

NỘI LUẬT HOÁ CEDAW VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ KHI DỰ THẢO LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI

ThS. NGUYỄN THỊ KIM PHỤNG *

Có thể nói Công ước quốc tế về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) của Liên hợp quốc là văn kiện quan trọng và toàn diện. Hầu hết các quyền về kinh tế, chính trị, văn hóa, lao động việc làm... của phụ nữ đều được Công ước đề cập. Về lĩnh vực bảo hiểm xã hội (BHXH), Công ước nêu rõ: “Các nước tham gia Công ước phải áp dụng những biện pháp thích hợp nhằm đảm bảo... quyền bảo hiểm xã hội cho phụ nữ, đặc biệt trong các trường hợp về hưu, thất nghiệp, ốm đau, tàn tật, tuổi già; áp dụng chế độ nghỉ đẻ vẫn hưởng lương hoặc hưởng các phúc lợi xã hội tương đương...” (Điều 11) và “đảm bảo cho phụ nữ nông thôn cũng được hưởng trực tiếp các chương trình bảo hiểm xã hội...” (Điều 14).

Hiện nay, ở nước ta, lao động nữ tham gia quan hệ lao động được đồng thời tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, dưỡng sức và phục hồi sức khỏe, tử tuất... như nam giới. Các chế độ thai sản, hưu trí là chế độ dành riêng hoặc có những quy định đặc biệt để phù hợp với lao động nữ trong hoàn cảnh Việt Nam. Các quy định về BHXH hiện đang được pháp điển hóa trong Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội (Dự thảo), dự kiến sẽ thông qua vào kì họp Quốc hội đầu năm 2006. Đây là sự kiện quan trọng trong quá trình hoàn

thiện hệ thống pháp luật ở nước ta. Để có cơ sở góp ý kiến xây dựng Dự thảo, chúng tôi tập trung đánh giá các quy định riêng về BHXH đối với lao động nữ theo pháp luật hiện hành (căn cứ chủ yếu vào các quy định của Bộ luật lao động và văn bản hướng dẫn thi hành), trên cơ sở các nguyên tắc chung trong CEDAW để đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện Dự thảo trong điều kiện toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế.

1. Chế độ bảo hiểm thai sản

Về đối tượng và điều kiện được hưởng bảo hiểm thai sản. Lao động nữ đang trong thời gian mang thai, sinh con; lao động nam và nữ nuôi con nuôi sơ sinh là những đối tượng được bảo hiểm thai sản khi đáp ứng đầy đủ các điều kiện luật định như: (1) Có tham gia bảo hiểm xã hội; (2) Phải nghỉ việc đi khám thai, do bị sảy thai, sinh con, nuôi con nuôi; (3) Có giấy tờ hợp lệ do cơ quan có thẩm quyền cấp, như: Giấy khám thai, giấy xác nhận khám và điều trị khi sảy thai, giấy chứng sinh hoặc giấy khai sinh của con, giấy tờ chứng nhận quan hệ nuôi con nuôi...

Việc xác định những đối tượng hưởng bảo hiểm thai sản như hiện nay là tương đối hợp lí. Tuy nhiên, trong thực tế nó chưa bao

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

hàm hết, ví dụ: Những lao động phải nghỉ việc chăm sóc thai bệnh lí, lao động nam có đóng BHXH nhưng vợ không tham gia BHXH, người nuôi dưỡng trẻ sơ sinh khi người mẹ tham gia bảo hiểm bị chết sau khi sinh con đều không được hưởng bảo hiểm theo pháp luật hiện hành. Ngoài ra, lao động nữ thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình hưởng chế độ ốm đau là không đúng tính chất, cần chuyển sang chế độ thai sản cho hợp lí hơn và đảm bảo quyền lợi của họ ở mức cao hơn. Thiếu những đối tượng đó làm cho chế độ BHXH thai sản chưa thực sự công bằng hoặc chưa đáp ứng hết yêu cầu thực tiễn của người tham gia bảo hiểm. Vì vậy, khi xây dựng Dự thảo luật cần bổ sung thêm những đối tượng trên để hoàn thiện chế độ thai sản, cũng là đảm bảo đầy đủ quyền cho phụ nữ và trẻ em.

- Về thời gian nghỉ hưởng bảo hiểm cho lao động nữ khám thai. Hiện nay, pháp luật quy định được nghỉ 3 lần trong thai kì, mỗi lần một hoặc hai ngày tùy đối tượng. Như vậy là chưa hợp lí vì số lần nghỉ ít hơn so với yêu cầu khám thai của ngành y tế. Trong điều kiện khoa học phát triển và thực tế rủi ro thai nghén, ngành y tế thường yêu cầu các sản phụ phải khám thai thường xuyên hơn. Tổ chức Y tế thế giới cũng khuyến cáo tối thiểu khám thai 5 lần trong thai kì. Vì vậy, cần tăng số lần khám thai hưởng BHXH ít nhất bằng mức tối thiểu đó.

- Về thời gian nghỉ hưởng bảo hiểm khi lao động nữ bị sảy thai. Pháp luật hiện quy định bằng thời gian nghỉ khi nạo thai (20 ngày nếu thai dưới 3 tháng và 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên). Về phương diện

khoa học y tế thì quy định như vậy là không hợp lí. Sảy thai có mức độ ảnh hưởng tới sức khoẻ, tâm sinh lí của người mang thai lớn hơn so với trường hợp nạo thai. Điều đó cho thấy cần phải tăng mức nghỉ của các trường hợp sảy thai nhiều hơn mức nghỉ hiện hành, dù để người lao động ổn định sức khoẻ, tâm lí và đảm bảo công bằng giữa các trường hợp.

- Về thời gian nghỉ hưởng bảo hiểm khi lao động nữ sinh con được quy định gồm ba mức: 4, 5 và 6 tháng tùy từng điều kiện lao động của lao động nữ đồng thời Nhà nước cũng quy định thời gian nghỉ trong các trường hợp sinh đôi trở lên, mỗi con sinh thêm được nghỉ thêm 30 ngày, sau khi sinh mà con chết thì được nghỉ thêm 15 ngày nhưng tối thiểu phải được nghỉ 75 ngày tính từ ngày sinh... và quy định vấn đề đi làm sớm, nghỉ thêm, nếu cần thiết. Như vậy, thời gian nghỉ hưởng bảo hiểm của lao động nữ khi sinh con nhưng con sơ sinh chết được quy định ngắn hơn so với tập quán chăm sóc thai sản ở Việt Nam, cần phải tăng thêm đến khoảng 90 hoặc 100 ngày. Việc quy định nhóm đối tượng được nghỉ hưởng bảo hiểm khi sinh con ở mức 5 và 6 tháng mới chỉ tính đến những lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, lực lượng vũ trang... là khá hẹp so với yêu cầu thực tiễn. Khi dự thảo Luật nên bổ sung thêm các đối tượng như người đang hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người tàn tật, thương binh, bệnh binh, người sinh con thiếu cân, thiếu tháng... Đó cũng là những trường hợp khó khăn hơn, cần nghỉ dài hơn do yêu cầu sức khỏe người mẹ hoặc yêu cầu chăm

sóc trẻ sơ sinh.

Người nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi cũng được nghỉ để chăm sóc trẻ sơ sinh cho đến khi tròn 4 tháng tuổi là phù hợp. Tuy nhiên, chưa có quy định cho người nhận nhiều trẻ sơ sinh về làm con nuôi thì được nghỉ thêm như trường hợp sinh nhiều con, cũng là nội dung cần được bổ sung trong Dự thảo.

- Mức bảo hiểm trong các thời gian nghỉ nói trên bằng 100% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của người lao động trước khi nghỉ. Ngoài ra, lao động nữ sinh con còn được trợ cấp thêm bằng một tháng lương, với tính chất là khoản hỗ trợ tiền mua sắm vật dụng cần thiết cho trẻ sơ sinh và bồi dưỡng sức khoẻ cho người mẹ sau khi sinh. Song, khoản tiền hỗ trợ thêm này chưa được quy định hợp lí, bởi vì, cùng chung mục đích là mua sắm những vật dụng cần thiết cho trẻ sơ sinh và bồi dưỡng sức khoẻ người mẹ thì không nên căn cứ vào mức lương đóng bảo hiểm vốn rất khác nhau của từng người lao động (hiện mức đóng này trong khoảng từ mức lương tối thiểu, 350 ngàn đồng, đến hàng trăm triệu đồng), trong khi đó, trẻ sơ sinh được người tham gia bảo hiểm nhận nuôi dưỡng nhưng không quy định được hỗ trợ tiền mua sắm vật dụng là không công bằng. Vì vậy, trong Dự thảo nên quy định khoản tiền này theo một mức cố định (ví dụ 2 hoặc 3 tháng lương tối thiểu) và trợ cấp cả cho trường hợp nhận trẻ sơ sinh về làm con nuôi để đảm bảo quyền bình đẳng cho trẻ em.

2. Chế độ bảo hiểm hưu trí

2.1. Về điều kiện hưởng hưu trí

Điều kiện hưởng hưu trí hàng tháng hiện

nay được quy định khác nhau giữa lao động nam và lao động nữ. Theo Điều lệ BHXH, nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi có thời gian đóng BHXH từ đủ 20 năm trở lên thì đủ điều kiện hưởng bảo hiểm hưu trí hàng tháng. Như vậy, lao động nữ được về hưu trước nam 5 tuổi. Đây là vấn đề đang được tranh luận khi xây dựng Dự thảo vì hiện có nhiều ý kiến trái ngược.

Loại quan điểm đồng tình cho rằng quy định như vậy là phù hợp với yếu tố thể lực, quá trình lão hoá, tâm sinh lí... cũng như truyền thống ưu đãi phụ nữ đã tồn tại từ lâu trong cộng đồng. Hơn nữa, trong thực tế, nam giới thường có xu hướng kết hôn với phụ nữ trẻ hơn mình nên khi nữ về hưu sớm hơn so với nam giới thì cũng có nghĩa là về hưu đồng thời với những lao động nam cùng thế hệ (hai vợ chồng có thể cùng nghỉ hưu). Nếu trong gia đình, một trong hai người về hưu trước sẽ có tâm lí mình già hơn, không tương xứng với bạn đời nên không được tự tin trong quan hệ gia đình và xã hội. Bên cạnh đó, việc quy định tuổi nghỉ hưu của nữ giới thấp hơn nam giới còn là sự đền bù khó nhọc của phụ nữ bởi họ thường chịu gánh nặng gia đình nhiều hơn nam giới. Trước đây, một cuộc điều tra của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam về vấn đề này cho thấy đa số các lao động nữ trong khu vực sản xuất trực tiếp đều cho rằng tuổi về hưu như hiện hành là hợp lí. Xét ở góc độ xã hội, lao động nữ về hưu sớm cũng góp phần để những lao động trẻ có cơ hội việc làm nhiều hơn, hạn chế thất nghiệp và trẻ hóa đội ngũ lao động theo hướng đáp ứng yêu cầu và những tiến bộ nhanh chóng của khoa học, công nghệ. Vì

vậy, rất nhiều nước cũng đã thừa nhận sự ưu đãi này đối với lao động nữ như ở Anh, Đức, Nhật, Trung quốc...

Bảng 1: Tuổi nghỉ hưu

Nước	Tuổi nghỉ hưu
Mĩ và Canada	65 cho cả hai giới
Pháp, Uruguay	60 cho cả hai giới
Anh	Nam 65, nữ 60
Đức	Nam 65, nữ 60
Hungary	Nam 60, nữ 57
Ấn Độ, Hàn Quốc	60 cho cả hai giới
Philippine	60 cho cả hai giới
Trung quốc, Nhật	Nam 60, nữ 60,55
Indonesia, Malaysia, Singapore	55 tuổi cho cả hai giới

(Nguồn: Báo cáo phát triển của Ngân hàng thế giới)

Ngược lại, không ít người cho rằng, pháp luật của chúng ta đang có sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ trong việc xác định độ tuổi nghỉ hưu. Quy định lao động nữ phải về hưu sớm là phân biệt đối xử với phụ nữ vì lao động không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền hiến định của mọi công dân, không có cơ sở để hạn chế quyền này của phụ nữ. Đáng lưu ý là Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam cũng có quan điểm này khi Chính phủ lấy ý kiến góp ý của các bộ, ngành vào Dự thảo 7 (tháng 5/2005). Thực tế, nhiều phụ nữ vẫn tiếp tục đi làm sau khi nghỉ hưu, không thực sự nghỉ ngơi theo mục đích của chính sách ưu đãi của Nhà nước. Khi họ muốn được tiếp tục làm việc và có khả năng làm việc sau tuổi nghỉ hưu thì quy định hiện hành vừa ảnh hưởng đến quyền

của họ, vừa gây lãng phí lao động (nhất là những lao động đã tích lũy nhiều kinh nghiệm trong công tác nghiên cứu). Quy định này cũng dẫn đến quỹ BHXH phải chi trả vô lí cho những người có khả năng và nhu cầu làm việc, có thể sau khi nghỉ hưu vẫn làm việc có thu nhập. Quy định đó còn trở thành rào cản, khiến họ mất đi nhiều cơ hội trong học tập, đề bạt, bổ nhiệm... Thực tế, cuộc điều tra của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (nói trên) cho thấy đa số lao động nữ trong khu vực hành chính sự nghiệp muốn tăng tuổi nghỉ hưu bằng nam giới. Đặt trong điều kiện quyền lợi của người lao động khi nghỉ hưu thấp hơn đáng kể so với khi họ còn đang làm việc thì quyền lao động và nhu cầu tiếp tục làm việc của họ lại phải tính đến. Hơn nữa, tuổi thọ trung bình của nữ thường cao hơn nam giới khoảng 4 đến 5 tuổi nên quy định lao động nữ nghỉ hưu sớm sẽ dẫn đến thời gian hưởng BHXH dài, trong khi thời gian đóng BHXH ngắn hơn vừa tạo ra sự không công bằng trong cộng đồng, vừa dẫn đến sự thâm hụt quỹ bảo hiểm. Vì vậy, cần quy định độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ phải ngang bằng với nam giới.

Thực tế tồn tại các quan điểm trên cũng có nghĩa là luật hiện hành chưa được số đông trong xã hội đồng tình. Chúng tôi cũng cho rằng cần tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ bằng nam giới khi xây dựng Dự thảo. Hầu hết các nước trước đây hoặc đang có phân biệt tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ thì đều có xu hướng tăng dần để đảm bảo bình đẳng, tránh phân biệt đối xử với phụ nữ trên bất cứ tiêu chí nào (Bảng 2).

Bảng 2: Lộ trình thống nhất tuổi nghỉ hưu ở một số nước

Nước	Tuổi nghỉ hưu nam	Tuổi nghỉ hưu nữ	Lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu
Êcuado	65	62,5	Tăng dần tới 65 tuổi vào năm 2013
Bỉ	65	63	Tăng dần tới 65 tuổi vào năm 2009
Hungary	60	57	Tăng dần tới 62 tuổi vào năm 2009
Hàn Quốc	60	60	Tăng dần tới 65 tuổi vào năm 2013
Thụy Điển	63	62	Tăng dần tới 65 tuổi giữa 2011 và 2033

(Nguồn: Báo cáo phát triển của Ngân hàng thế giới, 2003)

2.2. Cách tính mức bảo hiểm hưu trí hàng tháng

Vì tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ khác nhau nên công thức tính lương hưu cho họ cũng được quy định khác nhau. Hiện nay, lương hưu được tính trên cơ sở số năm đóng BHXH: 15 năm đóng BHXH được hưởng 45% mức lương trung bình làm căn cứ đóng BHXH. Sau đó, cứ thêm một năm đóng BH thì được cộng thêm 2% lương đối với nam, 3% lương đối với nữ. Mức lương hưu cao nhất bằng 75% mức lương trung bình làm căn cứ đóng BHXH...

Công thức này cần phải thay đổi khi xây dựng Dự thảo vì theo thống kê của BHXH Việt Nam, nếu đóng BHXH trong 30 năm thì chỉ đủ chi trả chế độ hưu trí khoảng 8 năm, trong khi số năm bình quân phải chi trả khoảng 16 năm/người. Con số này cũng chưa hẳn chính xác bởi Tổng cục thống kê công bố tuổi thọ trung bình của người đã đến tuổi nghỉ hưu là khoảng 22 năm. Một trong những thay đổi công thức là phải thống nhất độ tuổi và cách tính mức bảo hiểm cho lao động nam và lao động nữ, đảm bảo công bằng giữa đóng góp và hưởng thụ, tránh

thâm hụt quỹ.

2.3. Kiến nghị

Chúng tôi cho rằng với điều kiện của hiện tại, Dự thảo có thể chọn một trong ba cách đề quy định về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, mỗi cách đều có những thuận lợi và khó khăn nhất định:

(1) Quy định lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ một cách phù hợp để bình đẳng với nam giới (ví dụ, mỗi năm tăng thêm 6 tháng, sau 10 năm, tuổi nghỉ hưu của hai giới bằng nhau - xem Bảng 3). Cách này có thể nâng được tuổi nghỉ hưu của tất cả các lao động nữ, đơn giản trong áp dụng và được sử dụng tương đối phổ biến ở những nước đã và đang tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Tuy nhiên, nếu áp dụng, có thể sẽ gặp phải sự phản ứng của một số lao động nữ làm việc trực tiếp, sức khỏe không đảm bảo, lương thấp... và sự phản ứng của một số người sử dụng lao động trong các ngành nghề công nghệ thay đổi nhanh, cần phải trẻ hóa lực lượng lao động.

(2) Có thể xác định việc nghỉ hưu sớm là quyền, không phải là nghĩa vụ của lao động nữ. Như hiện nay, tuổi 55 là tuổi có

thể nghỉ hưu của nữ và tuổi 60 là tuổi nghỉ hưu của cả hai giới. Giữa hai mốc này, lao động nữ có thể lựa chọn bất cứ lúc nào: Về nghỉ hưu hay tiếp tục làm việc. Như vậy, có thể giải quyết được tương quan giữa quyền lao động và quyền nghỉ hưu của lao động nữ, góp phần cân đối quỹ BHXH. Khi đã xác định là quyền của lao động nữ, do họ tự quyết định thì cũng không cần thiết phải ưu tiên trong việc tính lương hưu cho họ như hiện nay. Cách này đáp ứng được nhu cầu đa dạng của lao động nữ trong các ngành nghề khác nhau nhưng có thể phức tạp trong tổ chức thực hiện và chỉ nâng được tuổi nghỉ hưu của một số lao động nữ.

(3) Quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trong một số ngành nghề như khối hành chính sự nghiệp, một số loại công việc của lao động trí óc hoặc với một số đối tượng như người có học vị... bằng tuổi nghỉ hưu của nam giới. Ngoài phạm vi này, tuổi nghỉ hưu của lao động nữ vẫn ít hơn nam giới. Lựa chọn cách này sẽ ít gặp phản ứng hơn vì không thay đổi nhiều so với quy định hiện hành, đáp ứng được nguyện vọng của số đông lao động nữ trong xã hội. Trung Quốc cũng đã lựa chọn phương pháp này để tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Tuy nhiên, sẽ khó khăn trong việc xác định phạm vi hợp lý và cũng chỉ nâng được tuổi nghỉ hưu của một số lao động nữ. Điều phức tạp nhất là nếu áp dụng cách quy định này thì việc tính mức lương hưu theo một công thức chung hay theo hai công thức khác nhau giữa lao động nam và lao động nữ đều tạo ra cảm

giác không công bằng. Song, hình như đây là hướng quy định của Dự thảo lần thứ 9 (điểm c khoản 1 Điều 22).

Về công thức tính lương hưu, nếu lựa chọn tuổi nghỉ hưu của lao động nữ theo cách (3) mà áp dụng một công thức chung thì có thể gặp phản ứng vì những người nghỉ hưu sớm theo quy định của pháp luật sẽ có cảm giác bị thiệt thòi. Nếu duy trì hai công thức tính lương hưu cho hai giới thì sẽ không công bằng theo nguyên tắc đóng - hưởng. Vì vậy, chúng tôi cho rằng đó là cách lựa chọn cuối cùng, nếu cách (1) và (2) không được cơ quan có thẩm quyền chấp nhận.

Nếu lựa chọn cách quy định (1) và (2) về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thì có thể áp dụng một công thức chung cho cả hai giới một cách bình đẳng. Vì vậy, nếu lựa chọn hướng này thì chúng tôi kiến nghị quy định công thức tính lương hưu như sau: 20 năm đóng BHXH thì hưởng 51% mức lương đóng bình quân, sau đó, cứ tăng thêm một năm đóng BH thì tăng lên 2% mức lương bình quân. Công thức này đảm bảo cho một người học xong đại học (22 tuổi), tham gia BHXH (23 tuổi), nếu làm việc trong những ngành nghề được giảm 5 năm tuổi đời (55 tuổi) thì cũng có tỉ lệ hưởng tối đa khi về hưu: 32 năm đóng hưởng 75% mức lương bình quân.

Riêng trường hợp lựa chọn tuổi nghỉ hưu của lao động nữ theo cách (1), có thể có công thức chuyển tiếp, áp dụng trong 10 năm thực hiện lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ như sau:

Bảng 3: Dự kiến lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu và cách tính mức bảo hiểm hưu trí

Năm	Tuổi nghỉ hưu của nữ	Tỉ lệ cộng thêm/1 năm đóng
2007	55	3%
2008	55,5	2,9%
2009	56	2,8%
2010	56,5	2,7%
2011	57	2,6%
2012	57,5	2,5%
2013	58	2,4%
2014	58,5	2,3%
2015	59	2,2%
2016	59,5	2,1%
2017	60	2%

Như vậy, giả định năm 2007, Luật bảo hiểm xã hội có hiệu lực thì đến năm 2017 có thể áp dụng quy định tuổi nghỉ hưu chung là 60 tuổi và mỗi năm đóng tăng thêm 2% lương bình quân như nam giới.

3. Đánh giá chung

Như vậy, ngoài một số chế độ BHXH khác được hưởng như nam giới, chế độ thai sản và hưu trí đã có những quy định riêng phù hợp với yêu cầu BHXH cho lao động nữ. Đối chiếu với các quy định trong CEDAW, có thể thấy chế độ thai sản đối với lao động nữ theo pháp luật Việt Nam hiện hành không chỉ thực hiện đúng nguyên tắc đã được xác định: “Áp dụng chế độ nghỉ đẻ vẫn hưởng lương hoặc hưởng các phúc lợi xã hội tương đương...” mà còn có nhiều quy định ưu việt hơn. Chế độ hưu trí cũng đã cụ thể: “Quyền bảo hiểm xã hội cho phụ nữ, đặc biệt trong các trường hợp về hưu...” (Điều 11) được quy định trong

Công ước. Song, việc hoàn thiện hai chế độ này theo các kiến nghị trên sẽ đảm bảo công bằng và hợp lý hơn trong từng quy định về đối tượng, điều kiện, thời gian và mức hưởng.

Tuy nhiên, còn một số chế độ BHXH khác (thất nghiệp, tàn tật, tuổi già) đã được quy định trong CEDAW nhưng chưa được đưa vào luật pháp Việt Nam. Đối với các chế độ này, trước mắt, Việt Nam có thể đưa vào Dự thảo hình thức BHXH tự nguyện (bắt đầu từ bảo hiểm tuổi già - hưu trí tự nguyện, sau có thể mở rộng thêm các chế độ khác theo nhu cầu của người dân) để lao động nữ nói riêng người lao động trong khu vực phi kết cấu nói chung có thể có bảo hiểm tuổi già, không phụ thuộc vào việc tham gia quan hệ lao động. Đó cũng là cách để “đảm bảo cho phụ nữ nông thôn cũng được hưởng trực tiếp các chương trình bảo hiểm xã hội...” theo quan điểm thể hiện tại Điều 14 của CEDAW.

Chế độ bảo hiểm thất nghiệp cũng có thể đưa vào Dự thảo những quy định có tính nguyên tắc (cụ thể thêm Điều 140 Bộ luật lao động) để Chính phủ hướng dẫn, xác định lộ trình thực hiện phù hợp với điều kiện phát triển và quản lý thị trường lao động ở Việt Nam. Chế độ này, trong thời gian tới (nếu có) cũng chỉ có thể thực hiện được đối với các lao động nữ (và người lao động nói chung) tham gia quan hệ lao động ở mức tương đối ổn định. Chế độ BHXH tàn tật cũng chưa có điều kiện thực hiện ở Việt Nam. Đó là một trong những lí do tại sao nước ta chưa thể tham gia CEDAW, mặc dù đã có không ít quy định ưu việt trong chế độ BHXH đối với lao động nữ nói riêng và các quy định về quyền bình đẳng cho phụ nữ nói chung./.