

CƠ CHẾ HỢP TÁC PHÁP LÝ GIỮA CÁC NƯỚC EU VỀ AN SINH XÃ HỘI CHO LAO ĐỘNG DI TRÚ - KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Nguyễn Lê Thu*

* TS. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Thông tin bài viết:

Từ khóa: An sinh xã hội; lao động di trú; Liên minh châu Âu; ASEAN.

Lịch sử bài viết:

Nhận bài : 08/04/2020
 Biên tập : 17/04/2020
 Duyệt bài : 19/04/2020

Article Information:

Key words: Social security; migrant workers; the European Union; ASEAN

Article History:

Received : 08 Apr. 2020
 Edited : 17 Apr. 2020
 Approved : 19 Apr. 2020

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển, Liên minh châu Âu (EU) đã xây dựng và áp dụng một hệ thống pháp luật nội khối chặt chẽ, phổ quát và xuyên suốt nhiều vấn đề từ thể chế đến kinh tế xã hội¹. Một trong các nội dung đó là nguyên tắc tự do di chuyển lao động giữa các nước thành viên Liên minh châu Âu theo Điều 48 (nay là Điều 39) Hiệp ước Rome. Theo đó, người lao động được tự do di chuyển nội khối mà không phải đối mặt với bất kỳ rào cản nào từ việc phạt biệt đối xử vì lý do quốc tịch. Từ nguyên tắc

Tóm tắt:

Việt Nam đảm nhiệm vai trò chủ tịch ASEAN 2020 trong bối cảnh nhiều cam kết của khối đang được nghiên cứu và thực thi tại các quốc gia thành viên, trong đó có Bản Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của lao động di trú. Do vấn đề bảo vệ quyền của lao động di trú cần có sự hợp tác giữa các quốc gia liên quan nên nhiều quốc gia đã phải tìm nhiều phương thức hợp tác pháp lý. Trong số đó, với hơn 50 năm phát triển, cơ chế hợp tác pháp lý giữa các nước trong khối Liên minh châu Âu (EU) đã đạt được nhiều thành tựu. Do vậy, bài viết phân tích các đặc điểm cơ bản của cơ chế pháp lý nhằm tìm ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc thực thi các cam kết khu vực về nội dung này.

Abstract:

Vietnam is assuming role as the Chair of ASEAN 2020 in the context that several commitments of the Association are being reviewed and carried out in its member countries, including the ASEAN Consensus Agreement on the protection and promotion of rights of migrant workers. Protection of the rights of the migrant workers needs cooperation of the concerning countries, and several countries have had to find methods of legal cooperation. Among them, with more than 50 years of development, the legal cooperation mechanism among countries in the European Union (EU) has reached significant achievements. This article provides analysis of the basic characteristics of the legal mechanism in order to find out experiences for Vietnam in carrying out the regional commitments.

chung mang tính định hướng đó, nhiều quy định của pháp luật cấp độ khu vực được ban hành cùng với nhiều án lệ được giải quyết bởi Tòa án Công lý châu Âu (European Court of Justice - ECJ) nhằm bảo vệ hiệu quả các quyền lợi chính đáng của người lao động di chuyển nội khối; trong đó, đáng kể nhất là các quyền liên quan đến an sinh xã hội. Vấn đề các quốc gia chú trọng đến vấn đề phúc lợi xã hội, các nước thành viên EU muốn hưởng đến cơ chế bảo vệ người lao động di chuyển nội khối không chỉ từ góc độ quyền lao động

1 Simon Robert, A short history of Social Security Coordination (Lược sử về cơ chế tương tác trong vấn đề an sinh xã hội), in European Commission, Yves Jorens (editor) European Coordination on Social Security: Past - Present - Future (Cơ chế tương tác của Châu Âu trong vấn đề an sinh xã hội: Quá khứ - Hiện tại - Tương lai),

tại mỗi thời điểm mà còn từ góc độ quyền phúc lợi xã hội kéo dài của người lao động kể từ khi bắt đầu làm việc. Cách tiếp cận toàn diện đó đặt ra yêu cầu về một cơ chế hợp tác pháp luật giữa các quốc gia để cùng đảm bảo toàn vẹn quyền lợi của người lao động trong bối cảnh tự do di chuyển trong một Liên minh châu Âu thống nhất không biên giới. Do vậy, cơ chế hợp tác pháp lý về an sinh xã hội là yêu cầu tất yếu và đã được cơ quan lập pháp của Liên minh châu Âu đẩy công nghiên cứu và xây dựng.

1. Cơ chế hài hoà hoá pháp luật (harmonization)

Liên kết pháp luật được hiểu là quá trình làm cho các hệ thống pháp luật xích lại gần nhau, tăng cường sự tác động qua lại và ảnh hưởng tương hỗ lẫn nhau. Hai cách thức liên kết pháp luật chủ yếu bao gồm nhất thể hoá pháp luật và hài hoà hoá pháp luật. Trong vấn đề về an sinh xã hội, do không có các Điều ước quốc tế phổ quát nên quá trình nhất thể hoá pháp luật khó diễn ra². Cũng chính vì lý do đó, khi bắt đầu xây dựng cơ chế hợp tác pháp lý để bảo vệ quyền an sinh xã hội của lao động di trú, các nước thành viên EU đã quan tâm đến các bước thực hiện quá trình hài hoà hoá pháp luật.

Nền tảng pháp lý cho tiến trình này là các Hiệp ước được ký kết giữa các quốc gia thành viên, chứa đựng một số điều khoản mở đường cho việc hài hoà hoá pháp luật về an sinh xã hội, bao gồm Hiệp ước Paris, Hiệp ước Rome... Tuy vậy, các văn kiện này cũng không áp đặt một cách cứng nhắc nguyên tắc hài hoà hoá pháp luật mà vẫn để cho các quốc gia thành viên có quyền tự quyết. Các biện pháp hài hoà hoá pháp luật chỉ được áp dụng trong một số trường hợp cụ thể nhằm hỗ trợ các quốc gia xây dựng pháp luật về

các chế độ an sinh xã hội (spontaneous harmonisation) hoặc thông qua việc giải thích pháp luật của ECJ nhằm thống nhất cách hiểu/áp dụng một số khái niệm cơ bản³. Tuy nhiên, các hoạt động này chỉ giới hạn ở một số vấn đề nhỏ lẻ chứ chưa thể tạo nên một sự hài hoà pháp luật trên diện rộng giữa các quốc gia thành viên EU.

Bước tiến tiếp theo trong quá trình hài hoà hoá pháp luật về an sinh xã hội trong EU được đánh dấu bởi một số nỗ lực của Hội đồng châu Âu trong việc ban hành các khuyến nghị dành cho các quốc gia thành viên trong việc ban hành pháp luật quốc gia liên quan đến bệnh nghề nghiệp⁴. Mục tiêu của văn bản này là hướng đến một danh mục thống nhất giữa các quốc gia thành viên EU về các bệnh nghề nghiệp, tạo cơ hội cho người lao động di trú có thể thụ hưởng các quyền lợi liên quan khi di chuyển giữa các quốc gia nội khối. Tuy nhiên, sự khác biệt giữa các hệ thống an sinh xã hội của các quốc gia thành viên khiến cho đề xuất này chưa từng được thực thi triệt để. Sau nỗ lực ban đầu đó, Hội đồng châu Âu còn đề xuất nhiều phương án liên quan đến hài hoà hoá pháp luật trong nhiều lĩnh vực cụ thể của an sinh xã hội như quỹ hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, trợ giúp gia đình... nhưng đều không đạt được hiệu quả như mong muốn.

Sau nhiều nỗ lực không mang đến kết quả như mong đợi, quá trình hài hoà hoá pháp luật an sinh xã hội trong khối EU đã được đánh giá lại một cách toàn diện. Theo đó, mặc dù quá trình này có thể giúp các hệ thống pháp luật trở nên thống nhất nhưng cũng đặt ra những tiêu chuẩn mà không phải quốc gia nào cũng có đầy đủ các nguồn lực xã hội để thực hiện. Do đó, quá trình này đã được điều chỉnh thành tiến trình tương tác hài hoà pháp luật (coordination).

2. Để hiểu thêm về quá trình nhất thể hoá và hài hoà hoá pháp luật, xem Bùi Xuân Nhựt, Vấn đề nhất thể hoá và hài hoà hoá pháp luật trong tư pháp quốc tế, Tạp chí Luật học số 02/2007, tr.41-50.
3. Philippa Watson, Harmonisation of Social Security within European Community – the History of a changing Concept (Hài hoà hoá pháp luật về an sinh xã hội trong Cộng đồng Châu Âu – Lịch sử của một khái niệm đang biến đổi), Tạp chí Social and Economic Administration, số 1(11), mùa xuân 1977.
4. Khuyến nghị của Hội đồng [Châu Âu] đối với các Quốc gia thành viên liên quan đến việc ban hành danh mục về bệnh nghề nghiệp của EU (Commission Recommendation to Member States concerning the adoption of a European List of occupational disease), xem tại [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31962110831\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31962110831(02)), truy cập ngày 3/4/2019.
5. Thuật ngữ "tương tác pháp luật" là do tác giả dịch từ thuật ngữ "coordination" do chưa tìm được thuật ngữ tương ứng đã được dịch hoặc sử dụng trong các văn bản hoặc bài nghiên cứu nào tại Việt Nam trước đây.

2. Cơ chế tương tác pháp luật

Cơ chế tương tác pháp luật⁶ được hiểu là "giúp các hệ thống an sinh xã hội trở nên tương thích với nhau nhằm đảm bảo quyền lợi của người di trú phải chịu thiệt thòi khi rời bỏ hệ thống an sinh bản địa"⁷. Như vậy, mục tiêu cơ bản của cơ chế này không tập trung vào việc tác động đến hệ thống pháp luật của từng quốc gia, mà thay vào đó là tạo ra phương thức hợp tác giữa các nước thành viên để hướng đến mục tiêu cơ bản là bảo vệ quyền lợi chính đáng của các chủ thể khỏi những thiệt thòi do xung đột pháp luật gây ra. Có thể thấy, mục tiêu của cơ chế này tương tự với mục tiêu của quá trình hài hoà hoá pháp luật, nhưng cách thức thực hiện lại khác biệt. Nếu như quá trình hài hoà hoá (và nhất thể hoá) đều hướng đến sự thay đổi yếu tố nội tại (pháp luật quốc gia) thì cơ chế tương tác pháp luật đưa ra một số nguyên tắc (bên ngoài) giúp cho các hệ thống pháp luật tương tác qua lại lẫn nhau một cách hài hoà. Việc áp dụng cơ chế này không yêu cầu các quốc gia thành viên phải điều chỉnh pháp luật quốc gia về an sinh xã hội, mà chỉ đặt ra một số yêu cầu cơ bản để các hệ thống pháp luật kết hợp cùng nhau. Nội hàm khác, cơ chế tương tác pháp luật chấp nhận sự khác biệt giữa các hệ thống pháp luật.

Để thực hiện cơ chế tương tác pháp luật này, Ủy ban châu Âu đã ban hành một loạt văn bản có giá trị pháp lý bắt buộc đối với các quốc gia thành viên. Đầu tiên là Quy định số 03 và 04 về an sinh xã hội cho lao động di trú, sau đó được thay thế bởi Quy định số 1408/71 về việc áp dụng các chế độ an sinh xã hội cho người lao động di chuyển trong nội bộ khối, và cuối cùng là văn kiện có giá trị vào thời điểm này là Quy định (EC) số 883/2004 của Nghị viện và Hội đồng châu Âu về việc tương thích các hệ thống an sinh

xã hội⁸. Các văn bản ra đời là kết quả của quá trình đàm phán giữa các quốc gia thành viên EU cũng như nội bộ các cơ quan lập pháp của EU, để các quốc gia tìm được cách thức tương tác pháp luật hiệu quả⁹. Qua quá trình hình thành và phát triển, cơ chế này được thiết lập dựa trên một số yếu tố được trình bày cụ thể sau đây.

Yếu tố đầu tiên đảm bảo tính hiệu quả của cơ chế tương tác pháp luật của EU trong lĩnh vực an sinh xã hội là một số nguyên tắc mang tính định hướng có giá trị pháp lý ràng buộc đối với các quốc gia thành viên. Trong số đó phải kể đến nguyên tắc "tự do di chuyển trong nội khối - free movement of person". Nguyên tắc này sau đó được ghi nhận cụ thể hơn trong Hiệp định về các chức năng của EU (Treaty on Functions of European Union) rằng "lao động di trú có quyền tự do di chuyển giữa các quốc gia thành viên mà không bị mất đi các quyền an sinh xã hội, kể cả trong trường hợp có sự khác biệt giữa hệ thống an sinh xã hội giữa các quốc gia"¹⁰. Bên cạnh đó, nguyên tắc 'không phân biệt đối xử' - 'non-discrimination' - cũng có ý nghĩa quyết định trong việc đảm bảo thực thi tương tác pháp luật. Các nguyên tắc này đã được giải thích và vận dụng một cách linh hoạt và rộng mở. Theo đó, để đảm bảo quyền tự do di chuyển nội khối, bất kỳ một thiệt thòi nào xảy ra đối với người lao động và/hoặc các thành viên gia đình của họ cũng bị coi là rào cản cho việc di chuyển tự do. Cùng với đó, mọi quy định của pháp luật quốc gia tạo ra bất kỳ sự khác biệt về quyền lợi giữa những người lao động vì lý do quốc tịch (vốn là nguyên nhân chính loại bỏ lao động di trú khỏi hệ thống an sinh xã hội của quốc gia nơi họ không phải là công dân) cũng bị coi là vi phạm nguyên tắc không phân biệt đối xử. Cách áp

6 Frans Pennings, Introduction to European Social Security Law (Giới thiệu về Luật An sinh xã hội Châu Âu), tái bản lần 4, Nxb. Intersentia, Antwerp - Oxford - New York, 2003.

7 Các văn kiện trên của EU được đăng tải đầy đủ tại website <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101> (xem ngày 5/4/2020).

8 Simon Robert, A short history of social security coordination (Lược sử về quá trình tương tác pháp luật an sinh xã hội), trong cuốn '50 years of Social Security Coordination: Past - Present - Future' (50 năm tương tác pháp luật an sinh xã hội: Quá khứ - Hiện tại - Tương lai) do Hội đồng châu Âu phát hành, ISBN 978-92-79-14867-5. Trong bài viết này, tác giả đánh giá quá trình đàm phán giữa các quốc gia thành viên là "vô cùng khó khăn".

9 Điều 48, TFEU.

dụng mở như vậy đối với các nguyên tắc tiên quyết của hệ thống pháp luật EU đã tạo cho các quốc gia thành viên, một mặt được toàn quyền xây dựng pháp luật, mặt khác phải tuân thủ các nguyên tắc chung của EU trong việc đảm bảo quyền của lao động di trú. Quy định này mặc dù không trực tiếp làm thay đổi nội luật của các quốc gia thành viên, nhưng đã góp phần đáng kể hạn chế các quy định gây bất lợi cho người lao động di trú. Thông qua cơ chế này, các rào cản pháp lý đối với việc đảm bảo quyền an sinh xã hội của lao động di trú đã được loại bỏ đáng kể.

Yếu tố thứ hai quyết định sự thành công của cơ chế tương tác pháp luật của EU là vai trò giải thích pháp luật của Tòa án Công lý châu Âu (European Court of Justice – ECJ). Đây là cơ quan tư pháp có thẩm quyền giải thích pháp luật của châu Âu và giải quyết các vụ việc liên quan đến pháp luật của châu Âu xảy ra giữa các cá nhân, tổ chức và chính phủ các quốc gia thành viên mà nằm ngoài thẩm quyền của tòa án quốc gia. Ví dụ, tranh chấp giữa một công dân của Pháp về các quyền an sinh xã hội được thụ hưởng trong quá trình làm việc tại Đức sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của ECJ. Như vậy, thông qua quá trình giải thích pháp luật châu Âu và sự tương thích của pháp luật quốc gia thành viên với pháp luật châu Âu, ECJ đã góp phần tạo nên sự tương thích giữa các hệ thống pháp luật quốc gia. Trong lĩnh vực an sinh xã hội cho người lao động di trú, thông qua hình thức giải thích pháp luật, mà chủ yếu là giải thích các điều khoản quan trọng trong các văn kiện kiến thiết châu Âu, ECJ đã đưa ra một số tiêu chuẩn cho việc xây dựng pháp luật tại quốc gia thành viên. Một số ví dụ điển hình cho hoạt động này là thông qua vụ việc Petersen¹⁰ và Walloon Government vs. Flemish government¹¹, ECJ yêu cầu các quốc gia thành viên không được đặt ra điều kiện thụ hưởng quyền an sinh xã hội là việc sinh sống tại lãnh thổ của mình

do quy định đó vi phạm nguyên tắc không phân biệt đối xử. Tương tự, trong vụ việc Kholl¹², việc thụ hưởng quyền an sinh xã hội khi gặp rủi ro quốc gia khác không phụ thuộc vào việc đương sự có nhận được sự chấp thuận của cơ quan bảo hiểm từ trước hay không. Cùng với hàng trăm các án lệ khác, ECJ đã thực sự đưa ra những nhận định cụ thể và rõ ràng về các chi tiết quy định trong hệ thống pháp luật ở các quốc gia thành viên trong quá trình tương tác pháp luật với các hệ thống pháp luật khác nhằm gỡ bỏ các rào cản pháp lý đối với việc bảo vệ quyền an sinh xã hội của lao động di trú.

Yếu tố thứ ba có vai trò tích cực trong cơ chế tương tác pháp luật tại châu Âu là các quy định cụ thể giải quyết hiệu quả một số rào cản phổ biến của tư pháp quốc tế, điển hình là vấn đề xung đột pháp luật. Các văn bản pháp lý của EU yêu cầu cụ thể các quốc gia thành viên tránh trường hợp một chủ thể không được điều chỉnh bởi bất kỳ hệ thống pháp luật nào và trường hợp chịu sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật. Bên cạnh các nguyên tắc chung, pháp luật của châu Âu còn đưa ra cách xác định luật áp dụng trong một số trường hợp cụ thể, tránh những tác động tiêu cực của xung đột pháp luật đến việc bảo vệ các quyền chính đáng về an sinh xã hội cho lao động di trú. Để thực hiện việc này, lao động di trú được chia thành các nhóm nhỏ và pháp luật của châu Âu xác định cụ thể luật áp dụng cho từng nhóm, bao gồm người lao động đang làm việc (economically active people), người lao động bị mất việc (unemployed people), lao động vùng biên giới (frontier workers), người lao động đang tìm việc (job seekers)... Việc phân nhóm và xác định luật áp dụng cho từng nhóm này giúp giảm bớt những tranh cãi pháp lý liên quan đến việc áp dụng luật cho một chủ thể nhất định trong quá trình di chuyển giữa các quốc gia thành viên. Bên cạnh đó, một số biện pháp kỹ thuật

10 Vụ việc số C-228/07, EU:C:2008:494, xem trên <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A62007C0228>.

11 Vụ việc số Case C-212/06, EU:C:2008:178, xem trên <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62006C0212>.

12 Vụ việc số Case C-158/96, EU:C:1998:171, xem trên <http://curia.europa.eu/juris/liste.js?f?language=cn&jur=C,T,F&num=158:96&td=A11>.

cũng được áp dụng như là một phương thức hỗ trợ và/hoặc thay thế cho các nguyên tắc giải quyết xung đột pháp luật. Các biện pháp đó bao gồm việc công nhận sự kiện pháp lý tại quốc gia khác và kết nối thông tin từ các cơ quan hành pháp tại các quốc gia khác. Thông qua việc thực hiện các biện pháp trên, hệ thống pháp luật giữa các quốc gia thành viên EU trở nên kết nối với nhau trong việc cùng bảo vệ quyền lợi của lao động di trú.

3. Những kinh nghiệm cho Việt Nam

Thứ nhất, kinh nghiệm đầu tiên cho hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia trong quá trình vận hành và được áp dụng song song cùng với các hệ thống pháp luật khác là nâng cao mức độ rõ ràng của các khái niệm căn bản, nhằm làm cơ sở xác định chính xác chủ thể được thụ hưởng các quyền cũng như bản chất của các chế độ an sinh xã hội mà quốc gia đó cung cấp. Mặc dù số lượng các văn kiện của EU khá nhiều cùng với các quy định cụ thể về cách xác định đối tượng thụ hưởng các quyền và các chế độ bảo hiểm thuộc phạm vi an sinh xã hội, ECJ cũng phải dành một phần lớn các án lệ để giải thích các thuật ngữ căn bản nhất liên quan đến nội dung này. Các thuật ngữ như "người lao động" - (employee) hay "chế độ bảo hiểm" (social security scheme) được nhận diện khác nhau tại mỗi quốc gia và do vậy có thể tạo nên một số khoảng trống pháp luật và gây khó khăn trong quá trình tương tác giữa các hệ thống pháp luật. Do vậy, một trong những bài học kinh nghiệm mà Việt Nam có thể chuẩn bị trong giai đoạn này là xây dựng các khái niệm pháp luật vững chắc. Cũng theo án lệ của ECJ, hệ thống pháp luật cần nhận diện đối tượng áp dụng dựa trên bản chất quan hệ pháp luật và những đặc trưng cơ bản chứ không chỉ thuần túy là tên gọi của chủ thể đó trong hợp đồng ký kết hoặc thậm chí trong văn bản pháp luật. Ngoài ra, do bị chi phối bởi hoàn cảnh văn hoá xã hội, mỗi quốc gia sẽ có các chế độ hỗ trợ người lao động khác nhau, tạo nên sự đa dạng trong cách tiếp cận về chế độ an sinh xã hội. Như vậy, để có được định nghĩa tốt về các khái niệm này, hệ thống pháp luật cần nhận diện được rõ ràng đâu là những đặc trưng riêng có của đối tượng áp dụng cũng như bản chất của chế độ bảo hiểm mà quốc gia đó cung cấp.

Thứ hai, trong quá trình tương tác pháp luật, do sự khác biệt trong quy định cụ thể của mỗi quốc gia, việc xung đột pháp luật là điều không thể tránh khỏi. Và xung đột pháp luật là rào cản lớn ảnh hưởng đến hiệu quả áp dụng pháp luật. Kinh nghiệm của EU cho thấy, các quy định về xung đột pháp luật cần phải được giải quyết theo hướng đưa ra một số tiêu chí cụ thể để xác định luật áp dụng trong một số trường hợp phổ biến điển hình. Để thực hiện công việc này, hệ thống pháp luật cần nhận diện rõ các nhóm đối tượng cụ thể, chia thành các nhóm nhỏ hơn với các đặc trưng riêng khác về nguy cơ bị xung đột pháp luật, từ đó đưa ra phương án xác định luật áp dụng phù hợp nhất nhằm bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích chính đáng của từng nhóm chủ thể đó.

Thứ ba, kinh nghiệm của EU cho thấy, một cơ chế tương tác pháp luật mặc dù có sự hỗ trợ của cả cơ quan lập pháp và tư pháp cấp khu vực nhưng cũng chỉ có thể vận hành thuận nguyện với sự hỗ trợ và chia sẻ thông tin giữa các cơ quan hành pháp của các quốc gia thành viên. Rất nhiều đặc cơ quan điều phối được thành lập, bao gồm Ủy ban Hành chính cho cơ chế hợp tác giữa các hệ thống an sinh xã hội (Administrative Commission for the coordination of social security system), Ủy ban Kỹ thuật (Technical Commission) và Ban Kiểm toán (Audit Board) để hỗ trợ các quốc gia thành viên trao đổi thông tin, hợp tác xây dựng các chiến lược lâu dài về điều chỉnh pháp luật và giải quyết những vấn đề cấp bách đặt ra trong quá trình hợp tác. Các cơ quan này đã cho thấy hiệu quả từ việc liên kết và trao đổi thông tin lẫn nhau. Từ kinh nghiệm này, giữa các nước ASEAN có thể cùng xây dựng các cơ quan chung nhằm giúp các quốc gia thành viên khôi phục trao đổi thông tin và tương tác với nhau trong các vấn đề riêng của an sinh xã hội và các vấn đề chung khác mà khối cùng quan tâm. Các cơ quan này có thể đóng vai trò là đầu mối tư vấn và hỗ trợ mỗi quốc gia thành viên trong việc tương tác với các hệ thống pháp luật của các quốc gia khác trong khối, tạo nên một sự hợp tác bền vững mà không vi phạm các nguyên tắc căn bản của ASEAN là không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau ■