

Số: 4167 /QĐ-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 07 tháng 7 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động
tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2026 - 2031”**

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

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

Theo đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 9272/TTr-SNV ngày 28 tháng 5 năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2026 - 2031”.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 4628/QĐ-UBND ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc Sở Tư pháp, Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đoàn thể Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND Thành phố;
- TTUB: CT, các PCT;
- Ủy ban MTTQVN Thành phố;
- VP Thành ủy; Ban TG&DV Thành ủy;
- Liên đoàn TM&CN VN Chi nhánh KV Thành phố;
- Thành viên BCD CTXDĐ, tổ chức CT-XH và QHLĐ và Thành viên Tổ giúp việc;
- VPUB: các PCVP; Phòng VX, KT, TH;
- Lưu: VT, (VX/MT.Tân).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Nguyễn Mạnh Cường

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2026 - 2031

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2026
của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Thực trạng tình hình quan hệ lao động và sự cần thiết của Đề án

Xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và Thành phố Hồ Chí Minh. Quan hệ lao động ổn định không chỉ góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động mà còn tạo môi trường đầu tư, kinh doanh minh bạch, bền vững, góp phần giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội. Đây là yêu cầu xuyên suốt trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam đã được Ban Bí thư nhấn mạnh tại Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 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.

Thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, trong giai đoạn 2014 - 2025, Thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn và đạt được nhiều kết quả tích cực¹. Nhận thức của các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ từng bước được nâng lên. Công tác quản lý nhà nước về lao động tiếp tục được củng cố; hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động được triển khai thường xuyên; vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thông qua tổ chức Công đoàn từng bước được phát huy. Nhờ đó, tình hình tranh chấp lao động tập thể và đình công trên địa bàn Thành phố có xu hướng giảm, góp phần duy trì ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao đời sống của người lao động.

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, việc triển khai mô hình chính quyền 02 cấp được thực hiện đồng thời với việc sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp tỉnh và cấp xã góp phần tinh gọn bộ máy và giảm thiểu tầng nấc trung gian trong quản lý.

¹ Tổng số vụ tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc giai đoạn năm 2022 - 2024 là 24 vụ với 8.447 người tham gia, giảm đáng kể so với giai đoạn trước (2019-2021 xảy ra 34 vụ với 12.900 người tham gia). Trong năm 2025, trên địa bàn Thành phố xảy ra 07 vụ tranh chấp lao động tập thể với tổng số 3.840 người tham gia, giảm 11 vụ và 8.855 người so với năm 2024.

Cụ thể, từ ngày 01 tháng 7 năm 2025, Thành phố Hồ Chí Minh được mở rộng trên cơ sở sáp nhập với tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, hình thành Thành phố Hồ Chí Minh (mới) với quy mô dân số gần 14 triệu người, diện tích tự nhiên 6.772,65 km². Sau sắp xếp, Thành phố có 168 đơn vị hành chính cấp xã (gồm phường, xã và đặc khu) phân bố trên địa bàn đa dạng từ đô thị, nông thôn đến hải đảo; số lao động đang làm việc hằng năm gần 7,49 triệu người (trong đó: gần 915 nghìn người làm việc tại 59 khu chế xuất, khu công nghiệp và gần 53,7 nghìn người làm việc tại Khu Công nghệ cao Thành phố) làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau, đặc biệt tập trung trong các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, thương mại - dịch vụ và các ngành công nghệ cao. Quy mô và tính đa dạng của thị trường lao động đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác quản lý nhà nước về lao động cũng như việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố vẫn còn một số hạn chế. Năng lực đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp chưa được phát huy; việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở chưa thực sự đi vào chiều sâu; nhiều thỏa ước lao động tập thể chưa phản ánh đầy đủ kết quả của quá trình thương lượng giữa các bên trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, tình trạng tranh chấp lao động tập thể và đình công không đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật vẫn còn xảy ra; các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động chưa phát huy đầy đủ hiệu quả. Những hạn chế này đặt ra thách thức đối với mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và tình hình an ninh trật tự trên địa bàn Thành phố.

Trong bối cảnh hiện nay, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện theo hướng thúc đẩy việc làm bền vững, tăng cường đối thoại và thương lượng tập thể, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Việc làm năm 2025, Luật Công đoàn năm 2024 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở 2025 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã từng bước hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động, phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển thị trường lao động hiện đại.

Bên cạnh đó, việc Thành phố triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp (sắp xếp tổ chức bộ máy quản lý nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả) dẫn đến sự thay đổi trong cơ chế phối hợp và tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước ở nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực lao động và quan hệ lao động. Điều này đặt ra yêu cầu phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chuyên môn của Thành phố và chính quyền cấp cơ sở trong công tác theo dõi, nắm bắt và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh trong quan hệ

lao động tại doanh nghiệp, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động.

Theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030, Thành phố đặt mục tiêu đạt tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân khoảng 10 - 11%/năm, tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân khoảng 8%/năm, tiếp tục khẳng định vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước và từng bước phát triển trở thành trung tâm tài chính, thương mại và đổi mới sáng tạo của khu vực. Để đạt được mục tiêu này, Thành phố cần tiếp tục thu hút đầu tư, phát triển doanh nghiệp và tạo thêm nhiều việc làm mới. Đồng thời, quá trình chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh và hội nhập quốc tế sâu rộng cũng đang làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu thị trường lao động, đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại, gắn với xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và bền vững.

Từ những yêu cầu nêu trên, việc xây dựng Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2026 - 2031 là rất cần thiết nhằm kế thừa những kết quả đạt được trong giai đoạn trước, đồng thời đề ra các giải pháp đồng bộ, phù hợp với bối cảnh phát triển mới của Thành phố. Đề án sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động; phát huy vai trò của các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động; tăng cường đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; qua đó thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, góp phần tạo lập môi trường đầu tư thuận lợi và bảo đảm sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của Thành phố.

2. Căn cứ xây dựng Đề án

Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 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.

Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Luật Công đoàn năm 2024 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2025.

Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Công ước yêu cầu các quốc gia phải có hành động trong luật pháp và thực tiễn để bảo vệ thích đáng các tổ chức của người lao động, tổ chức của người sử dụng lao động khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia; khuyến khích và thúc đẩy thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.

Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03

tháng 9 năm 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.

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

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 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 tháng 01 năm 2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới.

Nghị quyết số 190/2025/QH15 ngày 19 tháng 02 năm 2025 của Quốc hội quy định về một số vấn đề liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy nhà nước.

Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30 tháng 4 năm 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 tháng 5 năm 2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh.

Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về sửa đổi, bổ sung một số điều của hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Nghị quyết số 1685/NQ-UBTVQH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025.

3. Quan điểm xây dựng Đề án

3.1. Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, tuân thủ pháp luật và phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố

Việc xây dựng và triển khai Đề án phải bám sát các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động và quan hệ lao động; phù hợp với tinh thần của Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Đồng thời, Đề án phải gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030, góp phần xây dựng môi trường đầu tư, kinh doanh ổn định, bền vững.

3.2. Đặt người lao động và doanh nghiệp là trung tâm của quá trình xây dựng quan hệ lao động

Quan hệ lao động phải được xây dựng trên cơ sở bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật. Khuyến khích doanh nghiệp chủ động thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và xây dựng các cơ chế hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm tạo dựng môi trường làm việc ổn định, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

3.3. Tăng cường vai trò quản lý nhà nước và phát huy hiệu quả các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động

Nhà nước giữ vai trò định hướng, quản lý và hỗ trợ nhằm bảo đảm quan hệ lao động phát triển ổn định và đúng pháp luật. Cần nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động như: hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động; đồng thời tăng cường năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước trong công tác theo dõi, dự báo và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

3.4. Phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp; tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức liên quan; tăng cường hỗ trợ cho cấp cơ sở

Việc xây dựng và triển khai Đề án cần phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp đang được triển khai tại Thành phố Hồ Chí Minh. Trong đó, cần tăng cường cơ chế phối hợp, hỗ trợ giữa các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố với chính quyền cấp cơ sở, tổ chức Công đoàn và các tổ chức đại diện của doanh nghiệp trong việc theo dõi, nắm bắt tình hình quan hệ lao động và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp.

3.5. Chủ động thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế

Quan hệ lao động cần được phát triển theo hướng hiện đại, linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh và hội nhập quốc tế sâu rộng; chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể, đồng thời tăng cường các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động ngay tại cơ sở, nâng cao năng lực chủ thể các bên nhằm phòng ngừa tranh chấp lao động và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

4. Mục tiêu của Đề án

4.1. Mục tiêu tổng quát

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố theo hướng hài hòa, ổn định và tiến bộ, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động; tăng cường đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; phòng ngừa, hạn chế tranh chấp lao động và đình công; góp phần xây dựng môi trường

lao động ổn định, nâng cao năng suất lao động, thu hút đầu tư và góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của Thành phố trong giai đoạn mới.

Đồng thời, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động; phát huy vai trò của các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động; xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, tổ chức liên quan trong việc theo dõi, dự báo và xử lý các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp.

4.2. Mục tiêu cụ thể

a) Ổn định, hài hòa, tiến bộ: Giữ vững quan hệ lao động ổn định, hạn chế tranh chấp ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động; đóng góp vào môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi.

b) Hỗ trợ tăng trưởng bền vững: Góp phần ổn định, giữ vững môi trường sản xuất, kinh doanh; tạo nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng yêu cầu mục tiêu tăng trưởng 10 - 11%/năm, tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân khoảng 8%/năm giai đoạn 2026 - 2030 như Đảng bộ Thành phố đã đề ra.

c) Nâng cao nhận thức pháp luật lao động: Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nhằm nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động; giúp các bên hiểu rõ quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm trong quan hệ lao động, từ đó hạn chế vi phạm pháp luật, phòng ngừa tranh chấp lao động và góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

d) Xây dựng môi trường lao động dân chủ, văn minh: Đẩy mạnh thực hiện dân chủ ở cơ sở thông qua các hình thức đối thoại tại nơi làm việc và trên địa bàn; nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể; bảo đảm người lao động có kênh phản ánh, kiến nghị hiệu quả; xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, văn minh, chuyên nghiệp; phát huy văn hóa công sở, văn hóa doanh nghiệp, góp phần hình thành quan hệ lao động hợp tác, tôn trọng và phát triển bền vững.

đ) Bảo đảm an sinh xã hội: Phát triển và mở rộng độ bao phủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đến lao động phi chính thức và lao động từ nơi khác đến Thành phố làm việc; cung cấp hỗ trợ việc làm, chuyển đổi việc làm cho người mất việc, đặc biệt là nhóm lao động yếu thế.

e) Đổi mới hoạt động tổ chức Công đoàn: Tiếp tục củng cố, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh, lấy nhu cầu đoàn viên, người lao động là tiền đề đổi mới nội dung, phương thức hoạt động Công đoàn; tăng cường vai trò Công đoàn tham gia quản lý, đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động; triển khai chăm lo phúc lợi dài hạn gắn với đời sống người lao động, thu hút người lao động tham gia Công đoàn.

Mục tiêu Đề án giai đoạn 2026 - 2031 được xây dựng trên nền tảng kế thừa của Đề án giai đoạn 2022 - 2026 (với 6 nhóm giải pháp căn bản), đồng thời điều chỉnh, bổ sung để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

II. ĐỊNH HƯỚNG ĐỀ XUẤT CÁC NHÓM GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2026 - 2031

Trên cơ sở đánh giá thực tiễn tình hình quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố trong giai đoạn vừa qua, đồng thời bám sát yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và bối cảnh tổ chức bộ máy mới của Thành phố, việc xây dựng các nhóm giải pháp phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2026 - 2031 được định hướng theo nguyên tắc kế thừa, đổi mới, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và bối cảnh tổ chức bộ máy mới của Thành phố.

Cụ thể, Đề án phải đáp ứng được 03 yêu cầu lớn sau đây:

(1) Tiếp tục hoàn thiện, nâng cao hiệu quả công tác phát triển quan hệ lao động tại Thành phố: Qua thực tiễn triển khai cho thấy, hiệu quả hoạt động của một số thiết chế quan hệ lao động chưa đáp ứng đủ yêu cầu đặt ra; hoạt động đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn mang tính hình thức, chất lượng chưa cao; tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể tuy đã được kiểm soát nhưng vẫn tiềm ẩn nguy cơ phát sinh, diễn biến phức tạp tại một số lĩnh vực, địa bàn và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

(2) Thích ứng với bối cảnh phát triển mới và yêu cầu hoàn thiện thể chế, hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động: Việc triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, sự phát triển nhanh của khu vực kinh tế tư nhân, yêu cầu tuân thủ các cam kết quốc tế về lao động theo các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia, bao gồm CPTPP, EVFTA, Công ước số 98 của ILO, cùng với quá trình chuyển đổi số và phát triển kinh tế xanh đang tác động sâu rộng đến cơ cấu thị trường lao động, cách thức tuyển dụng, bố trí và sử dụng lao động trong doanh nghiệp cũng như quan hệ lao động trên địa bàn Thành phố.

(3) Phục vụ trực tiếp mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố trong giai đoạn mới: Thành phố Hồ Chí Minh được xác định tiếp tục giữ vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước, phấn đấu duy trì tốc độ tăng trưởng GRDP ở mức hai con số trong giai đoạn tới. Để thực hiện mục tiêu này, cần xây dựng môi trường lao động ổn định, minh bạch, hiện đại; bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ nhằm hạn chế rủi ro gián đoạn sản xuất, nâng cao năng suất lao động, củng cố niềm tin của nhà đầu tư và tạo nền tảng cho tăng trưởng kinh tế nhanh, bền vững.

Trên cơ sở các yêu cầu nêu trên, Đề án xác định 06 nhóm giải pháp trọng tâm tương ứng với 06 trụ cột can thiệp chủ yếu của hệ thống quan hệ lao động, bao gồm:

Thứ nhất, quản lý nhà nước về lao động và quan hệ lao động;

Thứ hai, tổ chức đại diện người lao động;

Thứ ba, đối thoại và thương lượng tập thể;

Thứ tư, các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động;

Thứ năm, an sinh, phúc lợi và hỗ trợ người lao động;

Thứ sáu, tăng cường cơ chế quản lý, phối hợp và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại các khu chế xuất, khu công nghiệp và khu công nghệ cao.

Việc xác định 06 nhóm giải pháp nêu trên bảo đảm tiếp cận toàn diện, đồng bộ đối với các thành tố cấu thành quan hệ lao động, bao quát toàn bộ quá trình từ phòng ngừa, hỗ trợ, điều tiết đến xử lý tranh chấp lao động; đồng thời tăng cường sự liên kết, phối hợp giữa các chủ thể trong quan hệ lao động gồm Nhà nước, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và người lao động.

Thông qua việc triển khai đồng bộ 06 nhóm giải pháp nêu trên, Đề án hướng tới xây dựng môi trường lao động ổn định, minh bạch, hiện đại, có khả năng thích ứng và dự báo cao; qua đó tạo nền tảng quan trọng để Thành phố Hồ Chí Minh duy trì tăng trưởng kinh tế ở mức hai con số, nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn mới.

III. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ PHÂN CÔNG THỰC HIỆN

1. Nhóm giải pháp thứ 1:

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan Nhà nước, đẩy mạnh chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động; phát huy vai trò dân vận của chính quyền trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; nâng cao trách nhiệm của chính quyền các cấp trong công tác tuyên truyền, vận động, đối thoại, nắm chắc tình hình công nhân, người lao động tại doanh nghiệp; tăng cường sự phối hợp giữa chính quyền với hệ thống dân vận, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, pháp luật cho công nhân, người lao động; chủ động nắm bắt dư luận xã hội, tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp; kịp thời phản ánh, phối hợp xử lý từ sớm các vấn đề liên quan quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, hạn chế phát sinh tranh chấp lao động tập thể.

1.1. **Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp Thành phố, xã, phường, đặc khu Côn Đảo và bố trí cán bộ chuyên trách trong cơ quan quản lý nhà nước cấp Thành phố để thực hiện chức năng quản lý các tổ chức đại diện của người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động**

a) **Mục đích:** Củng cố, nâng cao chất lượng bộ máy quản lý nhà nước đảm bảo thực hiện hiệu quả vai trò quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

b) 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 quan hệ lao động tại Sở Nội vụ, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố và Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu (Phòng Văn hóa - Xã hội).

Rà soát, bảo đảm cơ cấu lãnh đạo tại các cơ quan chuyên môn (Sở Nội vụ, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố) có ít nhất 01 lãnh đạo có chuyên môn pháp luật để chỉ đạo công tác xây dựng chính sách và thi hành pháp luật lao động; kiện toàn bộ máy chuyên trách về lao động - việc làm tại Sở Nội vụ để thực hiện tốt các nhiệm vụ của Đề án. Ứng dụng hệ thống công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu thị trường lao động để dự báo và quản lý tốt hơn.

Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho chính quyền cấp cơ sở (xã, phường, đặc khu) trong việc chủ động nắm bắt tình hình quan hệ lao động trên địa bàn; kịp thời phát hiện, phối hợp, hỗ trợ xử lý các tranh chấp lao động ngay từ khi mới phát sinh, góp phần hạn chế các vụ việc phức tạp, ổn định tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn.

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 Hội đồng trọng tài lao động, hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động và hỗ trợ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Xây dựng và thực hiện cơ 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 cơ chế kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các sở, ngành phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động và an sinh xã hội. Thiết lập cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước với hệ thống dân vận, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, pháp luật cho công nhân, người lao động; chủ động nắm bắt dư luận xã hội, tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp; phát huy vai trò dân vận của chính quyền trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; nâng cao trách nhiệm của chính quyền các cấp trong công tác tuyên truyền, vận động, đối thoại, nắm chắc tình hình công nhân, người lao động tại doanh nghiệp; kịp thời phản ánh, phối hợp xử lý từ sớm các vấn đề liên quan quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, hạn chế phát sinh tranh chấp lao động tập thể.

1.2. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu mới về quan hệ lao động

a) Mục đích: Đảm bảo cán bộ quản lý nhà nước đủ năng lực thực hiện đồng thời hai nhiệm vụ quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo các yêu cầu mới.

b) Nội dung:

Xây dựng chương trình, kế hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà nước và cán bộ công đoàn trong lĩnh vực quan hệ lao động, phù hợp với yêu cầu mới và bối cảnh chuyển đổi số. Nội dung tập trung vào kiến thức pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động, quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, kỹ năng tư duy pháp lý hiện đại và năng lực xử lý các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ công đoàn và các lực lượng liên quan nhằm nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ, kỹ năng xử lý tình huống và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, nâng cao năng lực thích ứng với các yêu cầu mới của thị trường lao động, hội nhập quốc tế trong công tác quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

1.3. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp

a) Mục đích: Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động; bảo đảm việc chấp hành nghiêm các quy định về pháp luật lao động tại doanh nghiệp; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật lao động; phòng ngừa, giảm thiểu vi phạm về pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

b) Nội dung:

Tổ chức triển khai công tác kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn. Thực hiện kiểm tra đột xuất khi có dấu hiệu vi phạm hoặc khi phát sinh tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể; xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; tăng cường quản lý, xử lý tình trạng chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm.

Theo dõi, nắm chặt tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn nhất là các thời điểm trước, trong và sau dịp Tết Nguyên đán hàng năm, thời điểm điều chỉnh mức lương tối thiểu; thực hiện khảo sát việc trả lương, trả thưởng của các doanh nghiệp cho người lao động trong dịp Tết Nguyên đán hàng năm.

Kịp thời tham mưu, đề xuất các biện pháp xử lý đối với những trường hợp phát sinh tranh chấp lao động, khiếu nại, ngừng việc tập thể liên quan đến việc

trả lương, thưởng Tết, điều chỉnh lương tối thiểu; góp phần ổn định tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự trên địa bàn.

1.4. Tăng cường quản lý và hỗ trợ quá trình thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi có hướng dẫn của Chính phủ

a) Mục đích: Đảm bảo các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động thuận lợi, lành mạnh, đúng chức năng nhiệm vụ, tôn chỉ, mục đích, phạm vi hoạt động theo quy định của pháp luật.

b) Nội dung:

Tăng cường tuyên truyền, quản lý, hỗ trợ tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp nhằm đảm bảo hoạt động đúng pháp luật, minh bạch và hiệu quả.

Triển khai quản lý, lập dữ liệu, tập huấn nâng cao năng lực cho hòa giải viên và cán bộ quản lý; đồng thời theo dõi, giám sát chặt chẽ đảm bảo hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đúng quy định pháp luật.

Kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm và ngăn chặn hành vi cản trở, can thiệp từ phía người sử dụng lao động theo đúng quy định pháp luật.

1.5. Nâng cao chất lượng thi hành pháp luật và kịp thời tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc pháp lý trong lĩnh vực lao động

a) Mục đích: Bảo đảm các quy định pháp luật sau khi ban hành được triển khai hiệu quả, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Thành phố; góp phần tạo môi trường pháp lý minh bạch, thuận lợi, củng cố niềm tin của người dân, tổ chức và doanh nghiệp đối với cơ quan quản lý nhà nước.

b) Nội dung:

Xây dựng và vận hành các kênh tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của người lao động, tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động với các cấp chính quyền địa phương; kết hợp linh hoạt giữa hình thức tiếp xúc trực tiếp, đối thoại định kỳ với việc vận hành các nền tảng số nhằm kịp thời nắm bắt và tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc pháp lý trong lĩnh vực lao động.

Duy trì hoạt động đối thoại định kỳ nhằm đồng hành cùng doanh nghiệp trong việc thực thi pháp luật lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội; tổng hợp các phản hồi thực tế để đề xuất cấp có thẩm quyền hoàn thiện chính sách, giúp quan hệ lao động vận hành hiệu quả hơn.

1.6. Tăng cường công tác theo dõi và hỗ trợ đối với các nhóm lao động đặc thù (như: lao động nữ, lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi, lao động là người khuyết tật, lao động là người giúp việc gia đình) nhằm đảm bảo thực hiện đúng quy định của pháp luật và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động

a) Mục đích: Tăng cường tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật lao động liên quan đến các nhóm lao động đặc thù, đặc biệt là nhóm lao động trên các nền tảng ứng dụng nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong việc chấp hành pháp luật.

b) Nội dung:

Tuyên truyền, hướng dẫn các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động thực hiện đúng quy định của pháp luật đối với các nhóm lao động đặc thù, bao gồm các quy định về điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, an toàn, vệ sinh lao động và các chế độ, chính sách có liên quan. Đồng thời, đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, tư vấn pháp luật; kịp thời tiếp nhận, giải quyết các phản ánh, kiến nghị nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các nhóm lao động đặc thù.

Kiểm tra, giám sát việc sử dụng lao động đặc thù, kịp thời phát hiện và xử lý các trường hợp vi phạm quy định của pháp luật lao động.

Phân công thực hiện: Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Công an Thành phố, Liên đoàn Lao động Thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện mục 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.

Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Công an Thành phố, Liên đoàn Lao động Thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố và các đơn vị liên quan thực hiện mục 1.6.

2. Nhóm giải pháp 2: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động, phần đầu hàng năm

Chủ động đề xuất và tham gia giám sát theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12 tháng 12 năm 2013 của Bộ Chính trị về “Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội” từ 20-30 đơn vị trong việc thực hiện các quy định của pháp luật có liên quan đến đoàn viên, người lao động như chính sách về tiền lương, an toàn lao động, an toàn vệ sinh thực phẩm.

Ít nhất 15%/tổng số đoàn viên được chăm lo, hỗ trợ, ít nhất 10.000 đoàn viên được chăm lo chế độ nghỉ dưỡng từ nguồn tài chính công đoàn, ít nhất 30.000 đoàn viên được tư vấn, khám sức khỏe miễn phí từ nguồn tài chính công đoàn (trong đó có ít nhất 15.000 đoàn viên nữ).

2.1. Đổi mới hoạt động và nâng cao vai trò của các cấp Công đoàn Thành phố trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên Công đoàn và người lao động.

a) Mục đích: Nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn; tăng khả năng đại diện, hỗ trợ và bảo vệ người lao động trong bối cảnh quan hệ lao động ngày càng đa dạng và phức tạp.

b) Nội dung:

Đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn theo hướng lấy người lao động làm trung tâm; tăng cường vai trò đại diện, hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi người lao động.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn các cấp thông qua đào tạo chuyên môn, kỹ năng pháp luật lao động, quan hệ lao động và xử lý tình huống phát sinh.

Nghiên cứu, hoàn thiện mô hình hoạt động Công đoàn phù hợp với loại hình doanh nghiệp và phương thức lao động mới.

2.2. Đẩy mạnh việc 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 người lao động nhất là lực lượng lao động phi chính thức.

a) Mục đích: Mở rộng phạm vi tập hợp người lao động tham gia tổ chức Công đoàn; nâng cao vị thế, tính đại diện và hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở.

b) Nội dung:

Đa dạng hóa phương thức tuyên truyền, vận động người lao động tham gia tổ chức Công đoàn; đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số trong tiếp cận người lao động.

Tăng cường phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp theo quy định.

Hỗ trợ nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở trong thực hiện chức năng đại diện, chăm lo và bảo vệ người lao động.

2.3. Tăng cường cơ chế bảo vệ và phát huy vai trò cán bộ công đoàn cơ sở

a) Mục đích: Bảo đảm cán bộ Công đoàn thực hiện hiệu quả vai trò đại diện người lao động; nâng cao tính độc lập, chủ động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động.

b) Nội dung:

Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, báo cáo viên, tuyên truyền viên, cộng tác viên công đoàn; chú trọng bồi dưỡng kỹ năng tuyên truyền, vận động, đối thoại, nắm chắc tình hình tư tưởng, dư luận xã hội trong công nhân, người lao động; phát huy vai trò lực lượng công nhân nòng cốt chính trị tại doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu nhà trọ, khu lưu trú công nhân trong phối hợp với

chính quyền cơ sở tuyên truyền, vận động, định hướng thông tin dư luận, giữ gìn an ninh trật tự và ổn định quan hệ lao động tại địa bàn.

Tăng cường các biện pháp bảo đảm tính độc lập của tổ chức Công đoàn; hạn chế tác động, can thiệp không phù hợp trong quá trình thực hiện chức năng đại diện người lao động.

Đẩy mạnh phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và đơn vị liên quan nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn; khuyến khích doanh nghiệp tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ công đoàn cơ sở tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực.

Phân công thực hiện: Đề nghị Liên đoàn Lao động Thành phố chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện.

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

- Tham mưu lãnh đạo cấp ủy, chính quyền Thành phố tổ chức từ 02 đến 03 buổi đối thoại trực tiếp với cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động.

- 100% công đoàn cơ sở khu vực nhà nước, ít nhất 85% công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước tham gia với người sử dụng lao động ban hành, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

- Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, ký kết và giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể; xem đây là giải pháp quan trọng nhằm phòng ngừa tranh chấp lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; đồng thời phát huy vai trò của chính quyền và cơ quan quản lý nhà nước trong hướng dẫn, hỗ trợ đối thoại, tuyên truyền nâng cao nhận thức pháp luật, văn hóa đối thoại và trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động và người lao động.

3.1. Nâng cao năng lực các bên trong đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp

a) Mục đích: Đảm bảo các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động được trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết để thực hiện hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và xử lý bất đồng phát sinh.

b) Nội dung:

Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.

Xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang, đội ngũ hỗ trợ kỹ thuật, tư vấn pháp lý phục vụ hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.

Tăng cường vai trò của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong hỗ trợ giải quyết vấn đề phát sinh tại các doanh nghiệp nhất là đơn vị sử dụng nhiều lao động.

3.2. Đẩy mạnh đối thoại tại nơi làm việc, đối thoại theo ngành nghề, theo khu vực sử dụng đông lao động, khu chế xuất, khu công nghiệp, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

a) Mục đích: Xác lập mặt bằng tối thiểu chung về tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc trong một số nhóm doanh nghiệp cùng ngành và đảm bảo sự ổn định quan hệ lao động trong các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn Thành phố.

b) Nội dung:

Hướng dẫn, hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện đối thoại định kỳ theo quy định, thương lượng, ký kết nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể.

Thúc đẩy đối thoại theo ngành nghề, theo khu vực sử dụng nhiều lao động, khu chế xuất, khu công nghiệp. Vận động các doanh nghiệp cùng ngành, theo khu vực sử dụng đông lao động, khu chế xuất, khu công nghiệp trên địa bàn Thành phố tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.

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.

Phân công thực hiện: Đề nghị Liên đoàn Lao động Thành phố chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện.

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

Rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động phát sinh được giải quyết đúng trình tự thủ tục

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

a) Mục đích: Đảm bảo thiết chế hòa giải viên lao động tinh gọn, hiệu quả, chuyên nghiệp trong thực hiện cả hai vai trò hỗ trợ phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

b) Nội dung:

Kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động đáp ứng được yêu cầu mới.

Xây dựng Quy chế Quản lý hòa giải viên lao động Thành phố. 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.

Thực hiện điều phối hòa giải viên lao động thuộc phạm vi quản lý của Sở Nội vụ để hỗ trợ các xã, phường, đặc khu trong công tác giải quyết tranh chấp lao động, nhất là đối với các vụ việc có tính chất phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ phát sinh đình công, ngừng việc tập thể.

Nghiên cứu, thí điểm mô hình nhóm hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục; đồng thời tiếp tục theo dõi, tư vấn và hỗ trợ doanh nghiệp, người lao động ổn định quan hệ lao động sau đình công, từng bước khôi phục sự hợp tác, tin tưởng giữa các bên, hạn chế nguy cơ phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp tiếp diễn, góp phần ổn định tình hình sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

4.2. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động theo yêu cầu, nhiệm vụ mới

a) Mục đích: Đảm bảo Hội đồng Trọng tài lao động, các Ban trọng tài và trọng tài viên lao động thực hiện tốt nhiệm vụ trọng tài và tham gia hỗ trợ quan hệ lao động.

b) Nội dung:

Kiện toàn tổ chức Hội đồng Trọng tài lao động.

Xây dựng quy chế hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động; xây dựng cơ chế để trọng tài viên lao động cùng với hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ quan hệ lao động tại doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp, nắm tình hình và hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp xảy ra đình công không đúng trình tự, thủ tục.

Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, nghiệp vụ trọng tài, giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ quan hệ lao động cho các trọng tài viên lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

4.3. Xây dựng Quy chế hoạt động của đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động

Xây dựng Quy chế hoạt động của đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động quy định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn và hoạt động của bộ phận đầu mối thực hiện nhiệm vụ tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; trách nhiệm của cá nhân, đơn vị có liên quan trong quá trình hoạt động thực hiện nhiệm vụ đầu mối giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn Thành phố.

Xây dựng nền tảng hệ thống công nghệ thông tin cung cấp tổng hợp thông tin lưu trữ dữ liệu tranh chấp lao động trực tuyến (bao gồm các nội dung

công việc: Tổng hợp dữ liệu, thiết kế bảng biểu; Xử lý kết nối dữ liệu, phân quyền trực tuyến từ cơ quan đầu mối chính và các cơ quan đầu mối trực thuộc tại xã, phường, đặc khu).

4.4. Xây dựng quy trình giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật quy định, từ giai đoạn hỗ trợ trước đình công, giải quyết đình công đến việc theo dõi tình hình quan hệ lao động của doanh nghiệp sau đình công, phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành

- Rà soát, đánh giá lại Quy trình xử lý bước đầu các vụ đình công không đúng pháp luật lao động tại Quy chế phối hợp giải quyết bước đầu các vụ đình công không đúng quy định pháp luật lao động trên địa bàn Thành phố để đề xuất định hướng bổ sung, cải tiến, làm cơ sở hình thành quy trình khung về giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật thông qua hòa giải với các giai đoạn trước, trong và sau khi xảy ra đình công.

- Nghiên cứu, hướng dẫn cơ chế giải quyết các cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công từ can thiệp hành chính trực tiếp của cơ quan quản lý nhà nước sang giải quyết thông qua các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động (thương lượng, hòa giải, trọng tài...) theo luật định; từng bước đưa các vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công được tiến hành theo đúng trình tự, thủ tục, bảo đảm giải quyết hài hòa lợi ích các bên, giảm thiểu các tranh chấp phát sinh.

Phân công thực hiện: Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động Thành phố, Bảo hiểm xã hội Thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Công an Thành phố, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện mục 4.1, 4.2, 4.3, 4.4.

4.5. Nâng cao hiệu quả truyền thông thông qua mạng xã hội

Phát huy vai trò đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên, cộng tác viên, lực lượng nòng cốt chính trị tại doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu nhà trọ, khu lưu trú công nhân; tăng cường ứng dụng nền tảng số, mạng xã hội và các hình thức truyền thông mới để tuyên truyền pháp luật lao động, kỹ năng đối thoại, xây dựng văn hóa ứng xử trong doanh nghiệp phù hợp với từng nhóm đối tượng công nhân, người lao động; chủ động cung cấp thông tin chính thống, định hướng dư luận xã hội, góp phần phòng ngừa thông tin xấu độc, kích động đình công, ngừng việc trái pháp luật.

Thực hiện công tác tuyên truyền trên không gian mạng, góp phần tuyên truyền, đưa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào thực tiễn đời sống, công việc hàng ngày của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động, doanh nghiệp.

Ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng mạng xã hội góp phần tạo ra hiệu quả nhất định đối với hoạt động tuyên truyền về các quy định có liên quan

đến việc thực hiện pháp luật lao động, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; trách nhiệm của các doanh nghiệp trong sử dụng lao động, quy định về xử phạt vi phạm đối với các doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm các chính sách pháp luật lao động, góp phần ổn định tình hình quan hệ lao động tại Thành phố.

Phân công thực hiện: Sở Văn hóa và Thể thao chủ trì, phối hợp với Ban Tuyên giáo và Dân vận Thành ủy, Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động Thành phố, Bảo hiểm xã hội Thành phố, Hội Liên hiệp Phụ nữ Thành phố, Thành Đoàn, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện.

5. Nhóm giải pháp 5: Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

5.1. An sinh xã hội cho đối tượng lao động khu vực phi chính thức:

a) Mục đích

Nhằm mở rộng mạng lưới an sinh xã hội, chủ động hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động, đặc biệt là lao động khu vực phi chính thức và người bị mất việc làm. Mục tiêu chính là giúp người lao động nhanh chóng ổn định cuộc sống, tiếp cận các chính sách bảo hiểm và sớm quay lại thị trường lao động, góp phần đảm bảo an ninh xã hội và quan hệ lao động bền vững trên địa bàn Thành phố.

Cụ thể hóa mục tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội theo Nghị quyết số 403/NQ-CP ngày 10 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ và Chỉ thị số 36-CT/TU ngày 01 tháng 7 năm 2024 của Thành ủy về thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội; đồng thời tăng cường các giải pháp rà soát, tuyên truyền, vận động phát triển người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, nhất là lao động khu vực phi chính thức và người lao động có hoàn cảnh khó khăn, thu nhập thấp.

b) Nội dung

Tăng cường tuyên truyền, phổ biến các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn, vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động và người lao động, nhất là lao động khu vực phi chính thức; nâng cao nhận thức về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên trong việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Phân đầu đến năm 2030 có tối thiểu 5% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tăng cường rà soát dữ liệu, đẩy mạnh

tuyên truyền, phát triển mạng lưới hỗ trợ phát triển đối tượng nhằm mở rộng và duy trì người tham gia, nhất là lao động khu vực phi chính thức. Nghiên cứu đề xuất hỗ trợ thêm mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện từ ngân sách Thành phố cho người lao động có hoàn cảnh khó khăn, thu nhập thấp.

Phối hợp nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội nhằm đưa đối tượng lao động có hợp đồng dưới 01 tháng vào diện tham gia bảo hiểm. Rà soát, sửa đổi các quy định tại Nghị quyết số 84/2025/NQ-HĐND ngày 10 tháng 12 năm 2025 của Hội đồng nhân dân Thành phố nhằm mở rộng đối tượng và nâng mức hỗ trợ cho người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để tăng mức hỗ trợ và mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, trọng tâm là lao động phi chính thức.

Triển khai chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức tự nguyện đối với người lao động khu vực phi chính thức và lao động không có quan hệ lao động ổn định.

Đẩy mạnh tuyên truyền, triển khai các giải pháp tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp để duy trì sản xuất và bảo đảm việc làm cho người lao động. Hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng pháp luật lao động, đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho người lao động trong trường hợp thôi việc hoặc mất việc.

Phân công thực hiện: Bảo hiểm xã hội Thành phố chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Thành phố, Liên đoàn Lao động Thành phố, Sở Y tế, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu Côn Đảo và các đơn vị liên quan thực hiện.

5.2. Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong chăm lo phúc lợi, phát triển thiết chế và cải thiện đời sống người lao động

a) Mục đích: Nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần; từng bước hình thành hệ thống phúc lợi bền vững cho đoàn viên, người lao động, góp phần ổn định nguồn nhân lực, tăng sự gắn kết với doanh nghiệp và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

b) Nội dung:

Tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn trong đề xuất, tham gia xây dựng, giám sát thực hiện chính sách liên quan đến tiền lương, phúc lợi, nhà ở, điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe, đời sống văn hóa tinh thần và các chính sách an sinh đối với người lao động.

Đẩy mạnh phát triển các chương trình phúc lợi dài hạn, bền vững dành cho đoàn viên và người lao động theo hướng mở rộng khả năng tiếp cận nhà ở xã hội, tín dụng ưu đãi, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, đào tạo kỹ năng, hỗ trợ việc làm và các dịch vụ thiết yếu; ưu tiên người lao động có hoàn cảnh khó khăn, lao động ngoại tỉnh, lao động yếu thế.

Thúc đẩy đầu tư, phát triển thiết chế Công đoàn, thiết chế văn hóa - thể thao và công trình phục vụ người lao động tại khu công nghiệp, khu chế xuất và khu vực tập trung đông lao động; khuyến khích huy động nguồn lực xã hội tham gia nâng cao chất lượng đời sống người lao động.

Đổi mới hoạt động chăm lo của tổ chức Công đoàn theo hướng chủ động nắm bắt nhu cầu người lao động, ứng dụng chuyển đổi số trong cung cấp thông tin, hỗ trợ và kết nối phúc lợi cho đoàn viên.

Tăng cường tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, tư vấn pháp luật, tư vấn tâm lý, chăm sóc sức khỏe tinh thần, nâng cao kỹ năng sống nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống và tăng khả năng thích ứng của người lao động.

Vận động doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội, phối hợp với tổ chức Công đoàn xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện, bình đẳng; nâng cao chế độ phúc lợi và điều kiện làm việc cho người lao động vượt mức tối thiểu theo quy định pháp luật.

Tiếp tục thực hiện có chương trình “Tết sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn”; Chương trình phúc lợi đoàn viên, người lao động, Quỹ Quốc gia về giải quyết việc làm; Quỹ vì nữ công nhân lao động nghèo,...

Phân công thực hiện: Đề nghị Liên đoàn Lao động Thành phố chủ trì, phối hợp với Sở Văn hóa và Thể thao, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố, Thành Đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan thực hiện.

6. Nhóm giải pháp 6: Một số hoạt động trọng tâm cho các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao

6.1. Rà soát, hoàn thiện và tăng cường cơ chế phối hợp liên ngành trong quản lý nhà nước về lao động tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao

a) Mục đích: Tăng cường hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan trong công tác quản lý nhà nước về lao động; kịp thời nắm bắt tình hình quan hệ lao động; chăm lo đời sống người lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định; bảo đảm an ninh, trật tự tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao trên địa bàn Thành phố.

b) Nội dung:

Rà soát, tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Quy chế phối hợp làm việc giữa Ban Quản lý với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường nơi có khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao và các cơ quan quản lý nhà nước khác trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Rà soát, ký kết quy chế phối hợp với Liên đoàn Lao động Thành phố, Bảo hiểm xã hội Thành phố, Công an Thành phố, Sở An toàn thực phẩm.

Chỉ đạo các Công ty phát triển hạ tầng rà soát, ký kết quy chế phối hợp với Công an xã, phường để tăng cường công tác phối hợp, đảm bảo an ninh trật tự tại các khu chế xuất, khu công nghiệp Thành phố.

6.2. Tăng cường chuyển đổi số trong lĩnh vực quản lý lao động

a) Mục đích: Đẩy mạnh phổ biến, tuyên truyền pháp luật về lao động trên nền tảng số, đẩy mạnh cung cấp tài liệu, văn bản hướng dẫn, video trên cổng thông tin điện tử và các hình thức truyền thông số nhằm nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động.

b) Nội dung:

Đẩy mạnh phổ biến, tuyên truyền pháp luật về lao động trên nền tảng số; cung cấp tài liệu, văn bản hướng dẫn, video tuyên truyền và các sản phẩm truyền thông số khác trên cổng thông tin điện tử, nền tảng mạng xã hội và các kênh truyền thông phù hợp nhằm nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động.

Nghiên cứu, triển khai ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI chatbot) hoặc các công cụ hỗ trợ số để tư vấn, giải đáp tự động các nội dung liên quan đến pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, quan hệ lao động và các chính sách có liên quan cho người lao động, doanh nghiệp.

Từng bước xây dựng, hoàn thiện cơ sở dữ liệu và nền tảng số phục vụ công tác quản lý, theo dõi, tổng hợp thông tin về tình hình lao động, quan hệ lao động và các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp trong phạm vi quản lý.

Phân công thực hiện: Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Thành phố chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động Thành phố, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Ủy ban nhân dân xã, phường và các đơn vị liên quan thực hiện.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Lộ trình thực hiện

Đề án được tập trung triển khai thực hiện theo hai giai đoạn như sau:

1.1. Giai đoạn 1 (năm 2026 - năm 2030)

Năm 2026: Ban hành Đề án chính thức giai đoạn mới. Triển khai thực hiện ngay các nhiệm vụ trọng tâm, tổ chức sơ kết, đánh giá bước đầu để điều chỉnh kịp thời.

Giai đoạn năm 2027 - năm 2030: Triển khai toàn diện các nhóm giải pháp. Các sở ngành chủ động lập kế hoạch năm, định kỳ sơ kết và báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố, trước ngày 15 tháng 12 hằng năm; gửi Báo cáo kết quả

thực hiện Đề án về Bộ Nội vụ theo yêu cầu để tổng hợp đánh giá chung. Sử dụng kết quả đánh giá làm cơ sở điều chỉnh chính sách, tham mưu khen thưởng các đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ.

1.2. Giai đoạn 2 (năm 2031)

Tổng kết giai đoạn. Đánh giá mức độ hoàn thành các mục tiêu của Đề án. Trên cơ sở đó, đề xuất nhiệm vụ giai đoạn tiếp theo.

Giai đoạn thực hiện cũng sẽ được phân kỳ và lồng ghép với các dự án, chương trình khác. Ví dụ, lồng ghép nội dung hỗ trợ lao động yếu thế vào chương trình an sinh xã hội, lồng ghép nội dung Đề án vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hằng năm của Thành phố.

3. Tổ chức triển khai

3.1. Các sở, ban, ngành Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và cơ quan, đơn vị liên quan căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, có trách nhiệm xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án hằng năm. Riêng năm 2026, kế hoạch triển khai của đơn vị phải được hoàn thành và báo cáo chậm nhất trong quý III năm 2026.

Định kỳ 06 tháng, các cơ quan, đơn vị chủ động thực hiện đánh giá tình hình triển khai thực hiện các nhiệm vụ được phân công; rà soát tiến độ, kết quả thực hiện nhằm bảo đảm hiệu quả triển khai Đề án.

Định kỳ hằng năm (trước ngày 15 tháng 12), các đơn vị báo cáo kết quả thực hiện về Sở Nội vụ để tổng hợp. Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, các đơn vị cần kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, chỉ đạo.

3.2. Sở Nội vụ là cơ quan đầu mối, chịu trách nhiệm hướng dẫn triển khai, theo dõi, kiểm tra và đôn đốc các đơn vị thực hiện Đề án. Chủ trì tổng hợp báo cáo kết quả thực hiện định kỳ hằng năm và tham mưu công tác sơ kết, tổng kết để trình Ủy ban nhân dân Thành phố.

3.3. Đề nghị Liên đoàn Lao động Thành phố chủ trì, phối hợp Sở Nội vụ tổ chức tập huấn triển khai Đề án cho đội ngũ cán bộ Công đoàn các cấp; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện hằng năm các nội dung, nhiệm vụ, giải pháp theo phân công trong Đề án.

3.4. Sở Tài chính phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị có liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố bố trí dự toán kinh phí để triển khai thực hiện Đề án này theo quy định.

3.5. Đề nghị Ban Tuyên giáo và Dân vận Thành ủy hỗ trợ các sở, ban, ngành Thành phố, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị có liên quan triển khai thực hiện các nội dung nhiệm vụ, giải pháp được phân công trong Đề án.

4. Kiến nghị Bộ, ngành Trung ương

4.1. Đề nghị Bộ Nội vụ

Tiếp tục hướng dẫn về chuyên môn cho Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan trong quá trình triển khai, tổ chức thực hiện Đề án thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành.

Chỉ đạo Cục Tiền lương và Bảo hiểm xã hội tiếp tục hỗ trợ các cơ quan chuyên môn của Thành phố triển khai thực hiện Đề án; trong đó, đề nghị tập trung một số hoạt động gồm: (1) Hỗ trợ xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án; (2) Hỗ trợ kỹ thuật trong suốt quá trình tổ chức thực hiện Đề án; (3) Hỗ trợ hoạt động tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn về quan hệ lao động cho đội ngũ cán bộ của Thành phố; (4) Hỗ trợ hoạt động sơ kết, tổng kết thực hiện Đề án; (5) Thực hiện các hỗ trợ kỹ thuật khác theo yêu cầu,...

Đưa Thành phố Hồ Chí Minh trở thành đối tác của Dự án Việt Nam - ILO về quan hệ lao động để Thành phố nhận được sự hỗ trợ (về kỹ thuật và kinh phí) trong triển khai thực hiện các hoạt động điểm, thí điểm theo các nội dung giải pháp của Đề án đã đề ra.

4.2. Đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: chỉ đạo và hướng dẫn chuyên môn đối với Liên đoàn Lao động Thành phố trong việc tổ chức thực hiện các nội dung được phân công trong Đề án thuộc chức năng, nhiệm vụ của ngành.

4.3. Đề nghị Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh khu vực Thành phố Hồ Chí Minh phối hợp, hỗ trợ các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện Đề án theo nội dung được phân công; tổ chức hội thảo, tập huấn cho các doanh nghiệp về ý nghĩa, mục tiêu, nội dung của Đề án, các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước để tạo sự đồng thuận, cùng tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố./.