

TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ AN SINH XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

BÙI THỊ THU HÀ*

Bài viết làm rõ các tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về an sinh xã hội đối với người lao động tại doanh nghiệp. Sử dụng mô hình tích hợp Kano IPA, bài viết đã chỉ ra được tầm quan trọng và mức độ thực hiện các tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về an sinh xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Đồng thời, đề xuất một số khuyến nghị đối với cơ quan quản lý nhà nước về lao động để có những quyết định chiến lược nhằm bảo đảm an sinh cho người lao động tại doanh nghiệp.

Từ khóa: Quản lý nhà nước; an sinh xã hội; người lao động; doanh nghiệp; tiêu chí đánh giá.

This article clarifies the evaluation criteria for the effectiveness of state management of social welfares for enterprise workers. Using the integrated IPA-Kano model, it identifies both the importance and the level of implementation of these criteria in the current context of enterprises in Vietnam. Based on the findings, the article offers recommendations to state labor management agencies to support strategic decision-making to ensure social welfares for enterprise sector workers.

Keywords: State management; social welfares; workers; enterprises; evaluation criteria.

NGÀY NHẬN: 20/11/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 17/3/2025

NGÀY DUYỆT: 16/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.351.2025.1145>

1. Đặt vấn đề

Ổn định xã hội là tiền đề cho sự phát triển quốc gia. Muốn ổn định xã hội, Nhà nước phải kết hợp chặt chẽ, hợp lý giữa các mục tiêu kinh tế với mục tiêu xã hội; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Sự phát triển nhanh chóng về kinh tế giúp cải thiện tiêu chuẩn sống cho hàng triệu triệu người nhưng sự bất bình đẳng và khoảng cách giàu nghèo trong xã hội ngày càng rộng hơn. Giải quyết vấn đề xã hội này chính là thực hiện

chương trình an sinh xã hội cần thiết cho mọi tầng lớp dân cư. Muốn hệ thống an sinh xã hội quốc gia phát triển đúng đắn để đáp ứng nhu cầu đó thì cần có quản lý nhà nước (QLNN) về an sinh xã hội. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu rõ: “Quản lý phát triển xã hội có hiệu quả, nghiêm minh, bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người; thực hiện tiến bộ và công

* TS, Trường Đại học Thương mại

bằng xã hội; quan tâm đến mọi người dân, bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi xã hội, an sinh xã hội; không ngừng cải thiện toàn diện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân”.

Xem xét đối tượng được bảo trợ qua chính sách an sinh xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập, như: pháp luật về an sinh xã hội đòi hỏi phải điều chỉnh, bổ sung trong bối cảnh mới; năng lực đội ngũ cán bộ quản lý về lao động còn hạn chế; nguồn lực tài chính cho an sinh xã hội còn hạn hẹp...

2. Tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về an sinh xã hội đối với người lao động tại doanh nghiệp

Tính hiệu lực thể hiện sức mạnh của bộ máy QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động tại doanh nghiệp. Hiệu lực thể hiện quyền lực của Nhà nước và sự ủng hộ, tín nhiệm của đối tượng quản lý và các tổ chức, cá nhân trong xã hội. Cụ thể là khả năng tác động của Nhà nước đến việc bảo đảm thực hiện an sinh xã hội đối với người lao động và sự chấp hành của các cơ quan QLNN về an sinh xã hội với tư cách là đối tượng quản lý, thể hiện ở các khía cạnh: HL1: cơ quan QLNN xác định đúng mục tiêu quản lý về an sinh xã hội đối với người lao động và thực hiện được mục tiêu đó; HL2: các chính sách về an sinh xã hội đối với người lao động được ban hành kịp thời; HL3: doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc chính sách an sinh xã hội đối với người lao động; HL4: hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện an sinh xã hội đối với người lao động theo đúng quy định; HL5: việc xử lý các vi phạm trong thực hiện an sinh xã hội đối với người lao động có tính răn đe.

Tính hiệu quả được đánh giá bằng cách so sánh kết quả thực tế mà QLNN đạt được

với chi phí bỏ ra để có được kết quả đó. Hiệu quả của QLNN cao khi hoạt động QLNN hoàn thành được mục tiêu đề ra với chi phí thấp nhất hoặc QLNN đạt được kết quả cao nhất với chi phí nhất định về nguồn lực. Bên cạnh tính hiệu quả về mặt kinh tế thì tính hiệu quả của QLNN còn được đo lường thông qua các lợi ích về mặt xã hội. Hiệu quả của QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động khó có thể đo lường trực tiếp hoặc định lượng nên chỉ có thể đánh giá bằng các thành tựu kinh tế - xã hội đạt tới mức độ nào so với đầu vào của công tác quản lý. Cụ thể: HQ1: phản ứng kịp thời của cơ quan QLNN với những sự vụ bất thường có liên quan đến bảo đảm an sinh cho người lao động; HQ2: chi phí trang trải cho hoạt động QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động tương xứng với hiệu quả quản lý; HQ3: số lượng và chất lượng nhân lực QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động đã bảo đảm yêu cầu; HQ4: sự hài lòng của người lao động khi được Nhà nước bảo vệ quyền lợi; HQ5: sự hài lòng của các doanh nghiệp với những chính sách quản lý, hỗ trợ của Nhà nước.

Tính phù hợp đánh giá tính thích hợp, khả thi của QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động về mặt chính sách, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát trong điều kiện kinh tế - xã hội. Cụ thể: PH1: mục tiêu của QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước; PH2: các chính sách QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động có tính khả thi; PH3: mức độ can thiệp của cơ quan quản lý bảo đảm doanh nghiệp thực hiện an sinh xã hội cho người lao động là hợp lý; PH4: phương tiện kỹ thuật và công nghệ cho quản lý đang là công cụ hữu hiệu sử dụng để quản lý; PH5: QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động phù hợp với thông lệ quốc tế.

Tính bền vững đánh giá mức độ ảnh hưởng bền vững theo thời gian của kết quả QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động. Đó là hệ thống các cách thức quản lý bền vững, hiệu quả và công bằng, bảo đảm sự an toàn cho người lao động, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, bao gồm: BV1: Nhà nước tạo môi trường và tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp trong bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động; BV2: các chính sách an sinh xã hội đối với người lao động tạo điều kiện để các doanh nghiệp triển khai thực hiện và người lao động tham gia; BV3: các chính sách an sinh xã hội đối với người lao động là tích cực, ổn định theo định hướng phát triển lâu dài; BV4: Nhà nước chú trọng đến công tác dự báo những biến động liên quan đến bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động; BV5: mức độ tạo công ăn việc làm ổn định cho người lao động từ những chính sách an sinh xã hội.

3. Thực trạng các tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về an sinh xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp

Từ 107 dữ liệu điều tra hợp lệ cán bộ quản lý tại các cơ quan QLNN về lao động, tác giả tiến hành mã hóa, nhập liệu bằng phần mềm Excel, sau đó, xử lý bằng phần mềm SPSS 21 để đánh giá các tiêu chí và vẽ mô hình tích hợp Kano IPA dựa trên ý kiến của các cán bộ quản lý đối với mức độ quan trọng và mức độ thực hiện các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp. Cụ thể:

Kết quả phân tích thống kê mô tả

Kết quả phân tích thống kê mô tả mức độ thực hiện các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động ở Bảng 1 cho thấy, tiêu chí tính hiệu quả, tính phù hợp và tính bền vững của hoạt động QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động được đánh giá ở mức điểm trên trung bình, tiêu chí tính hiệu lực được đánh giá ở mức trung bình.

Bảng 1. Mức độ thực hiện các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động

	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
HL	3.0355	0.71153
HQ	3.2953	0.84199
PH	3.3607	0.80303
BV	3.3159	0.79339

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS 21

Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Tổng hợp độ tin cậy của thang đo trong các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động đều đạt yêu cầu.

Bảng 2. Tổng hợp kết quả đánh giá độ tin cậy của các thang đo

TT	Tiêu chí	Số biến quan sát còn lại	Cron-bach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng (giá trị nhỏ nhất)	Giá trị
1	HL	5	0.863	0.647	Đạt yêu cầu
2	HQ	5	0.892	0.723	
3	PH	5	0.889	0.633	
4	BV	5	0.883	0.683	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS 21

Mô hình Kano - IPA

Kết quả phân tích dữ liệu đánh giá của cán bộ quản lý về mức độ quan trọng và mức độ thực hiện các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động tại doanh nghiệp được thể hiện ở Bảng 3:

Bảng 3. Điểm trung bình, độ lệch chuẩn mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của từng tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động

Tiêu chí	Mức độ quan trọng		Mức độ thực hiện		Khác biệt trung bình
	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	
Tính hiệu lực					
HL1	3.41	0.9	2.93	0.924	0.48
HL2	3.37	0.986	3.07	0.887	0.3
HL3	3.39	1.035	3.14	0.884	0.25
HL4	3.37	1.069	3	0.858	0.37
HL5	3.41	1.055	3.03	0.874	0.38
Tính hiệu quả					
HQ1	2.92	0.848	3.39	1.053	-0.47
HQ2	2.97	0.863	3.27	0.917	-0.3
HQ3	3.02	1.073	3.25	0.962	-0.23
HQ4	3.12	0.898	3.14	0.946	-0.02
HQ5	3	0.858	3.42	1.141	-0.42
Tính phù hợp					
PH1	3.19	0.933	3.45	1.048	-0.26
PH2	3.22	0.85	3.33	0.969	-0.11
PH3	3.78	0.744	3.38	0.997	0.4
PH4	3.79	0.762	3.28	0.787	0.51
PH5	3.15	0.698	3.36	1.004	-0.21
Tính bền vững					
BV1	3.44	0.871	3.26	0.894	0.18
BV2	3.36	0.914	3.3	0.983	0.06
BV3	3.28	0.833	3.36	1.032	-0.08
BV4	3.32	0.928	3.27	0.907	0.05
BV5	3.28	0.95	3.38	0.987	-0.1

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS 21

Dựa vào giá trị trung bình mức độ quan trọng và mức độ thực hiện của các tiêu chí để vẽ ma trận Quadrant gồm 4 ô như Hình 1.

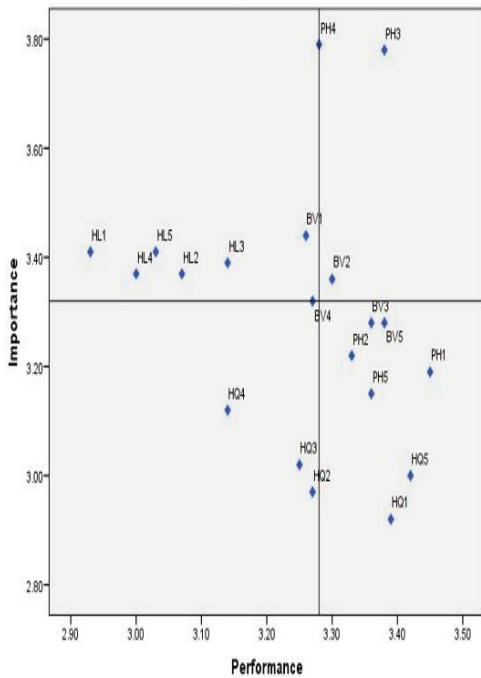
Ma trận này giúp phân loại các yếu tố cấu thành các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động thành các nhóm để đề xuất các chiến lược thích hợp.

Bảng 4. Khoảng cách các yếu tố của các tiêu chí đánh giá QLNN về an sinh xã hội đối với người lao động

Chiến lược	Yếu tố	Mức độ quan trọng	Mức độ thực hiện	Khoảng cách (%)
Những yếu tố cần tập trung cải thiện	HL1	3.41	2.93	14.08
	HL2	3.37	3.07	8.9
	HL3	3.39	3.14	7.37
	HL4	3.37	3	10.98
	HL5	3.41	3.03	11.14
	PH4	3.79	3.28	13.46
	BV1	3.44	3.26	5.23
	BV4	3.32	3.27	1.51
Những yếu tố cần tiếp tục duy trì và giữ vững	PH3	3.78	3.38	10.58
	BV2	3.36	3.3	1.79
Những yếu tố không nên tập trung quá nhiều nguồn lực	HQ1	2.92	3.39	-16.1
	HQ5	3	3.42	-14
	PH1	3.19	3.45	-8.15
	PH2	3.22	3.33	-3.42
	PH5	3.15	3.36	-6.67
	BV3	3.28	3.36	-2.44
Những yếu tố nên chú ý thấp	BV5	3.28	3.38	-3.05
	HQ2	2.97	3.27	-10.1
	HQ3	3.02	3.25	-7.62
	HQ4	3.12	3.14	-0.64

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích của nhóm tác giả, 2004.

Hình 1. Đồ thị phân tán Kano-IPA



Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ SPSS 21

Từ đồ thị phân tán ở Hình 1 và Bảng 4 cho thấy, có 8 yếu tố cần tập trung cải thiện (HL1, HL2, HL3, HL4, HL5, PH4, BV1, BV4). Đây là những yếu tố được đánh giá có mức độ quan trọng cao nhưng mức độ thực hiện thấp. Thực tiễn cho thấy, chính sách, pháp luật về an sinh xã hội vẫn còn hạn chế về tính đồng bộ và mức độ bao phủ. QLNN về an sinh xã hội còn bất cập do có nhiều chính sách được ban hành ở những giai đoạn khác nhau nên còn chồng chéo, thiếu tính hệ thống, gây khó khăn cho quá trình thực hiện. Một số văn bản quản lý về an sinh xã hội có những bất cập, đòi hỏi phải điều chỉnh, bổ sung. Hoạt động thanh tra, kiểm tra vi phạm pháp luật về an sinh xã hội chưa kiên quyết. Việc ứng dụng công nghệ trong quản lý và giải quyết các chế độ, chính sách cho người lao động còn khó khăn do chưa đồng bộ dữ liệu giữa các hệ thống quản lý

dân cư. Một số cơ quan do cơ sở hạ tầng chưa cho phép thực hiện đồng bộ chuyển đổi số trong lĩnh vực an sinh xã hội.

2 yếu tố (PH3, BV2) cần tiếp tục duy trì, giữ vững. Đây là những yếu tố được đánh giá có mức độ quan trọng cao và đang thực hiện tốt trong thực tế.

7 yếu tố (HQ1, HQ5, PH1, PH2, BV3, BV5) không nên tập trung quá nhiều nguồn lực. Đây là các yếu tố được đánh giá có mức độ quan trọng không cao nhưng đang có mức độ thực hiện cao.

3 yếu tố (HQ2, HQ3, HQ4) chú ý thấp. Đây là các yếu tố được đánh giá có mức độ quan trọng không cao và cũng đang có mức độ thực hiện thấp trong thực tế.

4. Một số khuyến nghị hoàn thiện hiệu quả quản lý nhà nước về an sinh xã hội cho người lao động tại các doanh nghiệp

Một là, hoàn thiện chính sách an sinh xã hội đối với người lao động bảo đảm phù hợp và đáp ứng yêu cầu phát triển hệ thống an sinh xã hội quốc gia. Các chính sách an sinh xã hội đối với người lao động giúp phòng ngừa, hạn chế, khắc phục rủi ro; bảo đảm an toàn thu nhập và cuộc sống của người lao động. Hoàn thiện các chính sách an sinh xã hội đối với người lao động phải bảo đảm thống nhất, đồng bộ, khả thi, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước, tiệm cận với tiêu chuẩn quốc tế và tổ chức thực hiện có hiệu quả. Trong đó: (1) Chú trọng phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội linh hoạt, đa dạng, đa tầng, hiện đại, hội nhập quốc tế, bao phủ được toàn bộ lực lượng lao động; (2) Hoàn thiện hệ thống trợ giúp xã hội theo hướng quan tâm cả đời sống vật chất và tinh thần, giúp người lao động yếu thế kịp thời khắc phục khó khăn do tác động của khủng hoảng kinh tế - xã hội, thiên tai, dịch bệnh và các rủi ro khác; (3) Phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống

cung cấp dịch vụ an sinh xã hội, như: dịch vụ việc làm, dịch vụ chi trả, dịch vụ công tác xã hội... theo hướng chuyên nghiệp và tự chủ.

Hai là, kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn thực thi chính sách an sinh xã hội đối với người lao động để bảo đảm các chính sách thực sự đi vào đời sống và bao phủ toàn bộ người lao động. Hoàn thiện văn bản pháp luật về an sinh xã hội đối với người lao động trên cơ sở rà soát, đánh giá hệ thống pháp luật an sinh xã hội hiện hành theo tiêu chí và chuẩn mực quốc tế. Tiếp tục sửa đổi, bổ sung các luật về an sinh xã hội; *Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật Người khuyết tật...*

Ba là, tổ chức bộ máy quản lý thực hiện chính sách an sinh xã hội đối với người lao động nhằm bảo đảm các cơ quan quản lý thực hiện đúng chức năng, thẩm quyền và tuân thủ quy định pháp luật về an sinh xã hội; đổi mới cơ chế huy động nguồn lực thực hiện chính sách xã hội theo hướng linh hoạt, hiệu quả. Nguồn lực nhà nước giữ vai trò chủ đạo, đồng thời huy động hợp lý nguồn lực xã hội và hợp tác quốc tế.

Bốn là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện an sinh xã hội đối với người lao động. Các chế tài xử lý vi phạm trong thực hiện an sinh xã hội đối với người lao động phải bảo đảm tính răn đe để các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện trách nhiệm an sinh cho người lao động. Đồng thời, các cơ quan QLNN cũng cần chú trọng đến công tác dự báo những biến động liên quan đến bảo đảm an sinh xã hội và chung tay cùng doanh nghiệp tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện an sinh cho người lao động.

Năm là, đơn giản hóa thủ tục hành chính, đẩy mạnh cải cách hành chính theo hướng bảo đảm công khai, minh bạch. Đẩy

mạnh sử dụng các ứng dụng công nghệ trong quản lý dữ liệu và giải quyết các chế độ cho người lao động nhằm bảo đảm thống nhất, thuận lợi trong quản lý cũng như hỗ trợ các đối tượng thụ hưởng lợi ích của những chính sách an sinh xã hội mang lại. Tăng cường nguồn lực tài chính phục vụ cho quá trình chuyển đổi số an sinh xã hội từ trung ương đến địa phương.

5. Kết luận

Cùng với quá trình đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội, Đảng, Nhà nước đã nhận thức ngày càng đầy đủ hơn tầm quan trọng của việc giải quyết các vấn đề xã hội, đặc biệt là an sinh xã hội. An sinh xã hội được xem là “già đỡ”, “lưới an toàn” để ngăn ngừa, khắc phục những rủi ro mà mọi thành viên của cộng đồng có thể gặp phải trong cuộc sống, đặc biệt đối với nhóm người trong độ tuổi lao động để hướng đến sự phát triển bền vững, thúc đẩy tiến bộ xã hội trên cơ sở bảo đảm thực hiện công bằng xã hội. Việc tăng cường quản lý chính sách an sinh xã hội có vai trò hết sức to lớn, bảo đảm cho người lao động có thu nhập và mức sống tối thiểu khi gặp những biến cố xảy ra. Ngoài ra, chính sách an sinh xã hội còn thể hiện sâu sắc tinh thần nhân đạo và nhân văn cao đẹp trong truyền thống dân tộc, bản chất tốt đẹp của chế độ xã hội chủ nghĩa ở nước ta □

Tài liệu tham khảo:

1. Trịnh Thị Thu Giang (2015). *Quản lý nhà nước về thị trường lao động ở Hà Nội*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Đinh Thị Hương (2020). *Quản lý nhà nước về di chuyển lao động của Việt Nam trong khu vực ASEAN*. Hội thảo quốc gia “Phát triển nguồn nhân lực định hướng công dân toàn cầu”.
3. Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Hoboken, NJ: Pearson Prentice Hall.