

KIỂM SOÁT HÀNH VI NÉ TRÁNH NGHĨA VỤ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC BẰNG HỢP ĐỒNG GIẢ TẠO

HUỲNH THANH THỐNG
Trường Đại học Công nghệ Đông Á

Nhận bài ngày 10/7/2026. Sửa chữa xong 30/7/2026. Duyệt đăng 07/8/2026.

Abstract

Compulsory social insurance is a key pillar of the social security system. However, some enterprises exploit legal loopholes by establishing sham civil transactions and contracts to evade compulsory social insurance contributions, directly affecting employees' rights and the sustainability of the national social insurance fund. This article analyzes the legal nature of evading compulsory social insurance obligations through sham contracts. It also examines and evaluates the relevant provisions of the 2024 Law on Social Insurance and analyzes a representative case in Hop Thanh Commune, Lao Cai Province. On this basis, the article identifies difficulties and limitations in detecting, controlling, and addressing such conduct. It subsequently proposes several recommendations to improve the legal framework and strengthen enforcement to prevent and minimize the evasion of compulsory social insurance contributions.

Keywords: Compulsory social insurance, regulatory control, sham contracts, social insurance evasion, Social Insurance Law 2024.

1. Đặt vấn đề

Bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc là chính sách an sinh xã hội quan trọng nhằm đảm bảo, hỗ trợ một phần thu nhập cho người lao động (NLĐ) khi khả năng thu nhập của họ bị giảm hoặc không còn. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp (DN) vì chạy theo mục tiêu lợi nhuận đã lợi dụng mọi thủ đoạn tinh vi để cắt giảm chi phí nhân sự, điển hình là tạo các hợp đồng lao động (HĐLĐ) giả tạo như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên để che giấu đi các quan hệ lao động thực tế. Sự giả tạo này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi hợp pháp của NLĐ mà còn gây thâm hụt quỹ BHXH của Nhà nước. Mặc dù Nhà nước đã chú trọng đến việc ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật mới, cập nhật nhằm quản lý nghiêm các hành vi giả tạo này, nhưng không thể ngăn cản được triệt vì các thủ đoạn của các đối tượng này rất tinh vi và khó phát hiện. Do đó, việc nghiên cứu các biện pháp nhằm kiểm soát hành vi giả tạo HĐLĐ để né tránh nghĩa vụ BHXH là rất cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nhận thức lý luận về hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hợp đồng giả tạo

2.1.1. Khái niệm và đặc điểm của hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội

Hành vi trốn đóng, né tránh nghĩa vụ BHXH bắt buộc là tập hợp những hành vi, phương thức mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) cố tình thực hiện nhằm không đóng hoặc đóng thiếu số tiền BHXH mà NLĐ phải đóng theo quy định của pháp luật. Trước kia, hành vi này chỉ dừng lại ở việc chậm đóng hoặc không đóng trực tiếp, nhưng nay, hành vi này tinh vi hơn bằng việc thông qua các giao dịch dân sự, thương mại. Hành vi này có ba đặc điểm chính là tính mục đích, tính che giấu và tính vi phạm pháp luật.

Email: huynhthanhthong97@gmail.com

Thứ nhất, về tính mục đích, hành vi né tránh BHXH bắt nguồn từ động cơ vụ lợi của NSDLĐ nhằm cắt giảm tối đa chi phí nhân sự và trốn tránh các nghĩa vụ tài chính đối với các cơ quan nhà nước, từ đó lợi nhuận của DN sẽ được tăng lên. Thứ hai, về tính che giấu, nhằm qua mắt các cơ quan chức năng, hành vi này được ngụy trang dưới nhiều hình thức khác nhau như các giao dịch dân sự hợp pháp về hình thức, cụ thể như việc ký các hợp đồng giả tạo như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng tư vấn. Thứ ba, về tính vi phạm pháp luật, hành vi này vi phạm nghiêm trọng các quy định của pháp luật, gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ cũng như gây thâm hụt cho quỹ BHXH của Nhà nước.

2.1.2. Nhận diện hợp đồng giả tạo nhằm né tránh bảo hiểm xã hội

Để nhận diện các hợp đồng giả tạo nhằm né tránh BHXH, cần dựa vào các quy định của Bộ luật Dân sự và Bộ luật Lao động đang có hiệu lực. Theo đó, giao dịch dân sự giả tạo là các giao dịch được thực hiện nhằm che giấu một giao dịch khác. Một đối tác độc lập được tạo ra để che giấu quan hệ lao động thực chất bên trong. Để nhận biết sự giả tạo này, cần dựa vào sự tồn tại của sự phụ thuộc, giám sát, điều hành từ một phía hoặc khoản lương được thanh toán định kỳ mà không cần quan tâm đến tên gọi của văn bản.

Trên phương diện pháp luật, Luật Việc làm 2025 được ban hành nhằm hạn chế tối đa tình trạng lách luật này. Theo Luật Việc làm 2025, không chỉ dựa vào tên gọi của hợp đồng mà cần xét bản chất mối quan hệ lao động (Văn phòng Luật sư Đà Nẵng, 2026). Theo đó, từ tháng 11/2025, một hợp đồng được coi là HĐLĐ khi đáp ứng được các tiêu chí như việc làm có trả công/lương, có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên, xét trên cả hợp đồng bằng văn bản hay lời nói. Do đó, nếu quan hệ giữa hai bên mang bản chất lao động, DN không thể tạo hợp đồng giả, trá hình dưới bất kỳ hình thức nào để né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ. Pháp luật ngày càng hoàn thiện để khắc phục tối đa các lỗ hổng còn tồn tại.

2.1.3. Hậu quả pháp lý và tác động tiêu cực

Hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH bằng hợp đồng giả tạo gây ra nhiều hậu quả và tác động tiêu cực đến ba chủ thể chính, đó là Nhà nước, NLĐ và cộng đồng DN.

Đối với Nhà nước, sự giả tạo này gây giảm sút đáng kể nguồn thu của quỹ BHXH, đe dọa trực tiếp đến sự bền vững của hệ thống an sinh xã hội quốc gia. Để hạn chế tình trạng này, các cơ quan chức năng, cụ thể là cơ quan thanh tra cần phải đẩy mạnh, tăng cường giám sát tình trạng trốn đóng, chậm đóng BHXH (Hương Giang, 2026). Theo đó, từ ngày 01/7/2025, DN trốn đóng BHXH sẽ bị xử lý nghiêm với các khung hình phạt được tăng đáng kể (Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2024). Sự đổi mới trong luật này hy vọng sẽ hạn chế tối đa các thủ đoạn vi phạm của các DN.

Đối với NLĐ, đây là nạn nhân trực tiếp và chịu ảnh hưởng lớn. Khi ký hợp đồng lao động giả tạo, quyền lợi an sinh chính đáng của họ như trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, trợ cấp thất nghiệp, đặc biệt là chế độ nghỉ hưu khi về già sẽ bị tước đoạt, khiến cuộc sống của họ ngày càng khó khăn.

Đối với cộng đồng DN, hành vi này tạo ra một môi trường cạnh tranh không công bằng. Các DN tuân thủ pháp luật phải gánh chi phí nhân sự cao hơn hẳn so với các DN vi phạm. Về lâu dài, các DN chân chính sẽ có tâm lý chán nản, không còn tin tưởng vào chế tài pháp luật của Nhà nước cũng như đạo đức kinh doanh.

2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội bằng hợp đồng giả tạo

2.2.1. Khung pháp lý hiện hành về kiểm soát hành vi né tránh bảo hiểm xã hội

Xã hội ngày càng phát triển, càng xuất hiện nhiều mối quan hệ lao động với nhiều thủ đoạn, biến tướng phức tạp, trong đó có hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH thông qua các hợp đồng giả tạo. Để đối phó với tình trạng này, khung pháp lý hiện hành đã có sự kết nối và điều chỉnh mạnh mẽ từ pháp luật dân sự, lao động đến pháp luật an sinh xã hội.

a. Nhận diện hành vi che giấu quan hệ lao động dưới góc độ pháp luật Dân sự và Lao động

Bản chất của việc dùng hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên hay hợp đồng khoán việc để thay thế cho HĐLĐ chính là một dạng giao dịch dân sự vô hiệu do giả tạo được quy định tại Điều 124 Bộ luật Dân sự năm 2015. Theo đó, các bên xác lập một giao dịch dân sự (hợp đồng dịch vụ) nhằm che giấu một giao dịch khác (hợp đồng lao động) (Quốc hội, 2015). Phân tích về ranh giới này, Đoàn Thị Phương Diệp (2018) cho rằng sự dịch chuyển từ “quan hệ lao động” sang “quan hệ dân sự” đang bị các NSDLĐ lạm dụng triệt để nhằm tước bỏ các quyền lợi an sinh tất yếu của người làm công.

Nhằm ngăn chặn sự lách luật này, Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2025 đã thiết lập nguyên tắc “ưu tiên bản chất hơn hình thức” (Văn phòng Quốc hội, 2025, Điều 13). Theo Nguyễn Hữu Chí (2020), đây là bước tiến lớn của pháp luật, bởi lẽ dù hợp đồng được gọi bằng bất kỳ tên gì, nhưng nếu nội dung thể hiện việc có trả lương, tiền công và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì hợp đồng đó buộc phải được công nhận là HĐLĐ. Đây là “chìa khóa” pháp lý cốt lõi để bóc trần lớp vỏ bọc giả tạo, làm căn cứ phát sinh nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc.

b. Khung pháp lý về bảo hiểm xã hội trong việc định danh và kiểm soát hành vi né tránh

Khi vỏ bọc hợp đồng dân sự bị bãi bỏ và quan hệ lao động được xác lập, NLĐ đương nhiên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Điểm sáng lớn nhất trong công tác hoàn thiện thể chế là sự ra đời của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024. Đạo luật này đã phân định một cách rạch ròi, minh bạch giữa hai hành vi: chậm đóng và trốn đóng BHXH (trong đó bao gồm hành vi không đăng ký tham gia cho NLĐ thông qua các chiêu trò giả tạo hợp đồng) (Quốc hội, 2024). Đánh giá về sự thay đổi này, Lê Thị Hoài Thu (2022) nhấn mạnh, sự minh định rạch ròi trong Luật Bảo hiểm xã hội mới không chỉ tạo cơ sở áp dụng chế tài chính xác mà còn khắc phục được lỗ hổng “đánh đồng vi phạm” của các quy định trước đây, giúp cơ quan chức năng dễ dàng nhận diện ý chí chủ quan cố ý trốn tránh nghĩa vụ của DN.

c. Hệ thống chế tài xử lý đa tầng và nghiêm khắc

Nhằm cụ thể hóa đạo luật trên, Nghị định số 274/2025/NĐ-CP (quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về chậm đóng, trốn đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp) đã thiết lập một hành lang kiểm soát vô cùng chặt chẽ. Cụ thể, pháp luật quy định mức phạt nộp thêm số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên tổng số tiền BHXH chậm đóng, trốn đóng nhằm triệt tiêu động cơ chiếm dụng vốn của DN (Chính phủ, 2025). Không dừng lại ở chế tài kinh tế, hệ thống quy phạm còn bổ sung các chế tài hành chính nghiêm khắc nhằm đánh vào uy tín của tổ chức, bao gồm việc kiên quyết không xét tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đối với những đơn vị vi phạm.

Đặc biệt, từ ngày 01/7/2025, việc nâng mức xử lý hình sự đối với các hành vi trốn đóng BHXH, bao gồm cả việc sử dụng hợp đồng giả tạo theo Điều 216 Bộ luật Hình sự 2025 được coi là một biện pháp răn đe mang tính đột phá (Quốc hội, 2025a, Điều 216). Với sự đổi mới này, các hành vi vốn chỉ bị xử lý hành chính đơn thuần sẽ bị chuyển sang xử lý hình sự để đảm bảo kỷ cương, đảm bảo mọi đối tượng đều phải tuân thủ cũng như bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ.

2.2.2. Thực tiễn kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội (Nghiên cứu trường hợp tại xã Hợp Thành, tỉnh Lào Cai)

Thực tế chứng minh rằng, khung pháp lý kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH ngày càng hoàn thiện nhưng việc áp dụng vào thực tế vẫn còn nhiều thách thức. Tại xã Hợp Thành, tỉnh Lào Cai, qua thanh tra đã phát hiện ra nhiều trường hợp giả tạo các HĐLĐ tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh tư nhân và hộ gia đình có sử dụng lao động (SDLĐ) trên địa bàn xã. Các trường hợp này đều sử dụng các thủ đoạn rất tinh vi.

Theo đó, thay vì ký kết các HĐLĐ đúng bản chất công việc, nhiều chủ SDLĐ tại xã Hợp Thành đã tạo các hợp đồng dân sự, hợp đồng cộng tác viên hay hợp đồng khoán việc nhằm hạn chế tối đa việc đóng BHXH bắt buộc của người lao động để giảm thiểu tối đa các chi phí của DN. Thủ đoạn này đã gây thất thoát hàng trăm triệu đồng mỗi năm đối với quỹ an sinh xã hội của xã. Hàng trăm lao động tại các cơ

sở chế biến nông – lâm sản, xưởng mộc tư nhân trên địa bàn xã không được hưởng quyền lợi về BHXH. Vì cuộc sống cũng như hạn chế về hiểu biết pháp luật, nhiều NLĐ đã đồng ý ký vào các hợp đồng giả tạo mà không thể biết hết được các rủi ro trong tương lai liên quan đến sức khỏe, thai sản và hưu trí.

2.2.3. Những hạn chế, vướng mắc trong công tác kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội

Qua điều tra thực trạng cũng như kiểm soát tại các đơn vị SDLĐ, có thể thấy rằng có nhiều khó khăn trong công tác kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH. Trước tiên, việc thu thập chứng cứ chứng minh các DN đã lập các hợp đồng giả tạo không hề đơn giản bởi các hợp đồng được che giấu bằng các thủ đoạn rất tinh vi (Chính phủ, 2025). Các DN sử dụng mọi biện pháp để hợp thức hóa các hồ sơ, chứng từ rất chặt chẽ, trả tiền công/lương qua các hình thức khác nhau hoặc chia nhỏ chi phí mà các cơ quan thanh tra không thể nào xác minh, làm rõ được. Nếu muốn xác minh rõ các hành động này, cần rất nhiều thời gian, chi phí cũng như nhân lực.

Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước về lao động và cơ quan BHXH chưa thực sự chặt chẽ. Việc chia sẻ dữ liệu liên quan đến tình hình sử dụng nhân sự, quyết toán thuế thu nhập cá nhân hay sự thay đổi lao động giữa các cơ quan chưa thực sự kịp thời. Chính sự chưa kịp thời này khiến cho các DN lợi dụng kẽ hở để tạo các hợp đồng giả tạo nhằm qua mặt các cơ quan chức năng, gây khó khăn trong việc thanh tra, phát hiện.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế trong kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội

Qua phân tích, có thể thấy rằng các hạn chế trong kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH của các DN xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Cụ thể như sau:

2.3.1. Nguyên nhân từ phía pháp luật

Thực tiễn phân tích có thể thấy rằng, sự thiếu đồng bộ cũng như các khoảng trống trong hệ thống pháp luật hiện hành là nguyên nhân chính. Khó khăn chính hiện nay là việc xác định ranh giới pháp lý giữa HĐLĐ và các loại hợp đồng dân sự như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng khoán việc. Mặc dù Bộ luật Lao động đã có những bổ sung, đổi mới nhằm nhận diện các quan hệ lao động qua nhiều dấu hiệu như sự thỏa thuận, việc trả công/lương, sự quản lý, điều hành nhưng chưa có các tiêu chí đo lường cụ thể, minh bạch, dễ áp dụng. Do đó, các DN đã lợi dụng các sơ hở này để trục lợi. Các DN không sử dụng hợp đồng lao động mà sử dụng hợp đồng dịch vụ hay hợp đồng hợp tác để che giấu quan hệ việc làm, từ đó loại bỏ hoàn toàn nghĩa vụ đóng BHXH bắt buộc. Trong trường hợp bị cơ quan thanh tra phát hiện, các DN sử dụng mọi căn cứ, lý lẽ để biện minh cho hợp đồng của mình nên các cơ quan rất khó để phát hiện, xử lý.

2.3.2. Nguyên nhân từ công tác thanh tra, kiểm tra

Bên cạnh pháp luật, việc tổ chức thực hiện thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH tại các DN cũng đang gặp rất nhiều khó khăn. Hiện nay, lực lượng thanh tra chuyên ngành BHXH tại các địa phương còn ít, chưa tương xứng với số lượng DN đang hoạt động tại các địa phương cũng như chưa sự phức tạp, đa dạng của các quan hệ lao động trên thị trường. Do thiếu lực lượng nên việc thanh tra, kiểm tra chỉ được thực hiện một cách hình thức, chưa đi sâu đi sát để đảm bảo thanh tra toàn diện, phát hiện triệt để các hạn chế để xử lý. Hơn nữa, các chế tài xử lý vi phạm liên quan đến hợp đồng né tránh BHXH bắt buộc cũng chưa đủ sức răn đe. Việc xử phạt hành chính đối với các DN vi phạm với số tiền ít hơn rất nhiều so với lợi nhuận thực tế mà các doanh nghiệp trục lợi được từ các hợp đồng giả tạo nên các DN tiếp tục vi phạm.

2.3.3. Nguyên nhân chủ quan từ các bên

Nguyên nhân từ các bên là nguyên nhân trực tiếp và quyết định lớn đến hiệu quả thực hiện pháp luật. Về phía chủ sử dụng lao động, áp lực cạnh tranh và gánh nặng nhiều khoản chi phí cần thiết trong quá trình kinh doanh, trong đó có chi phí nhân sự và các khoản nộp BHXH bắt buộc cho NLĐ đã khiến họ tìm mọi biện pháp để cắt giảm chi phí. Trong số nhiều cách, cách thiết lập các hợp đồng giả tạo là một trong những cách được nhiều DN thiếu ý thức tuân thủ pháp luật lựa chọn.

Về phía NLĐ, do nhận thức chưa đầy đủ về quyền lợi khi đóng BHXH cũng như pháp luật về BHXH và tâm lý cần việc, cần tiền nên đã chấp nhận ký vào các bản hợp đồng giả tạo. Họ chỉ quan tâm đến lợi trước mắt là có tiền trang trải cuộc sống, không bị trừ tiền đóng BHXH hàng tháng mà không nghĩ tới các quyền lợi khi họ về già, giảm hoặc mất khả năng lao động. Sự đồng thuận tưởng như có lợi này vô tình đã tiếp tay cho các DN tiếp tục tạo ra nhiều hợp đồng giả tạo và gây khó khăn cho các cơ quan quản lý nhà nước trong quá trình thanh tra, kiểm tra.

2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hợp đồng giả tạo

Từ những hạn chế và nguyên nhân trên, để nâng cao hiệu quả kiểm soát hành vi né tránh nghĩa vụ BHXH bắt buộc bằng hợp đồng giả tạo, bài viết đề xuất một số giải pháp chủ yếu sau:

2.4.1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật

Hoàn thiện pháp luật là giải pháp đầu tiên và có tính chất quyết định để nâng cao hiệu quả trong việc kiểm soát này. Chính những khoảng trống pháp lý đã tạo cơ hội cho các DN lợi dụng. Do đó, các cơ quan quản lý nhà nước cần xây dựng các văn bản hướng dẫn thực hiện các luật BHXH đảm bảo khắc phục được các khoảng trống này. Theo đó, các quy định mới phải nhận diện được triệt để bản chất quan hệ lao động. Không chỉ dừng lại ở tên gọi của hợp đồng mà còn cần phải bao quát được hết các yếu tố thực chất như sự phụ thuộc vào mặt pháp lý, kinh tế của NLĐ đối với NSDLĐ. Bên cạnh đó, cần đảm bảo sự đồng bộ, chặt chẽ giữa các văn bản pháp luật như Luật Bảo hiểm xã hội 2024 và Luật Việc làm 2025, không được phép tồn tại các kẽ hở để các DN lợi dụng.

Ngoài ra, pháp luật cần bổ sung các quy định rõ ràng về cơ chế chuyển đổi tự động từ hợp đồng dân sự sang hợp đồng lao động. Theo đó, dù hợp đồng lao động có tên là gì đi nữa, nhưng nếu trong quá trình thực hiện thỏa mãn các điều kiện đặc trưng của quan hệ lao động như sự phụ thuộc, sự quản lý, điều hành từ một phía, có trả lương định kỳ thì đó sẽ được coi là HĐLĐ. Cơ chế này sẽ là công cụ hiệu quả để các cơ quan chức năng xác lập nghĩa vụ đóng BHXH bắt buộc của DN mà không cần nhiều thủ tục minh chứng.

2.4.2. Tăng cường thanh tra, kiểm tra và áp dụng chế tài nghiêm khắc

Ngoài hoàn thiện pháp luật, hiện nay, trong bối cảnh chuyển đổi số, cần đẩy mạnh hoạt động giám sát liên ngành và ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý. Theo đó, cần xây dựng cơ chế chia sẻ và đối soát dữ liệu liên tục giữa cơ quan thuế và BHXH. Các dữ liệu liên quan đến thuế thu nhập cá nhân, chi phí lương của DN cần được cập nhật thường xuyên, kịp thời. Nhờ đó, các cơ quan thanh tra, giám sát sẽ kịp thời phát hiện các doanh nghiệp có phát sinh chi phí chi trả công/lương cho NLĐ nhưng không đóng BHXH cho NLĐ.

Các cơ quan lập pháp và hành pháp cũng cần quyết liệt hơn trong việc giám sát các vi phạm. Cần đẩy mạnh việc giám sát chuyên đề về tình trạng trốn đóng, chậm đóng BHXH trên phạm vi toàn quốc.

Đối với các trường hợp cố tình vi phạm, cần kiên quyết xử lý bằng các chế tài thật nghiêm khắc để đảm bảo tính răn đe. Điển hình là áp dụng các biện pháp tính lãi chậm đóng BHXH với mức 0,03%/ngày. Đối với các DN cố tình lập các hợp đồng giả tạo với quy mô lớn, có tổ chức, chuyên nghiệp để trốn đóng BHXH với số tiền lớn, cần củng cố hồ sơ, chuyển sang cơ quan điều tra để truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự. Cần phải xử lý nghiêm minh một số vụ án để răn đe các DN khác cũng như ngăn chặn kịp thời các DN có ý định gian lận.

2.4.3. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể

Về lâu dài, cần đảm bảo các chủ thể liên quan phải có nhận thức đúng đắn và ý thức tự giác tuân thủ pháp luật. Về phía NLĐ, các tổ chức Công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước cần áp dụng các biện pháp tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật hiện đại, phù hợp với từng nhóm đối tượng. Cần đảm bảo NLĐ chủ động nắm được các quy định liên quan đến những rủi ro, mất mát lớn liên quan đến các chế độ an ninh như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí trước khi ký vào các bản hợp đồng giả tạo để nhận lấy khoản lợi nhuận trước mắt.

Người SDLĐ, chủ DN cũng cần tăng cường các buổi đối thoại trực tiếp, định hướng văn hóa tuân thủ pháp luật, đạo đức kinh doanh trong DN. Cần nhấn mạnh rằng việc trốn tránh nghĩa vụ an sinh xã hội không chỉ mang lại những rủi ro về pháp lý rất nghiêm trọng mà còn làm ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín thương hiệu của chính DN đó. Trong tương lai, DN không thể tuyển dụng, thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao. Chỉ những DN tạo dựng được môi trường làm việc lành mạnh, tin cậy mới có thể phát triển bền vững, tạo được những giá trị thương hiệu riêng có.

3. Kết luận

Như vậy, hành vi sử dụng hợp đồng giả tạo để né tránh nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc là một thách thức lớn đối với chính sách an sinh của Việt Nam. Để khắc phục các hạn chế này, việc ban hành mới cũng như quá trình hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật là rất cần thiết, điển hình nhất phải kể đến Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và Luật Việc làm 2025. Tuy nhiên, để đảm bảo hiệu quả của việc kiểm soát này, cần sự chung tay, phối hợp của nhiều cơ quan, cá nhân liên quan như các cơ quan bảo hiểm, đơn vị thanh tra lao động hay chính quyền cấp cơ sở,...

Có như vậy, quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ mới được bảo đảm một cách thực chất, góp phần xây dựng một thị trường lao động minh bạch, công bằng và phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2024). Từ 1/7/2025, doanh nghiệp trốn đóng bảo hiểm xã hội sẽ bị xử lý nghiêm. <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/chuyen-doi-so.aspx?CatelD=0&ItemID=23830&Otltem=date>.
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2025). Chính sách mới có hiệu lực từ tháng 11/2025. <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/bao-hiem-y-te-hocsinh-sinhvien.aspx?CatelD=0&ItemID=25621&Otltem=date>.
- Chính phủ (2025). Nghị định số 274/2025/NĐ-CP ngày 16/10/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp; khiếu nại, tố cáo về bảo hiểm xã hội.
- Cổng Thông tin điện tử Chính phủ (2025). Từ 1/7/2025: Tăng nặng xử phạt hành vi chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/tu-1-7-2025-tang-nang-xu-phat-hanh-vi-cham-dong-tron-dong-bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-y-te-119250624130509804.htm>.
- Đoàn Thị Phương Diệp (2018). Hợp đồng lao động và ranh giới với các hợp đồng dân sự thông dụng. *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, (5), 45–52.
- Hương Giang (2026). Dự kiến giám sát tình trạng trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội và nhiều vấn đề “nóng”. Báo Thanh tra. <https://thanhtra.com.vn/doi-noi-52FA82FBF/du-kien-giam-sat-tinh-trang-tron-dong-cham-dong-bhxh-va-nhieu-van-de-nong-131cbf137.html>.
- Lê Thị Hoài Thu (2022). Hoàn thiện pháp luật về xử lý hành vi vi phạm pháp luật bảo hiểm xã hội ở Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (14), 32–39.
- Nguyễn Hữu Chí (2020). Nhận diện quan hệ lao động trong bối cảnh Bộ luật Lao động năm 2019. *Tạp chí Luật học*, (4), 15–23.
- Quốc hội (2015). Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ngày 24/11/2015.
- Quốc hội (2024). Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024.
- Quốc hội (2025a). Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự số 86/2025/QH15 ngày 25/6/2025.
- Quốc hội (2025b). Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025.
- Văn phòng Luật sư Đà Nẵng (2026). Luật Việc làm 2025: Những thay đổi quan trọng mà doanh nghiệp và người lao động cần lưu ý. <https://vanphongluatsudanang.com/dich-vu-phap-ly/>
- Văn phòng Quốc hội (2025). Văn bản hợp nhất số 125/VBHN-VPQH ngày 27/8/2025: Bộ luật Lao động. <https://vanban.chinhphu.vn/?docid=215248&pageid=27160>