



Doplňkový text: Lokalizace zaměstnanosti v zemích Perského zálivu

Státy Perského zálivu, tedy Saúdská Arábie, Spojené arabské emiráty, Omán, Katar, Kuvajt a Bahrajn, patří mezi země s nejvyšším podílem zahraničních pracovníků na světě. Díky rychlému hospodářskému rozvoji založenému především na těžbě ropy a zemního plynu se během několika desetiletí staly významnou cílovou destinací pracovní migrace. V mnoha odvětvích, jako je stavebnictví, průmysl, služby, zdravotnictví nebo domácí práce, dnes většinu zaměstnanců tvoří cizinci pocházející zejména z Indie, Pákistánu, Bangladéše, Nepálu, Filipín a dalších asijských zemí.

Přestože zahraniční pracovníci významně přispěli k hospodářskému růstu, vysoká závislost na zahraniční pracovní síle postupně začala vyvolávat ekonomické, sociální i politické problémy. Současně s růstem počtu obyvatel rostl také počet mladých občanů vstupujících na trh práce. Mnozí z nich však dávali přednost zaměstnání ve veřejném sektoru, který nabízel vyšší mzdy, kratší pracovní dobu, větší jistotu zaměstnání a rozsáhlejší sociální benefity. Soukromé podniky naopak většinou zaměstnávaly zahraniční pracovníky, kteří byli levnější, flexibilnější a ochotní přijímat i méně atraktivní pracovní místa.

Vlády zemí Perského zálivu proto začaly postupně zavádět politiku označovanou jako lokalizace zaměstnanosti, která bývá souhrnně označována také jako Gulfisation. Jejím hlavním cílem je zvýšit zaměstnanost občanů v soukromém sektoru a současně snížit závislost ekonomik na zahraniční pracovní síle. Každý stát přitom používá vlastní název programu:

- Saúdská Arábie → Saudization (Nitaqat)
- Spojené arabské emiráty → Emiratization
- Omán → Omanization
- Katar → Qatarization
- Kuvajt → Kuwaitization
- Bahrajn → Bahrainization

Ačkoli se jednotlivé programy liší svým rozsahem i způsobem realizace, jejich základní cíle jsou podobné. Vlády usilují o zvýšení zaměstnanosti vlastních občanů, omezení závislosti na zahraničních pracovnících, rozvoj kvalifikace domácí pracovní síly a podporu dlouhodobé udržitelnosti národních ekonomik. Lokalizační politiky se zároveň staly důležitou součástí strategií hospodářské diverzifikace.

Nástroje lokalizačních politik

K dosažení těchto cílů využívají vlády několik vzájemně se doplňujících nástrojů. Nejznámějším opatřením jsou kvóty na zaměstnávání občanů. V některých odvětvích nebo podnicích musí zaměstnavatelé zajistit, aby určitý podíl zaměstnanců tvořili občané dané země. Výše kvót se liší podle velikosti podniku i charakteru odvětví. Například v Saúdské Arábii systém Nitaqat rozděluje firmy do několika kategorií podle toho, jak úspěšně zaměstnávají saúdské občany. Firmy s vyšším podílem občanů získávají výhody při získávání pracovních povolení pro zahraniční zaměstnance, zatímco podniky, které stanovené požadavky nesplní, mohou čelit různým omezením.

Dalším nástrojem jsou finanční pobídky. Některé vlády poskytují zaměstnavatelům příspěvky na mzdy občanů nebo podporují jejich zaměstnávání prostřednictvím daňových úlev. Současně investují do vzdělávání, odborného výcviku a rekvalifikací, aby domácí pracovní síla lépe odpovídala požadavkům moderní ekonomiky.

Významnou roli hrají také poplatky za zaměstnávání zahraničních pracovníků. Zvyšování nákladů na zaměstnávání cizinců má motivovat podniky k přijímání domácích pracovníků. V některých státech jsou navíc určitá pracovní místa nebo celé profese vyhrazeny pouze občanům. Tato opatření se často týkají například administrativních pozic, maloobchodu, bankovníctví nebo veřejných služeb.

Součástí lokalizačních politik jsou také reformy migrační legislativy. Některé země postupně upravují pravidla systému kafala, který tradičně spojoval zahraničního pracovníka s konkrétním zaměstnavatelem. Cílem reformy je zvýšit mobilitu pracovníků, zlepšit pracovní podmínky a současně přilákat více vysoce kvalifikovaných odborníků.

Přínosy lokalizačních programů

Lokalizační politiky již přinesly řadu pozitivních výsledků. Ve většině států Perského zálivu se podařilo zvýšit počet občanů zaměstnaných v soukromém sektoru, zejména ve finančních službách, státní správě, telekomunikacích nebo energetice. Současně se rozšířily možnosti odborného vzdělávání a profesního rozvoje mladých lidí. Vlády se také snaží měnit postoje občanů k práci v soukromém sektoru a podporovat podnikání či vznik nových technologických firem.

V posledních letech se lokalizační programy zaměřují nejen na snižování počtu zahraničních pracovníků, ale také na změnu jejich kvalifikační struktury. Cílem již není pouze omezit pracovní migraci, ale především přilákat odborníky s vysokou přidanou hodnotou, kteří mohou přispět k rozvoji znalostní ekonomiky.

Problémy a omezení

Přes dosažené výsledky čelí lokalizační programy celé řadě problémů. Zaměstnavatelé často upozorňují, že zahraniční pracovníci jsou levnější, mají větší pracovní flexibilitu a jsou ochotni vykonávat zaměstnání, o která občané nemají zájem. Rozdíly existují také v kvalifikaci, pracovních zkušenostech nebo jazykových dovednostech.

Dalším problémem je přetrvávající preference zaměstnání ve veřejném sektoru. Mnoho občanů stále považuje práci pro stát za atraktivnější než zaměstnání v soukromých firmách. V některých případech proto dochází k tzv. formálnímu zaměstnávání (phantom employment), kdy jsou občané vedeni jako zaměstnanci pouze proto, aby podnik splnil předepsanou kvótu, aniž by skutečně vykonávali odpovídající pracovní činnost.

Odborníci se shodují, že úplné nahrazení zahraniční pracovní síly domácími pracovníky není v dohledné době reálné. Ekonomiky států Perského zálivu zůstávají na pracovní migraci výrazně závislé, zejména v odvětvích vyžadujících velký počet nízko kvalifikovaných zaměstnanců. Budoucí vývoj proto pravděpodobně nebude směřovat k omezení pracovní migrace jako takové, ale ke změně její struktury. Očekává se nižší poptávka po nízko kvalifikovaných pracovnících a současně vyšší zájem o vysoce kvalifikované odborníky, kteří podpoří rozvoj inovací, digitalizace a znalostní ekonomiky.

Doporučená literatura

De Bel-Air, F. (2023). New profiles of demand in the Gulf Cooperation Council and possible impact on labor migration from Asia. In J. Chaloff, P. Hervé, & P. Sirivunnabood (Eds.), *Labor migration in Asia: Changing profiles and processes* (pp. 27–56). Asian Development Bank Institute, Organisation for Economic Co-operation and Development, & International Labour Organization, Dostupné na https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/labor-migration-in-asia_10704339/bf823868-en.pdf

Hertog, S. (2014). *Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies*. Gulf Labour Markets and Migration Programme. Dostupné na <https://researchonline.lse.ac.uk/id/eprint/57578/>