

HÀI HÒA HÓA PHÁP LUẬT CÁC QUỐC GIA ASEAN TIẾN TỚI TỰ DO CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG NỘI KHỐI

Đỗ Việt Cường*
Nguyễn Thị Lan Anh**

Tóm tắt: Bài viết phân tích khung pháp lý quốc tế, pháp luật các quốc gia ASEAN liên quan đến tự do chuyển dịch lao động, qua đó làm sáng tỏ các đặc điểm, cơ hội và thách thức cũng như khả năng của việc tiến tới tự do chuyển dịch lao động, đồng thời khuyến nghị hoàn thiện quá trình hài hòa hóa pháp luật các quốc gia ASEAN tiến tới tự do chuyển dịch lao động nội khối.

Abstract: This research article aims to analyze the international legal framework and ASEAN laws related to free movement of labor, thereby clarifying the characteristics, opportunities and challenges as well as the capabilities of progress towards free movement of labor, and at the same time recommending the process of harmonizing the laws of ASEAN countries towards free labor mobility within the bloc.

1. Đặt vấn đề

Sự dịch chuyển lao động xuyên biên giới giữa các quốc gia đã và đang trở thành một hiện tượng tất yếu khách quan của hội nhập kinh tế quốc tế. Muốn thực hiện mục tiêu hội nhập để trở thành khu vực có mối liên kết sâu rộng về kinh tế, đạt được hiệu quả hợp tác đáng kể thì cần thực hiện tốt việc dịch chuyển về con người và lao động, từ đó góp phần sử dụng hiệu quả và năng suất nguồn nhân lực, đồng thời thúc đẩy chuyển giao tri thức trong khu vực. Nhận thức được điều đó, ASEAN đã đưa vấn đề tự do dịch chuyển lao động trở thành một mục tiêu cốt lõi của khu vực khi thông qua Tuyên bố thành lập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) vào ngày 22/11/2015 tại Hội nghị thượng đỉnh ASEAN lần thứ 27. Với mục tiêu tự do di chuyển hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động có tay nghề và tự do di chuyển vốn¹, việc

thành lập AEC được xem là một cột mốc quan trọng trong quá trình hội nhập khu vực trên mọi mặt của ASEAN.

Tiến trình tự do dịch chuyển lao động trong nội khối ASEAN cho đến nay vẫn còn những hạn chế nhất định. Một số quốc gia phát triển đặt ra những tiêu chuẩn và quy định khắt khe trong việc tiếp nhận lao động từ các quốc gia kém phát triển hơn, nếu có tiếp nhận thì cũng chỉ áp dụng đối với một số ngành nghề nhất định. Bên cạnh đó là sự xung đột về mặt pháp luật giữa các quốc gia ASEAN, dẫn đến việc lao động di cư hợp pháp sẽ phải trải qua trình tự, thủ tục phức tạp, lâu dài. Đây được xem là nguyên nhân cho tình trạng lao động di cư bất hợp pháp diễn ra tại ASEAN, gây ra những tác động tiêu cực đến tình hình an ninh, chính trị trong khu vực². Trong bối cảnh đó, hài hòa hóa pháp luật lao động trong khu vực

* TS., Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

** Sinh viên Khoa 66 Luật thương mại quốc tế, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

¹ VCCI, *Tóm lược Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)*, <https://aecvcci.vn/tin-tuc-n5054/tom-luoc-co>

ng-dong-kinh-te-asean-aec.htm, công bố ngày 16/07/2019, truy cập ngày 17/07/2024.

² Elisabetta Gentile, *Skilled Labor Mobility and Migration: Challenges and Opportunities for the ASEAN Economic Community*, Edward Elgar Publishing, 2019.

ASEAN là cần thiết. Tuy nhiên, quá trình này sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức do đặc điểm về thể chế của ASEAN, sự thiếu vắng các quy định cụ thể, thống nhất về tự do hóa lao động trong khu vực, cũng như khoảng cách phát triển và sự khác biệt về đặc điểm của hệ thống pháp luật giữa các nước thành viên. Để khu vực ASEAN có thể đạt được mức độ hài hòa hóa pháp luật lao động cao hơn, đòi hỏi một sự nỗ lực lâu dài và trong ngắn hạn cần giải quyết được những thách thức hiện tại.

2. Hài hòa hóa pháp luật lao động

2.1. Quan niệm về hài hòa hóa pháp luật

Quá trình giao thoa, hội nhập quốc tế diễn ra từng ngày trên hầu khắp các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, đặt ra yêu cầu về một khuôn khổ pháp lý tương đồng giữa các quốc gia và các hệ thống pháp luật trên thế giới nhằm thúc đẩy việc hợp tác trở nên dễ dàng hơn. Ý niệm về “hài hoà hoá pháp luật” được ra đời trong bối cảnh đó. Theo Từ điển tiếng Anh Oxford, “hài hoá hoá” (harmonization) được định nghĩa là “quá trình tạo ra các hệ thống hoặc quy tắc tương tự ở các quốc gia hoặc tổ chức khác nhau”. Trên tinh thần đó, các học giả cho rằng “hài hòa hóa pháp luật” là quá trình xây dựng các luật mẫu và triển khai các biện pháp khuyến khích các quốc gia tiếp nhận và áp dụng các luật mẫu này nhằm làm giảm đi những khác biệt trong các lĩnh vực pháp luật cụ thể giữa các hệ thống pháp luật khác nhau³. Có thể hiểu rằng, hài hòa hóa pháp

luật không nhất thiết phải tạo ra một luật chung thống nhất giữa các quốc gia, mà đó là quá trình các quốc gia làm giảm đi sự khác biệt trong các quy định pháp luật để đạt được một sự tương đồng nhất định. Theo đó, các quốc gia thống nhất các mục tiêu chung cần đạt đến; sau đó, mỗi quốc gia có quyền tự sửa đổi, ban hành mới pháp luật trong nước của mình để đạt đến các mục tiêu chung đó⁴.

Thông thường, quá trình hài hòa hóa pháp luật được tiến hành trên cả ba góc độ: (i) Hài hoà hoá về mặt chính sách, (ii) Hài hoà hoá về quy trình làm luật, và (iii) Quy định các tiêu chuẩn kỹ thuật chung đối với việc xây dựng văn bản pháp lý. Hài hòa hoá pháp luật, trước hết, phải được đảm bảo bằng các thiết chế và cơ chế phù hợp. Tại Liên minh châu Âu, Toà án Công lý châu Âu đóng vai trò là chủ thể trung tâm trong quá trình hài hòa hóa pháp luật của Cộng đồng và pháp luật các quốc gia thành viên⁵.

Wen-yeu Wang, Cambridge University Press, 2016, p. 39-60.

⁴ Cần phân biệt giữa các khái niệm “hài hoà hoá pháp luật” với “cấy ghép pháp luật” (legal transplantation) và “nhất thể hoá pháp luật” (legal unification). Thuật ngữ “cấy ghép pháp luật” dùng để chỉ một quốc gia đơn phương chấp nhận và sử dụng quy định pháp luật của một quốc gia (hay một hệ thống pháp luật) khác. Trong khi đó, “nhất thể hoá pháp luật” là quá trình các quốc gia thống nhất các quy định pháp luật áp dụng chung để thay thế các quy định liên quan trong pháp luật quốc gia.

Xem Nguyễn Thanh Tú, *Thuận lợi, khó khăn và lợi ích đối với Việt Nam trong tiến trình hài hòa pháp luật của khu vực ASEAN*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Hài hòa pháp luật trong xây dựng cộng đồng ASEAN - Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam và kinh nghiệm từ EU, 2015, tr. 1.

⁵ Xem Panos Koutrakos, *Hội nhập châu Âu: Lịch sử, Lý thuyết, Thể chế và Hài hoà hoá pháp luật*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Hài hòa pháp luật trong xây dựng cộng đồng ASEAN - Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam và kinh nghiệm từ EU, năm 2015, tr. 14; Panos Koutrakos, *Hài hoà hoá pháp luật Liên minh châu Âu (EU): Một nghiên cứu tình huống*, Kỷ yếu

³ Xem H. C. Gutteridge, *Comparative Law - An Introduction to the Comparative Method of Legal Study and Research*, Cambridge University Press, 1946, p. 154; Marcel Fontaine, *Law harmonization and local specificities – a case study: OHADA and the law of contracts*, Uniform Law Review, 2013, p. 50-64; Bruno Defains, *The Economics of Legal Harmonization and Legal Convergence*, Cambridge University, edited by Yun-chien Chang, Wei Shen,

Cùng với đó, hài hoà hoá phải có mục tiêu rõ ràng về mặt chính sách. Hài hoà hoá có thể dễ dàng được thiết lập ở một số lĩnh vực nhất định nhưng thường không phù hợp với những lĩnh vực nhạy cảm về chính sách mà các nước thành viên không muốn từ bỏ quyền kiểm soát của quốc gia như chính sách công, an ninh công cộng, sức khoẻ cộng đồng, bảo vệ môi trường hoặc các mục tiêu lợi ích công khác.

Trên thế giới đã có nhiều khu vực thành công với chủ trương hài hòa hóa pháp luật từ rất sớm. Từ đầu thế kỷ XIX, Cộng đồng kinh tế chung Bắc Âu đã bắt đầu chú trọng tới quá trình nhất thể hóa pháp luật, ban hành những văn bản chung cho 05 quốc gia trong Cộng đồng kinh tế chung. Sự hợp tác này trở nên chính thức vào năm 1872, khi các nhà luật học Bắc Âu tổ chức đại hội với mục đích hỗ trợ cho việc nhất thể hóa pháp luật. Đại hội đã thông qua văn kiện về sự cấp thiết của việc nhất thể hóa pháp luật hối phiếu và sau đó, hàng loạt các văn bản luật chung đã có hiệu lực trong khu vực như Luật về Nhãn hiệu hàng hóa, Luật về Công ty thương mại, Luật Hàng hải... Đến cuối thế kỷ XX, mô hình Liên minh châu Âu (EU) được coi là một trong những mô hình tiên bộ nhất về hài hòa hóa pháp luật. Sự hài hòa hóa pháp luật được xác định dựa trên sự thỏa hiệp về chính sách giữa các nước thành viên hay những quy định pháp lý được thể hiện bằng ngôn ngữ có thể tạo ra sự linh hoạt hay thỏa hiệp⁶. Nhìn chung, hài hòa hóa pháp luật mang lại cho các quốc gia nhiều lợi ích, trong đó nâng cao sự chắc chắn về mặt pháp lý, giảm những rủi ro,

xung đột pháp luật giữa các quốc gia trong khu vực, đồng thời cũng hỗ trợ các hoạt động xuyên biên giới dễ dàng hơn, điển hình là việc dịch chuyển lao động xuyên biên giới giúp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

2.2. Sự phát triển của hài hòa hóa pháp luật lao động

Thực hiện hài hòa hóa pháp luật lao động giúp bảo vệ các quyền của người lao động thông qua tăng cường an ninh việc làm cho người lao động, cải thiện điều kiện làm việc và tăng năng suất làm việc. Việc hài hòa hóa pháp luật lao động thông qua ban hành các tiêu chuẩn lao động khu vực có thể thiết lập mức bảo hộ tối thiểu cho người lao động trước các hành vi lạm dụng lao động. Sự phát triển của hài hòa hóa pháp luật lao động trên thế giới và tại EU được giới thiệu khái quát dưới đây.

Hài hòa hóa pháp luật lao động thông qua các Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) là cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc, được thành lập theo Hiệp ước Versailles năm 1919, với mục tiêu cải thiện điều kiện lao động và nâng cao mức sống trên toàn thế giới. Sự ra đời của ILO cùng các Công ước và Khuyến nghị chính là bước khởi đầu cho việc hài hòa hóa pháp luật lao động trên thế giới. Với vai trò là một trong những tổ chức quốc tế quan trọng nhất về lao động, ILO đã ban hành một số Công ước và Khuyến nghị, đây là tiêu chuẩn lao động quốc tế, là công cụ pháp lý đặt ra các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Đây cũng là các điều ước quốc tế có tính ràng buộc về mặt pháp lý sau khi đã được các quốc gia thành viên phê chuẩn, đóng vai trò hướng dẫn cho các quốc gia.

ILO đã ban hành 189 tiêu chuẩn lao động, trong đó có 8 tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, cốt lõi bắt buộc các nước với tư

Hội thảo quốc tế Hài hòa pháp luật trong xây dựng cộng đồng ASEAN - Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam và kinh nghiệm từ EU, 2015, tr. 11.

⁶ Trần Thị Diệu Hương, *Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam trong tiến trình hài hòa hóa pháp luật trong khu vực ASEAN*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 6(334), tháng 3/2017, tr. 9-13.

cách là quốc gia thành viên của ILO phải thực hiện. Tám tiêu chuẩn lao động cốt lõi của ILO được thông qua dưới dạng 8 công ước chính của ILO thuộc 4 nhóm vấn đề:

- (i) Nhóm các công ước về tự do lập hội và thương lượng tập thể;
- (ii) Nhóm các công ước về xóa bỏ các hình thức lao động cưỡng bức;
- (iii) Nhóm các công ước về tiền lương công bằng và chống phân biệt đối xử;
- (iv) Nhóm các công ước về tuổi tối thiểu được đi làm việc và xóa bỏ những hình thức lao động tồi tệ đối với trẻ em.

Nhiều quốc gia đã tích hợp các tiêu chuẩn lao động của ILO vào pháp luật quốc gia họ, đây là một bước tiến lớn trong tiến trình hài hòa hóa pháp luật lao động trên thế giới. Nếu các khu vực, cộng đồng các quốc gia áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế chung, xây dựng pháp luật theo hướng dẫn của các Công ước và Khuyến nghị của ILO thì sẽ góp phần tạo ra được thị trường lao động chung với sự tự do chuyển dịch lao động xuyên biên giới giữa các quốc gia thành viên.

Hài hòa hóa pháp luật lao động tại Liên minh châu Âu

EU được thế giới công nhận là một trong những liên kết khu vực thành công nhất hiện nay với quá trình chuyển từ liên kết kinh tế sang chính trị - xã hội, phát triển thành thể chế siêu quốc gia. Là khu vực có mối liên kết sâu rộng, vấn đề hài hòa hóa pháp luật nói chung và hài hòa hóa pháp luật lao động nói riêng tại EU cũng được thực hiện rất thành công và có thể coi là điểm tham chiếu cho các liên kết khu vực khác trên thế giới, trong đó có ASEAN. Thành tựu đạt được trong hài hòa hóa pháp luật có lẽ một phần là do pháp luật của các quốc gia thành viên EU đều có chung nguồn gốc từ Luật La Mã cổ đại. Tuy nhiên, cũng cần nhìn vào quá trình nỗ lực của EU, thể

hiện qua việc ban hành và thực thi một số Hiệp định khu vực quan trọng trong lĩnh vực lao động.

Hiệp ước về Liên minh châu Âu năm 1992 (TEU) quy định tại Điều 3.3 về việc tạo ra một thị trường nội khối, một khu vực không có các đường biên giới, trong đó sự di chuyển tự do của hàng hóa, con người, dịch vụ và vốn là mục tiêu cốt lõi của EU⁷. Cụ thể, để thực hiện mục tiêu tạo ra một thị trường nội khối có sự dịch chuyển tự do con người, trong đó bao gồm dịch chuyển tự do của người lao động, Điều 45 của Hiệp ước về Chức năng Hoạt động của Liên minh châu Âu (TFEU) trao quyền tự do di chuyển cho người lao động và quyền này xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử dựa trên quốc tịch giữa những người lao động của các quốc gia thành viên Liên minh về việc làm, tiền lương và các điều kiện làm việc khác. Trên thực tế, thị trường lao động hiện tại của EU là thị trường nội khối thống nhất, tự do dịch chuyển miễn là không trái với quy định pháp luật.

Trong Hiến chương của EU cũng đề cập đến việc xây dựng thị trường nội khối và các vấn đề về lao động. Theo đó, mặc dù lao động không phải là lĩnh vực thuộc thẩm quyền độc quyền của EU theo quy định tại Điều 3(1) TFEU, nhưng tại Điều 4(2) của Hiệp ước này có quy định về thẩm quyền chung của Liên minh và các quốc gia thành viên trong thị trường nội khối, trong đó bao gồm cả thị trường lao động nội khối và chính sách xã hội đối với các khía cạnh được nhắc tới trong Hiệp ước. Điều này gián tiếp quy định về việc hài hòa hóa giữa pháp luật của EU và của các nước thành viên trong việc xây dựng thị trường tự do dịch chuyển lao động xuyên biên giới.

⁷ Xem thêm Điều 26(2) của Hiệp ước về Chức năng hoạt động của Liên minh châu Âu (TFEU).

Trong lĩnh vực lao động, EU chỉ yêu cầu các quốc gia ban hành các quy định có sự tương đồng nhất định với các văn bản pháp luật Liên minh ban hành, chẳng hạn như việc cấm phân biệt đối xử dựa trên quốc tịch như một quyền cơ bản. Những năm qua, EU cũng đã ban hành số lượng đáng kể các chỉ thị về luật lao động với nhiều chủ đề, phần lớn trong số đó được thông qua sau TEU. Chẳng hạn như: Chỉ thị về thời gian làm việc (93/104/EC), Chỉ thị làm việc có thời hạn cố định (99/70/EC), Chỉ thị chống phân biệt chủng tộc (2000/43/EC), Chỉ thị về đối xử bình đẳng (2002/73/EC)... Các cơ chế thương lượng và tham vấn tập thể ở cấp quốc gia và cấp EU góp phần phát triển các tiêu chuẩn và thông lệ chung. Việc xây dựng hệ thống pháp luật lao động đã trở thành vấn đề chung của các quốc gia trong EU và hệ thống này ngày càng được hài hòa hơn với nguyên tắc cơ bản là không phân biệt đối xử. Ngoài ra, giống với các quốc gia khác trên thế giới, các nước thành viên của EU cũng có nghĩa vụ tuân thủ theo các thỏa thuận của ILO mà họ đã tham gia ký kết và nội luật hoá các thỏa thuận này vào pháp luật quốc gia họ. Đây cũng là cơ sở để hài hòa hóa pháp luật lao động tại EU nhằm tạo nên một thị trường tự do dịch chuyển lao động xuyên biên giới trong nội khối.

Nhìn chung, EU cơ bản đã xây dựng được một mô hình hài hòa hóa pháp luật lao động, tạo ra sự tương đồng giữa pháp luật trong nước của các quốc gia thành viên với các quy định trong các Hiệp ước, Chỉ thị của Liên minh. Sự phát triển của hài hòa hóa pháp luật trên thế giới cũng như tại EU là cơ sở và động lực cho sự phát triển của hài hòa hóa pháp luật lao động tại các khu vực khác trên thế giới, trong đó có khu vực ASEAN.

3. Khả năng hài hòa hóa pháp luật lao động giữa các nước ASEAN tiến tới tự do chuyển dịch lao động nội khối

Kể từ khi ASEAN được thành lập vào năm 1967, vấn đề hài hòa hóa pháp luật chính thức được đưa ra thảo luận tại Hội nghị Bộ trưởng Tư pháp các nước ASEAN lần thứ 4 tại Singapore vào tháng 11/1999. Tại điểm 7 Thông báo chung của Hội nghị ghi nhận rằng: “*Các Bộ trưởng cũng chú ý đến các lĩnh vực mà các nước đặc biệt quan tâm và có ý nghĩa sâu rộng. Chúng bao gồm [...], hài hòa hóa luật pháp, [...]*”⁸. Mặc dù ASEAN coi hài hòa hóa pháp luật là một vấn đề chung của khu vực, nhưng mỗi quan tâm cụ thể đối với hài hòa hóa pháp luật trong lĩnh vực lao động vẫn còn hạn chế. Trên thực tế, ASEAN vẫn còn đang đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình thực hiện do đặc điểm về thể chế của ASEAN, sự thiếu vắng các quy định cụ thể về hài hòa hóa pháp luật lao động trong khuôn khổ pháp lý khu vực, cũng như sự đa dạng giữa các nước thành viên ASEAN.

3.1. Thể chế của ASEAN

Trong tiến trình hài hòa hóa pháp luật, thể chế siêu quốc gia của một liên kết khu vực đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát quá trình thực hiện các luật và quy định chung của các quốc gia. Bằng cách thiết lập thể chế siêu quốc gia, các quốc gia thành viên có thể thúc đẩy sự hài hòa hóa pháp luật và tạo điều kiện thuận lợi cho sự dịch chuyển lao động xuyên biên giới một cách tự do. Tuy nhiên hiện nay, ASEAN chưa thể được coi là một thể chế siêu quốc gia do “Phương thức ASEAN” gây ra nhiều trở ngại.

⁸ ASEAN, *Joint Communique of the Fourth meeting of ASEAN law Ministers Singapore, 5th - 6th November, 1999*, <https://asean.org/joint-communique-of-the-fourth-meeting-of-asean-law-ministers-singapore-5th-6th-november-1999/>, công bố ngày 2/7/2012, truy cập ngày 17/7/2024.

Không có một định nghĩa chính thức về “Phương thức ASEAN” mà cụm từ này có nguồn gốc từ trong nội dung của Hiệp ước Thân thiện và Hợp tác Đông Nam Á được thông qua ở Bali, Indonesia năm 1976. Hiệp ước đề cập đến những nguyên tắc cơ bản trong hoạt động của ASEAN, đó là: (1) Cùng tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của tất cả các quốc gia; (2) Mỗi quốc gia có quyền tự quyết mà không bị can thiệp, lật đổ và cưỡng ép từ bên ngoài; (3) Không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau; (4) Giải quyết khác biệt và tranh chấp bằng biện pháp hòa bình; (5) Từ bỏ đe dọa dùng vũ lực; và (6) Hợp tác với nhau một cách hiệu quả⁹. Có thể nhận thấy, các quốc gia ASEAN rất chú trọng đến khía cạnh chủ quyền quốc gia, không mong muốn các vấn đề khu vực gây ảnh hưởng và làm suy yếu đến chủ quyền của các quốc gia thành viên.

Bên cạnh đó, nguyên tắc “đồng thuận” được xem là nội dung cốt lõi trong “Phương thức ASEAN”, được ghi nhận tại Điều 20 Hiến chương ASEAN năm 2007, và được áp dụng trong quá trình ra quyết định của tổ chức này. Theo đó, một quyết định chỉ được thông qua khi tất cả các nước thành viên ASEAN nhất trí thông qua. Phương thức ra quyết định này khiến cho các nước ASEAN gặp nhiều khó khăn để đi đến một thỏa thuận chung, rất khó để đạt được sự đồng thuận khi các quốc gia thành viên có mức độ phát triển chênh lệch nhiều.

Nguyên tắc đồng thuận chỉ phát huy tác dụng khi số lượng các thành viên ở mức vừa phải, các vấn đề lao động mà ASEAN gặp

phải trong hơn 20 năm đầu tổ chức này được thành lập chưa quá phức tạp. Đến nay, phương thức này đã bộc lộ nhiều điểm hạn chế. Xét cho cùng, với các đặc điểm là không can thiệp, không sử dụng vũ lực và tránh đối đầu, thể chế hóa tối thiểu, tham vấn và đồng thuận của “Phương thức ASEAN” là rào cản lớn trong việc thiết lập thể chế siêu quốc gia nhằm cho phép và tạo điều kiện phát triển hài hòa hóa pháp luật lao động trong khu vực.

3.2. Sự thiếu vắng các quy định cụ thể về hài hòa hóa pháp luật lao động trong khuôn khổ pháp lý khu vực

Trong lĩnh vực lao động, khung pháp lý hiện hành về tự do hóa lao động trong Cộng đồng kinh tế ASEAN còn tồn tại nhiều vấn đề cần xem xét do những hạn chế cả về nội dung quy định cũng như khả năng thực thi hiệu quả trên thực tế. Điều này gây ra nhiều cản trở cho quá trình hài hòa hóa pháp luật giữa các quốc gia trong ASEAN, ảnh hưởng tới việc tự do hóa chuyển dịch lao động.

Các quốc gia ASEAN đều là thành viên của ILO, tuy nhiên, hiện nay việc các quốc gia trong khu vực phê chuẩn các Công ước của ILO không đồng đều. Trong khi Cambodia, Indonesia và Philippines đã phê chuẩn tất cả 8 Công ước cốt lõi của ILO thì Brunei mới chỉ phê chuẩn 3 Công ước, trong đó hiện chỉ có Công ước số 182 về xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và Công ước về độ tuổi tối thiểu năm 1973 có hiệu lực. Bên cạnh việc cùng phê chuẩn các điều ước quốc tế để đạt được mức độ hài hòa hóa pháp luật thì cũng cần xem xét đến các Hiệp định riêng của khu vực ASEAN liên quan đến tự do hóa lao động.

Sau khi thành lập AEC, các quốc gia thành viên đã ký kết và đưa ra nhiều hiệp định, thỏa thuận, tuyên bố, bước đầu tạo nên khung pháp lý nhằm làm hài hòa hóa pháp luật giữa các quốc gia tiến tới tự do hoá lao

⁹ Đào Minh Hồng, Lê Hồng Hiệp, *Sổ tay Thuật ngữ Quan hệ Quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, năm 2018.

Xem thêm: Nguyễn Thành Trung, *Phương thức ASEAN (ASEAN Way)*, <https://nghienquocquocte.org/2016/03/12/phuong-thuc-asean-asean-way/>, công bố ngày 12/3/2016, truy cập ngày 17/07/2024.

động trong khu vực. Nhiều văn kiện pháp lý đã được ký kết ở mức độ khác nhau điều chỉnh trực tiếp hoặc gián tiếp vấn đề tự do hoá lao động trong khu vực.

Trong ASEAN, tự do hoá lao động nằm ở các cam kết liên quan tới phương thức cung cấp dịch vụ thứ 4 “hiện diện thể nhân”. Vấn đề di chuyển thể nhân ban đầu được đàm phán trong khuôn khổ Hiệp định Khung ASEAN về Dịch vụ (AFAS)¹⁰, nhưng sau đó được tách ra đàm phán riêng trong Hiệp định ASEAN về Di chuyển thể nhân (MNP) năm 2012. Hiệp định AFAS sau đó đã được thay thế bởi Hiệp định Thương mại Dịch vụ ASEAN (ATISA) khi ATISA bắt đầu có hiệu lực kể từ ngày 05/4/2021. Việc một cá nhân có quốc tịch một nước thành viên ASEAN di chuyển sang một nước ASEAN để cung cấp dịch vụ thuộc phạm vi điều chỉnh của cả Hiệp định ATISA và MNP. Tuy nhiên, nếu có cam kết khác nhau giữa ATISA và MNP thì cam kết của Hiệp định MNP sẽ được ưu tiên áp dụng. Do vậy, nội dung liên quan tới cung cấp dịch vụ theo phương thức 4 sẽ được thực hiện theo cam kết của các nước ASEAN tại Hiệp định MNP¹¹. Hiệp định MNP quy định về việc di chuyển tạm thời qua biên giới của thể nhân một nước ASEAN sang lãnh thổ nước ASEAN khác trong các trường hợp: (i) Khách kinh doanh; (ii) Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; (iii) Người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; (iv) Một số trường hợp khác quy định cụ thể trong Biểu lộ trình cam kết về Di chuyển thể nhân của mỗi nước đính kèm

trong Hiệp định này.

Cùng với các cam kết chung trong ATISA và MNP, để tạo thuận lợi hơn cho sự di chuyển của lao động có tay nghề giữa các nước ASEAN, các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong ASEAN (MRAs) trong một số lĩnh vực ngành nghề cũng đã được ký kết giữa các nước nhằm công nhận lẫn nhau về bằng cấp và trình độ của lao động có tay nghề trong khu vực. Cho đến nay, các nước ASEAN đã ký 8 MRAs trong 8 lĩnh vực dịch vụ, bao gồm: Kiến trúc, tư vấn kỹ thuật, điều dưỡng, hành nghề y, nha sỹ, du lịch, kế toán kiểm toán, và khảo sát. Giống với ATISA và MNP, đối tượng chịu sự điều chỉnh của các MRAs phải là lao động có tay nghề. Các MRAs chưa cho phép tự do di chuyển đối với tất cả các loại hình lao động như EU bởi những sự khác biệt lớn về phát triển kinh tế, thu nhập, quy mô dân số, diện tích... của các quốc gia thành viên¹².

Bên cạnh các Hiệp định và Các thỏa thuận, vấn đề tự do chuyển dịch lao động ở ASEAN còn được đề cập trong Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC (AEC Blueprints) năm 2007. AEC Blueprints cụ thể hóa mục tiêu tự do di chuyển của lao động có tay nghề trên cả 03 trụ cột chính gồm chính trị-an ninh, kinh tế và văn hoá-xã hội. Ngoài ra, các khía cạnh liên quan đến quyền của người lao động di trú cũng được ASEAN nhắc đến trong Tuyên bố của lãnh đạo ASEAN năm 2007. AEC Blueprints và Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di trú tuy đặt ra được nhiều mục tiêu quan trọng thúc đẩy tự do hoá lao động trong khu vực nhưng được xem là những nguồn luật mềm không mang

¹⁰ Hiệp định AFAS được ký ngày 15/12/1995 làm tiền đề cho các vòng đàm phán từng bước tự do hoá thương mại dịch vụ giữa các nước ASEAN.

¹¹ Nguyễn Thị Thu Trang, Dương Huy Hoàng, Phan Thị Uyên, *Số tay Hời – Đáp về Hiệp định Thương mại Dịch vụ ASEAN (ATISA)*, Nxb. Hà Nội, năm 2021, tr. 14. Ấn phẩm này được xuất bản bởi GIZ, Cộng hòa Liên bang Đức và Bộ Kế hoạch và Đầu tư Việt Nam.

¹² Xem Vũ Ngọc Dương, *Công nhận lẫn nhau trong ASEAN về dịch vụ kế toán, kiểm toán và cơ chế thực hiện tại Việt Nam*, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam, năm 2022.

giá trị ràng buộc về mặt pháp lý đối với các quốc gia thành viên ASEAN.

Từ việc xem xét khung pháp lý về tự do hóa lao động trong ASEAN, có thể nhận định rằng việc hài hòa hóa pháp luật lao động trong khu vực sẽ còn phải đối mặt với những khó khăn, thách thức. Thứ nhất, các Hiệp định của ASEAN mới chỉ quy định những nguyên tắc chung và biểu cam kết của các nước chứ chưa có quy định cụ thể về hài hòa hóa các tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục cho phép lao động nước ngoài làm việc trong khu vực ASEAN. Thứ hai, nhiều văn bản, hiệp định, thỏa thuận chưa có giá trị ràng buộc về mặt pháp lý, chỉ mang tính chất khuyến nghị, do đó mức độ tuân thủ và thực hiện của các quốc gia còn hạn chế. Thứ ba, chưa có cơ chế tạo áp lực để các nước thành viên hoàn thiện thể chế, điều chỉnh chính sách và pháp luật để tạo ra sự đồng bộ với quy định về lao động của các nước trong ASEAN. Đặc biệt, không có một văn bản, hiệp định khu vực nào trực tiếp đề cập đến việc các quốc gia thành viên phải thực hiện hài hòa hóa pháp luật lao động và tầm quan trọng của vấn đề này đối với mục tiêu tự do dịch chuyển lao động trong khu vực. Sự thiếu vắng các quy định pháp lý cũng như cơ chế đảm bảo thực thi các quy định đó đặt ra thách thức cho quá trình hài hòa hóa pháp luật lao động ở ASEAN.

3.3. Sự đa dạng và khác biệt về truyền thống pháp luật giữa các nước thành viên ASEAN

Hài hòa hóa pháp luật lao động giữa các quốc gia thành viên ASEAN yêu cầu sự giảm thiểu và loại bỏ những khác biệt trong các quy định về quản lý lao động, các tiêu chuẩn, điều kiện lao động trong luật pháp của các quốc gia. Tuy nhiên, mỗi quốc gia ASEAN có những đặc điểm riêng về lịch sử, truyền thống, địa lý, thành phần dân cư, trình độ phát triển kinh tế, chính trị, tôn

giáo¹³..., do đó, hệ thống pháp luật của ASEAN phát triển đa dạng. Sự đa dạng này đem đến nhiều thách thức cho các quốc gia trong tiến trình tạo nên sự tương đồng về mặt pháp lý.

Hệ thống pháp luật của các quốc gia ASEAN bắt nguồn từ nhiều dòng họ pháp luật khác nhau. Ngoại trừ Thái Lan, các nước Việt Nam, Lào, Cambodia, Indonesia và Philippines đều là thuộc địa của các nước châu Âu lục địa như Pháp, Hà Lan và Tây Ban Nha nên pháp luật của các nước này tiếp nhận dòng họ pháp luật dân luật (Civil Law). Trong khi đó, pháp luật các quốc gia Malaysia, Singapore, Brunei, Myanmar lại tiếp nhận dòng họ pháp luật thông luật (Common Law). Bên cạnh đó, dòng họ pháp luật xã hội chủ nghĩa cũng hiện diện trong các nước ASEAN ngay sau Đại chiến thế giới lần thứ II. Ngoài Việt Nam và Lào, hai hệ thống pháp luật khác là Myanmar và Indonesia cũng có những nhân tố nhất định của dòng họ pháp luật xã hội chủ nghĩa trong lịch sử phát triển của mình. Đặc biệt hơn, tại một số quốc gia như Malaysia, Indonesia, Brunei, Thái Lan, Philippines còn mang đặc điểm của Luật Hồi giáo¹⁴. Sự khác nhau về các dòng họ pháp luật dẫn đến các quy định về luật lao động và thực thi pháp luật lao động ở các nước cũng khác nhau. Chính yếu tố này sẽ là điều gây cản trở lớn để các quốc gia có một quan điểm chung đi đến hài hòa pháp luật lao động trong khu vực. ASEAN cần phải thực hiện các giải pháp phù hợp cho một tương lai có thể tạo ra được một thị trường lao động tự do giữa các quốc gia thành viên.

¹³ Trần Thị Diệu Hương, Trần Ngọc Thúy, *Thách thức đối với tiến trình hài hòa hóa pháp luật các nước ASEAN hướng tới Cộng đồng Kinh tế ASEAN*, Tạp chí Công thương điện tử, 2022.

¹⁴ Nguyễn Quốc Hoàn, *Tổng quan về hệ thống pháp luật các nước ASEAN*, Tạp chí Luật học, số 12, 2009.

4. Khuyến nghị hoàn thiện quá trình hài hòa hóa pháp luật ASEAN tiến tới tự do chuyển dịch lao động nội khối

4.1. Điều chỉnh phương thức ASEAN

“Phương thức ASEAN” là một trong những trở ngại khi ASEAN thực hiện hài hòa hóa pháp luật lao động. Khi đối mặt với các quy định có thể gây ảnh hưởng đến sự phát triển của quốc gia sở tại thì các quốc gia này sẽ không muốn tiến hành và họ sẽ lấy “Phương thức ASEAN” ra làm “lá chắn”, bởi lẽ phương thức này nhấn mạnh sự đồng thuận và không can thiệp. Việc điều chỉnh “Phương thức ASEAN” là giải pháp mà ASEAN cần thiết phải thực hiện để hệ thống pháp luật của ASEAN có thể đạt được một mức độ tương đồng nhất định.

Dịch chuyển lao động không chỉ là vấn đề riêng của từng quốc gia, mà đã trở thành vấn đề chung bởi nó có tác động tới lợi ích của khu vực theo cả chiều hướng tích cực và tiêu cực, cần phải xem xét ưu tiên lợi ích chung hơn so với lợi ích riêng của từng quốc gia. Điều này đòi hỏi các quốc gia đều phải đồng ý “từ bỏ” một phần chủ quyền của mình và chuyển giao cho ASEAN. Việc tập hợp quyền lực và hạn chế hơn quyền chủ quyền sẽ dẫn đến sự hợp tác bền vững giữa các quốc gia trong khu vực. Do đó, cần xem xét thay đổi nguyên tắc đồng thuận trong việc thông qua quyết định của ASEAN. Có thể học hỏi phương thức ra quyết định của EU, áp dụng “nguyên tắc đa số phiếu kép” (qualified majority voting)¹⁵. Theo đó, quyết định được thông qua khi đa số quốc gia thành viên bỏ phiếu thuận và số phiếu thuận đảm bảo đại diện cho đa số dân

số của EU. Với nguyên tắc lấy ý kiến đa số của EU thì việc thông qua một quyết định của EU sẽ được tiến hành nhanh hơn so với nguyên tắc đồng thuận của ASEAN mà vẫn đảm bảo được quyền lợi của người dân. ASEAN có thể học tập và áp dụng nguyên tắc đa số phiếu kép để có thể đẩy nhanh quá trình thông qua các Hiệp định chung của khu vực tiến tới hài hòa hóa pháp luật. Theo một hướng khác, ASEAN vẫn có thể tiếp tục giữ nguyên tắc đồng thuận, tuy nhiên, cần thiết lập thêm cơ chế bổ sung để ra quyết định một cách linh hoạt hơn, chẳng hạn như đưa ra những vấn đề bắt buộc phải đồng thuận và những vấn đề có thể sử dụng nguyên tắc đa số.

4.2. Thiết lập khuôn khổ pháp lý chung về lao động và cơ chế thực thi pháp luật

Nhằm hài hòa hóa pháp luật lao động tiến tới tự do dịch chuyển lao động nội khối, cần phải thiết lập khuôn khổ pháp lý chung về cả pháp luật nội dung và pháp luật thủ tục. Trong đó, cần quy định cụ thể về hài hòa hóa các tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục cho phép lao động ở các nước thành viên được tự do di chuyển làm việc trong khu vực ASEAN. Trước tiên, các quốc gia thành viên ASEAN cần tích cực tham gia vào các các điều ước quốc tế và các thiết chế đa phương về pháp luật, nhất là phải nhanh chóng triển khai việc phê chuẩn 8 công ước cốt lõi về các tiêu chuẩn lao động của ILO. Việc cùng phê chuẩn các công ước này đem lại cho các quốc gia một khung tham chiếu để xây dựng các quy định trong phạm vi quốc gia mình, điều này cũng góp phần giúp cho các quy định về lao động của các nước có sự tương đồng nhất định. Thêm vào đó, khi xem xét mối quan hệ giữa pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế, các quốc gia ASEAN nên cân nhắc ưu tiên đặt hiệu lực pháp lý của điều

¹⁵ Bùi Văn Nguyên, *Bàn về cơ chế thông qua quyết định của ASEAN*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật điện tử, <https://danchuphapluat.vn/ban-ve-co-che-thong-qua-quyet-dinh-cua-asean>, công bố ngày 29/12/2023, truy cập ngày 18/07/2024.

ước quốc tế lên trên pháp luật quốc gia¹⁶ vì điều này sẽ tăng khả năng hài hòa hoá pháp luật lao động trong khu vực.

Một số cam kết, tuyên bố, kế hoạch hành động của khu vực nên được chuyển từ dạng khuyến nghị, hướng dẫn thực hành (luật mềm) sang các quy định mang tính ràng buộc về mặt pháp lý (luật cứng) đối với các nước thành viên ASEAN, từ đó giúp nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động khi di chuyển sang làm việc tại các nước thành viên khác. Bởi cùng có một ràng buộc chung về mặt pháp lý với các tiêu chuẩn lao động, điều kiện lao động chung thì khả năng cao sẽ tạo ra được một thị trường lao động tự do, cạnh tranh lành mạnh. Sự hài hòa của các tiêu chuẩn lao động sẽ làm giảm đi những cạnh tranh tiêu cực, giúp hạn chế được những tác động tiêu cực từ thị trường đối với các quốc gia có nhiều người lao động dịch chuyển tới. Ngoài ra, mỗi quốc gia trong ASEAN cần chú trọng nâng cao năng lực cán bộ và nghiên cứu xây dựng pháp luật, tăng cường hiểu biết lẫn nhau về pháp luật của các nước thành viên.

Để thực hiện được những giải pháp kiến nghị ở trên, một cơ chế thực thi pháp luật cần thiết phải được thiết lập. Cơ chế thực thi pháp luật của ASEAN đang tồn tại nhiều bất cập bởi các cam kết của ASEAN sau khi được ký kết không được đảm bảo thực thi do rào cản từ “Phương thức ASEAN”. Cần

phải có cơ chế đảm bảo các điều ước quốc tế, các tiêu chuẩn lao động chung của khu vực được các quốc gia thành viên nội luật hóa nhằm xóa bỏ các rào cản tự do di chuyển lao động bởi sự khác biệt về các quy định pháp luật. ASEAN nên xây dựng cơ chế khiếu nại và đưa ra biện pháp cưỡng chế trong các trường hợp quốc gia thành viên không tuân thủ mục tiêu chung của ASEAN thay vì để cho các quốc gia có sự tự do như hiện nay. Đặc biệt, trong tương lai các quốc gia thành viên ASEAN sẽ tiến hành đàm phán ký kết thêm nhiều điều ước quốc tế khu vực về lao động nước ngoài do xu hướng dịch chuyển lao động nội khối đang biến động mạnh mẽ, cần thiết phải có một cơ chế giải thích để áp dụng được nhất quán các quy chuẩn lao động khu vực.

Như vậy, hài hoà hoá pháp luật lao động phải được đảm bảo bằng các thiết chế và cơ chế phù hợp. ASEAN có thể tham khảo từ EU nơi mà Tòa án Công lý châu Âu đã phát huy tốt vai trò của mình trong hài hòa hóa pháp luật tại khu vực này. Việc xây dựng một tòa án công lý chung cho ASEAN trên mọi lĩnh vực ở thời điểm hiện tại là một điều khó khăn nên ASEAN có thể cân nhắc thành lập một tòa án riêng cho lĩnh vực lao động để giải thích pháp luật cũng như giám sát việc thực thi pháp luật của các quốc gia thành viên.

Việc xây dựng một khung pháp lý chung về lao động và cơ chế thực thi pháp luật trong khu vực ASEAN đòi hỏi các quốc gia thành viên phải nhìn nhận và sửa đổi dần quan niệm về chủ quyền quốc gia. Tuy nhiên, quan niệm này đã tồn tại ở các nước từ rất lâu và trở thành một nguyên tắc then chốt của khu vực ASEAN. Do đó, quá trình thay đổi sẽ cần nhiều thời gian. Hơn nữa, nếu việc áp đặt các nghĩa vụ quá nghiêm ngặt và thiếu linh hoạt cũng có thể gây ra nhiều vấn đề cho khu vực. Quá trình đi đến

¹⁶ Tại Việt Nam, pháp luật nước ta không cho phép ký kết và thực thi điều ước quốc tế trái với Hiến pháp (khoản 1 Điều 6 Luật Điều ước quốc tế của Việt Nam năm 2016), nhằm đảm bảo hiệu lực pháp lý tối cao của Hiến pháp. Tuy nhiên, nếu văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam và điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế (khoản 1 Điều 6 Luật Điều ước quốc tế của Việt Nam năm 2016, và khoản 5 Điều 156 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2020).

ký kết các hiệp định nhằm ràng buộc nghĩa vụ pháp lý các bên sẽ càng trở nên khó khăn hơn. Do vậy, ASEAN cần phải xem xét, đưa ra chiến lược lâu dài và song song bên cạnh đó cũng cần tính đến các giải pháp hỗ trợ khác trong hiện tại và tương lai gần.

4.3. Phát triển hệ thống pháp luật lao động ASEAN thông qua việc sử dụng kết hợp Luật mềm và Luật cứng

Xuất phát từ sự đa dạng về dòng họ pháp luật và việc các quốc gia thành viên đề cao chủ quyền quốc gia, dẫn đến sự e ngại khi phải ký kết các hiệp định, hiệp ước đặt ra cho ASEAN nhu cầu về một công cụ pháp lý hỗ trợ khác. Việc sử dụng kết hợp Luật mềm bên cạnh các văn bản có sự ràng buộc nghiêm ngặt về mặt pháp lý (Luật cứng) là giải pháp phù hợp với bối cảnh hiện nay của ASEAN. Luật mềm được hiểu một cách phổ biến bao gồm những hướng dẫn mang tính thúc đẩy thực hiện hơn là những nghĩa vụ pháp lý ràng buộc¹⁷.

Luật mềm có tác động nhất định đến việc xây dựng và thực thi các chính sách pháp luật bởi khả năng tác động tới các chủ thể quốc gia¹⁸. Các quốc gia thành viên sẽ có xu hướng dễ dàng đưa ra cam kết một cách tự nguyện thực hiện, thực hành theo các văn bản hướng dẫn, khuyến nghị hơn là chấp nhận sự ràng buộc về mặt pháp lý đi cùng các biện pháp trừng phạt khi các quốc gia vi phạm các quy định, điều khoản của luật. Do đó, luật mềm đôi khi được sử dụng như một công cụ linh hoạt hơn trong việc đạt được các mục tiêu chính sách.

Bên cạnh đó, luật mềm cũng có thể được sử dụng trong các trường hợp các

quốc gia thành viên không thể thống nhất về việc thực thi các quy định, điều khoản trong các văn bản luật cứng. Do đó, các quốc gia thành viên và các tổ chức thuộc ASEAN có thể thông qua các đề xuất chính sách về lao động, trong khi vẫn cho phép việc thực thi, áp dụng các chính sách đó là tùy chọn đối với các quốc gia thành viên. Đây là một biện pháp ASEAN có thể sử dụng khi phải đối mặt với sự phản đối từ một số quốc gia thành viên đối với một số tiêu chuẩn về việc chuyển dịch lao động. ASEAN có thể đưa ra các Chương trình hành động để thúc đẩy hài hòa hóa pháp luật về lao động giữa các quốc gia thành viên thông qua việc hướng dẫn thực hiện các tiêu chuẩn, cam kết không mang tính ràng buộc về mặt pháp lý đối với các quốc gia.

Nhìn chung, nên có sự kết hợp giữa các văn bản có tính ràng buộc pháp lý và các khuyến nghị, hướng dẫn để hoàn thiện quá trình hài hòa hóa pháp luật lao động của ASEAN. Bên cạnh đó, các nước phát triển trong khối cũng có thể ký kết các Hiệp định song phương, đa phương để thúc đẩy sự phát triển của tự do chuyển dịch lao động xuyên biên giới. Sau đó, đưa ra các văn bản hướng dẫn, thúc đẩy các quốc gia kém phát triển hơn thực hành theo. Có nhiều giải pháp để hoàn thiện quá trình hài hòa hóa pháp luật ASEAN, nhưng sẽ đòi hỏi các quốc gia thành viên cần phải thể hiện sự quyết tâm, đồng thuận trong việc hợp tác, hội nhập khu vực để đưa khu vực ASEAN trở thành khu vực phát triển trên thế giới bằng cách ưu tiên các hiệp định, cam kết chung khu vực, hạn chế một phần chủ quyền để thực hiện các giải pháp nhằm hài hòa hóa pháp luật lao động tiến tới tự do dịch chuyển lao động qua biên giới. Ngoài ra, ASEAN cần mở rộng mục tiêu, xem xét thêm cả trường hợp dịch chuyển lao động của người lao động phổ thông.

¹⁷ Raustiala Kal, *Form and Substance of International Agreements*, American Journal of International Law, Volume 99 Issue 3, 2005, p. 581-614.

¹⁸ Andrew T. Guzman, *Explaining soft law*, Berkeley Law School, 2009.