

BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI CỦA SINH VIÊN LÀM VIỆC KHÔNG TRỌN THỜI GIAN, TỪ THỰC TIỄN TỈNH NGHỆ AN

● LÊ NAM ANH¹ - NGUYỄN DUY KHÁNH¹

¹Khoa Luật, Đại học Vinh

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích cơ sở pháp lý và thực trạng bảo đảm quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian từ thực tiễn khảo sát 284 sinh viên đang theo học tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Kết quả nghiên cứu cho thấy, phần lớn sinh viên làm thêm trong các lĩnh vực dịch vụ với thời gian làm việc linh hoạt, song nhiều trường hợp chưa được giao kết hợp đồng lao động, mức lương chưa minh bạch và cơ chế bảo vệ quyền lợi còn hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp bảo đảm quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian trong thời gian tới.

Từ khóa: lao động không trọn thời gian; quyền lợi người lao động; việc làm sinh viên; Nghệ An.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, nhu cầu tham gia thị trường lao động của sinh viên ngày càng gia tăng. Việc làm thêm không chỉ giúp sinh viên trang trải chi phí sinh hoạt mà còn tạo cơ hội tích lũy kinh nghiệm và phát triển các kỹ năng. Các công việc này có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường của người lao động và thường được gọi là các công việc bán thời gian. Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển của công nghệ số và các mô hình kinh doanh mới, sinh viên còn tham gia những hình thức làm việc có bản chất pháp lý khác với lao động không trọn thời gian trong quan hệ lao động truyền thống. Do đó, việc nghiên cứu vấn đề bảo đảm quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian cần đặt trong bối cảnh rộng hơn của sự biến đổi thị trường lao động hiện nay.

2. Khái quát về lao động không trọn thời gian và quyền lợi của người lao động làm việc không trọn thời gian

Theo quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động năm 2019, “*người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động*”¹. Quy định này xác lập cơ sở pháp lý để nhận diện rõ hơn về lao động không trọn thời gian. Cụ thể:

Thứ nhất, về thời gian làm việc. Khi người lao động làm việc với thời gian ngắn hơn mức thời gian làm việc bình thường theo thỏa thuận với người sử dụng lao động thì có thể được xác định là lao động làm việc không trọn thời gian.

Thứ hai, sự tồn tại của quan hệ lao động. Mặc dù thời gian làm việc ngắn hơn so với lao động toàn thời gian, nhưng lao động không trọn thời gian vẫn phải được đặt trong khuôn khổ của quan hệ lao động và yếu tố quan trọng để xác định quan hệ lao động là việc người lao động thực hiện công việc có trả lương dưới sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động.

Thứ ba, tính linh hoạt của quan hệ lao động. Tính linh hoạt này cho phép các bên chủ động điều chỉnh thời gian làm việc phù hợp với nhu cầu thực tế của mình, đồng thời góp phần đáp ứng xu hướng linh hoạt hóa của thị trường lao động hiện đại. Đối với những nhóm lao động đặc thù như sinh viên, mô hình làm việc không trọn thời gian tạo điều kiện để họ có thể tham gia thị trường lao động mà vẫn đảm bảo thời gian học tập.

Thứ tư, nguyên tắc bảo đảm quyền lợi tương đương. Pháp luật lao động Việt Nam quy định người lao động làm việc không trọn thời gian không bị phân biệt đối xử so với người lao động làm việc toàn thời gian nếu họ thực hiện công việc tương tự. Quy định này thể hiện nguyên tắc bảo đảm công bằng trong quan hệ lao động, đồng thời góp phần bảo vệ quyền lợi của những người lao động tham gia thị trường lao động dưới hình thức làm việc linh hoạt.

Khoản 3 Điều 32 Bộ luật Lao động 2019 quy định: *“Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động”*. Như vậy, người lao động làm việc không trọn thời gian vẫn được hưởng các quyền của người lao động mà không bị hạn chế quyền. Cụ thể: người lao động không trọn thời gian được hưởng lương tương ứng với thời gian và khối lượng công việc, không bị phân biệt đối xử; được nghỉ phép năm, nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương tương ứng với tỷ lệ thời gian làm việc; được đảm bảo các điều kiện an toàn, vệ sinh tại nơi làm việc. Người lao động không trọn thời gian cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu báo trước đúng thời hạn và không bị phân biệt đối xử trong cơ

hội thăng tiến, đào tạo và các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp. Nếu hợp đồng từ đủ 1 tháng trở lên, người lao động không trọn thời gian được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định².

3. Thực trạng bảo đảm quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian

Sinh viên hiện nay có thể tham gia nhiều hình thức tạo thu nhập khác nhau như cung ứng dịch vụ độc lập hoặc lao động thông qua các nền tảng số, tuy nhiên trong thực tiễn tại Việt Nam, phần lớn sinh viên làm thêm vẫn tham gia thị trường lao động dưới hình thức lao động không trọn thời gian trong quan hệ lao động truyền thống. Do đó, phần thực trạng của bài viết tập trung phân tích điều kiện làm việc và mức độ bảo đảm quyền lợi của sinh viên trong các công việc không trọn thời gian thuộc quan hệ lao động.

3.1. Thực tiễn tiền lương của sinh viên làm thêm

Kết quả khảo sát 284 sinh viên đang theo học tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh Nghệ An cho thấy, thu nhập từ việc làm thêm của sinh viên có sự phân hóa tương đối rõ rệt. Cụ thể, 17,3% sinh viên có thu nhập dưới 1 triệu đồng mỗi tháng, 33,5% có thu nhập từ 1-2 triệu đồng, 28,2% từ 2-3 triệu đồng và 21,1% trên 3 triệu đồng mỗi tháng. Nếu xét theo mức lương theo giờ, khảo sát cho thấy 24,3% sinh viên nhận mức lương dưới 18.000 đồng/giờ, 26,4% nhận từ 18.000 đến 22.700 đồng/giờ, 25,7% nhận trên 22.700 đồng/giờ và 23,6% sinh viên không xác định được mức lương theo giờ của mình. Một điểm đáng chú ý là tỷ lệ sinh viên không nắm rõ cách tính tiền lương của mình khá cao. Điều này cho thấy, trong nhiều trường hợp việc trả lương được thực hiện theo hình thức khoán theo ca hoặc theo thỏa thuận đơn giản, thiếu sự minh bạch trong cơ chế xác định tiền lương.

Từ góc độ pháp lý, pháp luật Việt Nam hiện nay đã quy định mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại Nghị định số 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 của Chính phủ³. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định này, mức lương tối thiểu được xác định theo vùng và theo Phụ lục ban hành

kèm theo thì các địa bàn của tỉnh Nghệ An được phân chia thành 3 vùng II, III và IV. Đáng chú ý, phần lớn các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nghệ An tập trung tại các khu thuộc vùng II. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, một bộ phận sinh viên đang nhận mức lương gần sát hoặc thấp hơn ngưỡng tối thiểu này. Vấn đề đặt ra không chỉ là sự chênh lệch về mức lương, mà còn là khoảng cách giữa quy định pháp luật và khả năng thực thi trong thực tế. Do nhiều công việc sinh viên thực hiện không được xác lập dưới dạng hợp đồng lao động chính thức, các quy định về tiền lương tối thiểu khó được áp dụng đầy đủ. Bên cạnh đó, sinh viên thường thiếu thông tin pháp luật và ít có khả năng thương lượng với người sử dụng lao động, khiến quyền được hưởng mức lương tối thiểu không phải lúc nào cũng được bảo đảm.

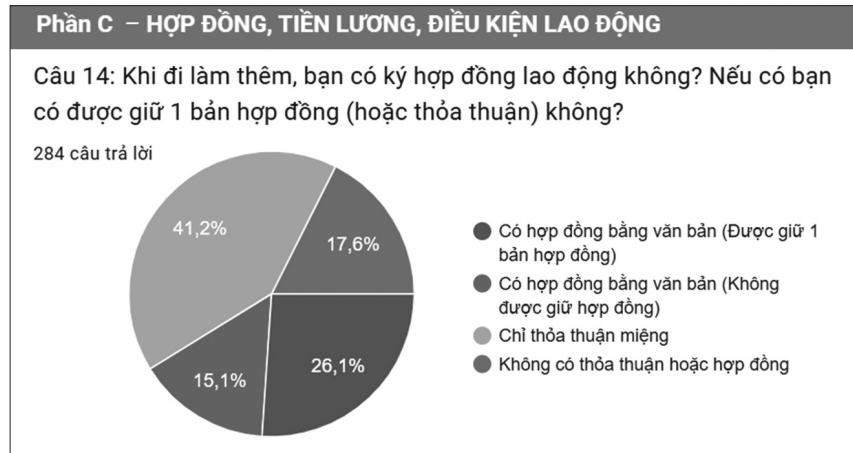
3.2. Thực tiễn giao kết hợp đồng lao động

Kết quả khảo sát 284 sinh viên cho thấy, sinh viên tham gia thị trường lao động chủ yếu thông qua các công việc dịch vụ có tính chất bán thời gian và linh hoạt. Trong tổng số người được khảo sát, nhóm công việc phổ biến nhất là phục vụ hoặc bán hàng, chiếm khoảng 62%. Các công việc khác như gia sư chiếm khoảng 14,1%, trong khi các hình thức việc làm khác như giao hàng, cộng tác viên trực tuyến hoặc các công việc tự do chiếm tỷ lệ thấp hơn. Cơ cấu nghề nghiệp này phản ánh đặc điểm phổ biến của thị trường lao động bán thời gian dành cho sinh viên, khi các doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ thường có nhu cầu tuyển dụng lao động linh hoạt, có thể làm việc theo ca hoặc theo giờ. Tuy nhiên, chính tính chất linh hoạt của các công việc nêu trên cũng dẫn đến một thực tế đáng chú ý: phần lớn các công việc sinh viên thực hiện không được tổ chức dưới hình thức việc làm chính thức, mà chủ yếu dựa trên sự thỏa thuận trực tiếp giữa sinh viên và người sử dụng lao động. Điều này dẫn đến tình trạng quan hệ lao động trong

thực tế không được xác lập rõ ràng về mặt pháp lý, mặc dù nhiều công việc vẫn có đầy đủ các yếu tố của một quan hệ lao động.

Một trong những vấn đề nổi bật được phản ánh trong khảo sát là tỷ lệ sinh viên không có hợp đồng lao động bằng văn bản khá cao. (Hình 1)

Hình 1. Khảo sát về hợp đồng, tiền lương, điều kiện lao động



Cụ thể, chỉ có 26,1% sinh viên cho biết họ có hợp đồng lao động bằng văn bản và được giữ một bản hợp đồng. Khoảng 15,1% cho biết có hợp đồng nhưng không được giữ bản hợp đồng. Trong khi đó, 41,2% sinh viên chỉ có thỏa thuận miệng với người sử dụng lao động và 17,6% không có bất kỳ thỏa thuận nào. Như vậy, gần 60% sinh viên làm thêm không có hợp đồng lao động bằng văn bản. Đây là một thực trạng đáng chú ý nếu đặt trong bối cảnh quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, theo đó hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ một tháng trở lên. Việc không ký hợp đồng lao động trong các trường hợp này có thể bị coi là hành vi vi phạm pháp luật lao động và việc thiếu vắng hợp đồng lao động bằng văn bản cũng dẫn đến nhiều hệ quả pháp lý. Trước hết, sinh viên khó có cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền lợi của mình khi xảy ra tranh chấp về tiền lương hoặc điều kiện làm việc. Thứ hai, việc không xác lập hợp đồng lao động khiến các nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động như đóng bảo hiểm xã hội, bảo đảm thời giờ làm việc hoặc bảo đảm an toàn lao động không được thực hiện đầy đủ.

3.3. Điều kiện làm việc và việc bảo đảm quyền lợi trong quá trình lao động

Kết quả khảo sát cho thấy, 70,4% sinh viên cho biết luôn được trả lương đúng hạn, trong khi 27,1% cho biết thỉnh thoảng bị chậm lương. Bên cạnh đó, 52,5% sinh viên cho biết họ thỉnh thoảng bị yêu cầu làm thêm giờ. Điều này phản ánh đặc điểm của các công việc dịch vụ, nơi người lao động thường phải điều chỉnh thời gian làm việc theo nhu cầu kinh doanh của doanh nghiệp. Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, việc làm thêm giờ phải dựa trên sự đồng ý của người lao động và phải được trả lương làm thêm theo mức cao hơn so với giờ làm việc bình thường. Tuy nhiên, trong các công việc sinh viên làm thêm, việc làm thêm giờ thường được thực hiện theo cách linh hoạt và không phải lúc nào cũng gắn với cơ chế trả lương làm thêm theo quy định của pháp luật. Điều này cho thấy trong thực tế, quyền lợi của sinh viên trong quá trình làm việc vẫn chưa được bảo đảm đầy đủ.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, 44% sinh viên làm việc theo ca và 39,8% làm việc theo giờ. Các hình thức làm việc khác như làm theo sản phẩm hoặc theo dự án chiếm tỷ lệ thấp hơn. Đồng thời, thời gian làm việc của sinh viên tương đối đa dạng: phần lớn sinh viên làm thêm dưới 20 giờ mỗi tuần. Cụ thể, 39,1% sinh viên làm dưới 10 giờ mỗi tuần, 32% làm từ 10-20 giờ, trong khi 15,8% làm từ 20-30 giờ và 13% làm trên 30 giờ mỗi tuần⁴. Như vậy, có thể thấy phần lớn sinh viên vẫn duy trì việc làm thêm ở mức độ tương đối phù hợp với việc học tập. Tuy nhiên, việc vẫn tồn tại gần 30% sinh viên làm việc trên 20 giờ mỗi tuần cho thấy một bộ phận không nhỏ sinh viên đang tham gia thị trường lao động với cường độ khá cao. Điều này đặt ra câu hỏi về mức độ bảo đảm các điều kiện lao động đối với nhóm lao động này, đặc biệt trong bối cảnh nhiều công việc không được điều chỉnh bằng hợp đồng lao động chính thức. Trong thực tiễn tuyển dụng sinh viên làm thêm, nhiều người sử dụng lao động lại có xu hướng coi đây chỉ là các thỏa thuận tạm thời hoặc mang tính hỗ trợ, từ đó không áp dụng đầy đủ các quy định của pháp luật lao động. Điều này dẫn đến

tình trạng phi chính thức hóa quan hệ lao động, khiến sinh viên tuy tham gia vào quá trình lao động nhưng lại không được bảo đảm đầy đủ các quyền lợi theo pháp luật.

4. Một số giải pháp bảo đảm quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian

Từ các kết quả khảo sát có thể nhận thấy, trong thực tế nhiều công việc bán thời gian của sinh viên vẫn được thực hiện trên cơ sở các thỏa thuận linh hoạt, thiếu cơ chế bảo đảm và giám sát hiệu quả. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm bảo đảm tốt hơn quyền lợi của sinh viên làm việc không trọn thời gian.

4.1. Hoàn thiện cơ chế nhận diện quan hệ lao động trong bối cảnh việc làm linh hoạt

Trong thực tiễn, nhiều công việc do sinh viên thực hiện được thiết lập dưới hình thức “hợp đồng cộng tác viên”, “hợp đồng dịch vụ” hoặc các thỏa thuận mang tính chất dân sự khác. Tuy nhiên, trong không ít trường hợp, các thỏa thuận này thực chất vẫn mang đầy đủ các dấu hiệu của quan hệ lao động, đặc biệt là việc người lao động thực hiện công việc có trả công và chịu sự quản lý, điều hành hoặc giám sát của bên sử dụng lao động. Theo quy định tại Điều 13 của Bộ luật Lao động năm 2019, việc xác định quan hệ lao động không phụ thuộc vào tên gọi của hợp đồng mà phải căn cứ vào bản chất thực tế của quan hệ làm việc. Tuy nhiên, trong thực tiễn, một số doanh nghiệp vẫn có xu hướng sử dụng các hợp đồng dịch vụ hoặc thỏa thuận dân sự nhằm lợi dụng khoảng trống pháp lý, qua đó né tránh các nghĩa vụ pháp lý phát sinh từ quan hệ lao động như nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo đảm an toàn lao động hoặc các chế độ phúc lợi cơ bản. Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định hướng dẫn về nhận diện quan hệ lao động theo hướng cụ thể hóa các tiêu chí về sự quản lý, điều hành và giám sát trong các công việc bán thời gian. Đồng thời, có thể nghiên cứu thiết lập cơ chế suy đoán quan hệ lao động đối với các trường hợp công việc có tính chất lặp lại, được tổ chức và kiểm soát bởi bên sử dụng lao động. Theo cơ chế này, nếu doanh nghiệp không chứng minh được tính độc lập của

người thực hiện công việc, quan hệ đó có thể được mặc nhiên xem là quan hệ lao động và được điều chỉnh bởi pháp luật lao động. Cách tiếp cận này sẽ góp phần hạn chế tình trạng “ẩn nấp” dưới các hợp đồng dịch vụ dân sự để loại bỏ quyền lợi an sinh của người lao động trẻ.

4.2. Chuẩn hóa cơ chế tiền lương đối với lao động làm việc không trọn thời gian

Thực tiễn khảo sát cho thấy, phần lớn sinh viên được trả lương theo giờ; tuy nhiên, trong nhiều trường hợp việc xác định mức lương giờ, cách tính tiền lương làm thêm hoặc tiền lương làm việc vào ban đêm chưa thực sự minh bạch. Hiện nay, mức lương tối thiểu vùng của người lao động đã được điều chỉnh theo Nghị định số 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 của Chính phủ. Tuy nhiên, trong thực tế áp dụng, việc quy đổi tiền lương từ lương tháng hoặc lương tuần sang mức lương theo giờ vẫn chưa được hướng dẫn đầy đủ đối với các công việc bán thời gian. Vì vậy, pháp luật cần có hướng dẫn cụ thể về phương pháp quy đổi tiền lương theo giờ nhằm bảo đảm rằng mức tiền công của lao động bán thời gian không thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ được xác định từ lương tối thiểu vùng. Đồng thời, cần tăng cường yêu cầu minh bạch trong cơ chế định giá lao động bán thời gian, bao gồm việc niêm yết mức lương, thời gian làm việc và phương thức thanh toán tiền công tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, các quy định về tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm hoặc ngày nghỉ lễ cũng cần được áp dụng đầy đủ đối với lao động bán thời gian. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các lĩnh vực dịch vụ như nhà hàng, quán cà phê hoặc bán lẻ - nơi sinh viên thường xuyên làm việc vào các khung giờ buổi tối hoặc ngày nghỉ.

4.3. Tăng cường cơ chế giám sát và hỗ trợ pháp lý cho lao động trẻ

Trong thực tiễn, nhiều cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ - nơi sử dụng đông lao động làm việc không trọn thời gian là sinh viên - vẫn chưa được kiểm tra thường xuyên bởi các cơ quan thanh tra lao động. Do đó, cần đổi mới phương thức giám sát theo hướng kết hợp giữa thanh tra truyền thống và các cơ chế giám sát dựa trên phản hồi của người lao động. Có thể nghiên cứu xây dựng các nền tảng trực tuyến hoặc ứng dụng di động cho phép người lao động phản ánh các vi phạm pháp luật lao động như nợ lương, ép giờ làm việc hoặc vi phạm an toàn lao động. Bên cạnh đó, cần tăng cường hoạt động tư vấn và hỗ trợ pháp lý cho sinh viên thông qua các trung tâm trợ giúp pháp lý hoặc các tổ chức xã hội - nghề nghiệp.

Việc tiếp cận các dịch vụ tư vấn pháp lý thuận tiện sẽ giúp sinh viên hiểu rõ hơn quyền lợi của mình và có khả năng tự bảo vệ khi tham gia thị trường lao động. Bên cạnh cơ quan quản lý nhà nước và người sử dụng lao động, các cơ sở giáo dục đại học cũng có thể đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ sinh viên khi tham gia thị trường lao động bán thời gian. Trong bối cảnh nhiều sinh viên tham gia làm thêm ngay từ những năm đầu đại học, nhà trường cần chủ động hơn trong việc định hướng và cung cấp các thông tin pháp lý cơ bản liên quan đến quan hệ lao động. Các trường đại học cần xây dựng các kênh kết nối việc làm bán thời gian dành cho sinh viên thông qua các trung tâm hỗ trợ sinh viên hoặc trung tâm dịch vụ việc làm của nhà trường. Thông qua các kênh này, nhà trường có thể giới thiệu các cơ hội việc làm có điều kiện làm việc minh bạch và phù hợp với quy định pháp luật, qua đó góp phần giảm thiểu rủi ro pháp lý cho sinh viên khi tham gia làm thêm ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Quốc hội (2019).

²Phạm Chính (2025).

³Chính phủ (2025).

⁴Dựa trên kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). Bộ luật Lao động năm 2019 số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015). Bộ luật Dân sự năm 2015 số 91/2015/QH13, ngày 24/11/2015

Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025). Nghị định 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

Nguyễn Thị Anh Thư, Trương Thị Ngọc Diệp (2022). Nhận thức của sinh viên về tác động của việc làm thêm đối với hoạt động học tập và sinh hoạt: Trường hợp sinh viên ngoại ngữ Trường Đại học Cần Thơ. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ.

Phạm Chính (2025). Người lao động làm việc không trọn thời gian và quy định mới về tham gia BHXH bắt buộc theo Luật BHXH 2024. Truy cập tại <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?CateID=168&ItemID=24967>

Ngày nhận bài: 10/01/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/01/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/02/2026

ENSURING THE RIGHTS OF PART-TIME WORKING STUDENTS: EVIDENCE FROM NGHE AN PROVINCE

● **LE NAM ANH¹**

● **NGUYEN DUY KHANH¹**

¹Faculty of Law, Vinh University

ABSTRACT:

This study examines the legal framework and current practices surrounding the protection of part-time working students' rights, drawing on a survey of 284 students enrolled at educational institutions in Nghe An province. The findings reveal that the majority of students are employed in the service sector, typically under flexible working arrangements. Nevertheless, significant shortcomings persist, including the absence of formally concluded labor contracts, a lack of wage transparency, and limited mechanisms for safeguarding students' rights. In light of these findings, the article advances several policy recommendations aimed at strengthening the protection of part-time working students in the forthcoming period.

Keywords: part-time employment, employee rights, student employment, Nghe An province.