật công đoàn; nâng cao nhận thức pháp luật cho đoàn viên, người lao động.

- Tăng cường phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở; nâng cao chất lượng đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Tăng cường các kênh tiếp nhận thông tin để chủ động nắm bắt tình hình quan hệ lao động cụ thể ở từng doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp có dấu hiệu phát sinh xung đột, mâu thuẫn, có thể xảy ra tranh chấp lao động thì công đoàn cấp trên và các ngành chức năng kịp thời hỗ trợ công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động để có giải pháp xử lý kịp thời, bảo đảm quyền lợi của người lao động, giảm thiểu tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật.

3. Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật công đoàn, pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở cho doanh nghiệp và người lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế bằng các hình thức phù hợp với đặc thù doanh nghiệp, lao động tập trung đông, làm việc theo ca kíp.

- Tham gia xây dựng, củng cố và vận hành hiệu quả các mô hình hỗ trợ quan hệ lao động tại khu công nghiệp, khu kinh tế; tạo điều kiện thuận lợi cho hòa giải viên lao động, cán bộ công đoàn, đại diện người sử dụng lao động thực hiện nhiệm vụ tại doanh nghiệp.

- Khuyến khích và hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng cơ chế đối thoại định kỳ, thương lượng tập thể thực chất, phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh và đặc thù ngành nghề.

- Phối hợp hỗ trợ phát triển tổ chức công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đủ điều kiện tại khu công nghiệp, khu kinh tế; tạo điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo đúng quy định của pháp luật.

- Phối hợp tham gia theo dõi, đánh giá việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu kinh tế; kịp thời kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vướng mắc phát sinh.

- Chủ động nắm bắt tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu kinh tế; kịp thời phát hiện nguy cơ tranh chấp lao động, đình công phát sinh từ việc không tổ chức đối thoại, thương lượng hoặc không

thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Tham gia phối hợp giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động, đình công trên địa bàn theo chức năng, nhiệm vụ được giao; góp phần giữ vững ổn định quan hệ lao động và môi trường đầu tư.

4. Công an thành phố

- Phối hợp và chia sẻ thông tin với các cơ quan chức năng, nắm chắc tình hình an ninh chính trị, an ninh kinh tế, trật tự an toàn xã hội trong công nhân, người lao động và doanh nghiệp; kịp thời phát hiện, ngăn chặn các hành vi lợi dụng tranh chấp lao động, đình công để gây rối, mất trật tự an toàn xã hội.

- Tham gia phối hợp giải quyết các vụ việc phức tạp liên quan đến tranh chấp lao động, đình công; bảo đảm an ninh, trật tự tại khu công nghiệp, khu kinh tế và các địa bàn trọng điểm góp phần bảo đảm môi trường đầu tư ổn định.

- Triển khai công tác xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc; Phối hợp tuyên truyền, giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật cho người lao động và doanh nghiệp.

5. Sở Tài chính

- Phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu bố trí kinh phí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp để thực hiện các nhiệm vụ của Đề án theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

- Hướng dẫn việc quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện Đề án bảo đảm tiết kiệm, hiệu quả.

- Thực hiện quản lý, thống kê, tổng hợp và cập nhật dữ liệu về doanh nghiệp, nhà thầu, nhà đầu tư hoạt động trên địa bàn thành phố, bao gồm cả các đơn vị tham gia đấu thầu, thực hiện dự án sử dụng vốn nhà nước, nhằm phục vụ công tác theo dõi tình hình sử dụng lao động, quan hệ lao động và đánh giá nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động.

- Tham gia xây dựng cơ sở dữ liệu liên thông giữa các ngành về doanh nghiệp, nhà thầu, người lao động, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong tình hình mới.

6. Sở Xây dựng

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, địa phương tham mưu triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 13/11/2023, Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 10/12/2025 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố và Kế hoạch số 284/KH-UBND ngày 29/10/2025 của Ủy ban nhân dân thành phố; phấn đấu hoàn thành chỉ tiêu 32.900 căn nhà ở xã hội trong giai đoạn 2026-2030.

- Ưu tiên quy hoạch, phát triển nhà ở xã hội, nhà lưu trú công nhân đồng bộ với các khu, cụm công nghiệp, khu kinh tế. Phối hợp rà soát, điều chỉnh quy hoạch chi tiết các dự án nhà ở xã hội theo hướng tối ưu hiệu quả sử dụng quỹ đất; gắn kết

đồng bộ hạ tầng kỹ thuật với các thiết chế văn hóa, thể thao và hạ tầng xã hội thiết yếu phục vụ người lao động.

- Theo dõi, đôn đốc và kiểm tra các chủ đầu tư thực hiện dự án nhà ở xã hội bảo đảm đúng tiến độ, chất lượng; kiểm soát chặt chẽ giá bán, giá cho thuê. Phối hợp thông tin, tuyên truyền, phổ biến các quy định mới về điều kiện tiếp cận nhà ở xã hội (về thu nhập và nhà ở) để người lao động dễ dàng nắm bắt, góp phần an cư, ổn định đời sống và xây dựng quan hệ lao động hài hòa

7. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

- Chỉ đạo, định hướng các cơ quan báo chí, hệ thống thông tin cơ sở tăng cường tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về lao động, quan hệ lao động, bảo hiểm xã hội và an sinh xã hội.

- Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan báo chí trên địa bàn thành phố xây dựng các chuyên trang, chuyên mục, phóng sự, tin bài về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; kịp thời thông tin, định hướng dư luận xã hội trước các vấn đề nhạy cảm về lao động.

- Phối hợp phát triển các thiết chế văn hóa, thể thao cho công nhân, người lao động; tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, du lịch lành mạnh, góp phần nâng cao đời sống tinh thần của người lao động.

- Lồng ghép nội dung xây dựng văn hóa doanh nghiệp, văn hóa lao động trong các phong trào, hoạt động văn hóa - thể thao; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ.

8. Sở Khoa học và Công nghệ

Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành liên quan triển khai ứng dụng công nghệ thông tin, nền tảng số giúp người lao động và doanh nghiệp dễ tiếp cận thông tin chính thống.

9. Sở Y tế

- Chủ trì xây dựng và triển khai kế hoạch chăm sóc, bảo vệ sức khỏe người lao động trên địa bàn thành phố; hướng dẫn, kiểm tra việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại doanh nghiệp.

- Tổ chức triển khai các chương trình phòng, chống bệnh nghề nghiệp, bệnh truyền nhiễm trong doanh nghiệp; đẩy mạnh truyền thông, nâng cao nhận thức về an toàn, vệ sinh lao động.

- Chủ trì nâng cao chất lượng dịch vụ y tế; hướng dẫn, khuyến khích phát triển các cơ sở y tế, phòng khám phục vụ người lao động.

- Phối hợp thanh tra, kiểm tra việc chấp hành quy định về an toàn, vệ sinh lao động, điều kiện làm việc liên quan đến yếu tố sức khỏe người lao động.

10. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Chỉ đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đổi mới chương trình, nội dung đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu doanh nghiệp; tăng cường đào tạo kỹ năng nghề, kỹ năng số, ngoại ngữ.

- Tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo theo đơn đặt hàng, thực hành, thực tập và tuyển dụng sau đào tạo.

- Tổ chức đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, nhất là lao động trong khu công nghiệp và lao động chuyển đổi việc làm.

- Tham mưu nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ trên địa bàn thành phố.

- Tổng hợp, báo cáo kết quả đào tạo nguồn nhân lực hằng năm.

11. Thanh tra thành phố

Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành liên quan để tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động và tập trung vào các nội dung thường dẫn đến tranh chấp lao động.

12. Bảo hiểm xã hội thành phố

- Phối hợp với Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động thành phố tăng cường tuyên truyền, hướng dẫn doanh nghiệp và người lao động thực hiện đúng quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Chủ động cung cấp thông tin, dữ liệu về tình hình tham gia, nợ đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp để phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động và phòng ngừa tranh chấp lao động.

- Phối hợp thanh tra, kiểm tra, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội; góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, ổn định quan hệ lao động.

13. Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu

- Hằng năm, căn cứ các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao tại Đề án và Phụ lục I kèm theo Đề án, Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; xây dựng kế hoạch thực hiện hằng năm gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; xác định rõ nội dung công việc, tiến độ thực hiện, đơn vị và cá nhân đầu mối phụ trách.

- Thực hiện quản lý nhà nước về lao động tại cơ sở; nắm chắc tình hình doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, nhà thầu, đơn vị sử dụng lao động và người lao động trên địa bàn; cập nhật, tổng hợp thông tin phục vụ công tác theo dõi, quản lý và báo cáo theo quy định.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật công đoàn, pháp luật về bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động và thực hiện dân chủ ở cơ sở cho người lao động và người sử dụng lao động bằng các hình thức phù hợp với điều kiện địa phương.

- Chủ động phát hiện sớm nguy cơ tranh chấp lao động, đình công; kịp thời phối hợp với Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động thành phố và các cơ quan liên quan trong việc phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động phát sinh ngay từ cơ sở.

- Phối hợp quản lý, sử dụng và tạo điều kiện để đội ngũ hòa giải viên lao động hoạt động hiệu quả trên địa bàn; hỗ trợ tổ chức đối thoại, hòa giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp với các sở, ngành, Ban Quản lý Khu kinh tế trong việc phát triển công đoàn cơ sở, hỗ trợ doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Thực hiện quản lý, thống kê, tổng hợp và cập nhật dữ liệu về hợp tác xã, hộ kinh doanh hoạt động trên địa bàn quản lý.

- Tham gia phối hợp triển khai các chương trình nhà ở xã hội, nhà ở cho công nhân, thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ người lao động; góp phần ổn định đời sống, nâng cao phúc lợi xã hội và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, bền vững.

14. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động gồm: Liên minh Hợp tác xã thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố,...

- Phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn trong công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật công đoàn, pháp luật về bảo hiểm xã hội và các quy định có liên quan cho hội viên; nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động.

- Đại diện, hỗ trợ hội viên tham gia đối thoại, tham vấn chính sách với cơ quan nhà nước; phản ánh kịp thời khó khăn, vướng mắc, kiến nghị, đề xuất của doanh nghiệp trong quá trình thực hiện pháp luật lao động và xây dựng quan hệ lao động.

- Hỗ trợ, hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế đối thoại tại nơi làm việc; tham gia thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, nhất là thỏa ước lao động tập thể theo nhóm doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu kinh tế.

- Tổ chức hoặc phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người sử dụng lao động, cán bộ phụ trách nhân sự về quản trị nguồn nhân lực, pháp luật lao động, kỹ năng đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động.

- Phối hợp với tổ chức công đoàn và các cơ quan chức năng trong phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, đình công; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, bảo đảm môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh bền vững.

Căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và phân công thực hiện cùng các nhiệm vụ cụ thể tại phụ lục kèm theo Đề án này, các sở, ngành, tổ chức chính trị xã hội, Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu và các cơ quan liên quan xây dựng kế hoạch chi tiết để tổ chức thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ để hoàn thành tốt các nhiệm vụ, mục tiêu và nội dung của Đề án.

II. CHẾ ĐỘ BÁO CÁO

Các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và cơ quan, đơn vị có liên quan báo cáo kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao, tình hình lao động, quan hệ lao động trên địa bàn, trong đó làm rõ kết quả, khó khăn, vướng mắc và đề xuất giải pháp; gửi báo cáo về Sở Nội vụ để tổng hợp; chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân thành phố về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn vướng mắc, các cơ quan, đơn vị báo cáo, đề xuất với Ủy ban nhân dân thành phố *(qua Sở Nội vụ),* để xem xét, chỉ đạo điều chỉnh, bổ sung Đề án bảo đảm phù hợp, hiệu quả./.

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, VIẾT TẮT

TT	Chữ ký hiệu, viết tắt	Nguyên nghĩa
1	BCĐ	Ban Chỉ đạo
2	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
3	BHXH	Bảo hiểm xã hội
4	BNV	Bộ Nội vụ
5	CĐCS	Công đoàn cơ sở
6	CP	Chính phủ
7	CPTPP	Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
8	CSR	Trách nhiệm xã hội
9	CT	Chỉ thị
10	CTL&BHXH	Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội
11	CTUBND	Chủ tịch Ủy ban nhân dân
12	EVFTA	Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu-Việt Nam
13	FDI	Đầu tư nước ngoài
14	ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
15	KCN	Khu công nghiệp
16	KH	Kế hoạch
17	KKT	Khu kinh tế
18	KL	Kết luận
19	LĐLĐ	Liên đoàn Lao động
20	NĐ	Nghị định
21	NLĐ	Người lao động
22	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
23	QCDC	Quy chế dân chủ
24	QĐ	Quyết định
25	QH	Quốc hội
26	QHLĐ	Quan hệ lao động
27	SLĐTBXH	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
28	TLĐ	Tổng Liên đoàn
29	TT	Thông tư
30	TTg	Thủ tướng Chính phủ
31	TU	Thành ủy
32	TW	Trung ương
31	UBND	Ủy ban nhân dân
32	USD	Đô la Mỹ

Phụ lục I

LỘ TRÌNH, CƠ QUAN THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP CỦA ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

STT	Nhóm giải pháp/ Hoạt động	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Sản phẩm	Tiêu chí đánh giá
I	**Nhóm giải pháp 1: Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về quan hệ lao động**					
1.1	**Nâng cao nhận thức, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo về phát triển quan hệ lao động**					
1	Xây dựng Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030	Sở Nội vụ	- Các sở: Tài chính, Xây dựng, Khoa học và Công nghệ, Văn hóa, Thể thao và Du lịch; - Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; Công an thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu; - Liên minh Hợp tác xã thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố	Quý IV năm 2026	Đề án	Đề án được xây dựng, lấy ý kiến đầy đủ các cơ quan, đơn vị liên quan; được UBND thành phố phê duyệt; hoàn thành đúng thời hạn; nội dung bám sát mục tiêu, nhiệm vụ, chỉ tiêu của giai đoạn 2026 - 2030.
2	Xây dựng Kế hoạch triển khai Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2026-2030 hằng năm của từng đơn vị	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị liên quan và UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Kế hoạch của các đơn vị	Các sở, ban ngành, địa phương có xây dựng Kế hoạch triển khai kịp thời
3	Tham mưu tổ chức sơ kết Đề án	Sở Nội vụ		Năm 2028	Hội nghị; báo cáo	Hội nghị, báo cáo sơ kết đánh giá chỉ tiêu, nhiệm vụ,

			- Các sở: Tài chính, Xây dựng, Khoa học và Công nghệ, Văn hóa, Thể thao và Du lịch; - Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; Công an thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu; - Liên minh Hợp tác xã thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố			04 điểm đột phá và kiến nghị điều chỉnh
4	Tham mưu tổ chức tổng kết Đề án			Năm 2030		Hội nghị, báo cáo tổng kết và mức độ hoàn thành từng chỉ tiêu, nhiệm vụ
5	Hằng năm, cấp ủy, chính quyền các cấp đưa chỉ tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vào chương trình, kế hoạch công tác; coi đây là một chỉ tiêu quan trọng trong đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, đơn vị.	Các sở, ban, ngành và UBND xã, phường, đặc khu theo chức năng, nhiệm vụ	Sở Nội vụ	Từ năm 2026-2030	Văn bản lồng ghép chỉ tiêu vào kế hoạch năm	100% kế hoạch công tác hằng năm của đơn vị được giao nhiệm vụ có lồng ghép nội dung/chỉ tiêu phù hợp
6	Phổ biến, quán triệt các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn - vệ sinh lao động, các cam kết quốc tế mà	Sở Nội vụ	Bảo hiểm xã hội thành phố; Liên đoàn Lao động thành phố; các tổ chức đại diện người sử dụng lao động; các cơ quan, đơn vị liên quan	Từ năm 2026-2030	Tài liệu tuyên truyền; Báo cáo số lượt tuyên truyền	Thực hiện tuyên truyền, quán triệt theo kế hoạch; nội dung bảo đảm đầy đủ các nhóm chính sách, pháp luật liên quan; số cuộc, số lượt người tham gia được thống kê; tài liệu được cập nhật khi pháp luật thay đổi.

	Việt Nam là thành viên liên quan đến quan hệ lao động để đảm bảo cán bộ, công chức làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động xác định rõ trách nhiệm đối với việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại địa phương.					
7	Đa dạng hóa hình thức phổ biến, quán triệt (hội nghị, tập huấn, đối thoại, tọa đàm, tuyên truyền trên phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội, tài liệu, tờ rơi, pa-nô, áp-phích…) phù hợp với từng nhóm đối tượng.	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chương trình truyền thông đa kênh	Hình thức tuyên truyền phù hợp; có các hình thức trực tiếp và trên nền tảng số; theo dõi được lượt tiếp cận, tương tác và phản hồi
8	Kịp thời biểu dương, khen thưởng các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thành tích trong xây dựng quan hệ lao động; đồng thời phê bình, nhắc nhở, xử lý các đơn vị vi phạm, chậm khắc phục tồn tại, hạn chế.	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	-Quyết định khen thưởng, bằng khen -Văn bản nhắc nhở.	Số doanh nghiệp được khen thưởng, số người lao động được khen thưởng, Số tổ chức, cá nhân được khen thưởng.
1.2	**Tập trung các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho người lao động, tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ về pháp luật lao động và quan hệ lao động**					

9	Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp tập huấn cho cán bộ tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ và những người làm về QHLĐ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố về pháp luật lao động và về QHLĐ trong bối cảnh mới; kết hợp tuyên truyền pháp luật lao động với giáo dục đạo đức, lối sống, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần trách nhiệm và ý thức công dân, góp phần hình thành người lao động có phẩm chất "cần, kiệm, liêm, chính", có tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và ý thức chấp hành pháp luật.	Sở Nội vụ	- BHXH thành phố; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Hằng năm từ năm 2026-2030	-Kế hoạch tập huấn hằng năm -Danh sách lớp, học viên -Tài liệu đào tạo (Quy mô từ 8-10 hội nghị)	Hằng năm xây dựng và thực hiện chương trình tập huấn; tổ chức đủ quy mô theo kế hoạch; nội dung phù hợp đối tượng; có danh sách học viên, tài liệu, kết quả đánh giá; người tham dự nắm được kiến thức, kỹ năng cơ bản về QHLĐ.
10	Xây dựng các tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, QHLĐ cho các bên trong QHLĐ.	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Bộ tài liệu pháp luật lao động; Ấn phẩm phát hành	Bộ tài liệu được xây dựng đầy đủ theo các nhóm đối tượng; nội dung chính xác, dễ sử dụng, được cập nhật khi có quy định mới; có số lượng phát hành/phân phối và đối tượng tiếp cận
11	Xây dựng và vận hành các kênh thông tin tuyên truyền trên nền tảng công nghệ số, mạng xã hội để	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	-Cổng thông tin/kênh mạng xã hội	Các kênh thông tin số có nội dung cập nhật thường xuyên; có cơ chế tiếp nhận và trả lời câu hỏi; theo dõi được lượt

	chia sẻ và nắm bắt thông tin về pháp luật lao động, quan hệ lao động.				-Hệ thống hỏi đáp pháp luật -Báo cáo lượt truy cập	truy cập, lượt tương tác và số yêu cầu được xử lý
12	Theo dõi, phát hiện, phối hợp xử lý theo thẩm quyền và đấu tranh, phản bác thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng không tốt tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Nội vụ; Công an thành phố; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Báo cáo, thông tin cảnh báo; phối hợp xử lý, phản bác thông tin sai lệch	Thông tin sai lệch liên quan đến quan hệ lao động được phát hiện, phân loại và phối hợp xử lý, phản bác theo thẩm quyền; có thông tin/báo cáo kết quả xử lý.
13	Xây dựng nội dung, chương trình để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn lồng ghép vào chương trình giảng dạy.	Sở Giáo dục và Đào tạo	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các cơ sở giáo dục đại học. - Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố	Từ năm 2026-2030	Chương trình đào tạo; các lớp tập huấn; báo cáo kết quả triển khai tại các cơ sở giáo dục	Nội dung/chương trình, văn bản hướng dẫn các cơ sở giáo dục triển khai, tham gia; mức độ tích hợp nội dung pháp luật lao động/QHLĐ vào chương trình đào tạo; có báo cáo kết quả
1.3	**Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động**					
14	Củng cố tổ chức bộ máy, kiện toàn chức năng nhiệm vụ, phân công, phân cấp giữa các bộ phận làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLĐ thuộc Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	-Quyết định	Rà soát, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, đầu mối và trách nhiệm của từng cấp; hoàn thành việc phân công, phân cấp; bảo đảm có công chức/đầu mối phụ trách

	tế Hải Phòng và Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường, đặc khu phù hợp với yêu cầu mới của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể: (i) Rà soát, bổ sung, sửa đổi chức năng nhiệm vụ các bộ phận tham mưu quản lý nhà nước về QHLĐ cấp xã, thành phố; (ii) Xác định vị trí việc làm, quyền hạn và trách nhiệm để bố trí đủ công chức phụ trách về quản lý các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp và quản lý, hỗ trợ QHLĐ trong cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về QHLĐ của thành phố; (iii) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận hồ sơ, cấp đăng ký và tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ của các tổ chức của NLĐ không thuộc hệ thống Công đoàn; (iv) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động gắn với bộ phận thường trực của Hội đồng trọng tài lao động và bộ phận điều phối Hòa giải viên lao					QHLĐ; có quy trình tiếp nhận, hỗ trợ tranh chấp.

	động; bảo đảm phát hiện và can thiệp sớm các tranh chấp lao động tập thể khi mới phát sinh.					
15	Rà soát, bố trí nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; nghiên cứu, lựa chọn và tổ chức thí điểm mô hình hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách theo điều kiện thực tế của thành phố.	Sở Nội vụ	- Sở Tài chính; - UBND xã, phường, đặc khu; - Các cơ quan liên quan	Từ năm 2026-2030	Phương án/Đề án thí điểm; báo cáo kết quả	Phương án bố trí nhân lực; tổ chức thí điểm phù hợp điều kiện thực tế; có báo cáo đánh giá kết quả
16	Thiết lập cơ chế quản lý, điều phối hiệu quả giữa cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về quan hệ lao động với Hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ QHLĐ doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp cho từng Hòa giải viên lao động. Xây dựng và thực hiện quy chế tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ và phân công, theo dõi Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên trong tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp.	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Quy chế phối hợp	Quy chế phối hợp được ban hành và tổ chức thực hiện; xác định rõ đầu mối, trách nhiệm và quy trình phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước và Hòa giải viên lao động; có hồ sơ theo dõi doanh nghiệp/vụ việc được phân công.

	Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho Hòa giải viên lao động					
17	Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho Hòa giải viên lao động	Sở Nội vụ	- Sở Tài chính; Sở Tư pháp; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Văn bản quy định chế độ đãi ngộ	Văn bản quy định chế độ đãi ngộ được xây dựng, ban hành đúng thẩm quyền; chế độ được triển khai thực tế; có bố trí kinh phí và thực hiện chi trả theo quy định
18	Xây dựng hồ sơ theo dõi, quản lý và hỗ trợ QHLĐ tại các doanh nghiệp có từ 500 lao động trở lên, doanh nghiệp có nhiều nguy cơ tranh chấp lao động tập thể phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động	Sở Nội vụ	- Sở Tài chính; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; Cục Thuế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Cơ sở dữ liệu DN từ 1000 lao động	Hồ sơ theo dõi đối với doanh nghiệp từ 500 lao động trở lên và doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp; hồ sơ có các thông tin cơ bản về lao động, tiền lương, TULĐTT, đối thoại, tranh chấp và biến động lao động; cập nhật định kỳ
19	Phối hợp nghiên cứu, áp dụng bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động tại doanh nghiệp khi được cơ quan có thẩm quyền ban hành; sử dụng kết quả đánh giá để theo dõi, phân tích và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Tổ chức đại diện người sử dụng lao động: Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu; - Các cơ quan liên quan	Từ năm 2027-2030	Kết quả đánh giá quan hệ lao động tại doanh nghiệp; báo cáo tổng hợp, phân tích	Bộ tiêu chí được áp dụng tại doanh nghiệp theo hướng dẫn của cấp có thẩm quyền; kết quả đánh giá được tổng hợp, phân tích và sử dụng trong theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

20	Xây dựng và vận hành cơ sở dữ liệu phục vụ công tác quản lý, theo dõi, dự báo tình hình quan hệ lao động trên địa bàn thành phố	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Sở Khoa học và Công nghệ; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Cơ sở dữ liệu, báo cáo	Cơ sở dữ liệu được xây dựng, vận hành và cập nhật; dữ liệu có tính đầy đủ, chính xác, đồng bộ; có khả năng tổng hợp, phân tích, trích xuất phục vụ quản lý, dự báo QHLĐ.
1.4	**Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động**					
21	Xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLĐ cấp thành phố, cấp xã phù hợp với yêu cầu mới nhằm phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước có năng lực chuyên môn, kỹ năng thực tiễn, tư duy đổi mới, đáp ứng yêu cầu xây dựng con người xã hội chủ nghĩa trong bộ máy hành chính bao gồm: kiến thức về QHLĐ; kiến thức pháp luật lao động; kiến thức nghiệp vụ và kỹ năng quản lý, hỗ trợ QHLĐ; quản lý tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Nội dung chương trình, kế hoạch tổng thể, lớp tập huấn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng tổng thể; xác định rõ nhóm đối tượng, nội dung và thời lượng; tổ chức các lớp theo kế hoạch; đánh giá kết quả trước/sau đào tạo hoặc thông qua bài kiểm tra/đánh giá phù hợp

22	Xây dựng cẩm nang dành cho cán bộ, công chức quản lý, hỗ trợ QHLĐ.	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Hội đồng trọng tài lao động; - Hòa giải viên lao động thành phố.	Từ năm 2026-2030	Cẩm nang nghiệp vụ	Cẩm nang được xây dựng, thẩm định và phát hành; nội dung bao quát các nghiệp vụ chủ yếu; thuận tiện cho cán bộ sử dụng trong thực tiễn; được cập nhật khi pháp luật có thay đổi
23	Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLĐ, pháp luật lao động, nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ QHLĐ; quản lý tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu. - Hòa giải viên lao động thành phố; Trọng tài lao động thành phố;	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn, tài liệu	Tổ chức các lớp tập huấn theo kế hoạch; bảo đảm đúng đối tượng, nội dung, thời lượng; có tài liệu và danh sách học viên; đánh giá mức độ tiếp thu và khả năng áp dụng kiến thức vào công việc
1.5	**Tăng cường quản lý và hỗ trợ quá trình thành lập, hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**					
24	Lập hồ sơ và thông tin dữ liệu về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ trong quan hệ lao độn	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Hệ thống dữ liệu tổ chức NLĐ	Hệ thống dữ liệu về tổ chức đại diện NLĐ được lập và cập nhật; có thông tin về tổ chức, người đại diện, phạm vi hoạt động và tình hình hoạt động; dữ liệu được quản lý, khai thác đúng thẩm quyền.
25	Tổ chức tập huấn xây dựng năng lực cho hòa giải viên lao động trong việc theo	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng;	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Tổ chức tập huấn cho hòa giải viên; nội dung tập trung vào kỹ năng theo dõi, hỗ trợ

	dõi, hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp		- UBND xã, phường, đặc khu.			tổ chức của NLĐ; có đánh giá kết quả sau tập huấn; từng hòa giải viên xác định rõ địa bàn/doanh nghiệp được phân công
26	Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn tăng cường năng lực cho cán bộ lãnh đạo của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; định hướng hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động gắn với xây dựng người lao động mới: có ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tác phong công nghiệp và năng lực hội nhập	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Chương trình, kế hoạch tập huấn được ban hành; tổ chức đầy đủ các lớp theo kế hoạch; nội dung gắn với đại diện, thương lượng, vận động và tổ chức người lao động; có báo cáo kết quả
1.6	**Tăng cường năng lực, đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động**					
27	Tăng cường năng lực và đội ngũ cán bộ làm công tác thanh, kiểm tra lao động	Thanh tra thành phố	Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan	Từ năm 2026-2030	Kế hoạch đào tạo	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ thanh tra/kiểm tra; bảo đảm cán bộ được cập nhật pháp luật và nghiệp vụ; có danh sách, nội dung và kết quả đào tạo

28	Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, tập trung vào những nội dung tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động; thực hiện thanh tra, kiểm tra đúng thẩm quyền, đúng đối tượng, nội dung và thời kỳ, gắn với xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật trong doanh nghiệp, nâng cao trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động và ý thức chấp hành pháp luật của người lao động; đồng thời tăng cường trao đổi, chia sẻ thông tin giữa các cơ quan có liên quan, bảo đảm phối hợp chặt chẽ, không trùng lặp, chồng chéo trong hoạt động thanh tra, kiểm tra	Thanh tra thành phố	Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan	Từ năm 2026-2030	Kế hoạch/Biên bản kết luận thanh tra, kiểm tra	Thực hiện thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch và tập trung vào doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, nội dung có nguy cơ phát sinh tranh chấp; hồ sơ kiểm tra đầy đủ; kiến nghị/xử lý vi phạm được theo dõi đến khi khắc phục
29	Xây dựng và thực hiện giải pháp tăng cường sự phối hợp giữa công chức được phân công, kiêm nghiệm quản lý QHLĐ với các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nhằm tăng cường nắm bắt thông tin, xử lý vi	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Quy chế phối hợp	Quy chế phối hợp được xây dựng và thực hiện; xác định rõ phương thức trao đổi thông tin giữa công chức phụ trách QHLĐ và tổ chức đại diện NLĐ; số vụ việc được phối hợp xử lý; kết quả xử lý được ghi nhận

	phạm pháp luật về lĩnh vực lao động.					
1.7	**Đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu và hệ thống thông tin về quan hệ lao động**					
30	Xây dựng dữ liệu dùng chung về cơ sở dữ liệu quan hệ lao động trên địa bàn thành phố theo hướng tập trung, thống nhất và đồng bộ, chia sẻ dữ liệu giữa Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Bảo hiểm xã hội thành phố, Liên đoàn Lao động thành phố, Công an thành phố, Sở Khoa học và Công nghệ, UBND cấp xã và các cơ quan liên quan.	Sở Khoa học và Công nghệ	- Liên đoàn lao động thành phố; Sở Nội vụ; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Dữ liệu dung chung	Xây dựng được dữ liệu dùng chung theo hướng tập trung, thống nhất; dữ liệu được kết nối/chia sẻ giữa các cơ quan theo phân quyền; có cơ chế cập nhật, bảo đảm an toàn và khả năng khai thác.
1.8	**Nâng cao năng lực dự báo, cảnh báo sớm và phòng ngừa tranh chấp lao động**					
31	Xây dựng và ban hành Quy chế phối hợp cảnh báo sớm nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể giữa Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động thành phố, Ban Quản lý Khu kinh tế, Bảo hiểm xã hội thành phố, Công an thành phố, UBND cấp xã	Sở Nội vụ	- Liên đoàn lao động thành phố; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu.	Năm 2027	Quy chế phối hợp	Quy chế cảnh báo sớm được ban hành; xác định rõ các nguồn thông tin, dấu hiệu cảnh báo, đầu mối tiếp nhận và quy trình xử lý; có hồ sơ các trường hợp được cảnh báo/can thiệp sớm

	và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động.					
32	Tổ chức kiểm tra, giám sát, làm việc trực tiếp với doanh nghiệp có nguy cơ cao nhằm hỗ trợ đối thoại, tháo gỡ khó khăn, ổn định tình hình quan hệ lao động.	Liên đoàn Lao động thành phố	- Liên đoàn lao động thành phố; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; Bảo hiểm xã hội thành phố; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Báo cáo	Doanh nghiệp có nguy cơ cao được rà soát, làm việc trực tiếp theo kế hoạch; có nội dung đối thoại, hỗ trợ và phương án xử lý; kết quả được báo cáo, theo dõi sau can thiệp.
II	**Nhóm giải pháp 2: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động**					
2.1	**Đổi mới hoạt động và nâng cao vai trò hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và người lao động**					
33	Ban hành nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và ý thức trách nhiệm ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới; trong đó chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tâm huyết, trách nhiệm, góp phần định hướng, bồi dưỡng người lao động phát triển toàn diện theo chuẩn mực con người xã hội chủ nghĩa	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	Nghị quyết; Chương trình đào tạo	Nghị quyết, chương trình về công tác cán bộ công đoàn được ban hành; xác định rõ tiêu chuẩn, yêu cầu, đào tạo và sử dụng cán bộ; tổ chức triển khai đến các cấp công đoàn.

34	Xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn gắn với nâng cao nhận thức về vai trò của công đoàn trong xây dựng con người lao động mới; chú trọng kỹ năng đại diện, thương lượng, bảo vệ quyền lợi và kỹ năng tuyên truyền, giáo dục đạo đức, lối sống, ý thức pháp luật cho đoàn viên và người lao động	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	-Kế hoạch phát triển đoàn viên -Báo cáo	Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm; tổ chức đầy đủ các nội dung về đại diện, thương lượng, bảo vệ quyền lợi, tuyên truyền và giáo dục; theo dõi số cán bộ được đào tạo và kết quả đào tạo
35	Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hỗ trợ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ trong doanh nghiệp như: hỗ trợ, thúc đẩy công đoàn cơ sở trong đối thoại, tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ cán bộ công đoàn, công đoàn cơ sở bởi các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng; đồng thời định hướng xây dựng môi trường lao động dân chủ, kỷ cương, văn minh nơi người lao động được phát triển cả về vật chất và	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	-Kế hoạch phát triển đoàn viên -Báo cáo	Có hoạt động chỉ đạo, hỗ trợ công đoàn cơ sở; số vụ việc được hỗ trợ về đối thoại, thương lượng, TƯLĐTT và bảo vệ cán bộ được thống kê; có kết quả xử lý cụ thể

	tinh thần					
2.2	**Đẩy mạnh việc thành lập công đoàn cơ sở theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận để vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia thực chất và tích cực của người lao động và không có sự can thiệp, thao túng của người sử dụng lao động**					
36	Nghiên cứu, đổi mới và triển khai tích cực các biện pháp tiếp cận, tuyên truyền vận động trực tiếp NLĐ tham gia công đoàn bằng nhiều hình thức như: tuyên truyền ở khu nhà trọ, tờ rơi, tổ chức các diễn đàn, vận động NLĐ thành lập công đoàn theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	-Kế hoạch phát triển đoàn viên -Báo cáo số công đoàn thành lập -Chương trình tuyên truyền -Hội nghị, tọa đàm	Thực hiện các hình thức tiếp cận, tuyên truyền, vận động NLĐ; số cuộc/đợt tiếp cận và số người được tuyên truyền được thống kê; số CĐCS được thành lập tăng theo kế hoạch; bảo đảm tính tự nguyện, không bị can thiệp, thao túng.
37	Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, phổ biến pháp luật cho đoàn viên công đoàn và người lao động	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030		Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn theo kế hoạch; bảo đảm đúng đối tượng; có tài liệu, danh sách và kết quả thực hiện; nội dung được cập nhật theo pháp luật

38	Xây dựng chương trình, kế hoạch vận động, thu hút người lao động tại doanh nghiệp tham gia hệ thống Công đoàn Việt Nam; Đẩy mạnh các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên; tạo sự gắn bó giữa người lao động với tổ chức công đoàn, qua đó củng cố niềm tin, xây dựng con người lao động có trách nhiệm với doanh nghiệp và xã hội	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030		Có chương trình thu hút, vận động NLĐ tham gia công đoàn; số đoàn viên tăng; các hoạt động chăm lo phúc lợi được triển khai; đánh giá được mức độ tiếp cận và thụ hưởng của đoàn viên
39	Tổ chức các hoạt động tọa đàm chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động nhất là những người lao động làm công việc giản đơn, từ đó nâng cao nhận thức và vận động người lao động sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030		Tổ chức tọa đàm/diễn đàn theo kế hoạch; nội dung tập trung vào kỹ năng sống, kỹ năng làm việc và tác phong lao động; có số lượng người tham gia và kết quả/kiến nghị sau hoạt động
2.3	**Phát triển năng lực và tăng cường bảo vệ đối với cán bộ công đoàn cơ sở**					
40	Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở không chỉ về chuyên môn về pháp luật lao động, quan hệ lao động,	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Tổ chức đào tạo cán bộ CĐCS về pháp luật, QHLĐ, vận động, đàm phán, thương lượng và năng lực đại diện;

	kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng mà còn về đạo đức, bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm và năng lực đại diện; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn thực sự là chỗ dựa tin cậy của người lao động					có đánh giá kết quả; tỷ lệ cán bộ được đào tạo đạt theo kế hoạch
41	Nghiên cứu để có biện pháp hữu hiệu bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động. Bảo vệ tổ chức công đoàn cơ sở khỏi sự chi phối, thao túng và phân biệt đối xử của người sử dụng lao động	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trên địa bàn thành phố	Từ năm 2026-2030	-Đề án/cơ chế bảo vệ -Báo cáo	Có cơ chế/đề án bảo vệ cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở; tiếp nhận, xử lý các trường hợp bị phân biệt đối xử, can thiệp hoặc thao túng; có báo cáo kết quả thực hiện
III	**Nhóm giải pháp 3: Thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể**					
3.1.	**Xây dựng, phát triển năng lực và hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp**					
42	Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể gắn với nâng cao nhận thức về dân chủ tại nơi làm việc, tôn trọng lẫn nhau, chia sẻ lợi ích và trách	Sở Nội vụ	Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng;	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Chương trình/kế hoạch tập huấn được ban hành và triển khai; số lớp, số người tham gia; nội dung đáp ứng kỹ năng đối thoại, thương lượng; có đánh giá mức độ tiếp thu và áp dụng

	nhiệm giữa các bên; góp phần hình thành văn hóa đối thoại trong doanh nghiệp					
43	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	Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng;	Từ năm 2026-2030	Cẩm nang thương lượng	Cẩm nang/tài liệu hướng dẫn được hoàn thành, thẩm định và phổ biến; nội dung có hướng dẫn cụ thể về quy trình, kỹ thuật đối thoại, thương lượng; được cập nhật khi cần thiết
44	Nhân rộng mô hình Hòa giải viên lao động; cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động làm trung gian, hỗ trợ kỹ thuật cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động	Sở Nội vụ	Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng;	Từ năm 2026-2030	-Mô hình thí điểm -Báo cáo	Mô hình Hòa giải viên/cán bộ quản lý nhà nước hỗ trợ đối thoại, thương lượng được thí điểm; xác định rõ doanh nghiệp tham gia; số vụ việc được hỗ trợ; đánh giá kết quả và khả năng nhân rộng
45	Tổ chức đại diện người sử dụng lao động, Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện các hoạt động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thành viên tham gia đối thoại, thương lượng tập thể	Liên đoàn Lao động thành phố	- Sở Nội vụ; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Tổ chức đại diện NSDLĐ	Từ năm 2026-2030	Mô hình thí điểm	Tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ thực hiện các hoạt động thúc đẩy thành viên tham gia đối thoại, thương lượng; số doanh nghiệp được vận động/hỗ trợ; số cuộc đối thoại, thương lượng phát sinh từ hoạt động hỗ trợ

3.2.	**Tổ chức nghiên cứu, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể**					
46	Tổ chức nghiên cứu, thu thập và tổng hợp thông tin về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trên địa bàn thành phố, doanh nghiệp tại các khu công nghiệp, khu kinh tế	Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng	Sở Nội vụ; Liên đoàn Lao động thành phố; Thống kê thành phố	Từ năm 2026-2030	Phiếu điều tra	Có phiếu điều tra và cơ chế thu thập dữ liệu về tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động; phạm vi doanh nghiệp được xác định rõ; dữ liệu được tổng hợp, kiểm tra và cập nhật định kỳ
47	Định kỳ công bố thông tin, số liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động trung bình ở một số nhóm doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu kinh tế làm cơ sở cho các bên tham khảo trong quá trình đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.	Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng	Sở Nội vụ; Liên đoàn Lao động thành phố; Thống kê thành phố	Từ năm 2026-2030	Báo cáo	Thông tin về tiền lương, thu nhập, điều kiện lao động được công bố định kỳ theo quy định; số liệu có phương pháp tổng hợp rõ ràng; thông tin được các bên sử dụng làm căn cứ tham khảo trong đối thoại, thương lượng
3.3	**Vận động, triển khai việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia**					
48	Vận động các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn thành phố tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia hướng tới xây dựng môi trường lao động	Liên đoàn Lao động thành phố	Sở Nội vụ; Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng	Từ năm 2026-2030	Số lượng doanh nghiệp có thỏa ước	Số doanh nghiệp tham gia thương lượng/ký TULĐTT nhiều doanh nghiệp tăng theo kế hoạch; có ngành/lĩnh vực và nhóm doanh nghiệp trọng điểm được xác định; TULĐTT

	ổn định, văn minh, tiến bộ, đề cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trước mắt, tập trung vào các doanh nghiệp trong ngành năng lượng tái tạo và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố					được ký kết và thực hiện thực chất.
49	Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng để hỗ trợ các bên thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể	Sở Nội vụ	-Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Quyết định	Hội đồng thương lượng tập thể được thành lập khi có yêu cầu hợp lệ; quyết định thành lập đúng quy định; có hồ sơ hoạt động, kết quả hỗ trợ thương lượng và ký kết TULĐTT
IV	**Nhóm giải pháp 4: Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động**					
4.1.	**Kiện toàn tổ chức và hoạt động của thiết chế hòa giải viên lao động và trọng tài lao động**					
50	Kiện toàn tổ chức và hoạt động của đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động theo yêu cầu mới	Sở Nội vụ	- Các Sở: Tư pháp, Tài chính; - Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Quyết định	Đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài được kiện toàn theo yêu cầu; đủ về số lượng, cơ cấu và điều kiện hoạt động; có phân công nhiệm vụ cụ thể
51	Xây dựng cẩm nang hướng dẫn kỹ thuật, nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động trong hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Cẩm nang nghiệp vụ	Cẩm nang nghiệp vụ được hoàn thành, thẩm định và phổ biến; nội dung hướng dẫn được các Hòa giải viên sử dụng trong thực tế; được cập nhật khi pháp luật thay đổi

52	Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ hòa giải viên lao động theo yêu cầu mới; chú trọng nâng cao kỹ năng hòa giải giúp các bên nhận thức đúng quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm xã hội; góp phần xây dựng người lao động và người sử dụng lao động có ý thức tuân thủ pháp luật.	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch; nội dung sát yêu cầu nghiệp vụ; số Hòa giải viên tham gia và kết quả đánh giá được thống kê; có cải thiện năng lực sau đào tạo.
53	Nghiên cứu và thực hiện giải pháp để hướng các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ cơ chế khiếu nại, hành chính sang cơ chế hòa giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định pháp luật	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Hồ sơ doanh nghiệp N rủi ro	Có giải pháp, quy trình hướng dẫn và phân loại các yêu cầu giải quyết tranh chấp cá nhân; số vụ việc được tư vấn/chuyển hướng sang hòa giải theo đúng quy định; xây dựng và cập nhật hồ sơ doanh nghiệp có nguy cơ
54	Nghiên cứu, thí điểm mô hình nhóm Hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ giải quyết vụ việc đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật và hỗ trợ doanh nghiệp ổn định quan hệ lao động sau đình công	Sở Nội vụ	- Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Mô hình thí điểm	Mô hình nhóm Hòa giải viên được thí điểm; có quy trình phối hợp, phân công nhiệm vụ; hỗ trợ được các vụ việc đình công không đúng trình tự và doanh nghiệp sau đình công; có báo cáo đánh giá hiệu quả mô hình

4.2	**Xây dựng và thực hiện có hiệu quả cơ chế phối hợp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tập thể khi xảy ra đình công**					
55	Xây dựng quy chế phối hợp giữa Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Liên đoàn Lao động thành phố, Công an thành phố, Chủ tịch UBND cấp xã, hòa giải viên lao động và các cơ quan liên quan khác để phối hợp giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong trường hợp đình công xảy ra đúng luật và đình công không đúng trình tự, thủ tục; hỗ trợ ổn định quan hệ lao động sau đình công	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Năm 2026	Quy chế phối hợp	Quy chế phối hợp được ban hành; quy định rõ trách nhiệm, đầu mối và phương thức phối hợp khi xảy ra đình công; được kích hoạt và thực hiện khi phát sinh vụ việc; có đánh giá sau xử lý
56	Tổ chức các hội nghị tập huấn, chia sẻ kinh nghiệm cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong phối hợp giải quyết tranh chấp lao động và xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Lớp tập huấn	Tổ chức các lớp tập huấn/chia sẻ kinh nghiệm; đúng thành phần, nội dung và thời gian; có tài liệu, danh sách tham dự và đánh giá kết quả
57	Giải quyết tranh chấp lao động và phân công hòa giải viên lao động hỗ trợ doanh nghiệp ổn định quan hệ lao động sau đình công	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Công an thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Báo cáo	Các vụ tranh chấp/đình công được tiếp nhận, phân công và xử lý theo quy định; Hòa giải viên được bố trí hỗ trợ doanh nghiệp sau đình công; có báo cáo kết quả và tình

						trạng quan hệ lao động sau xử lý
V	**Nhóm giải pháp 5: Phát triển các yếu tố tác động đến quan hệ lao động, cải thiện môi trường kinh tế - xã hội tác động đến quan hệ lao động**					
5.1	**Phát triển thị trường lao động**					
58	Rà soát, cập nhật thông tin cung - cầu lao động tại các khu, cụm công nghiệp; xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập trên địa bàn thành phố; Gắn phát triển thị trường lao động với mục tiêu xây dựng lực lượng lao động có ý thức kỷ luật, trách nhiệm, tác phong công nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; - Các sở, ban, ngành có liên quan; - Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	-Báo cáo cung – cầu lao động -Kế hoạch phát triển thị trường -Phiên giao dịch việc làm -Báo cáo kết nối việc làm	Thông tin cung – cầu lao động được rà soát, cập nhật định kỳ; báo cáo phân tích được xây dựng; kế hoạch phát triển thị trường lao động ban hành và triển khai; có kết quả kết nối việc làm
59	Tăng cường kết nối cung - cầu lao động giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030		Thiết lập và duy trì hoạt động kết nối doanh nghiệp – cơ sở đào tạo – NLĐ; số doanh nghiệp/cơ sở đào tạo/NLĐ tham gia; số nhu cầu tuyển dụng được kết nối; tỷ lệ kết nối thành công được theo dõi.

60	Tổ chức các phiên giao dịch việc làm, tư vấn việc làm lưu động tại khu công nghiệp, khu đông lao động	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030		Tổ chức các phiên giao dịch việc làm/tư vấn lưu động tại khu công nghiệp, khu đông lao động theo kế hoạch; thống kê số đơn vị tuyển dụng, vị trí tuyển dụng, người tham gia và số trường hợp được kết nối
61	Hỗ trợ người lao động chuyển đổi việc làm, hạn chế thất nghiệp, mất việc làm đột ngột	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030		Có chương trình hỗ trợ NLĐ chuyển đổi việc làm; số NLĐ được tư vấn, đào tạo lại hoặc giới thiệu việc làm; theo dõi kết quả sau hỗ trợ
62	Theo dõi, nghiên cứu quan hệ lao động trong doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, các mô hình việc làm mới và lao động trên nền tảng số; đề xuất giải pháp quản lý, hỗ trợ phù hợp với điều kiện thực tế của thành phố	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Sở Khoa học và Công nghệ; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu; - Tổ chức đại diện người sử dụng lao động: Liên minh Hợp tác xã thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp thành phố, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố, Hội doanh nghiệp trẻ thành phố	Từ năm 2027-2030	Báo cáo nghiên cứu; văn bản đề xuất, khuyến nghị giải pháp quản lý, hỗ trợ	Xác định được những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động trong các mô hình nêu trên; có đề xuất, khuyến nghị giải pháp phù hợp và được sử dụng trong công tác quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động
63	Xây dựng cơ sở dữ liệu lao động - việc làm bao gồm hạ tầng kỹ thuật, trang thiết bị và hệ thống cơ sở dữ liệu về toàn bộ lĩnh vực lao động, việc làm của thành phố Hải Phòng để phục vụ công tác quản lý,	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Bảo hiểm xã hội thành phố; Sở Tài chính; Sở Khoa học và Công nghệ; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Cơ sở dữ liệu về thị trường lao động và quan hệ lao động;	Cơ sở dữ liệu lao động – việc làm được xây dựng và vận hành; dữ liệu bao quát các nhóm thông tin theo yêu cầu; có khả năng tra cứu, thống kê, phân tích và trích xuất; dữ liệu được cập nhật và bảo đảm an toàn

	trích xuất các dữ liệu chuyên ngành, đối tượng hay nhóm đối tượng theo yêu cầu và phân tích dữ liệu, làm cơ sở cho việc tham mưu các chương trình, kế hoạch, chiến lược, dự báo thông tin thị trường lao động, các chính sách về lao động, quan hệ lao động, việc làm và an toàn - vệ sinh lao động đồng thời đảm bảo thuận tiện cho các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp, các tổ chức có liên quan và người dân, người lao động, người thuộc đối tượng cần sử dụng dễ dàng tiếp cận, khai thác và sử dụng có hiệu quả khi được cấp quyền					
5.2	**Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động**					
64	Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến đến công nhân, người lao động tại các khu, cụm công nghiệp về các dự án nhà ở xã hội đang triển khai và các chủ trương, chính sách của pháp luật,	Sở Xây dựng	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	-Tài liệu tuyên truyền - Báo cáo số lượt tuyên truyền	Tài liệu và chương trình tuyên truyền được xây dựng; thông tin về dự án nhà ở xã hội, chính sách mua nhà được cập nhật đầy đủ; số cuộc/số người được tiếp cận được thống kê

	thành phố về mua nhà ở xã hội					
65	Tập trung đôn đốc đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các dự án nhà ở xã hội, nhà lưu trú công nhân trọng điểm gắn liền với các khu vực tập trung đông lao động (như Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, khu vực An Dương...), tạo điều kiện an cư, giúp người lao động yên tâm sản xuất, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp	Sở Xây dựng	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Số lượng nhà ở xã hội	Các dự án nhà ở xã hội, nhà lưu trú công nhân trọng điểm được rà soát và theo dõi tiến độ; số lượng căn hoàn thành theo kế hoạch; các khó khăn, vướng mắc được tổng hợp và xử lý/kiến nghị kịp thời
66	Hỗ trợ, tư vấn và tạo điều kiện thuận lợi để công nhân, người lao động trong việc tìm hiểu thông tin, nộp hồ sơ mua, thuê nhà ở xã hội và việc tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội để mua, thuê mua nhà ở xã hội	Sở Xây dựng	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Số lượng công nhân được hỗ trợ hoàn thiện hồ sơ, vay vốn	Số NLĐ được tư vấn, hỗ trợ hoàn thiện hồ sơ mua/thuê/thuê mua nhà ở xã hội và tiếp cận vốn vay được thống kê; tỷ lệ hồ sơ được hướng dẫn đầy đủ; theo dõi kết quả xử lý hồ sơ
67	Đẩy mạnh phát triển quỹ nhà ở cho thuê dành cho người lao động tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp; khuyến khích doanh nghiệp và các thành phần kinh tế đầu tư	Sở Xây dựng	- Sở Tài chính; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Số lượng dự án/Quỹ nhà ở cho thuê; Chính sách cho các nhà đầu tư; tỷ lệ lao động có	Số dự án nhà ở cho thuê/nhà lưu trú công nhân được triển khai; tổng số chỗ ở tăng thêm; mức giá thuê và điều kiện thuê được theo dõi; tỷ lệ NLĐ có nhu cầu được tiếp cận thông tin/quỹ nhà

	xây dựng nhà ở cho thuê, nhà lưu trú công nhân với giá thuê phù hợp, đáp ứng nhu cầu chỗ ở của người lao động				nhu cầu tiếp cận nhà ở cho thuê	
68	Rà soát, khai thác hiệu quả quỹ nhà ở cho thuê hiện có, bao gồm nhà ở xã hội cho thuê, nhà lưu trú công nhân, nhà ở thuộc tài sản công và nhà ở do doanh nghiệp đầu tư; nâng cao chất lượng quản lý, vận hành, bảo đảm điều kiện sinh hoạt an toàn, thuận tiện cho người lao động	Sở Xây dựng	- Sở Tài chính; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Báo cáo rà soát, đánh giá quỹ nhà ở cho thuê	Hoàn thành rà soát quỹ nhà ở cho thuê hiện có; xác định rõ số lượng, tình trạng sử dụng, giá thuê và điều kiện sinh hoạt; có giải pháp nâng cao hiệu quả khai thác và quản lý
69	Xây dựng và cập nhật cơ sở dữ liệu về nhà ở cho thuê dành cho người lao động, công khai thông tin về quỹ nhà ở, giá thuê và điều kiện thuê, tạo thuận lợi cho người lao động tiếp cận và lựa chọn chỗ ở phù hợp	Sở Xây dựng	- Sở Tài chính; Sở Khoa học và Công nghệ; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Cơ sở dữ liệu điện tử về nhà ở cho thuê dành cho người lao động	Cơ sở dữ liệu điện tử được xây dựng, cập nhật; công khai các thông tin về vị trí/quỹ nhà, giá thuê, điều kiện thuê; thông tin được cập nhật kịp thời
70	Triển khai các giải pháp hỗ trợ cho người lao động đi lại bằng các phương tiện vận tải hành khách công cộng	Sở Xây dựng	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chính sách hỗ trợ đi lại	Chính sách/ giải pháp hỗ trợ đi lại được ban hành và triển khai; số NLĐ được thụ hưởng; theo dõi mức độ tiếp cận và hiệu quả hỗ trợ

71	Tổ chức các hoạt động hỗ trợ cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong và ngoài khu, cụm công nghiệp trên địa bàn thành phố	Liên đoàn Lao động thành phố	Các cấp công đoàn trong thành phố	Từ năm 2026-2030	Chính sách phúc lợi	Các chương trình phúc lợi, chăm lo đời sống được triển khai; số đoàn viên/NLĐ được thụ hưởng; số chính sách/chương trình hợp tác được thực hiện; đánh giá mức độ và phạm vi thụ hưởng
72	Phối hợp với các Sở, ngành, địa phương và khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư xây dựng phát triển các thiết chế văn hóa, thể thao, sinh hoạt cộng đồng cho công nhân; phối hợp đẩy mạnh tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Tài chính; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải; Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Công trình văn hóa, cuộc thi, hội diễn, liên hoan văn nghệ, nghệ thuật; giải thể thao	Số công trình/thiết chế văn hóa, thể thao, sinh hoạt cộng đồng được đầu tư hoặc đưa vào sử dụng; số hoạt động văn hóa, thể thao được tổ chức; số NLĐ tham gia; đánh giá mức độ tiếp cận
5.3	**Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe và điều kiện sống của người lao động**					
73	Tăng cường công tác chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe người lao động; hướng dẫn, kiểm tra việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật	Sở Y tế	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	-Kế hoạch khám sức khỏe; An toàn vệ sinh lao động. -Báo cáo khám bệnh định kỳ; Báo cáo Tai nạn lao động định kỳ.	Kế hoạch khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp được triển khai; doanh nghiệp thực hiện khám theo quy định; kết quả được tổng hợp, báo cáo; các trường hợp bất thường/nguy cơ nghề nghiệp được theo dõi
74	Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, huấn luyện, trang bị kiến thức, kỹ năng về an toàn, vệ sinh lao động ở	Sở Y tế	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030		Hoạt động tuyên truyền, huấn luyện ATVSLĐ được triển khai, ưu tiên doanh nghiệp có nguy cơ cao; số

	khu vực có quan hệ lao động và không có quan hệ lao động; nâng cao nhận thức, kỹ năng phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người sử dụng lao động, người lao động, nhất là tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về mất an toàn lao động				-Báo cáo nâng cao dịch vụ y tế - Chương trình phòng bệnh	NLĐ/NSDLĐ được tập huấn; có đánh giá kiến thức/kỹ năng và kết quả phòng ngừa
75	Nâng cao chất lượng dịch vụ y tế; khuyến khích phát triển các cơ sở y tế, phòng khám phục vụ trực tiếp người lao động	Sở Y tế	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030		Có giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế phục vụ trực tiếp NLĐ; số cơ sở/dịch vụ được nâng cao hoặc mở rộng; khả năng tiếp cận của NLĐ được cải thiện; có báo cáo đánh giá kết quả
76	Tăng cường thanh tra, kiểm tra, đánh giá để yêu cầu các tổ chức, cá nhân trong việc chấp hành các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt trong công tác khám sức khỏe định kỳ và quản lý sức khỏe cho người lao động; hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đánh giá, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh	Sở Nội vụ	Thanh tra thành phố; Sở Y tế; Công an thành phố; Liên đoàn Lao động thành phố; Bảo hiểm xã hội thành phố	Từ năm 2026-2030	Biên bản thanh tra, kiểm tra…	Số đơn vị thực hiện thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch; số doanh nghiệp vi phạm được lập biên bản, kiến nghị xử lý và theo dõi khắc phục

	và xử lý các vi phạm theo quy định					
5.4	**Phát triển nguồn nhân lực, nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và chất lượng cao**					
77	Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định cho học sinh, sinh viên trước khi tham gia thị trường lao động	Sở Giáo dục và Đào tạo	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chương trình giáo dục pháp luật	Chương trình giáo dục pháp luật lao động/QHLĐ được xây dựng và triển khai cho học sinh, sinh viên; số cơ sở giáo dục, số học sinh/sinh viên được tiếp cận; nội dung phù hợp trước khi tham gia thị trường lao động
78	Gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo, tuyển dụng và sử dụng lao động; đẩy mạnh mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.	Sở Giáo dục và Đào tạo	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chương trình liên kết đào tạo	Số chương trình liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp/đào tạo và doanh nghiệp; số chương trình đào tạo theo đơn đặt hàng; số học viên được đào tạo, thực tập và tuyển dụng sau đào tạo
79	Rà soát, dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực, nhất là các ngành công nghiệp trọng điểm, công nghệ cao, logistics, dịch vụ chất lượng cao	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Báo cáo dự báo nhân lực	Báo cáo dự báo nhu cầu nhân lực được cập nhật định kỳ; xác định nhu cầu theo ngành, lĩnh vực và nhóm ngành trọng điểm; kết quả dự báo được sử dụng trong xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng
80	Nâng cao chất lượng đào tạo nghề; đổi mới chương trình, nội dung, phương	Sở Giáo dục và Đào tạo	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chương trình đào tạo nghề	Chương trình đào tạo nghề được đổi mới; tăng tỷ trọng nội dung thực hành, kỹ năng

	pháp đào tạo theo hướng thực hành, kỹ năng nghề, kỹ năng số và ngoại ngữ; Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với xây dựng đội ngũ lao động có bản lĩnh, trí tuệ, năng lực hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố trong giai đoạn mới					nghề, kỹ năng số, ngoại ngữ; đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và kết quả việc làm sau đào tạo
81	Hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, đặc biệt là lao động trong các khu, cụm công nghiệp và lao động bị mất việc làm, chuyển đổi việc làm	Sở Giáo dục và Đào tạo	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chương trình đào tạo lại	Chương trình đào tạo lại/bồi dưỡng được triển khai; số NLĐ được hỗ trợ, ưu tiên NLĐ tại khu/cụm công nghiệp và NLĐ mất/chuyển đổi việc làm; tỷ lệ hoàn thành khóa học và kết quả việc làm sau đào tạo được theo dõi
82	Thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; có chính sách hỗ trợ, đãi ngộ phù hợp đối với lao động có trình độ cao, chuyên gia, kỹ sư, lao động kỹ thuật lành nghề	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành liên quan; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Chính sách thu hút nhân lực	Chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao được xây dựng/triển khai; số chuyên gia, kỹ sư, lao động kỹ thuật lành nghề được thu hút; theo dõi tình trạng sử dụng, duy trì và đóng góp của nguồn nhân lực thu hút
5.5	**Phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp**					
83	Hằng năm thực hiện việc giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm	Bảo hiểm xã hội thành phố	- Sở Nội vụ; - UBND xã, phường, đặc khu;	Từ năm 2026-2030	Quyết định; Kế hoạch giao chỉ	Hằng năm giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia BHXH, BHTN cho cấp xã;

	xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho chính quyền địa phương cấp xã; xây dựng kế hoạch và tổ chức các nhiệm vụ, giải pháp cụ thể để phát triển đối tượng tham gia đối với từng địa phương, khu vực				tiêu; báo cáo hàng năm	có kế hoạch cụ thể theo địa bàn/nhóm đối tượng; kết quả phát triển đối tượng được đánh giá so với chỉ tiêu được giao; báo cáo đầy đủ, đúng thời hạn
5.6	**Phát triển quan hệ lao động tại các khu vực đủ điều kiện nhưng chưa phát sinh quan hệ lao động**					
84	Kiểm tra, rà soát các cơ sở sản xuất kinh doanh, hợp tác xã và người lao động làm việc tại các khu vực có người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động, gồm: các dự án, công trình xây dựng (đặc biệt là các công trình xây dựng dân dụng); các hợp tác xã, làng nghề; các tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động … để tuyên truyền, hướng dẫn và yêu cầu thiết lập quan hệ lao động và tuân thủ các quy định pháp luật về lao động	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu.	Từ năm 2026-2030	Quyết định kiểm tra; danh sách doanh nghiệp kiểm tra; Biên bản kiểm tra	Hoàn thành rà soát, lập danh sách các cơ sở, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động thuộc phạm vi cần quản lý; tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn; số trường hợp thiết lậpHĐLĐ/QHLĐ, tham gia BHXH và tuân thủ pháp luật tăng; có hồ sơ kiểm tra, theo dõi
VI	**Nhóm giải pháp 6: Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động**					

6.1	**Tăng cường cơ chế phối hợp, tham vấn ba bên trong giải quyết các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động**					
85	Xây dựng quy chế phối hợp, tham vấn, chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, quan hệ lao động ở địa phương	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Tổ chức đại diện người sử dụng lao động.	Từ năm 2026-2030	Quy chế phối hợp 3 bên	Quy chế phối hợp, tham vấn và chia sẻ thông tin ba bên được ban hành; xác định rõ thành phần, trách nhiệm, nội dung tham vấn và phương thức chia sẻ thông tin; quy chế được thực hiện trong thực tế
86	Định kỳ tổ chức các diễn đàn, hội nghị, hội thảo về quan hệ lao động với sự tham gia của đại diện Nhà nước, tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện người sử dụng lao động không chỉ để trao đổi thông tin, tham vấn chính sách mà còn nhằm nâng cao nhận thức, xây dựng văn hóa đối thoại, tinh thần hợp tác và chia sẻ giữa các bên; từng bước hình thành môi trường quan hệ lao động văn minh, tiến bộ	Sở Nội vụ	- Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng; - Tổ chức đại diện người sử dụng lao động.	Từ năm 2026-2030	Hội nghị /diễn đàn	Tổ chức định kỳ các diễn đàn/hội nghị/hội thảo có đủ đại diện Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ; số sự kiện, số thành viên tham gia và các vấn đề được tham vấn được thống kê; có kết luận/kiến nghị sau hội nghị

87	Thiết lập và vận hành hiệu quả kênh tiếp nhận, xử lý, phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp và người lao động (qua đường dây nóng, hộp thư điện tử, cổng thông tin điện tử…) liên quan đến quan hệ lao động; kịp thời tham vấn, trao đổi ba bên khi có vấn đề phức tạp phát sinh.	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Báo cáo	Kênh tiếp nhận phản ánh, kiến nghị được thiết lập và vận hành; 100% phản ánh được ghi nhận, phân loại và chuyển xử lý theo thẩm quyền; theo dõi thời gian xử lý và kết quả giải quyết; các vấn đề phức tạp được đưa ra tham vấn ba bên
88	Phối hợp chặt chẽ trong công tác dự báo, ngăn ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; tham vấn ý kiến đầy đủ các bên khi xây dựng, góp ý các dự thảo chính sách, pháp luật, quy định có liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động	Sở Nội vụ	- Các sở, ban, ngành; - UBND xã, phường, đặc khu	Từ năm 2026-2030	Báo cáo; Văn bản tham gia ý kiến	Thực hiện tham vấn đầy đủ các bên trong dự báo, phòng ngừa và giải quyết tranh chấp; các dự thảo chính sách có liên quan được lấy ý kiến; số nội dung tham vấn và ý kiến tiếp thu/giải trình được tổng hợp; có báo cáo đánh giá kết quả phối hợp

Phụ lục II

DỰ KIẾN KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2026-2030

ĐVT: Triệu đồng

TT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian/ Kinh phí thực hiện					Tổng
				Năm 2026	Năm 2027	Năm 2028	Năm 2029	Năm 2030	
I	**Nâng cao năng lực quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan nhà nước và các thiết chế quan hệ lao động**								
1	Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, BHXH, BHYT, BHTN, đối thoại, thương lương tập thể, tranh chấp lao động và đình công	Sở Nội vụ	Các Sở, ban, ngành; UBND xã, phường, đặc khu; doanh nghiệp	148,7	382	382	382	382	**1.676,7**
2	Tổ chức tập huấn về hoạt động nghiệp vụ cho hòa giải viên, trọng tài lao động, người làm công tác về lao động tại cơ quan nhà nước	Sở Nội vụ	Các Sở, ban, ngành; UBND xã, phường, đặc khu	60,25	60,25	60,25	60,25	60,25	**301,25**
3	Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, Luật BHXH cho hội viên hợp tác xã	Sở Nội vụ	Các Sở, ban, ngành, Liên minh Hợp tác xã thành phố		67,3				**67,3**
4	Tổ chức Hội nghị đối thoại với doanh nghiệp	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan	21,3	21,3	21,3	21,3	21,3	**106,5**
5	Mau sắm, in ấn, các tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, BHXH, quan hệ lao động	Sở Nội vụ	Các đơn vị liên quan		18,24				**18,24**

TT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian/ Kinh phí thực hiện					Tổng
				Năm 2026	Năm 2027	Năm 2028	Năm 2029	Năm 2030	
6	Hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động, hòa giải viên lao động	Sở Nội vụ	Các Sở, ban, ngành; UBND các xã, phường, đặc khu	150,3	113,13	90,928	76,06	53,8	**484,218**
7	Tổ chức nghiên cứu thực tế, hoc tập kinh nghiệm tại một số tỉnh cho cán bộ làm công tác quan hệ lao động	Sở Nội vụ	Sở, ban, ngành, các đơn vị liên quan	-	150	-	-	-	**150**
8	Hoạt động, kiểm tra giám sát	Sở Nội vụ	Sở, ban, ngành, các đơn vị liên quan, doanh nghiệp	380,120	380,090	380,072	380,06	380	**1.900,342**
9	Sơ kết thực hiện Đề án	Sở Nội vụ	Sở, ban, ngành, các đơn vị liên quan			44			**44**
10	Tổng kết thực hiện Đề án	Sở Nội vụ	Sở, ban, ngành, các đơn vị liên quan					46,92	**46,92**
	Tổng (I)			**760,67**	**1.192,31**	**978,55**	**919,67**	**944,27**	**4.795,47**
II	**Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động**								
1	Tổ chức biểu diễn nghệ thuật phục vụ công nhân, người lao động trực tiếp tại Khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc tại khu dân cư có đông công nhân sinh sống:	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Tài chính; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý KKT Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu						

TT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian/ Kinh phí thực hiện					Tổng
				Năm 2026	Năm 2027	Năm 2028	Năm 2029	Năm 2030	
	- Sử dụng các tác phẩm, chương trình nghệ thuật đã được dàn dựng để biểu diễn			0	1.500	1.500	1.500	1.500	**6.000**
	- Dàn dựng mới 01 chương trình nghệ thuật			0	2.000	2.000	2.000	2.000	**8.000**
2	Tổ chức các giải thể thao (Bóng đá nam, nữ; Bóng chuyền hơi nam, nữ; Kéo co nam, nữ; Cầu lông nam, nữ; Marathon; Dân vũ, Pickleball)	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Tài chính; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý KKT Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	0	1.050	1.050	1.050	1.050	**4.200**
3	Tổ chức Cuộc thi Tiếng hát công nhân, người lao động	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Tài chính; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý KKT Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	0	2.000	2.000	2.000	2.000	**8.000**
4	Tổ chức Hội diễn ca múa nhạc công nhân, người lao động	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	- Sở Tài chính; Liên đoàn Lao động thành phố; Ban Quản lý KKT Hải Phòng; - UBND xã, phường, đặc khu	0	1.000	1.000	1.000	1.000	**4.000**
	Tổng (II)			0	**7.550**	**7.550**	**7.550**	**7.550**	**30.200**
	Tổng (I) +(II)			**760,67**	**8.742,31**	**8.528,55**	**8.469,67**	**8.494,27**	**34.995,47**

(Bằng chữ: Ba mươi tư tỷ, chín trăm chín mươi lăm triệu, bốn trăm bảy mươi nghìn đồng)./.