

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRUNG ĐÔNG VÀ CƠ HỘI HỢP TÁC LAO ĐỘNG CHO VIỆT NAM

*Trần Thị Ái Đức**

Theo đánh giá của Ủy ban kinh tế và quan hệ xã hội Liên hợp quốc (UN DESA), vào năm 2005 Trung Đông có khoảng 19 triệu lao động nhập cư từ nước ngoài, và trong giai đoạn 2000-2005 số lượng lao động nhập cư vào Trung Đông tăng thêm 3,2 triệu người. Những nước có nguồn lao động nhập cư nhiều nhất là Hội đồng hợp tác vùng Vịnh (GCC)¹. Đây là nhóm nước nhiều tài nguyên (đặc biệt là dầu lửa) nhưng khan hiếm lao động. Dự báo trong tương lai, thị trường lao động của các nước này tiếp tục khan hiếm. Đây là cơ hội tốt cho xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Trung Đông.

1. Đặc điểm chung của thị trường lao động Trung Đông

* Thạc sĩ, Khoa Lý luận Chính trị, Trường Đại học Hà Tĩnh

Phân loại theo tiềm năng kinh tế, Trung Đông chia thành ba nhóm nước: 1. Nhóm nước nghèo tài nguyên và dư thừa lao động (gồm Lebanon, Jordan, Bờ Tây); 2. Nhóm nước giàu tài nguyên và dư thừa lao động (gồm Iraq, Iran, Syria, Yemen); 3. Nhóm nước giàu tài nguyên nhưng khan hiếm lao động (chủ yếu là các nước GCC)². Phân theo khu vực địa lý³, Trung Đông chia thành ba khu vực: 1. Khu vực các nước Ả-rập Mashrek (gồm các nước Jordan, Palestine, Syria, Lebanon, Yemen, Ai Cập, Iraq, Iran): đây là khu vực có số lượng dân di cư ra nước ngoài làm ăn, sinh sống khá lớn, đặc biệt là sau Chiến tranh vùng Vịnh lần thứ hai vào năm 2002, điển hình là Palestine dân di cư chiếm tới 45,4% dân số cả nước năm 2005, Jordan (chiếm 39%), Lebanon (chiếm 18,4%), Syria (chiếm 5,2%),

Yemen (chiếm 1,3%). 2. Khu vực các nước thuộc Hội đồng Hợp tác vùng Vịnh (GCC): Đây là khu vực có lực lượng lao động người nước ngoài khá lớn, được xếp hạng thứ 3 trên thế giới sau Bắc Mỹ và châu Âu về số lượng lao động nhập cư. Vào năm 2005, GCC có khoảng 12,8 triệu lao động nhập cư, chiếm 36% dân số các nước GCC; 3. Israel: Đây là nhà nước Do Thái duy nhất ở Trung Đông và đang có sự tranh chấp lãnh thổ với Palestine. Năm 2005, Israel có khoảng 2,661 triệu người dân di cư ra nước ngoài làm ăn sinh sống (chiếm 39,5% dân số). Israel cũng là nước thu hút lao động nhập cư kỹ năng cao từ một số nước Đông Nam Á và châu Âu nhưng số lượng không nhiều.

Tại các nước khan hiếm lao động (GCC), thị trường lao động được đặc trưng bởi 5 yếu tố chủ yếu:

Thứ nhất, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên rất cao và đây là hậu quả của tốc độ tăng nhanh dân số của nhóm nước này.

Trong giai đoạn 1980-1990, tốc độ tăng dân số của Kuwait trung bình là 4,5%/năm, Qatar 7,5%/năm, Oman 4,6%/năm, Ả-rập Xê-út 4,8%/năm, Bahrain 3,4%/năm và UAE là 6,8%/năm. Trong giai đoạn 1990-2000, tốc độ tăng dân số ở Kuwait là 3,6%/năm, Qatar 2,1%/năm, Oman 3,3%/năm, Ả-rập Xê-út 2,7%/năm, Bahrain 2,5%/năm, UAE 2,5%/năm. Giai đoạn 2000-2005, tốc độ tăng dân số của

các nước GCC tuy có giảm, nhưng vẫn thuộc diện cao nhất thế giới⁴. Vào năm 2007, tốc độ tăng trưởng dân số của UAE là 7,2%/năm, cao nhất GCC và của Bahrain là 2%/năm - thấp nhất GCC, trong khi tốc độ tăng dân số trung bình của các nước đang phát triển chỉ là 1,2%/năm. Chính tốc độ tăng dân số nhanh, nên cơ cấu dân số ở GCC hiện nay đang ở “giai đoạn vàng” về lực lượng lao động. Theo số liệu của Economist Intelligence Unit, năm 2009 cơ cấu dân số của GCC phân theo nhóm tuổi là như sau: từ 0-14 tuổi chiếm 30,38% dân số cả nước, từ 15-64 tuổi chiếm 50,16% , trên 65 tuổi chiếm 19,46%. Lao động trẻ đông và cơ hội việc làm không phù hợp khiến tỷ lệ thất nghiệp của GCC đạt rất cao, chiếm khoảng 20% lực lượng lao động ở Ả-rập Xê-út, 15% lực lượng lao động ở Bahrain và Oman (năm 2005). Do nhiều yếu tố văn hoá, xã hội và sự giàu có về tài nguyên dầu lửa, lực lượng thanh niên của các nước GCC không muốn đi làm với mức lương thấp. Tỷ lệ thất nghiệp ở Trung Đông nói chung và GCC nói chung hiện nay cao thứ hai trên thế giới, sau châu Phi cận Sahara. Chẳng hạn ở UAE và Kuwait, trong giai đoạn 1996-2000 có tới 75-90% việc làm mới được tạo ra, nhưng hầu hết việc làm này lại giành cho lao động nước ngoài. Tại các nước này, do ngoại tệ thu được từ xuất khẩu dầu mỏ quá lớn, thanh niên từ 21 tuổi trở nên đã có khả năng tài chính dồi

dào, đủ đáp ứng nhu cầu lấy vợ và sinh con. Với mức lương thấp khoảng 500 USD/tháng, người dân Bahrain và nhiều nước GCC khác đều không muốn đi làm.

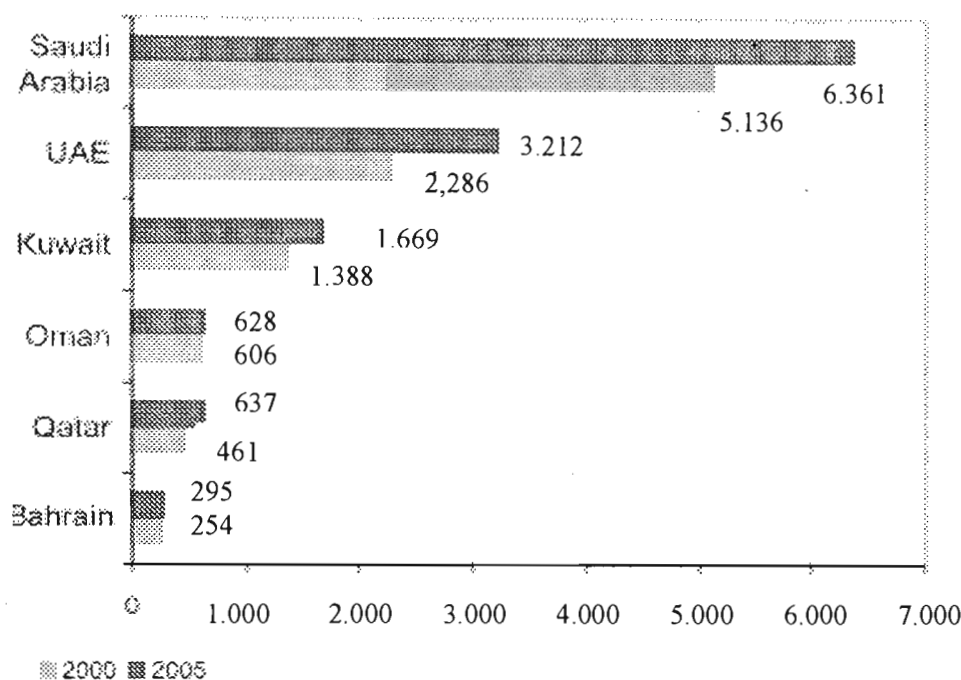
Thứ hai, tốc độ tăng trưởng việc làm ở các nước GCC rất lớn. Điều này có vẻ đối nghịch với tỷ lệ thất nghiệp cao ở các nước GCC hiện nay. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng việc làm ở các nước GCC chỉ dành chủ yếu cho lao động nhập cư bởi người dân bản địa các nước GCC một mặt không muốn đi làm, mặt khác do trình độ giáo dục thấp nên họ không đáp ứng được các yêu cầu đòi hỏi kỹ năng trình độ cao của công việc. Trong giai đoạn 1975-1985, do sự bùng nổ giá dầu mỏ, tốc độ tăng trưởng việc làm ở GCC lên tới 7,7%/năm, đặc biệt ở Bahrain có tốc độ tăng trưởng việc làm rất cao là 10,5%/năm, Arập Xêut 8,1%/năm. Trong giai đoạn này, số lượng lao động nước ngoài nhập cư vào GCC tăng ở tốc độ 13%/năm, đạt cao nhất là ở Arập Xêut 17%/năm, tiếp theo là Bahrain 15%/năm. Trong giai đoạn 1985-1995 do giá dầu thế giới giảm vào giữa thập kỷ 1980 nên tốc độ tăng trưởng việc làm ở GCC đã giảm còn 4,4%/năm. Trong giai đoạn 2002-2008, do sự bùng nổ của giá dầu lửa, tốc độ tăng trưởng việc làm ở GCC tiếp tục tăng cao, đặc biệt là trong ngành xây dựng. Sự bùng nổ của ngành xây dựng ở các nước vùng Vịnh kể từ năm 2002 đã biến Trung Đông trở thành công trường xây dựng của thế giới, trong đó

UAE, Qatar, Arập Xêut là những nước đầu tư rất lớn cho ngành xây dựng, khiến tốc độ tăng việc làm là rất cao.

Thứ ba, lao động nhập cư chiếm phần lớn lực lượng lao động ở GCC. Theo số liệu của Tổ chức Lao động Arab (ALO), vào năm 1975 lao động nhập cư chiếm khoảng 39% lực lượng lao động của GCC, năm 1985 đã tăng lên chiếm 67% lực lượng lao động của nhóm nước này do có sự bùng nổ giá dầu mỏ, sau đó giảm còn 64% vào năm 2000 do giá dầu mỏ có sự suy giảm vào giữa thập niên 1980, rồi lại tiếp tục tăng lên chiếm khoảng 71% lực lượng lao động ở GCC do có sự bùng nổ giá dầu và ngành xây dựng. Tại các nước cụ thể, cơ cấu lao động nhập cư là như sau: (xem hình 1,2)

Trong số những nước GCC, Arập Xêut là nước thu hút nhiều lực lượng lao động nước ngoài nhất, khoảng 6,361 triệu lao động nước ngoài, trong khi Bahrain là nước thu hút ít lao động nước ngoài nhất, khoảng 295 nghìn người. Tuy nhiên, xét trong tỷ lệ dân số, thì Qatar lại là nước có lao động nhập cư chiếm tới 78,3% dân số, cao nhất nhóm GCC, tiếp theo là UAE (chiếm 71,4%), Kuwait (chiếm 62,1%), Bahrain (40,6%), Arập Xêut (25,9%), Oman (24,4%). Xét về số lượng, năm 1970 GCC có khoảng 1 triệu lao động người nước ngoài, năm 1980 đã tăng lên đạt 4 triệu, năm 2000 là khoảng 9,6 triệu là năm 2005 là 12,8 triệu.

Hình 1: Lao động người nước ngoài ở GCC, 2000-2005 (nghìn người)



Nguồn: UN DESA, 2005.

Trong cơ cấu lao động nước ngoài ở GCC hiện nay, lao động người Ấn Độ chiếm tỷ lệ cao nhất (khoảng 3,2 triệu người vào năm 2002), tiếp theo là Pakistan 1,75 triệu người, Ai Cập 1,45 triệu người, Bangladesh 820 nghìn người, Philippin 730 nghìn người, Indonesia 250 nghìn người. Ngoài ra, còn có lực lượng lao động đông đảo đến từ Sri Lanka, Yemen, Pakistan, Trung Quốc và một số nước châu Âu. Tính cho toàn bộ nhóm GCC, lao động người châu Á chiếm tới 74% lực lượng lao động nước ngoài ở GCC (khoảng 7,5 triệu người). Lực lượng lao động châu Á có nguồn gốc Arab chiếm tới 38% ở Ả-rập Xê-ut, 46% ở Kuwait, 25% ở Qatar, 10% ở UAE và dưới 5% ở Oman. Trong cơ cấu ngành

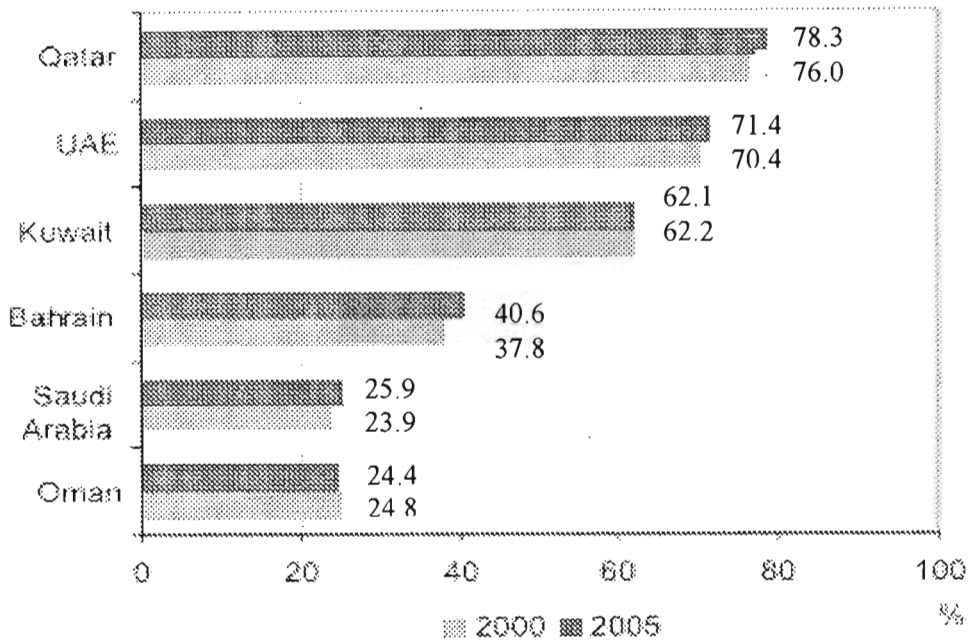
ngành, lao động người nước ngoài ở Trung Đông chủ yếu làm việc trong các lĩnh vực xây dựng, nhà hàng khách sạn, thương mại bán buôn và bán lẻ, dịch vụ trong nhà⁵.

Thứ tư, lao động nữ trên thị trường lao động GCC chủ yếu là lao động nhập cư. Do những yếu tố văn hoá và tôn giáo, phụ nữ Ả-rập Trung Đông ít tham gia thị trường lao động. Do vậy, hầu hết lao động nữ ở các nước GCC là lao động người nước ngoài. Trong tổng số 7,5 triệu lao động châu Á năm 2005, 30% là lực lượng lao động nữ. Hầu hết họ làm việc trong lĩnh vực dịch vụ trong nhà như chăm sóc gia đình, kế toán, bán hàng hoá, lễ tân... Những năm gần đây, lao động nữ ở thị trường lao động GCC có xu hướng

tăng nhanh. Tại Bahrain năm 2007 có khoảng 64.000 công nhân nước ngoài làm việc trong lĩnh vực dịch vụ trong nhà, trong đó lao động nữ chiếm 64,7%.

Tại Qatar năm 2007 có khoảng 72.765 công nhân nước ngoài làm việc trong lĩnh vực dịch vụ trong nhà, trong đó có khoảng 60,2% là lao động nữ.

Hình 2: Lao động nước ngoài ở Trung Đông, 2000-2005, % trong tổng dân số



Nguồn: UN DESA, 2005

Thứ năm, lao động người nước ngoài ở GCC chủ yếu đi theo diện hợp đồng lao động với mức lương rất đa dạng. Hợp đồng lao động ở các nước Trung Đông được ký kết dưới hình thức lao động tạm thời, vì vậy có những điều khoản trong hợp đồng được tuân thủ theo đúng luật lao động của nước sở tại, nhưng cũng tồn tại nhiều khiếm khuyết trong các hợp đồng lao động. Mức lương cho lao động nước ngoài ở các nước có khác nhau. Ở Bahrain, năm 2007 lương bình quân tháng của công nhân trong lĩnh vực nông nghiệp là 58 Bahrain Dirham (BD, 1

USD = 0,377 BD), của nghề câu cá là 48 BD, chế tạo là 157 BD, xây dựng là 98 BD, thương mại bán buôn bán lẻ là 147 BD, nhà hàng khách sạn là 108 BD. Ở Qatar, lương bình quân năm của công nhân nước ngoài trong ngành xây dựng là 26.980 USD/năm, ngành phân phối là 9.470 USD/năm, du lịch là 7.785 USD/năm, dịch vụ tài chính là 25.431 USD/năm, giáo dục là 20.462 USD/năm⁶.

2. Chính sách thu hút lao động nước ngoài của một số nước Trung Đông

Ở hầu hết các nước đang có lực lượng lao động nhập cư lớn như GCC, chính sách của chính phủ chủ yếu là nhằm khuyến khích lao động trong nước tham gia các hoạt động kinh tế, không khuyến khích lao động nước ngoài để giải quyết nạn thất nghiệp trong nước. Tuy nhiên, do mức cầu quá lớn đặc biệt là do có sự bùng nổ phát triển kinh tế ở các nước này trong vài thập kỷ qua, chính phủ các nước GCC buộc phải thực hiện các chính sách nhập cư lao động người nước ngoài. Những đặc trưng chủ yếu của các chính sách thu hút lao động người nước ngoài ở các nước GCC có thể tóm tắt như sau:

+ Giấy phép lao động: Các cá nhân buộc phải có giấy phép lao động trước khi đến GCC làm việc.

+ Giấy phép của người đỡ đầu: đối với các cá nhân làm việc cho các hộ gia đình và các ông chủ, buộc phải có giấy phép của người đỡ đầu.

+ Hạn ngạch: Một số nước GCC hạn chế số lượng cấp giấy phép lao động ở cấp độ quốc gia (như Ả-rập Xê-ut) hoặc cấp công ty (Oman).

+ Những điều cấm kỵ: Hầu hết các nước GCC đều đưa ra những nghề nghiệp, việc làm nhất định cấm không được thuê công nhân nước ngoài.

+ Tiền thù lao: Bao gồm tiền công lao động và các khoản tiền trợ cấp nhà ở hàng năm.

+ Quốc hữu hóa việc làm: nhằm mục đích thay thế dần công nhân nhập cư bằng lao động trong nước, chủ yếu trong ngành công cộng.

+ Trợ cấp việc làm: nhằm hạn chế tối thiểu khoảng cách về lương giữa lao động nhập cư và lao động trong nước.

+ Chuyển giao việc làm: ngăn cấm việc chuyển giao việc làm giữa các công nhân nước ngoài.

+ Giấy phép cư trú đối với các gia đình: Chỉ hạn chế cho các công nhân người nước ngoài có kỹ năng cao.

Ngoài những đặc điểm cơ bản trên, ở các nước GCC còn có những cơ chế hấp dẫn đối với lao động nhập cư, chẳng hạn như công nhân nước ngoài vào GCC buộc phải mua bảo hiểm sức khỏe. Tại UAE, chính phủ đã thực hiện chính sách bảo hiểm sức khỏe mới từ năm 2006, trong đó lao động người nước ngoài được hưởng mức tiền trợ cấp từ 500-4000 Dirham (136 USD-1089 USD) khi chăm sóc sức khỏe hàng năm. Tại Kuwait, lao động nước ngoài được hưởng một khoản trợ cấp chăm sóc sức khỏe là khoảng 50 KD/năm (170 USD/năm). Với mức lương hấp dẫn, thị trường lao động GCC ngày càng thu hút nhiều lao động người nước ngoài, trong đó có cả lao động bất hợp pháp. Chẳng hạn vào năm 2005, Ả-rập Xê-ut đã gặp phải tình trạng có hàng nghìn lao động hết thời hạn làm việc vẫn

tiếp tục lao động bất hợp pháp ở nước này. Tháng 6 năm 2005 tại một số quận thuộc bang Jeddah, chính quyền Ả-rập Xê-ut đã thu hồi hơn 2.700 visa quá hạn, đóng cửa 45 nhà máy may mặc đang có nhiều lao động bất hợp pháp. Do lao động bất hợp pháp tăng mạnh, các nước vùng Vịnh vào giữa thập kỷ 1990 đã công bố lập lại một thời kỳ gia hạn visa bất hợp pháp cho lao động người nước ngoài và trục xuất những ai vẫn tiếp tục sử dụng visa bất hợp pháp. Vào năm 2003 UAE buộc phải trục xuất 100.000 lao động bất hợp pháp và Ả-rập Xê-ut trục xuất 700.000 người. Tại Kuwait, thời hạn gia hạn visa là từ 20/11 đến 31/12/2004. Tại Oman, thời hạn gia hạn visa là đến ngày 31/12/2005.

Bên cạnh việc ấn định thời gian gia hạn visa cho lao động ở các nước GCC, các nước này hiện nay đang cố gắng hạn chế số lượng lao động người nước ngoài và tăng cường trợ cấp cho lao động trong nước. Vào năm 2003, Ả-rập Xê-ut ra một quy chế nhằm giảm số lao động người nước ngoài và gia đình của họ xuống chỉ còn dưới 20% trong tổng dân số Ả-rập Xê-ut vào năm 2013, nghĩa là sẽ có khoảng 3 triệu người nước ngoài hiện nay sẽ phải rời khỏi Ả-rập Xê-ut vào năm 2013. Tại các nước GCC khác, cũng có những quy chế hạn chế lao động nước ngoài tương tự. Tuy nhiên, nhiều nhận định khác nhau cho rằng quy chế này sẽ

chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho lao động bất hợp pháp ngày càng có xu hướng gia tăng ở Trung Đông.

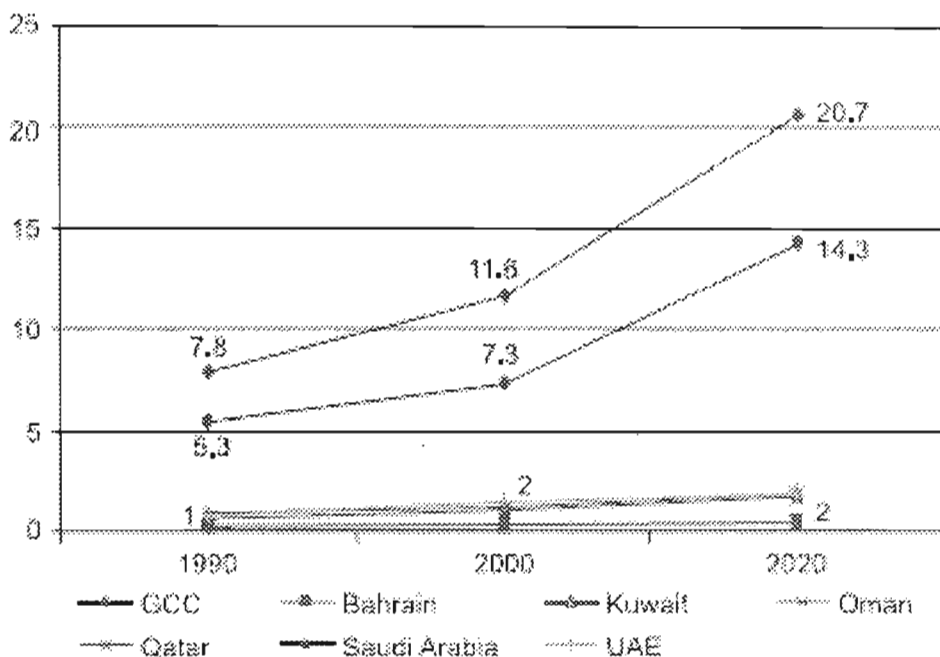
3. Cơ hội xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Trung Đông

Thị trường Trung Đông đang là cơ hội lớn cho xuất khẩu lao động Việt Nam. Theo đánh giá của tạp chí Arabian Business ngày 27 tháng 8 năm 2008, các nước GCC hiện nay đang thiếu lao động nghiêm trọng, đặc biệt là trong các ngành xây dựng, bán buôn bán lẻ, dịch vụ trong nhà... Theo dự báo đến năm 2020 dân số GCC sẽ là 53 triệu người so với 36 triệu người của năm 2005 và lực lượng lao động ở GCC dự đoán sẽ là khoảng 20,7 triệu người. Trong xu hướng đó, nhập cư lao động nước ngoài vào GCC vẫn tiếp tục là xu hướng chủ đạo bởi chính phủ các nước GCC hiện nay vẫn còn gặp rất nhiều khó khăn trong việc đào tạo lao động trong nước và khuyến khích họ tham gia thị trường lao động. Vào năm 2020 dự báo lao động chuyên gia nước ngoài ở GCC sẽ là 16,37 triệu người, chiếm khoảng 30% dân số khu vực này⁷. Do điều kiện phát triển kinh tế và những yếu tố chính trị - xã hội trong nước, các nước vùng Vịnh thời gian tới sẽ tăng cường thu hút lao động có kỹ năng cao, đồng thời sẽ có những chính sách quản lý lao động nhập cư nghiêm ngặt hơn, đặc biệt là lao động nhập cư bất hợp pháp. (xem hình 3)

Xu hướng trên đem lại nhiều cơ hội cho xuất khẩu lao động của Việt Nam. Hợp tác lao động Việt Nam với Trung Đông đã phát triển mạnh khi Việt Nam đưa lao động sang làm việc tại Iraq, Kuwait thời kỳ trước chiến tranh vùng Vịnh năm 1991. Trong những năm gần

đây, Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang UAE, Qatar và Ả-rập Xê-út. Ước tính có khoảng 4000 lao động đang làm việc tại các nước này. Con số này còn quá khiêm tốn so với tiềm năng xuất khẩu lao động của Việt Nam và nhu cầu của các nước bạn.

Hình 3: Tăng trưởng lực lượng lao động ở GCC, 1990-2020, triệu người



Nguồn: World Migration 2008

Tuy mới bắt đầu bước chân vào thị trường lao động Trung Đông, nhưng tình hình xuất khẩu lao động của Việt Nam đã bộc lộ nhiều mối lo ngại, đặc biệt là ý thức của người lao động. Các nước GCC chủ yếu theo Hồi giáo, có những quy định hà khắc trong lối sống và luật pháp, trong đó cấm uống rượu, đánh nhau, trêu ghẹo phụ nữ, trộm cắp. Trong khi đó, một số lao động Việt Nam quen lối sống tự

do, nhận thức hạn chế, kỷ luật không nghiêm và không am hiểu luật lệ của các nước này đã vi phạm nhiều điều cấm kỵ đó. Vào năm 2008, chính phủ Qatar đã quyết định ngừng gia hạn visa cho lao động Việt Nam làm việc tại Qatar, đồng thời ngừng cấp visa cho các hợp đồng lao động mới do lao động Việt Nam sang nước này đã đánh nhau, đình công, cho vay nặng lãi, đánh bạc, trộm cắp, nấu

rượu lậu... Sự kiện này cho thấy Việt Nam đã mất đi một cơ hội lớn cho xuất khẩu lao động sang thị trường đầy tiềm năng này.

Để có thể xuất khẩu lao động sang Trung Đông với số lượng lớn và ổn định, rất cần có sự hợp tác của chính phủ Việt Nam với các nước Trung Đông thông qua các văn bản, hiệp định về hợp tác lao động. Cho đến nay, hai bên chưa có những hiệp định về hợp tác lao động, vì

vậy chưa có đủ cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền lợi cho người lao động Việt Nam tại GCC. Hơn thế nữa, lao động Việt Nam trước khi sang Trung Đông cũng cần học kỹ về luật lệ, lối sống, quy định của các nước Hồi giáo, tránh để xảy ra những tình huống đáng tiếc như trên. Văn bản hợp tác cấp chính phủ và tuân thủ kỷ luật lao động là điều rất cần thiết để chúng ta thâm nhập sâu vào thị trường lao động rộng mở này.

Chú thích:

¹ GCC gồm 6 nước là Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Ả-rập Xê-út và Các Tiểu Vương quốc Ả-rập Thống nhất – UAE.

² Đỗ Đức Định (chủ biên), Trung Đông - những vấn đề và xu hướng kinh tế - chính trị trong bối cảnh quốc tế mới, NXB Khoa học Xã hội, 2008.

³ Phân loại của Ngân hàng Thế giới, 2005.

⁴ Baqer Al-Najjar, Labour Migration to the GCC Countries, University of Bahrain, 2006.

⁵ Dịch vụ trong nhà là những ngành như chăm sóc gia đình, lễ tân, kế toán, bán hàng hoá trong siêu thị, cửa hàng. Hoạt động ngoài trời chủ yếu là các hoạt động sản xuất, xây dựng.

⁶ International Labour Office, International Labour Migration and Employment in the Arab Region, Arab Employment Forum, 10/2009.

⁷ Economist Intelligence Unit, 2009.

Tài liệu tham khảo

1. Duy Quốc, *Thị trường lao động Trung Đông đang rộng mở*, Việt báo.vn
2. Lan Hương, *Thị trường lao động ở Trung Đông*, Tạp chí Nghiên cứu châu Phi và Trung Đông, số 9 – 2008
3. Middle East, *World Migration 2008*
4. GCIM, *Migration in the Middle East and Mediterranean*, September 2005, www.gcim.org
5. Old Challenges, *The Oil Boom in the GCC Countries 2002-2008*, Carbegie Papers, No 15, 3/2008.
6. Nasra M. Shah, *Restrictive Labour Immigration Policies in the Oil-rich Gulf: Effectiveness and Implications for Sending Asian Countries*, UN/POP/EGM/2006/03, 5/5/2006.
7. The World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract*, MENA Development Report , 2004.
8. PLO, *International Labour Migration and Employment in the Arab Region: Origins, Consequences and the Way Forward*, Thematic Paper, 2009.