

Khác biệt giới liên quan đến tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động và trả lương tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh

Trần Thị Bích Hằng

Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Bài viết sử dụng số liệu của cuộc khảo sát về “Chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh – thực trạng và giải pháp” từ năm 2004-2008. Tác giả tập trung phân tích những khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ về tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động và việc trả lương. Kết quả cho thấy sự khác biệt về giới tính là yếu tố được xem là quan trọng nhất dẫn đến sự khác biệt trong tuyển dụng lao động giữa lao động nam và lao động nữ, tiếp theo đến sự khác biệt về trình độ chuyên môn và trình độ học vấn. Hợp đồng lao động nữ có những quy định mà lao động nam không có, đó là không lấy chồng sau một số năm nhất định, không sinh con sau một số năm nhất định, tự nguyện kết thúc hợp đồng khi lấy chồng và tự nguyện kết thúc hợp đồng khi sinh con. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mức tiền lương trung bình của lao động nữ luôn thấp hơn nam giới, cho dù thời gian làm việc của nữ công nhân cao hơn.

Từ khóa: Khác biệt giới; Tuyển dụng lao động; Hợp đồng lao động; Trả lương.

Giới thiệu

Trong những năm gần đây, nhiều Nghị quyết, Chỉ thị, văn bản pháp luật, chính sách có liên quan đến bình đẳng giới của Đảng, Nhà nước Việt Nam được ban hành và đi vào cuộc sống, trong đó có nhiều chính sách đối với phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng. Hiện nay, lực lượng lao động nữ ở nước ta chiếm khoảng 40% lực lượng lao động trong cả nước, trong đó, lao động nữ đang hoạt động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh (DNNQD) có tỉ lệ khá cao. Để đánh giá đúng việc thực thi chính sách, pháp luật lao động đối với lao động nữ trong các DNNQD, trường Đại học Công đoàn Việt Nam đã thực hiện nghiên cứu *“Chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh – thực trạng và giải pháp”* từ năm 2004 – 2008. Dự án tiến hành điều tra 7 loại hình DNNQD thuộc 3 miền Bắc, miền Trung và Tây Nguyên và miền Nam ở 30 tỉnh, thành phố với 9.149 người lao động là nữ và nam tham gia cuộc khảo sát. Qua phân tích số liệu khảo sát, nhóm nghiên cứu thấy nổi lên một số khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong các DNNQD. Bài viết tập trung phân tích những khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trên một số khía cạnh sau: tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động và việc trả lương.

1. Tuyển dụng lao động

Trong bối cảnh nước ta hiện nay, lao động trẻ nói chung và lao động nữ nói riêng luôn có nguồn cung dồi dào với số lượng lớn. Nhưng điều quan trọng là lực lượng này có đáp ứng được những yêu cầu về chất lượng lao động? Trên thực tế, lao động nữ muốn tìm được việc làm, nhất là việc làm có thu nhập cao, phù hợp với năng lực, trình độ, thì thường phải có sự đầu tư, nâng cao chất lượng sức lao động, cả về thể lực và trí lực. Bên cạnh đó, vấn đề không kém phần quan trọng là các thông tin về thị trường lao động, khả năng nắm bắt các cơ hội việc làm. Thông tin về thị trường lao động giúp cho phụ nữ lựa chọn được ngành nghề mà thị trường lao động đang cần và sẽ cần trong tương lai để thực hiện sự đầu tư có hiệu quả. Đồng thời, việc chủ động tìm kiếm việc làm và nắm bắt các cơ hội tìm việc làm trở nên hết sức cần thiết. Trên thực tế, không ít nữ lao động trẻ, tùy thuộc vào điều kiện và khả năng cụ thể của mình, đã và đang tranh thủ các nguồn tài trợ từ gia đình và các tổ chức xã hội để tự định hướng kỹ năng, phát triển sức lao động nhằm nâng cao nhận thức, kiến thức và kinh nghiệm. Rõ ràng đây là điều kiện cần thiết để lao động trẻ nói chung, lao động nữ nói riêng có thể tìm được việc làm phù hợp, duy trì việc làm, có thu nhập cao, và

qua đó, nâng cao vị thế của lao động nữ.

Trong quá trình tuyển dụng lao động, các chủ doanh nghiệp tùy vào nhu cầu của công việc mà lựa chọn lao động phù hợp. Việc phù hợp của lao động với công việc do nhiều yếu tố quy định như học vấn, độ tuổi, trình độ nghề nghiệp và một yếu tố không kém phần quan trọng và là vấn đề đặt ra đối với nhiều doanh nghiệp đó là giới tính. Đối với nhiều doanh nghiệp, việc chỉ chọn lao động nam hoặc chỉ chọn lao động nữ hiện nay được coi như là điều bất khả kháng. Nghiên cứu này đã khảo sát những doanh nghiệp có sử dụng cả lao động nam và lao động nữ và việc sản xuất của doanh nghiệp hoàn toàn không chịu tác động của yếu tố giới tính. Nói cách khác, ở các doanh nghiệp này, các công đoạn sản xuất có thể thực hiện bởi cả nam và nữ.

Như vậy, với cả hai giới là lao động nam và nữ cùng tham gia tuyển dụng, không tính đến yếu tố tuổi tác và trình độ nghề nghiệp thì các doanh nghiệp thường muốn lựa chọn lao động nào? Kết quả khảo sát cho thấy, ngoài những người không trả lời (20,43%), có 71,43% cho rằng nếu hai lao động nam và nữ cùng tiêu chuẩn khi tham gia tuyển dụng vào doanh nghiệp thì họ có cơ hội ngang nhau; 5,71% cho rằng nữ được ưu tiên vào làm trước và 2,44% cho rằng nam được ưu tiên vào làm trước.

Theo địa bàn nghiên cứu, ở miền Nam, số người cho rằng có sự khác biệt giữa nam và nữ trong tuyển dụng lao động chiếm tỉ lệ cao nhất là 43,18%, tỉ lệ này thấp nhất ở miền Bắc là 27,54% và ở miền Trung & Tây

Bảng 1. Tỉ lệ công nhân được hỏi cho rằng có sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động theo loại hình DNNQD

Loại hình DNNQD	Tỉ lệ công nhân cho rằng có sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động (%)
Doanh nghiệp tư nhân	49,58
Công ty TNHH	33,38
Công ty cổ phần	29,86
Công ty hợp danh	40,66
Hợp tác xã	31,02
Doanh nghiệp liên doanh nước ngoài	43,17
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	34,62

nguyên là 37,31%.

Theo giới tính của người trả lời, thì số lao động nữ được hỏi cho rằng có sự phân biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động chiếm tỉ lệ cao hơn một chút so với lao động nam (35,25% so với 31,87%).

Theo loại hình doanh nghiệp, số liệu khảo sát cho thấy, ở doanh nghiệp tư nhân, số công nhân cho rằng có phân biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động chiếm tỉ lệ lớn nhất là 49,58%, tiếp theo là các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài với tỉ lệ 43,17% và các công ty hợp danh với tỉ lệ 40,66% (bảng 1).

Vậy vì sao người lao động có đánh giá rằng có sự khác biệt giữa nam và nữ trong quá trình tuyển chọn lao động? Các lý do tập trung vào các yếu tố sau: có sự khác biệt về giới tính, về trình độ chuyên môn, về trình độ học vấn.... Trong đó, ý kiến cho rằng do sự khác biệt về giới tính có tỉ lệ cao nhất 53,72%, tiếp đó sự khác biệt về trình độ nghề nghiệp 52,16% và sau cùng là sự khác biệt về trình độ học vấn 40,16%.

Theo các loại hình doanh nghiệp, yếu tố có sự khác biệt về giới tính trong tuyển chọn thể hiện rõ nhất ở các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, với 70,28% người trả lời chọn phương án này, trong khi sự khác biệt về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn có tỷ lệ tương ứng là 25,08% và

Bảng 2. Các yếu tố dẫn đến sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động theo loại hình DNNQD

Loại hình DNNQD	Các yếu tố dẫn đến sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động (%)			
	Giới tính	Trình độ học vấn	Trình độ chuyên môn	Không trả lời
Doanh nghiệp tư nhân	51,97	43,82	61,24	6,18
Công ty TNHH	66,79	26,98	37,36	5,47
Công ty cổ phần	51,60	50,36	59,63	9,06
Công ty hợp danh	37,84	35,14	27,03	5,41
Hợp tác xã	8,62	62,07	84,48	3,45
Doanh nghiệp liên doanh nước ngoài	13,29	37,34	70,89	6,96
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	70,28	25,08	31,89	2,48

Bảng 3. Các yếu tố dẫn đến sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động theo vùng miền

Miền	Nguyên nhân có sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động (%)			
	Giới tính	Trình độ học vấn	Trình độ chuyên môn	Không trả lời
Miền Bắc	60,34	50,06	56,11	6,74
Miền Trung	59,25	31,32	52,33	3,40
Miền Nam	56,75	39,83	50,49	5,60

31,89% (bảng 2).

Theo vùng miền, các yếu tố dẫn đến sự khác biệt nam, nữ trong tuyển chọn lao động có tỉ lệ khác nhau. Tuy nhiên, về sự khác biệt giới tính thì ở cả ba miền đều có sự thống nhất tương đối, với tỷ lệ tương ứng ở Bắc, Trung, Nam là 60,34%, 57,25% và 56,75% (bảng 3). Số liệu trên cho thấy, nhìn chung ở cả ba miền, số công nhân được hỏi cho rằng sự khác biệt về giới tính là yếu tố dẫn đến sự khác biệt trong tuyển dụng lao động giữa lao động nam và lao động nữ đều chiếm tỉ lệ cao nhất, tiếp theo đến sự khác biệt về trình độ chuyên môn và trình độ học vấn.

Sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp được khảo sát còn được thể hiện rõ qua ý kiến của người lao động cho rằng doanh nghiệp đưa ra nhiều ràng buộc đối với lao động nữ hơn. Cụ thể, lao động nữ khi được tuyển dụng vào doanh nghiệp phải cam kết các điều khoản như: không được kết hôn sau 1 năm làm việc tại doanh nghiệp, không được sinh con sau 1 năm xây dựng gia đình, tuy với tỉ lệ không nhiều. Cụ thể, xét về giới tính của người trả lời, có 2,10% lao động nam cho biết phụ nữ phải cam kết không được kết hôn sau 1 năm và 3,85% lao động nam cho biết phụ nữ phải cam kết không được sinh con sau 1 năm xây dựng gia đình; tỉ lệ tương ứng đối với lao động nữ cho biết 2 điều khoản trên là 5,81% và 11,93%. Xét theo loại hình doanh nghiệp, kết quả như ở bảng 4.

2. Hợp đồng lao động

Trước hết về các điều khoản trong hợp đồng lao động (HĐLĐ). Trong nghiên cứu này, kết quả cho thấy, về ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ)

Bảng 4. Tỷ lệ cho biết lao động nữ được tuyển dụng phải cam kết hai điều khoản về kết hôn và sinh con theo loại hình doanh nghiệp (%)

Loại hình DNNQD	Không được kết hôn sau 1 năm làm việc tại doanh nghiệp	Không được sinh con sau 1 năm xây dựng gia đình
Doanh nghiệp tư nhân	13,28	1,11
Công ty TNHH	3,15	3,30
Công ty cổ phần	1,65	16,26
Công ty hợp danh	1,83	10,26
Hợp tác xã	8,57	17,71
Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài	3,64	26,55
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	1,06	2,02

đối với người lao động, ngoài những điều khoản giống nhau đối với cả lao động nam và lao động nữ, các chủ DNNQD còn đưa ra những điều khoản trong HĐLĐ chỉ dành riêng cho lao động nữ. Đó là các điều khoản: không lấy chồng sau một số năm nhất định, không sinh con sau một số năm nhất định, tự nguyện kết thúc hợp đồng khi lấy chồng và tự nguyện kết thúc hợp đồng khi sinh con.

Trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, việc mang thai, sinh con và nuôi con luôn được coi là "hạn chế của phụ nữ" với tư cách người đi tìm việc. Trong thực tế, các chủ sử dụng lao động phải cân nhắc, lựa chọn tìm ra các phưng án có lợi nhất cho mình. Rõ ràng là nếu không khai thác được các điểm lợi từ lao động nữ thì hầu hết các chủ sử dụng lao động chỉ muốn tuyển chọn lao động nam.

Mặt khác, về đặc điểm sức khỏe sinh lý, người ta thường cho rằng phụ nữ hạn chế về thể lực so với nam giới, nên không thích hợp với công việc nặng nhọc, độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe, như những công việc trên độ cao lớn, những nghề làm việc dưới nước, những công việc tiếp xúc với hóa chất, hay những công việc đòi hỏi cường độ lao động cao. Như vậy, do đặc điểm sức khỏe sinh lý mà phạm vi lựa chọn công việc của phụ nữ vô hình trung đã bị thu hẹp so với nam giới.

Ngoài ra, xét về những đặc điểm xã hội, so với nam giới, do nhiều nguyên nhân khác chi phối, lao động nữ thường có trình độ học vấn, trình

Bảng 5. Tỷ lệ lao động cho biết về các điều khoản chỉ có trong HĐLĐ đối với lao động nữ theo giới tính

Các điều khoản	Tỷ lệ lao động nam xác nhận (%)	Tỷ lệ lao động nữ xác nhận (%)
Không lấy chồng sau một số năm nhất định	17,90	21,29
Không sinh con sau một số năm nhất định	25,62	41,53
Tự nguyện kết thúc hợp đồng khi lấy chồng	39,81	18,52
Tự nguyện kết thúc hợp đồng khi sinh con	41,05	18,59

Bảng 6. Tỷ lệ lao động nữ bị sa thải theo 4 điều khoản (%)

Loại hình DNNQD	Các trường hợp bị sa thải			
	Kết hôn	Có thai	Nghỉ thai sản	Nuôi con dưới 12 tháng tuổi
Doanh nghiệp tư nhân	4,84	1,16	1,83	1,88
Công ty TNHH	0,42	1,16	1,79	1,18
Công ty cổ phần	1,67	4,68	1,39	1,21
Công ty hợp danh	6,93	3,19	4,21	4,21
Hợp tác xã	0,60	0,60	0	8,05
Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài	0,67	0,34	1,71	0
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	0,34	2,58	1,80	2,03

độ chuyên môn thấp hơn lao động nam. Đây là những trở ngại dẫn đến việc lao động nữ khó tìm kiếm việc làm trên thị trường lao động, bên cạnh yếu tố giới tính.

Tỷ lệ lao động nam và lao động nữ xác nhận có các điều khoản khác biệt trong HĐLĐ đối với lao động nữ như sau (bảng 5).

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động, hậu quả của sự khác biệt đối với lao động nữ khi phải cam kết những điều khoản chỉ đặc biệt dành riêng cho họ trong HĐLĐ là việc họ bị sa thải nếu vi phạm các điều khoản đã ký kết. Đây cũng là sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong việc chấm dứt HĐLĐ một cách bắt buộc, mặc dù đó là sự vi phạm quyền

hôn nhân, quyền sinh sản, quyền làm mẹ của lao động nữ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động nữ trong tất cả 7 loại hình DNNQD trong diện khảo sát đều chịu sự phân biệt đối xử trong chấm dứt HĐLĐ nếu họ vi phạm các điều khoản về kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản và nuôi con dưới 12 tháng (bảng 6). Mặc dù tỷ lệ không lớn nhưng thực tế này cho thấy các vi phạm đang diễn ra hàng ngày. Bên cạnh đó, nó cũng gián tiếp cho thấy một tỷ lệ lớn lao động nữ đã và đang buộc phải chấp hành các điều khoản này để có thể duy trì chỗ làm việc của mình.

3. Chế độ lương

Về việc nâng lương, kết quả khảo sát cho thấy trong số lao động được hỏi, có 16,44% cho rằng có sự khác biệt trong việc nâng lương giữa lao động nam và lao động nữ. Trong đó, số người cho rằng sự khác biệt trên xuất phát từ chuyên môn/trình độ nghề nghiệp chiếm tỉ lệ lớn nhất là 77,39%, tiếp theo là do trình độ học vấn chiếm 50,8%. Lí do vì đơn thuần vì giới tính, là lao động là nữ nên không được nâng bậc lương như lao động nam có 12,9% người trả lời lựa chọn.

Giữa các miền khác nhau, không có sự khác biệt lớn về ý kiến của cho rằng có sự khác biệt trong nâng lương cho lao động nữ và lao động nam của các DNNQD. Sự khác biệt rất nhỏ được lý giải chủ yếu ở cả 3 miền là do trình độ chuyên môn của lao động nam cao hơn lao động nữ.

Khi xem xét vấn đề theo giới tính của người trả lời, có thể nhận thấy,

Bảng 7. Tỷ lệ công nhân cho biết có sự khác biệt nam nữ trong nâng lương cho lao động theo loại hình doanh nghiệp (%)

Loại hình doanh nghiệp	Có sự khác biệt nam nữ trong nâng lương
Doanh nghiệp tư nhân	22,36
Công ty TNHH	9,30
Công ty cổ phần	18,65
Công ty hợp danh	23,85
Hợp tác xã	28,13
Doanh nghiệp liên doanh nước ngoài	25,14
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	13,29

Bảng 8. Các yếu tố dẫn đến sự phân biệt nam nữ trong năng lương theo loại hình doanh nghiệp (%)

Loại hình DNNQD	Các yếu tố dẫn đến sự khác biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động (%)			
	Giới tính	Trình độ học vấn	Trình độ chuyên môn	Không trả lời
Doanh nghiệp tư nhân	51,97	43,82	61,24	6,18
Công ty TNHH	66,79	26,98	37,36	5,47
Công ty cổ phần	51,60	50,36	59,63	9,06
Công ty hợp danh	37,84	35,14	27,03	5,41
Hợp tác xã	8,62	62,07	84,48	3,45
Doanh nghiệp liên doanh nước ngoài	13,29	37,34	70,89	6,96
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	70,28	25,08	31,89	2,48

lao động nam cho rằng có khác biệt trong năng lương giữa lao động nam và lao động nữ chiếm tỉ lệ cao hơn một chút so với lao động nữ (18,26% so với 15,96%). Lý giải nguyên nhân của sự khác biệt đó, cả lao động nam và lao động nữ đều có những tỉ lệ ý kiến tương đương nhau. Theo các loại hình doanh nghiệp, số liệu trên cho thấy, tỉ lệ trên 20% công nhân cho rằng có sự khác biệt nam, nữ trong năng lương cho lao động thuộc về các doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh, hợp tác xã, doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài. Công ty TNHH là loại hình doanh nghiệp có tỉ lệ này thấp nhất là 9,3% (bảng 7).

Lý giải về sự khác biệt nêu trên ở từng loại hình doanh nghiệp, hầu hết cho rằng đó là do sự khác biệt về trình độ chuyên môn, chiếm 2/3 trở lên số ý kiến. Tỷ lệ cho rằng lý do đơn thuần là giới tính chiếm 13,42% ở doanh nghiệp tư nhân và 12,89% ở công ty trách nhiệm hữu hạn (bảng 8).

Về việc trả lương cho người lao động khi cùng làm một công việc cũng có sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ. Cụ thể, lao động nam được trả lương cao hơn lao động nữ có tỉ lệ là 2,96% so với 0,71% lao động nữ được trả lương cao hơn lao động nam. Sự khác biệt này xét về giới tính cũng có tỉ lệ gần tương đương: đối với lao động nam trả lời là: 3,34% và 0,74%, đối với lao động nữ trả lời là 2,86% và 0,7%. Sự khác biệt đó theo loại hình DNNQD thể hiện ở bảng 9.

Bảng 9. Sự khác biệt trong việc trả lương cho lao động nam và lao động nữ

Loại hình doanh nghiệp	Lao động nam được trả lương cao hơn (tỉ lệ %)	Lao động nữ được trả lương cao hơn (tỉ lệ %)
Doanh nghiệp tư nhân	8,73	0,46
Công ty TNHH	1,57	1,25
Công ty cổ phần	2,65	0,56
Công ty hợp danh	0,00	0,89
Hợp tác xã	0,47	0,93
Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài	1,37	0,34
Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài	3,36	0,27

Về mức lương trung bình, tại các doanh nghiệp, mức lương của các lao động được trả theo hình thức khoán việc. Liệu có sự phân biệt hay không giữa lao động nam và lao động nữ trong việc hưởng lương tại các doanh nghiệp? Nếu có sự khác biệt thì do đâu?

Trong số lao động được hỏi, có 71,54% người cho rằng lao động nam và lao động nữ có mức lương trung bình bằng nhau; có 2,98% cho rằng lao động nữ có mức lương trung bình cao hơn lao động nam và 11,2% cho rằng lao động nữ có mức lương trung bình thấp hơn lao động nam.

Nguyên nhân dẫn đến lương trung bình của lao động nữ thấp hơn lao động nam có nhiều, do trình độ học vấn, trình độ nghề nghiệp của lao động nữ thấp hơn lao động nam (18,93%), công việc mà lao động nữ thực hiện tại các doanh nghiệp có lợi nhuận thấp hơn những công việc mà lao động nam thực hiện (18,93%) và lao động nữ không có nhiều cơ hội bằng lao động nam trong việc tìm kiếm những việc làm tốt, phù hợp với chuyên môn (62,02%). Số liệu khảo sát cho thấy tỉ lệ người lao động cho rằng: mức lương trung bình của lao động nữ thấp hơn lao động nam vì lý do cơ hội tìm kiếm việc làm tốt phù hợp chuyên môn của lao động nữ thấp hơn lao động nam là 54,07%; sự không tương xứng về mức lương giữa lao động nữ và lao động nam là do công việc của lao động nữ có lợi nhuận thấp hơn công việc của lao động nam là 23,4% và 16,5% cho rằng vì nguyên nhân trình độ học vấn và chuyên môn của lao động nữ thấp hơn

lao động nam.

Để xem xét sâu hơn về khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ của các doanh nghiệp trong việc trả lương, nghiên cứu này đã chú ý đến tình huống: nếu lao động nam và lao động nữ cùng làm một công việc như nhau thì việc hưởng lương có như nhau không? Số liệu khảo sát cho thấy, ngoài những người không trả lời và không biết, có 85,47% cho rằng lao động nam và lao động nữ được trả lương như nhau; có 2,98% cho rằng lao động nam được trả lương cao hơn lao động nữ và có khoảng 0,7% cho rằng lao động nữ được trả lương cao hơn lao động nam.

Nhìn chung các chính sách về tiền lương của các doanh nghiệp dường như không có sự phân biệt đối xử lớn giữa lao động nam và lao động nữ. Các mức lương được trả căn cứ vào chất lượng và hiệu quả công việc và về cơ bản đều được người lao động ở cả hai giới đánh giá là có phù hợp với sức lao động của họ. Tuy nhiên, phần lớn người được hỏi đều cho rằng, mức tiền lương trung bình của lao động nữ luôn thấp hơn nam giới, cho dù thời gian làm việc của nữ công nhân cao hơn. Sự khác biệt về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ một phần là do sự khác biệt về kinh nghiệm và giáo dục, tuy nhiên, cũng như ở các nơi khác, lao động nữ thường tập trung quá đông vào các hoạt động có giá trị gia tăng thấp. So với lao động nam, mức lương của phụ nữ ít có độ co giãn hơn khi tính đến những sự khác biệt về trình độ học vấn.

Như vậy, mặc dù không có sự khác biệt lớn trong tiền lương, song do cơ hội có việc làm khác nhau đã tạo ra các mức thu nhập khác nhau giữa nam và nữ. Bên cạnh đó, việc thực hiện việc tăng lương cho người lao động nói chung ở một số doanh nghiệp chưa tốt, cũng tạo ra sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong lĩnh vực này.

Tóm lại, từ những khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong các loại hình DNNQD ở những khía cạnh như tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động, chế độ lương cho thấy việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ trong khu vực này còn tồn tại nhiều vấn đề phải giải quyết bởi sự vi phạm pháp luật cả trong lĩnh vực lao động cũng như xét về bình đẳng giới theo luật định. Rõ ràng, để khắc phục vấn đề này cần có sự tham gia của nhiều tầng lớp xã hội, trong đó có các nhà hoạch định chính sách, tổ chức công đoàn, giới chủ và bản thân người lao động, cả nam và nữ. ■