

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Diplomová Práce

**Zahraniční pracovníci v zemích GCC se zaměřením na politiku
lokalizace práce v Sultanátu Omán**

Bc. Denisa Rymonová

Plzeň 2019

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra blízkovýchodních studií

Studijní program Mezinárodní teritoriální studia

Studijní obor Blízkovýchodní studia

Diplomová Práce

**Zahraniční pracovníci v zemích GCC se zaměřením na politiku
lokalizace práce v Sultanátu Omán**

Bc. Denisa Rymonová

Vedoucí práce:

Mgr. Veronika Sobotková, PhD.

Katedra blízkovýchodních studií

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, srpen 2019

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní Mgr. Veronice Sobotkové, Ph.D. za její cenné rady, ochotu a připomínky, které mi věnovala během psaní práce. Také bych chtěla poděkovat mé rodině, která mě celý život vedla ke studiu a byla mi vždy oporou.

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. METODIKA PRÁCE	3
3. Historie zahraničních pracovníků v zemích Zálivu	7
3.1. Moderní historie zahraničních pracovníků v zemích GCC	7
3.2. Období od velkého ropného boomu	10
3.3. Role zahraničních pracovníků	12
3.4. Systém <i>Kafala</i>	14
4. Důvody změny postoje zemí GCC vůči zahraničním pracovníkům	17
5. Politika znárodnování pracovní síly v GCC	21
5.1. Spojené arabské emiráty	22
5.2. Království Saúdská Arábie	25
5.3. Katar	29
5.4. Bahrajn.....	30
5.5. Kuvajt.....	31
5.6. Shrnutí.....	32
6. Historie zahraničních pracovníků v Sultanátu Omán	34
7. Omanizační politika	37
7.1. Úvod do problematiky a hlavní cíle politiky	37
7.2. Kvóty	39
7.3. Ministerstvo pracovní síly	41
7.4. Ománský pracovní zákon	42
7.5. Monitorovací a kontrolní výbor	44
7.6. Vládní sektor a soukromý sektor	45
7.7. Role ženy	46
7.8. Lidské zdroje, programy a vzdělávací centra	47

7.8.1. Rozvoj lidských zdrojů	47
7.8.2. SMEs – malé a středně velké podniky	49
7.9. Problémy a negativní dopady	51
8. ZÁVĚR	55
9. RESUMÉ	58
10. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ.....	60
11. DISKUZNÍ SKRIPT	74
12. PŘÍLOHY.....	78

1. ÚVOD

Každý den na letištích v zemích Perského zálivu přistávají letadla s několika sty zahraničních pracovníků majících jasnou vizi, kterou je šance na lepší život. Nepatrné části z nich se podaří získat pracovní pozici, o kterou opravdu usilovala a snila, zatímco valná většina je zaměstnávána za velmi nízký plat na nižších pracovních pozicích v průmyslu, stavebnictví, domácnostech a zemědělství.¹

Objev ropy na počátku 20. století na Arabském poloostrově s sebou přinesl i nové pracovní příležitosti, a to jak pro mezinárodní organizace, tak pro zahraniční pracovní sílu. Do roku 1960 přicházeli do této oblasti pracovníci zejména z okolních arabských zemí, především z Libanonu, Palestiny, Jordánska a Sýrie, avšak velký ropný boom, který se odehrál v sedmdesátých letech minulého století, otevřel brány i pro nově příchozí pracovníky, tentokrát však ze zemí jihovýchodní Asie. Během posledních dvaceti let se tok zahraničních pracovníků, převážně ze zemí asijských, navýšil do takové míry, že se zahraniční pracovníci stali rostoucí závislostí všech šesti zemí GCC (*Gulf Cooperation Council*, Rada pro spolupráci zemí v oblasti Perského zálivu). Na to následně všechny členské země postupně začaly reagovat vyhlášením takzvaných politik znárodňování pracovní síly, což je hlavním tématem, kterým se ve své diplomové práci zabývám.

Zahraniční pracovníci jsou pro Zálivový region typickým rysem už po mnoha desetiletí, či dokonce staletí a hrají zde významnou roli při utváření hospodářsky prosperujícího a stabilního regionu. I přes to, že se tito pracovníci aktivně podílí na ekonomickém rozvoji zemí GCC a žijí zde již po dlouhá léta, zřídka se naskytne situace, kdy je zahraničnímu pracovníkovi uděleno státní občanství a dojde-li k tomu, tak za velmi přísných podmínek². Zahraniční pracovníci do zemí Perského zálivu nepřicházejí však pouze s tím, aby napomohli v rozvoji těmto zemím, nýbrž i z důvodu pracovních příležitostí a vlastního užitku. V dohledu nekončící příchod zahraničních pracovníků přiměl členské země GCC reagovat na tuto skutečnost vyhlášením nových vládních politik. Předtím, než se samotné problematice znárodňování pracovní síly začnu věnovat, se

¹ SCOTT, V.: *Stories of Origin: The Invisible Lives of Migrants in the Gulf. Al Araby.*

² Existuje však výjimka, tak jako je tomu téměř ve všem, kdy jednoho konkrétního státu v Zálivu se problematika o neudělování víz netýká a následně se tím v mé diplomové práci zabývám

rovněž zabývám tématy, jako je historie příchodu zahraničních pracovníků do této oblasti a systém *kafala*, který je do určité míry neodmyslitelnou složkou zahraničních pracovníků v zemích GCC. Práce je dále členěná na kapitoly, které se zabírají důvody, proč vlastně ke vzniku těchto politik došlo a jejich rozborům v jednotlivých státech Zálivu, vyjma Sultanátu Omán, kterému jsem v práci vyhradila samostatnou kapitolu. Důvod, proč se ve své práci zaměřuji především na lokalizaci práce v Ománu je zejména proto, že právě tato země dosahuje největšího úspěchu v jejím fungování a rovněž kvůli mému blízkému vztahu k Ománu.

Cílem mé práce je tedy popis politiky znárodňování pracovní síly ve všech zemích regionu GCC. Toto téma jsem si zvolila kvůli tomu, že se v českém prostředí nenachází žádná odborná literatura, která by se této problematice věnovala. Existující publikace se zabývají především zahraničními pracovníky v zálivovém regionu, porušováním jejich práv a svobod apod., nikoli však otázkou, jakým způsobem chtějí země ležící v Perském zálivu snížit svoji závislost na pracovní síle ze zahraničí.

Práce nejprve uvede problematiku stručným popisem historie zahraničních pracovníků v zemích GCC. Dále se zaměří na analýzu klíčového problému, tedy na důvody, proč státy známé svým vysokým podílem zahraničních pracovníků tak „náhle“ změnilly svoji politiku a aktivně se snaží snížit jejich počty. Dále studie ukáže konkrétní programy v jednotlivých zemích GCC a shrne hlavní problémy, se kterými se tato vládní politika potýká. Zaměří se zejména na situaci v Sultanátu Omán, kde se bude detailně zabývat politikou znárodňování pracovní síly a vším, co s touto problematikou úzce souvisí.

2. METODIKA PRÁCE

Na úvod v této kapitole bych chtěla charakterizovat několik pojmů, které se v mé práci hojně vyskytují a které považují za klíčové. První z pojmů, jež se vyskytuje hned v názvu diplomové práce, je lokalizace práce. Dalším pojmem odkazující na tuto problematiku je politika znárodňování pracovní síly a je převzatý z anglického *Workforce Nationalization*, ke kterému jsem v českém znění přidala slovo politika, jelikož se jedná o způsob, jakým pověření jedinci jednají v zájmu státu. Další možnou variantou, jak tuto problematiku slovně vyjádřit je například „omanizace“, někdy uváděna jako omanizační politika a pojem je vždy odvozen od názvu státu. V některých případech se můžeme setkat i s pojmem „gulfizace“, jehož význam odkazuje na všechny státy v Perském zálivu, které zavedly politiku znárodňování pracovní síly. Dalším klíčovým dvojslovem, se kterým pracuji, je zahraniční pracovník. Na tomto místě bych chtěla uvést dvě zásadní informace ohledně zahraničních pracovníků. Většina lidí považuje každého zahraničního pracovníka zároveň za expatriota a expatriota za zahraničního pracovníka bez sebemenšího rozdílu. Můžeme se setkat s mnoha definicemi, které popisují jejich hlavní atributy, z nichž se některé vzájemně shodují, jako je například zaměstnání mimo rodnou zemi či délka pobytu v hostitelské zemi. Dle mého názoru se za expatriota dá považovat člověk, který oplývá značným množstvím zkušeností, ve své zemi je plně zaměstnán, a v rámci tohoto zaměstnání je vyslán na určitou dobu do zahraničí. Za zahraničního pracovníka považuji člověka, který je ve své zemi nezaměstnaný a hledá zaměstnání v zahraničí, či je zaměstnaný a hodlá toto zaměstnání opustit z důvodu získání hodnotnější práce v cizí zemi. Tato diplomová práce si však klade za cíl pouze podrobnější zkoumání zahraničních pracovníků, nikoli expatriotů, a jakou roli hrají v Zálivovém regionu, pro který jsou právě zahraniční pracovníci typickým rysem.

Rozdíl mezi pracovníky, kteří se stěhují do zemí jako je Kanada, Spojené státy americké, a pracovníky mířících do oblasti Zálivu je především takový, že zahraniční pracovníci v Zálivu stráví obvykle mezi dvěma až pěti lety a jejich hlavním cílem je výdělek dostatečného množství peněz, zatímco do západních zemí se pracovníci stěhují s vidinou usadit se a prožít tam celý život. Na základě toho, můžeme zahraniční pracovníky v Zálivu považovat také za ekonomické migranty, kteří nemají potřebu se nijak vyjadřovat

k politickým záležitostem dané země a zároveň jsou hostitelskými zeměmi považováni za jakýsi podpůrný základ, který je loajální k vládnoucím rodinám v zálivových státech.³

První část práce věnující se historii zahraničních pracovníků v oblasti Perského zálivu, systému *kafala* a obecné politice znárodnování pracovní síly je založena především na sekundární literatuře. Využila jsem dostupné odborné a vědecké studie, nejrůznější články, které se problematice věnují a většina je dostupná v anglickém jazyce. Ve druhé části práce, která se zabývá Sultanátem Omán a politice znárodnování pracovní síly v této zemi, je kombinace primárních a sekundárních zdrojů. Mezi primární zdroje jsou řazené poskytnuté informace z výpovědí respondentů, kteří byli dotazováni během mého terénního výzkumu v Ománu. Dále zde pracuji i s informacemi, které jsem čerpala ze sekundárních zdrojů, především z internetových článků, vědeckých a odborných prací.

V mé práci také pracuji s různými daty a statistickými údaji o zahraničních pracovnících v zemích Perského zálivu. Vzhledem ke konzervativnosti těchto zemí, je důležité poznamenat, že čísla, se kterými pracuji, jsou pouze čísla orientační, neboť je všeobecně známo, že ne všechny vlády zemí GCC uveřejňují konkrétní statistiky. Dojde-li k jejich uveřejnění, je rovněž důležité brát v potaz jejich pravdivost, proto v některých případech čerpám z jiných zdrojů než z národních statistických databází. Problému, kterému jsem při sběru statistických dat musela čelit, bylo, že ne všichni dělají rozdíl mezi zahraničním pracovníkem a expatriotem, jak už jsem výše uvedla, tudíž některé údaje poukazovaly na počet zahraničních pracovníků v zemi, však pod názvem expatrioti.

V případě přepisů cizojazyčných slov a pojmů jsem ve vlastních jménech zvolila variantu přepisů do českého jazyka. V případě názvu institucí a programů, zejména těch s arabským názvem jsou rovněž přepisované do českého jazyka a jsou psány kurzívou. V některých prepisech však ponechávám původní jméno v kurzívě, neboť přepisy do češtiny vypadají poněkud zvláště. Názvy jednotlivých politik znárodnování, například „saudizace“ jsou psány s počátečním malým písmenem a v uvozovkách.

Součástí mé diplomové práce, zejména její části věnované Ománu, je terénní výzkum, který se uskutečnil v Sultanátu Omán, konkrétně ve vybraných institucích, které jsou úzce spojené s omanizační politikou. Výzkum v Sultanátu Omán proběhl v termínu

³ DAVIDSON, CH.: *After the Sheikhs: The Coming Collapse of the Gulf Monarchies*, str. 62.

od 8. dubna 2019 do 7. května 2019. Před příjezdem do Ománu jsem si sjednala schůzky s několika různými představiteli, kteří jsou aktivně zapojeni do omanizační politiky. Mezi ně patří například pan Sulejmánem al-Chalílí, který je zaměstnán na Ministerstvu pracovní síly jako tiskový mluvčí ministerstva, či zakladatelkou společnosti *Destination Sustainability*, Šajmou al-Lawátí, jejíž hlavním cílem je podpora vzdělávání Ománců. Mým prvotním plánem bylo rovněž setkání se studenty, či ostatními účastníky jedné z iniciativy na podporu „omanizace“, nicméně po mém příjezdu do země došlo k jistým změnám, které mě přinutily výzkum posléze směřovat trochu jinam. Poté, co mi během první schůzky pan Sulejmán poskytl informace o vzdělávacích centrech a institucích, kterých se v zemi nachází nespočetně, jsem se rozhodla neuskutečnit návštěvu těchto míst a nevykonat rozhovory se studenty a ostatními účastníky. Výsledek by byl buď příliš subjektivního zjištění vzhledem k vysokému počtu center, či přespříliš dlouhá kapitola pouze o vzdělávacích institucích a centrech v Ománu, což už by se mohlo více vzdalovat od tématu mé diplomové práce. Během mého měsíčního pobytu v Ománu jsem se zúčastnila celkem pěti schůzek.

První schůzka byla naplánovaná na 9. dubna 2019 a proběhla s tiskovým mluvčím Ministerstva pracovní síly v Sultanátu Omán s panem Sulejmánem al-Chalílí. Během setkání jsem obdržela cenné informace týkající se „omanizace“, fungování ministerstva pracovní síly v Ománu a jeho hlavní aktivity ve styku s omanizační politikou. Byly mi zodpovězeny téměř všechny otázky z předem připraveného diskuzního skriptu.

Druhé interview se uskutečnilo dne 11. dubna 2019 ve společnosti *Destination Sustainability* v Maskatu se zakladatelkou a výkonnou ředitelkou firmy paní Šajmou al-Lawátí. Šajma se s její společností aktivně podílí na podpoře omanizační politiky již po dobu pěti let a hledá odpovědi na řadu problémů a zároveň se pokouší o udržitelnost ománského kulturního dědictví ve světle moderní doby. Rozhovor proběhl na bázi volné diskuze na téma omanizační politika a společnost *Destination Sustainability*. Poskytnuté informace byly zaznamenány průběžnými poznámkami a záznamníkem.

S panem Sulejmánem al-Chalílí s nímž proběhl první rozhovor, jsem se setkala ještě dne 16. dubna 2019 na Ministerstvu pracovní síly v Maskatu, kde se konala schůzka s panem Salímem al-Hadrámí, ředitelem pro rozvoj a plánování na Ministerstvu pracovní síly, během které byl rovněž přítomný. V průběhu rozhovoru mi byly poskytnuty

doplňující informace k otázkám, jež byly položeny při mé první schůzce panu al-Chalílimu. Rovněž jsem obdržela knihu v arabském jazyce o omanizační politice, jejímž autorem je sám pan al-Hadrámí. Kniha o omanizační politice je unikátní, neboť doposud nebyla sepsána jiná kniha ji podobná.

Čtvrtá schůzka se konala dne 22. dubna 2019 na ústředí hlavního ředitelství *al-Raffd Fund* s ředitelem finančního odboru, panem Muhammedem al-Hadžrím. Předmětem schůzky byla finanční podpora malých a středně velkých podniků ze strany společnosti *al-Raffd Fund* a základní informace o organizaci *al-Raffd*. Na schůzku jsem si předem připravila dotazník s otázkami, na které byla otevřená odpověď, viz příloha číslo 4. Během tohoto dne jsem se měla rovněž setkat se zástupcem iniciativy *Rijáda*, bohužel na poslední chvíli mi byla tato schůzka odřeknuta.

Poslední, pátá schůzka proběhla dne 1. května 2019 v budově společnosti *Bank Muscat* s panem Abdulláhem al-Džufajlím, který v současné době zastává funkci ředitele pro maloobchodní podnikání. I přesto, že pan al-Džufajlím v současnosti pracuje v Banka Maskat, která není nijakým způsobem přímo spojena s „omanizací“, tak v minulosti působil jako výkonný ředitel společnosti *Šaraka* a *Intiláqa*, což bylo hlavním důvodem ke schůzce. Rovněž jako během předchozí schůzky s panem al-Hadžrím jsem měla pro toto setkání připravený dotazník s otázkami týkajícími se podpory při vzniku malých a středně velkých podniků.

Během terénního výzkumu v Ománu se mi podařilo zjistit několik důležitých a zajímavých informací, které nejsou běžně k dispozici v publikacích nebo internetových zdrojích. Patří sem zejména problémy spojené se zavedením omanizační politiky. Terénní výzkum považuji za úspěšný.

3. Historie zahraničních pracovníků v zemích Zálivu

V současné době jsou zahraniční pracovníci považováni za všude přítomnou realitu ve všech šesti zemích v Perském zálivu, a právě cílem následující kapitoly je nastínění historického pozadí zahraničních pracovníků v této oblasti a příčiny, proč se právě oblast Perského zálivu stala jednou z nejvyhledávanějších lokalit zahraničních pracovníků na světě. Mluvíme-li o zahraničních pracovnících v zemích GCC, většina lidí si představí pracovníky mužského pohlaví pracující v nepříznivých podmínkách, nicméně i ženy jakožto zahraniční pracovnice sehrály svou roli při utváření prostřední těchto zemí tak, jak ho známe dnes, proto je tomuto tématu věnována třetí podkapitola.

3.1. Moderní historie zahraničních pracovníků v zemích GCC

Příchod zahraničních pracovníků do zemí v Perském zálivu můžeme rozdělit do tří časových úseků. Počáteční fáze se datuje od prvních zmínek o této oblasti a končí s příchodem Britů v roce 1820. Důležitou roli v tomto období sehráli indiští obchodníci s rýží, oblečením a kořením, z nichž se zde někteří po čase usadili.⁵ Klíčovými hráči v obchodování s ostatními zeměmi nacházejícími se mimo Arabský poloostrov se stali Omán a Jemen. Jemen nabyl na své důležitosti zejména díky jeho velkému množství kadidlovníků a vonné pryskyřice, se kterou se obchodovalo, a Omán sehrál dominantní úlohu ve tvorbě obchodu mezi Blízkým východem, Indií a východní Afrikou.⁶ Druhá fáze započala vznikem Britských protektorátů v roce 1820. V tomto období byla oblast řízena tamními indickými úředníky, a to z důvodu kratší vzdálenosti a koloniálních vazeb, které byly uzavřeny mezi Velkou Británií a Indií. Druhá fáze trvala až do přelomu 60. a 70. let minulého století, kdy se začala formovat nezávislost jednotlivých států a s ní i rozvoj infrastruktury vyžadující dovoz pracovní síly. Velkým ropným boomem poté pak započala třetí a poslední fáze příchodu zahraničních pracovníků, která trvá až do dnešních dnů.⁷

⁵ HAMZA, S.: *Migrant Labor in the Arabian Gulf* [online], str. 4.

⁶ PILLALAMARRI, A.: India and the Gulf States Share a Long History. *The Diplomat*.

⁷ HAMZA, S.: *Migrant Labor in the Arabian Gulf* [online], str. 4.

K intenzivnějšímu stěhování zahraničních pracovníků začalo docházet v padesátých letech minulého století a většina zahraničních pracovníků přicházela do tohoto regionu z ostatních zemí Blízkého východu. Tok pracovníků mířil zejména do zemí, jako je Království Saudské Arábie, Spojené arabské emiráty a Kuvajt, neboť zde docházelo k největším objevům přírodního bohatství.⁸ Jazyk, kultura a náboženství, které s sebou zahraniční pracovníci z okolních zemí přinášeli, byli více kompatibilní s místním obyvatelstvem, což bylo pro domácí obyvatelé daleko sympatičtější v porovnání s pracovníky pocházejících z asijských zemí. Největší počet zahraničních pracovníků v tomto období tvořili Egypťané a Jemenci a jejich cesta byla směřována především do Království Saúdské Arábie. Válka z roku 1973 a zvyšující se ceny ropy měly za následek další vlnu pracovníků, tentokrát však z Palestiny, Jordánska, Sýrie, ale rovněž ze Súdánu. Během tohoto období začalo postupně docházet k diverzifikaci pracovních toků a zálivové státy se tak staly vyhledávanou destinací pracovníků z asijských zemí, především z Indie, Pákistánu, Bangladéše, Filipín a Indonésie.⁹ Můžeme definovat několik důvodů, proč došlo ke změně zájmu o asijské pracovníky namísto arabských pracovníků, kteří svým jazykem, kulturou a historií měli daleko blíže k místnímu obyvatelstvu. První z důvodů se týkal výše vyplácené mzdy. Vzhledem k odlišnostem mezi arabskými a asijskými pracovníky, byli asijské pracovníky ochotnější pracovat za nižší mzdu než jejich arabští kolegové. Druhým důvodem, proč ke změně došlo, byla role kompatibility mezi poptávkou po práci v Zálivu a zájmem asijských zahraničních pracovníků hledajících zaměstnání. Třetím důvodem se stal vztah k zaměstnání, neboť oproti místnímu obyvatelstvu, které upřednostňovalo pouze vládní sektor a administrativní pracovní pozice, asijské zahraniční pracovníci neopovrhovali žádným druhem práce.¹⁰

Od počátku příchodu zahraničních pracovníků do raných sedmdesátých let minulého století se počet zahraničních pracovníků žijících v této oblasti odhadoval mezi

⁸ NAUFAL, G. - GENC, I.: *Expats and the Labor Force: The Story of the Gulf*, kapitola: Moving to the Gulf.

⁹ HASSAN, K.: *Intral-Regional Migration as a Tool to Absorb Arab Unemployment*, str. 67.

¹⁰ BABAR, Z.: *Arab Migrant Communities in the GCC*, kapitola: Evolution of the Gulf's Labour Source: The Shift to the East.

800 tisíci a jedním a čtvrt milionem,¹¹ z nichž 65 % tvořili pracovníci, kteří do této oblasti přišli z ostatních zemí Blízkého východu. Celkový počet zahraničních pracovníků představoval 13 % z počtu všech obyvatel regionu, který v té době činil zhruba 10 milionů. V roce 1975 byl počet zahraničních pracovníků ještě více jak zdvojnásoben a procento zahraničních pracovníků z celkové populace se vyšplhalo až na 28 %.¹²

Jak jsem již zmiňovala, na počátku fenoménu migrace zahraničních pracovníků do zemí GCC hráli velkou roli zahraniční pracovníci z okolních arabských zemí. Státy, jako Omán, Bahrajn, Jemen, Sýrie, Libanon, Egypt, Súdán, Írán, Irák, Jordánsko, které neměly dostatek přírodního bohatství, jako například Království Saúdská Arábie, Kuvajt, Spojené arabské emiráty a Katar se staly hlavními dodavateli pracovní síly. Paradoxem, který se odehrával v rámci přesunu zahraničních pracovníků, bylo to, že občané z Bahrajnu a Ománu emigrovali do okolních států Zálivu, zatímco ve svých zemích upřednostňovali zaměstnávání pracovníků z asijských zemí, kteří vykonávali špinavou, nebezpečnou a náročnou práci v nepříliš příznivých podmínkách. Tyto podmínky se anglicky nazývají 3D, což se vyznačuje jako *dangerous, dingy and demanding*. Omán a Bahrajn můžeme tedy označit za země, které souběžně dovážely a exportovaly pracovní sílu.¹³

Dalším důvodem, proč k přesunu obyvatelstva z ostatních částí světa začalo docházet, se dá považovat velký ropný boom v Perském zálivu, který otevřel nové brány pracovních příležitostí pro širokou masu lidí. Ke stěhování docházelo i z důvodu nízkého počtu původního obyvatelstva, které nebylo dostačující vzhledem k rychle se rozvíjejícím monarchiím Zálivu a jejich požadavkům. Zahraniční pracovníci s sebou však přinesli občanům jednotlivých států Zálivu i jisté výhody, a to v podobě zaměstnání ve veřejném sektoru.¹⁴ I přes neutichající nárůst počtu zahraničních pracovníků v tomto regionu, můžeme zaznamenat dva časové úseky, během nichž došlo alespoň k dočasnému zpomalení nárůstu zahraničních pracovníků. První etapa zpomalení se vztahuje na válku v Zálivu mezi lety 1990 až 1991, která dočasně zamezila pohybu osob v tomto regionu,

¹¹ BALDWIN-EDWARDS, M.: *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends* [online], str. 8.

¹² NAUFAL, G. - GENC, I.: *Expats and the Labor Force: The Story of the Gulf*, kapitola: Moving to the Gulf.

¹³ PRAKASH, J. C. – OOMMEN, G. Z.: *South Asian Migration to the Gulf Countries: History, Policies, Development*, str. 94-95.

¹⁴ DAVIDSON, CH.: *After the Sheikhs, the Coming Collapse of the Gulf Monarchies*, str. 62.

a druhá etapa se váže s globální ekonomickou krizí, která vypukla mezi lety 2005 až 2010.

15

Způsob, kterým je nahlíženo na zahraniční pracovníky vysílající zemi a zemi, ve které pracují, je více než rozdílný, neboť hostitelské země považují zahraniční pracovníky jako hrozbu státu, zatímco země původu své pracovníky považují za jakési mecenáše, neboť jsou považováni za finanční prosperitu pro stát především kvůli finančním přesunům peněz do své rodné země. Zahraniční pracovníci jsou pro své domoviny rovněž důležití i jako zdroj nových dovedností a tvůrci nových obchodní sítí, na což bylo reagováno vznikem institucí hájící práva svých občanů, kteří žijí a pracují v zahraničí.¹⁶ K ochraně svých pracovníků byla přijata opatření vyžadující po nízko kvalifikovaných pracovnících odjíždějících do zahraničí, aby využívali pouze služby licencovaných personálních agentur ve své zemi a rovněž dali před svým odjezdem ke kontrole smlouvy od zaměstnavatelů působících v GCC. Na to reagovaly země Zálivu tím, že před vystavením pracovního víza, musejí zahraniční pracovníci podstoupit lékařské vyšetření a projít policejní prověrkou. Cílem obou stran tak byl pokus o zamezení obchodu s bílým masem.

17

3.2. Období od velkého ropného boomu

V roce 1965 mělo dojít k podpisu smlouvy s názvem „Dohoda Arabské ligy o mobilitě“, která měla stanovit, jakým způsobem bude nahlíženo na mobilitu zahraničních pracovníků v regionu GCC. Smlouva však nikdy nevzešla v platnost a nedošlo tak k oficiálnímu organizování pohybu zahraničních pracovníků a jejich regionální integrace v hostujících zemích rovněž nebyla nikdy plně definována. Tento počín je výsledkem toho, jak je v současné době nahlíženo na zahraniční pracovníky jak vyvážejícími, tak hostitelskými zeměmi.¹⁸

¹⁵ NAUFAL, G. - GENC, I.: *Expats and the Labor Force: The Story of the Gulf*, kapitola: Moving to the Gulf.

¹⁶ FARGUES, P. – SHAH, N. M.: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries* [online], str. 2.

¹⁷ MALIT, F.: *A New Era for Labour Migration in the GCC* [online], str. 117.

¹⁸ BABAR, Z.: *Arab Migrant Communities in the GCC*, str. 20.

Počet zahraničních pracovníků, kteří žijí v současné době ve všech zálivových státech, dosahuje několika milionů. Zahraniční pracovníci, kteří pocházejí především z východní a jižní Asie a neoplývají množstvím pracovních zkušeností, jsou ubytováni v takzvaných táborech pro pracující, které jsou vybudovány mimo hlavní města, či leží na jejich perifériích. Typickým rysem pro všechny země GCC je takzvaná sociální hierarchie. Na úroveň nejvyššího bodu pyramidy je nepochybně umístěno místní obyvatelstvo, na které bezprostředně navazují západní a zároveň dobře kvalifikovaní pracovníci, tedy expatrioti. O druhou příčku se částečně dělí se vzdělanými a zkušenými Araby z okolních států. Na posledním místě jsou pak umístění asijské pracovníci, v jejichž čele stojí Indové, zřejmě kvůli historickým vzájemným vztahům.¹⁹ Arabové pocházející z okolních států Blízkého východu a někteří vzdělanější pracovníci z jižní Asie jsou zaměstnáni v maloobchodním odvětví a službách, zatímco pracovníci z vyspělejších zemí, jako je například Austrálie, a Arabové s vyšším vzděláním pracují pouze na některých nemanuálních kancelářských pozicích v soukromém sektoru.²⁰ Pracovní pozice ve stavebnictví nebo ve funkcích služebnictva v domácnostech jsou nejobvyklejšími pozicemi, na které nastupují zahraniční pracovníci, kteří v rámci tohoto sektoru tvoří až 95 %. Není proto divu, že zahraniční pracovníci ve třech zemích Zálivu (Kuvajt, Katar, Spojené arabské emiráty) představují majoritu v populaci a 10 % emigrantů z celkového počtu migrační populace ve světě se nachází právě v regionu GCC.²¹

Dle oficiálních statistik Království Saúdské Arábie, zde koncem roku 2018 žilo a pracovalo 9 429 419 zahraničních pracovníků, z nichž 8 356 943 jsou pracovníci mužského pohlaví.²² Zahraniční pracovníci v Saúdské Arábii tvoří zhruba kolem 30 % z celkového počtu obyvatel, z nichž majoritu tvoří Syřané a po nich následují Indové a Pákistánci.²³ Jelikož Národní statistický úřad ve Spojených arabských emirátech nezveřejňuje počet zahraničních pracovníků v zemi, na základě jiného zdroje bylo na konci minulého roku odhadováno, že 88,52 % z celkové populace Spojených arabských

¹⁹ NAITHANI, P. – JHA, A. N.: *Challenges Faced by Expatriate Workers in the Gulf Cooperation Council Countries* [online], str. 5.

²⁰ DAVIDSON, CH.: *After the Sheikhs: The Coming Collapse of the Gulf Monarchies*, str. 62.

²¹ Labour Migration. *International Labour Organization*.

²² Total Employees by Sex, Nationality and Age group for 2018. *General Authority for Statistics: Kingdom of Saudi Arabia*.

²³ Saudi Arabia's Population Statistics of 2019. *Global Media Insight*.

emirátů, která sčítá 9,68 milionů obyvatel, tvoří zahraniční pracovníci. Největší zastoupení mezi zahraničními pracovníky zde tvoří Indové, po kterých následují Pákistánci a Bangladéšané.²⁴ Království Saudská Arábie se rovněž může pyšnit čtvrtým místem s největším počtem migrantů ve své zemi. Rovněž Spojené arabské emiráty jsou umístěny v první desítce zemí, a to na šestém místě s největším počtem cizinců.²⁵ Celkový počet zahraniční pracovní síly v Bahrajnu byl na konci roku 2018 odhadován na 600 857.²⁶ Na první pozici s nejvyšším počtem zahraničních pracovníků se zde zařazují Indové, kteří představují přibližně 290 tisíc obyvatel.²⁷ V případě Kataru se odhaduje, že počet zahraničních pracovníků v zemi činil ke konci roku 2016 zhruba kolem 88 % a první příčku s počtem okolo 650 000 obsadili Indové. Na druhém místě se pak umístili Nepálci, kteří představují přibližně 350 tisíc z celkového počtu obyvatel Kataru.²⁸ Kuvajt sčítá přibližně 2 a půl milionů zahraničních pracovníků, což tvoří 70 % z celkového počtu obyvatel země. Jako největší majorita mezi zahraničními pracovníci jsou zde opět Indové, kteří dosahují počtu 825 000. Na druhém místě jsou umístění Egypťané a na třetím místě Bangladéšané.²⁹

3.3. Role zahraničních pracovníků

Velmi vysoká negramotnost obyvatelstva regionu Perského zálivu a silná poptávka po zahraničních učitelkách v dívčích školách se staly hlavními důvody, proč se tato oblast stala rovněž vyhledávaným místem nejen mužů, ale i ženských zahraničních pracovníků. Během padesátých let dvacátého století, kdy se postupně začal navyšovat počet zahraničních pracovníků, ženy nezaujímaly příliš velký podíl mezi mužskými zahraničními pracovníky a k jejich kulminaci začalo docházet až během pozdních 80. let minulého století. Zahraniční pracovníce přicházely především ze zemí, jako je Palestina, Sýrie a Egypt, a nejčastěji vykonávanou profesí byla již zmíněná profese učitelky. Pracovnice, které pocházely z chudších částí světa, jako je Indie a Filipíny, byly

²⁴ United Arab Emirates Population Statistics 2019. *Global Media Insight*.

²⁵ Autor neuveden.: *World Migration Report 2018* [online], str. 64.

²⁶ Bahrain Labour Market Indicators: Employment. *Labour Market Regulatory Authority*.

²⁷ Bahrain Population 2019. *World Population Review*.

²⁸ SNOJ, J.: Population of Qatar by Nationality – 2017 report. *Priya Dsouza Communications*.

²⁹ Kuwait Population 2019. *World Population Review*.

zaměstnávají na pozicích zdravotních sester, které nebyly natolik respektované, jako právě pozice učitelky. Později se tato dvě povolání zařadila mezi hlavní cíle politik znárodnování pracovní síly.³¹

Zahraniční pracovnice ze Srí Lanky, Filipín, Indie a Indonésie tvoří početnou majoritu v součtu všech pracovnic cizí státní příslušnosti a až 90 % z nich je zaměstnáno v sektoru služeb, kde nejčastěji vykonávají domácí práce.³² Ženy pocházející ze Srí Lanky byly jedny z mála zahraničních pracovnic v GCC, které svým počtem převýšily mužské zastoupení zahraničních pracovníků a do roku 2007 tvořily více než polovinu zahraniční pracovní síly mimo Srí Lanku. Od roku 2008 dochází k postupnému snižování příchodu žen ze Srí Lanky.³³ Pracovní síla z Filipín v ženském zastoupení je téměř vyrovnaná s podílem mužů z Filipín. Oproti těmto dvěma zemím je v GCC počet pracovnic z Indie a Bangladéše poměrně zanedbatelný a Pákistán neprokazuje téměř žádné zahraniční pracovnice.³⁴ Zahraniční pracovnice v porovnání s mužskými pracovníky musí čelit společenskému a kulturnímu tabu a jsou značně limitované svými možnostmi. V některých zemích je například zcela společensky, kulturně i nábožensky nepřijatelné, aby žena mohla cestovat do cizí země bez svého doprovodu v podobě manžela, nebo jiného mužského rodinného příslušníka.³⁵

I přes skutečnost, že se v regionu GCC nachází jedno z největších zastoupení zahraničních pracovníků na světě, podíl žen z celkového počtu zahraničních pracovníků je v tomto ohledu velmi nízký. Zahraniční pracovnice své uplatnění nejčastěji nacházejí jako služebné v domácnostech, což je zapříčiněno i skutečností, že se postupně navyšuje zaměstnávání občanek jednotlivých států na trhu práce.³⁶

³¹ MOORS, A. – DE REGT, M.: *Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective*, str. 152-153.

³² SHAH, N. M.: *Gender and Labour Migration to the Gulf Countries*, str. 183-184.

³³ GAMBURD, M. R.: *Sri Lankan Migration to the Gulf: Female Breadwinners – Domestic Workers*. *Middle East Institute*.

³⁴ SHAH, N. M.: *Gender and Labour Migration to the Gulf Countries*, str. 183-184.

³⁵ NAITHANI, P. – JHA, A. N.: *Challenges Faced by Expatriate Workers in the Gulf Cooperation Council Countries* [online], str. 5.

³⁶ DITO, M. E.: *GCC Labour Migration Governance* [online], str. 7.

3.4. Systém *Kafala*

Systém *kafala*, který v překladu znamená sponzorování, se poprvé objevil na počátku druhé poloviny minulého století v zemích západní Asie. Konkrétně můžeme hovořit o zemích Perského zálivu, avšak rovněž byl tento systém zaveden i v Jordánsku a Libanonu,³⁷ kde je ovšem v porovnání se zálivovými státy mírnější a týká se především méně kvalifikovaných profesí.

Tento systém slouží jako kontrolní nástroj zahraničních pracovníků s úsilím vyrovnat poptávku po zahraničních pracovnících a ponechat své občany ve výhodě vůči zahraničním pracovníkům.³⁸ Na počátku svého vzniku byl systém aplikován v organizaci práce na perlových lodí, čímž je všemi státy Perského zálivu považován za jejich kulturní dědictví. Jeho struktura se od té počáteční téměř nezměnila, na rozdíl od minulosti je v současné době částečně zakotven v právních předpisech.³⁹ Hlavním cílem tohoto systému je regulovat mezinárodní migraci a vztahy mezi zaměstnavatelem a zahraničním pracovníkem, který pracuje a žije v hostitelské zemi. Pracovník se uzavřením této smlouvy právně zavazuje zaměstnavateli nebo sponzorovi (v některých případech vykonává zaměstnavatel i funkci sponzora) k výkonu práce u konkrétního zaměstnavatele a po celou dobu pobytu v přijímací zemi je na něj vázán. Bez písemného souhlasu *káfila* (sponzora) nesmí pracovník vstoupit do země, opustit či změnit své zaměstnání a dojde-li k ukončení pracovního vztahu mezi zaměstnancem (v tomto případě zahraničním pracovníkem) a zaměstnavatelem, je *káfil* povinen tuto změnu nahlásit imigračnímu úřadu a zajistit zahraničnímu pracovníkovi zpáteční letenku do země původu.⁴⁰ Pokud zahraniční pracovník změní, či opustí své zaměstnání bez předchozího písemného souhlasu, nabyde sponzorovi pravomoc zrušit pobytové vízum svého svěřence, což z něj v okamžiku dělá ilegálního pracovníka. Následuje zadržení, uvěznění pracovníka a deportace ze země.⁴¹

³⁷ Reform of the Kafala (sponsorship) System. *International Labour Organization*.

³⁸ CHOWDHURY, M. – RAJAN, S. I.: *South Asian Migration in the Gulf: Causes and Consequences*, str. 62.

³⁹ HAMZA, S.: *Migrant Labor in the Arabian Gulf* [online], str. 17.

⁴⁰ Reform of the Kafala (sponsorship) System. *International Labour Organization*.

⁴¹ Kafala system. *International relations*.

Zákony pracovní a upravující pobyt a pohyb zahraničních pracovníků v hostující zemi jsou vnitrostátními právními předpisy, ve kterých je systém *kafala* ukotven. Skrze tyto zákony je přenesena zodpovědnost za zahraničního pracovníka na občana hostující země, tedy na sponzora. Pomocí systému *kafala* je rovněž sponzorovi udělena takzvaná diskreční pravomoc, která mu uděluje oprávnění o určitých úkonech samostatně rozhodnout nebo je posoudit. Ve výsledku je tak sponzorovi umožněn velký prostor pro zneužívání této pravomoci.⁴²

Tento systém sponzoringu s sebou však také přináší řadu problémů. Existují případy, kdy sponzor odebere zahraničnímu pracovníkovi cestovní doklady včetně cestovního pasu a pracovník se tak stává zcela závislým na svém sponzorovi. Tato skutečnost se odehrává i přes to, že je tento čin v několika zemích ilegální. V některých případech sponzoři úmyslně využívají výhod systému, jež má za následek bezdůvodného snižování mzdy či její úplné odepření. Nepřiměřená pracovní zátěž, fyzické a sexuální obtěžování zejména zahraničních pracovníků ze strany zaměstnavatele není výjimkou. Většina zahraničních pracovníků toto trýznění ukončí pokusem či útekem od zaměstnavatele. Protože je však tento akt v zemích Zálivu považován za trestný čin, mohou tak být uprchlí pracovníci uvězněni či deportováni ze země.⁴³

Nevládní organizace a aktivisté, kteří se zabývají lidskými právy, kritizují tento systém, v němž dochází k častému porušování lidských práv. Kritizována je především neustálá kontrola pracovníka ze strany sponzora či zaměstnavatele, omezená svoboda pohybu pracovníků a zákaz návštěv rodinných příslušníků a partnerů.⁴⁴ Chce-li zahraniční pracovník opustit zemi, musí rovněž získat oficiální a písemný souhlas svého sponzora, bez kterého je tak zcela nemožné hostující zemi opustit. Omezení volného pohybu se netýká pouze vstupů a výstupů ze země, ale i pohybu na území daného státu, protože například během dnů volna je pracovníkům znemožněn vstup do jiných částí měst než do té části, ve které se nacházejí jejich takzvané „pracovní tábory“.⁴⁵

⁴² CHOWDHURY, M. – RAJAN. S. I.: *South Asian Migration in the Gulf: Causes and Consequences*, str. 63.

⁴³ In the Now: What's the „kafala“ system?. *Philippine Daily Inquirer*.

⁴⁴ The kafala system. *Situation Report: International in the South and South-West Asia*.

⁴⁵ BABAR, Z.: *Free Mobility within the Gulf Cooperation Council*, str. 9-10.

Na základě výše zmíněných problémech spojených se systémem *kafala* se v poslední dekádě začalo více diskutovat o možnostech reformy tohoto systému, neboť podoba, kterou má, není do budoucna udržitelná. Jako první se reformy chopil stát Bahrajn, který v roce 2009 zavedl novou legislativu týkající se změny zaměstnání, která umožňuje zahraničním pracovníkům opustit předchozí zaměstnání bez formálního povolení zaměstnavatele. V roce 2012 následovala další série reforem v Bahrajnu, týkající se například většího počtu dní nemocenské a dovolené. Od roku 2016 se rovněž zahraniční pracovníci mohou stát svými vlastními sponzory.⁴⁶ Další země, která oznámila plán na zrušení systému *kafala*, ke kterému mělo dojít v roce 2011, byl Kuvajt. Žádné zrušení se však nekonalo a došlo pouze k odstranění jedné z restrikcí, a to, že zahraniční pracovník bude moci jednodušeji odejít od původního zaměstnavatele k novému. Toto omezení se však netýká zahraničních pracovníků v domácnostech. Reformu systému navrhla například i Saúdská Arábie, které plánuje zrušit možnost individuálního sponzorství a přenést tuto povinnost na nově vznikající náborové agentury. Agentury by se měly stát jak sponzory pro zahraniční pracovníky, tak i jakousi pojišťovnickou agenturou pro zaměstnance i zaměstnavatele v situacích, kdy dojde například k nevyplácení mzdy zaměstnancovi.⁴⁷

⁴⁶ FARGUES, P. – SHAH, N. M.: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries* [online], str. 33-39.

⁴⁷ Autor neuveden.: *Reform of the Kafala (sponsorship) system* [online], str. 2 - 3.

4. Důvody změny postoje zemí GCC vůči zahraničním pracovníkům

Jak je již uvedeno v předchozí kapitole, zahraniční pracovníci v zemích Zálivu hrají významnou roli, jelikož se dlouhodobě podílí na vytváření ekonomicky stabilního regionu a rozvoji infrastruktury, což z prvopočátku těmto zemím přinášelo nesporné benefity. S postupem času si však všech šest členských zemí GCC začalo postupně uvědomovat, že s neutichajícím příchodem nových zahraničních pracovníků přichází i několik problémů, které přiměly vlády jednotlivých zemí proti zahraničním pracovníkům zahájit nová restriktivní opatření. Následně jsem vybrala a popsala několik hlavních důvodů, které se staly hlavními podněty k zavedení takzvané politiky znárodňování pracovní síly.

Vládní sektor v šestici zemí GCC je v očích místního obyvatelstva považován za nejatraktivnějšího poskytovatele pracovních příležitostí, a to zejména díky rozsáhlému balíčku služeb, který svým občanům nabízí. Mezi výhody tohoto balíčku se zařazují například důchodové a sociální dávky, včetně příspěvků na manželky a děti, dále léčebné výlohy a příspěvek na bydlení a školní. Právě tato nabídka se stala důvodem přeplnění vládního sektoru zemí v Perském zálivu, ve kterém je zaměstnáno až 85 % z celkového počtu občanů všech zemí a podzaměstnanosti v soukromém sektoru. Pokud však dojde k tomu, že země není schopna nabízet a otevírat další pracovní místa svým občanům, tak namísto toho, aby hledali zaměstnání v soukromém sektoru, zůstanou ve většině případech raději doma.⁶⁷ Enormní zájem o pracovní pozice ve veřejném sektoru není pouze jediným důvodem, proč oblast GCC musí čelit jedné z největší nezaměstnanosti mezi mladými občany, existuje i několik dalších důvodů, jako je například nedostatečná kvalifikace na danou pozici. Například v Saúdské Arábii, v roce 2015 zde bylo vytvořeno 416 tisíc nových pracovních pozic, avšak 88 % z nich bylo obsazeno zahraničními pracovníky právě z důvodu nízké specializace občanů na danou pozici, či jejich opovržením vůči hůře placeným pracovním pozicím.⁶⁸

Míra nezaměstnanosti v zemích GCC během roku 1975 a 2000 se neustále navyšovala a průměrně se pohybovala v rozmezí od 2,1 % v Saúdské Arábii do 7,5 % ve

⁶⁷ AL-QUDSI, S.: *Unemployment Evolution in the GCC Economies: its Nature and Relationship to Output Gaps* [online], str. 5.

⁶⁸ Arab Youth Unemployment Rate Highest in World. *Financial Tribune*.

Spojených arabských emirátech. Aby se tomuto problému alespoň částečně dalo předejít, byly na počátku nového tisíciletí zavedeny přímé a nepřímé daně, které měly částečně regulovat příchod zahraničních pracovníků. Rovněž došlo například k zavedení přísnějších podmínek pro udělování víz zahraničním pracovníkům.⁶⁹ Všechny národy v oblasti Perského zálivu si již po delší dobu uvědomují problém s neustále rostoucí nezaměstnaností mezi státními příslušníky, proto byly zahájeny kroky k potlačení tohoto problému pomocí právě níže popsané politiky znárodňování pracovní síly. Každá země přišla s tak trochu jiným způsobem, jak tomuto problému čelit, jako je například tvorba nových pracovních míst ve vládním sektoru a různých pracovních pobídek pro nezaměstnané, či byl dán příkaz firmám v soukromém sektoru k najímání vyššího počtu státních příslušníků.⁷⁰

Do problému nezaměstnanosti místního obyvatelstva se dá také zařadit takzvaná segregace na trhu práce. Jedná se o pozoruhodný fenomén, kdy ve veřejném sektoru převládá počet zaměstnaných občanů jednotlivých států z důvodů vyšší mzdy, kratší pracovní doby a menšího nároku na kvalifikaci. Soukromý sektor naopak disponuje zahraniční pracovní silou, což je zapříčiněno především velkým počtem pracovních míst, nízkými náklady, které jsou spojené s náborem pracovníků a hlavně kvůli vyšší pracovní kvalifikaci, jež místní obyvatelstvo v porovnání se zahraničními pracovníky postrádá.⁷¹

Dalším důvodem, proč došlo ke vzniku znárodňovacích politik, je závislost na pracovní síle ze zahraničí. Počet občanů v jednotlivých zemích, který již od minulosti není příliš vysoký, se stal hlavním důvodem k otevření hranic pro pracovníky z jiných koutů světa, neboť nízký počet místního obyvatelstva nebyl dostatečný k naplnění ambiciózních požadavků, které tyto země měly. Rovněž upřednostňování vládního sektoru před soukromým, či nízké zastoupení místních žen na trhu práce, tomuto problému příliš nenapomohlo a země Zálivu se tak rázem staly závislými na zahraničních pracovnících.⁷² Nadměrná účast zahraničních pracovníků v soukromém sektoru je dána faktem, že jsou tito pracovníci ve srovnání s místním obyvatelstvem daleko více

⁶⁹ ABDULA, O.: Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. *The Yale Review of International Studies*.

⁷⁰ FAIZY, A.: Nationalization in GCC Countries – A Dream or Reality?. *HR Exchange Network*.

⁷¹ FARGUES, P. – SHAH, N. M.: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries* [online], str. 93.

⁷² FARGUES, P. – SHAH, N. M.: *Socio-economic Impacts of GCC Migration* [online], str. 2.

produktivní a mají vyšší smysl pro disciplínu. Existuje však několik dalších faktorů, které definují, proč jsou státy Zálivu, konkrétně tedy soukromý sektor těchto zemí, závislé na zahraniční pracovní síle. Těmito faktory jsou: zahraniční pracovníci mají větší technické kvalifikace a zkušenosti; kratší doba pro zaškolení zahraničních pracovníků; ochota pracovat delší čas a nižší mzda. Všechny tyto výše popsané důvody závislosti na zahraničních pracovnících se staly dalšími z podnětů, které vedly k zahájení znárodňování pracovní síly.⁷³

Za třetí důvod, proč došlo k vyhlášení lokalizačních politik, se dají považovat takzvané remitence. Remitencemi jsou peníze nebo zboží zasílané zahraničními pracovníky zpět svým rodinám do země původu a jsou velmi často neodmyslitelnou složkou migrace.⁷⁴ Příliv lidského kapitálu ze zahraničí do regionu GCC napomohl v jeho rozvoji a zvýšení hospodářského růstu, ale rovněž znatelným způsobem imigrace pracovníků do Zálivu přispěla hospodářskému růstu v rozvojových zemích, odkud pracovníci pocházejí. Valná většina jich přichází do této oblasti bez svých rodinných příslušníků, což je hlavním důvodem, proč velký podíl svých příjmů odesílají zahraniční pracovníci do své země.

Převod peněz z hostitelské země do země původu se dá uskutečnit dvěma různými způsoby. První způsob vede skrze legální cestu a dochází k převodu pomocí bankovního účtu, který je započítáván do oficiálních statistik. Další možností, jak legálně převést peníze, je osobní přenos peněz do země původu. Do tohoto způsobu převodu peněz se rovněž zahrnují i srážky na daních v tzv. *dutyfree* obchodech. Druhou možností jsou nelegální a neregulovatelné praktiky, označované jako systém *hawala* či *hundi*. Převod finančních prostředků zajišťuje takzvaný *hawaladar*. Jedná se o zastaralý způsob převodu peněz, který je založen na důvěře a byl rozvinut během 70. a 80. let minulého století mezi Blízkým východem, jihovýchodní a východní Asíí.⁷⁵ Pro transfer peněz jsou k zapotřebí čtyři strany, kterými jsou: zahraniční pracovník v hostitelské zemi; rodinný příslušník, či pověřena osoba v zemi původu; *hawaladar* v zemi, kde je zahraniční pracovník zaměstnán a *hawaladar* v zemi původu pracovníka. Nejprve zahraniční pracovník předá

⁷³ NAITHANI, P. – JHA, A. N.: *Challenges Faced by Expatriate Workers in the Gulf Cooperation Council Countries* [online], str. 4.

⁷⁴ Remittances. *Migration Data Portal*.

⁷⁵ SASIKUMAR, S. K. – THIMOTHY, R.: *Migration of Women Workers: From South Asia to the Gulf*, str. 15-16.

peníze v určité měně, například v dolarech, *hawaladarovi* v zemi, kde je zaměstnán. Následně *halawadar* kontaktuje svého protějška v zemi původu zahraničního pracovníka, který uhradí jeho rodině či známým předem sjednanou částku v tamní měně.⁷⁶

Délka pobytu zahraničního pracovníka v hostitelské zemi hraje v tomto případě významnou roli, jelikož skrze délku pobytu se dá jistým způsobem zkoordinovat odliv peněz do země, odkud pracovník pochází. Remitence by měly být transformovány na spotřebu v hostitelské zemi, čehož lze dosáhnout tím, že se zahraniční pracovník rozhodne v zemi zůstat po delší dobu a budou mu poskytnuty podněty k tomu, aby se v hostitelské zemi cítil jako doma.⁷⁷ Mezi tyto důvody se zařazuje: povolení k úplnému či částečnému vlastnění nemovitosti, nikoli pouze pronájmu; umožnění setkání s rodinnými příslušníky bez zbytečných zatěžkávajících procesů a otevření dveří pro postupnou naturalizaci.⁷⁸

⁷⁶ EL-QORCHI, M. – MAIBO, S. M. – WILSON, J. F.: *Informal Funds Transfer System: An Analysis of the Informal Hawala System*, str. 6.

⁷⁷ AL-KAABI, Fares.: *The Nexus Between Remittance Outflows and GCC Growth and Inflation* [online], str. 78.

⁷⁸ NEUFAL, G. – TERMOS, A.: *Remittances from GCC Countries: A Brief Outlook*. *Middle East Institute*.

5. Politika znárodňování pracovní síly v GCC

Zahraniční pracovní síla přinesla do jednotlivých států regionu dlouhodobé politické, ekonomické a sociální důsledky, což přimělo všechny tyto země k zahájení politických kroků podporující znárodňování pracovní síly.⁸¹ Tato zavedená politika se někdy nazývá také jako „gulfizace“, jelikož údajně nezbytné reformy, které sebou lokalizační politika přináší, se týkají všech zemí v Perském zálivu. Už od 80. let minulého století dochází k aktivnímu přijímání politiky znárodňování pracovní síly⁸², jejímž hlavním účelem je postupné nahrazování zahraničních pracovníků národními příslušníky jednotlivých států a tím uvolnění více volných pracovních míst pro své občany. Toto úsilí bylo zaměřeno zejména na soukromý sektor, ve kterém se jednotlivé státy Perského zálivu snažili snížit svou závislost na zahraničních pracovnících⁸³ a eliminovat tak nezaměstnanost svých občanů. Každá tato národní iniciativa týkající se problematiky zahraničních pracovníků a jejich nahrazování občany jednotlivých států nese název podle své země. „saudizace“ v Království Saudské Arábie, „emiratizace“ ve Spojených arabských emirátech, „katarizace“ v Kataru, „bahrajnizace“ v Bahrajnu, „kuvajtizace“ v Kuvajtu a „omanizace“ v Sultanátu Omán.

Dosažení co nejvyšší míry úspěšnosti v znárodňovací politice mělo být podpořeno několika následujícími strategiemi: omezení vstupu zahraničních pracovníků do určitých odvětví; stanovení kvót pro zaměstnávání zahraničních pracovníků; hlavní část pracovních míst ve veřejném sektoru by měla být vyhrazena pouze pro občany států; přísná kontrola imigračních pravidel; rozvinutí schopností a dovedností vlastních příslušníků a zvýšení nákladů spojených se zaměstnáváním a ubytováním zahraničních pracovníků.⁸⁴ Zavedené politiky se nicméně v prvopočátku setkaly s nevalným úspěchem, a to kvůli nerespektování nově vzniklých zákonů ze strany společností. Na základě toho byly jednotlivé společnosti a firmy, které splňovaly požadavky odměňovány, zatímco společnosti, které tato nařízení nedodržovaly, byly za porušení pravidel sankcionovány.⁸⁵

⁸¹ RANDERE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 6.

⁸² ABDULA, O.: *Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. The Yale Review of International Studies.*

⁸³ BABAR, Z.: *Arab Migrant Communities in the GCC*, str. 21.

⁸⁴ THIMOTHY, R. – SASIKUMAR, S. K.: *Migration of Women Workers: From South Asia to the Gulf*, str. 17.

⁸⁵ HODGSON, S. – HANSON, D.: *Enforcing Nationalization in the GCC: Private sector progress, strategy and policy for sustainable nationalization. Middle East Journal of Business.*

Na to v listopadu roku 2005 reagoval ve svém prohlášení tehdejší generální tajemník pro Radu a spolupráci v zemích Zálivu, Abdulrahmán al-Attíja, s kritikou enormního počtu zahraničních pracovníků, kteří nejsou podle něj pouhou ekonomickou otázkou, nýbrž i záležitostí týkající se bezpečnosti vně států. Toto prohlášení mělo za následek zpřísnění znárodňovacích plánů ve všech zemích.⁸⁶

Přesto, že jsou znárodňovací opatření jednotlivých států odlišné, jedno mají společné: všechny státy regionu zaměřují svou pozornost na strategické aktivity v oblasti lidských zdrojů, kterými jsou nábor a výběr pracovníků, vzdělávání a školení, kariérní růst a způsob odměňování. Dále také na motivaci národních příslušníků k aktivnímu zapojení do národního hospodářství, zvýšení jejich kvalifikace a zajištění kvalitního a příznivého pracovního prostředí, ve kterém naleznou dostatek prostoru pro seberealizaci, je hlavním záměrem managementu lidských zdrojů.⁸⁷ Země Perského zálivu můžeme nadále rozdělit podle základní strategie nacionalizace pracovní síly do dvou skupin. Do první skupiny zařazujeme Saúdskou Arábii, Katar, Kuvajt a Spojené arabské emiráty, které zaujaly především administrativní a tržní přístup kladoucí důraz na přísnější uplatňování předpisů a zákonů. Do druhé skupiny spadá Omán a Bahrajn, které zaměřily svou pozornost zejména na odborné vzdělávání místního obyvatelstva.⁸⁸

5.1. Spojené arabské emiráty

Nové pracovní příležitosti, které vznikly v návaznosti na objev ropných polí v padesátých letech a šedesátých letech minulého století v Abú Dhabí a Dubaji a následný export ropy ze země přilákaly několik milionů zahraničních pracovníků téměř ze všech koutů světa. Od prvního sčítání lidí v roce 2005 do současnosti se do Spojených arabských emirátů přistěhovalo více než 5 milionů pracovníků cizí státní příslušnosti, což zařadilo Spojené arabské emiráty na první příčku v počtu zahraničních pracovníků vzhledem

⁸⁶ AL-SUBAIEY, M.: *Qatarization Policy – Implementation Challenges* [online], str. 3.

⁸⁷ RANDERE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 6.

⁸⁸ ABDULA, O.: *Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. The Yale Review of International Studies.*

k celkové populaci v zemi, neboť téměř 90% z celkové populace SAE je tvořeno pracovníky cizí státní příslušnosti.⁹⁰

Malý zásah ze strany Spojených arabských emirátů do politiky týkající se zaměstnanosti v SAE během devadesátých let a počátkem nového tisíciletí měl za následek to, že pouhých 20 % z celkového počtu obyvatel SAE, který v roce 2004 činil 4,5 milionů, byli občané Spojených arabských emirátů. O dva roky později došlo ke zjištění, že pouhých 9 % z celkového počtu aktivních pracovníků, který činil 2,4 milionů, zastávají občané Spojených arabských emirátů a 91 % zaměstnaneckých funkcí vykonávají zahraniční pracovníci. V soukromém sektoru ve stejném roce tak pracovalo pouhé 1 % občanů země, což bylo zapříčiněno zejména z důvodu, že veřejný sektor nabízí daleko atraktivnější pracovní prostředí, které sebou nese benefity jako kratší pracovní dobu, dovolenou, bezpečnost práce, vyšší platové ohodnocení a celkově lepší podmínky, než které můžeme nalézt ve firmách soukromého sektoru.⁹¹ Nízká účast občanů Spojených arabských emirátů na trhu práce není jediný problém, kterému země musí čelit. Složitou otázkou je i postavení mladé generace. Odhaduje se, že zhruba 38 % občanů SAE je mladších patnácti let a na základě toho zjištění vedoucí útvary země zaměřily svou pozornost na zvýšení počtu občanů na trhu práce a také na to, aby narůstající mladá populace byla připravena přijmout pracovní příležitosti i v soukromém sektoru. Byly tak zavedeny reformy v primárním a sekundárním vzdělání a zahájena podpora rozvoje odborné přípravy a postsekundárního vzdělání.⁹²

Vláda Spojených arabských emirátů politiku znárodňování pracovní síly, zkráceně „emiratizace“ zahájila na přelomu nového tisíciletí a jejím cílem je zredukování závislosti na zahraniční pracovní síle a vytvoření nových pracovních příležitostí pro své občany zejména v soukromém sektoru. Tato iniciativa je někdy označována jako takzvaná „pozitivní diskriminace“, která je doprovázena kvótami, které mají zajistit dostatečný počet volných pracovních míst pro své občany.⁹³ Mezi hlavní priority lokalizační politiky ve Spojených arabských emirátech se neřadí pouze redukce počtu zahraničních

⁹⁰ United Arab Emirates Population Statistics (2019). *Global Media Insight*.

⁹¹ RANDERE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 7-8.

⁹² GONZALEZ, G. C.: *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*, str. 88-89.

⁹³ MASHOOD, N. – VERHOEBEN, H. – CHANSARKAR, B.: *Emiratization, Omanisation and Saudisation – Common causes: common solutions?* [online], str. 3.

pracovníků v zemi, hlavním cílem je rovněž navýšení kapacity pro své občany v klíčových sektorech, jako je například těžba ropy a zemního plynu, bankovníctví, pojišťovnictví, obchod a turismus. Stěžejním bodem se rovněž stal sektor vzdělávání, a to zejména poté, co došlo k zjištění, že během akademického roku 2003-2004 pouhých 6 % z celkového počtu učitelů v chlapeckých školách vykonávali občané Emirátní. V případě učitelek bylo zastoupení místních učitelek více vyrovnané s poměrem zahraničních pracovníků. Krátce na to Šejch Muhammed bin Rašíd Al-Maktúm na svých webových stránkách uveřejnil prohlášení, že do roku 2020 by mělo dojít k 90 % „emiratizaci“ mezi pedagogickými pracovníky.⁹⁴

Za správné fungování „emiratizace“ jsou odpovědny dva vládní orgány. Prvním z nich je Ministerstvo práce a sociálních věcí, jež má na starost především záležitosti spojené s politikou a druhým orgánem je Úřad pro rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti.⁹⁵ Ke vzniku tohoto úřadu došlo v roce 1999 a ve zkratce se mu přezdívá *Tanmíja*.. Jedná se o federální orgán vlády Spojených arabských emirátů, který vede úsilí pro urychlení zaměstnávání národních příslušníků Emirátní v soukromém sektoru. Hlavní cíle tohoto úřadu jsou následující:⁹⁶

- vytvoření pracovních příležitostí pro národní pracovní sílu Spojených arabských emirátů;
- potlačení nezaměstnanosti mezi občany SAE;
- zdokonalení dovedností a produktivity občanů Emirátní;
- doporučení příslušných politik vládě Spojených arabských emirátů.⁹⁷

Tanmíja úzce spolupracuje s několika společnostmi, které spadají do soukromého sektoru a snaží se společně najít cestu při vytváření pracovních příležitostí pro občany Spojených arabských emirátů. Společnost nadále poskytuje řadu vzdělávacích programů a školení, díky kterým si můžou jednotlivci vylepšit své dovednosti a dosáhnout tak lepšího úspěchu při hledání zaměstnání. Jednou z iniciativ na podporu rozvinutí dovedností a vzdělání mladých občanů SAE je například Mahara. Rovněž v rámci

⁹⁴ GONZALEZ, G. C.: *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor*, str. 132.

⁹⁵ AL-BLOUSHJI, I. A.: *Exploration of the Challenges of Emiratisation in UAE in the 21st Century* [online], str. 60.

⁹⁶ MAADAD, S.: *Tanmia vows to correct labour market imbalance*. *Khaleejtimes*.

⁹⁷ MASHOOD, N. – VERHOEBEN, H. – CHANSARKAR, B.: *Emiratisation, Omanisation and Saudisation – Common causes: common solutions?* [online], str. 3.

spolupráce při vzdělávání a motivaci občanů Emirátů došlo k uzavření takzvaného Memoranda o porozumění s Mezinárodní organizací práce (MOP), které se týká programů podporujících mladé a středně velké podnikatelé a přizpůsobuje tyto programy skutečným potřebám trhu práce.⁹⁸

Ve skutečnosti se emiratizační politika skládá z celkem tří frakcí a intervenčních politik, kterými jsou systém kvót, „emiratizace“ profesí a kontrola migrace. Co se týče systému kvót, ten můžeme nalézt téměř ve všech zavedených politikách znárodnování práce v GCC, což nám samo o sobě naznačuje důležitost tohoto systému. První odvětví v soukromém sektoru, kterého se zavedení tohoto systému kvót týkalo, bylo bankovníctví.⁹⁹ Na základě tří ministerských rezolucí z roku 2005 se k plnění předepsaných kvót zavazují všechny podniky s počtem zaměstnanců sto a výše. V situaci, kdy firma vykazuje méně než sto zaměstnanců, je jí udělena povinnost finanční záruky odvíjející se od kategorie, do které společnost spadá.¹⁰⁰ Tento systém povinných kvót předepisuje jednotlivým společnostem v soukromém sektoru, kolik procent z celkového počtu zaměstnanců musejí zastávat občané SAE a kolik zahraniční pracovníci. Co se týče „emiratizace“ povolání, ta už je zacílená na konkrétní pracovní pozice, jako jsou například pozice pro styk s veřejností, tajemníci a vyšší manažeři a jedná se o to, že tyto profese nesmí vykonávat nikdo jiný, než občan Emirátů. Z názvu třetí frakce značně vyplývá, čeho se bude týkat. Cílem je tedy omezení příchodu zahraničních pracovníků do země, čehož se pokouší dosáhnout pomocí pracovních víz s kratší dobou platnosti, vyšších poplatků za udělení víz, věku pracovníka apod.¹⁰¹

5.2. Království Saúdská Arábie

Koncem třicátých let minulého století začalo docházet v Saudské Arábii k prvním průzkumům potencionálních ložisek ropy, což přimělo k příchodu zahraniční odborníky

⁹⁸ MAADAD, S.: Tanmia Vows to Correct Labour Market Imbalance. *Khaleejtimes*.

⁹⁹ AL-BLOUSHJI, I. A.: *Exploration of the Challenges of Emiratisation in UAE in the 21st Century* [online], str. 61-62.

¹⁰⁰ Emiratisation. *The United Arab Emirates' Government Portal*.

¹⁰¹ AL-BLOUSHJI, I. A.: *Exploration of the Challenges of Emiratisation in UAE in the 21st Century* [online], str. 63-64.

ze západu, jež byli následováni pracovníky z okolních arabských států. Ovšem až po roce 1973, tedy po velkém ropném boomu, kdy začalo docházet k budování nové infrastruktury, započala hlavní éra příchodu zahraničních pracovníků do království, tentokrát však z jihovýchodní Asie.¹⁰² Se vzrůstajícím počtem nových zahraničních pracovníků rostla i mezi místním obyvatelstvem obava z odchodů kvalifikovaných pracovníků ze země, aniž by předali jejich expertní znalosti a dovednosti občanům Saudské Arábie. Tento strach se stal jedním z hlavních podnětů ke tvorbě plánů na realizaci politiky znárodňování pracovní síly v Království Saudské Arábie¹⁰³.

Když byl mezi lety 1985-1989 vyhlášen čtvrtý pětiletý plán na podporu rozvoje země, znárodňování pracovní síly se stalo jedním z klíčových bodů tohoto plánu. V roce 1985 statistiky ukázaly, že více než 70 % pracovní síly v zemi je tvořeno zahraničními pracovníky a vládní sektor je obsazen převážně saudskými občany. Poté, co zaměstnanecké posty ve vládních institucích již byly téměř plně obsazené a nebylo nadále možné nabírat nové zaměstnance, bylo nezbytné nalézt radikálnější řešení na tvorbu nových pracovních míst pro občany Saudské Arábie.¹⁰⁴

První pokus o zavedení procentuálních kvót se v Saudské Arábii objevil již ve čtyřicátých letech minulého století, což ze Saudské Arábie učinilo první zemi v Zálivu, která se pokusila implementovat kvóty o tom, kolik má být zaměstnáno státních příslušníků v jednotlivých odvětvích. Kvóty však nikdy nezvešly v platnost a až v roce 1995, na základě vyhlášky číslo 50, byl zaveden každoroční 5 % nárůst ve všech společnostech, jež zaměstnávají minimálně 20 zaměstnanců. Zavedení těchto pravidel se nesetkalo s příliš valným úspěchem, což vedlo ke vzniku nových nařízení v následujících letech.¹⁰⁵ Poradní shromáždění *šúra* nadále vydalo sbírku nařízení ustanovujících v platnost to, že koncem roku 2007 musí 70 % z celkového počtu zaměstnanců v zemi být zastoupeno národními příslušníky království. Nicméně, Saudská Arábie přecenila své dovednosti v dosažení předepsaných 70 % a byl proto zřízen nový, promyšlený program na posílení lokalizačních požadavků nesoucí názvem *Nitáqa*.¹⁰⁶

¹⁰² DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration and Labour Market in Saudi Arabia* [online], str. 4.

¹⁰³ RANDEEE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 12-13.

¹⁰⁴ WYNBRANDT, J.: *A Brief History of Saudi Arabia*, str. 252.

¹⁰⁵ HERTO, S.: *Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies* [online], str. 14.

¹⁰⁶ RANDEEE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 12-13.

Saudizační politiku můžeme charakterizovat do tří časových úseků. První fáze politiky započala během čtvrtého pětiletého (1985-1989) plánu a byla dosti povrchní bez hlubšího promyšlení. V tomto období nebylo nahlíženo na velikostní rozdíly mezi jednotlivými společnostmi z hlediska tohoto nařízení a bylo na všechny firmy apelováno na dodržování stejných procent v zaměstnání národních příslušníků. Zavedení systému *Nitáqa* zahájilo druhou etapu saudizační kampaně v roce 2011 pod dohledem Ministerstva práce (MPSV)¹⁰⁷ a Generální organizace pro sociální pojištění (GOSI), jejichž hlavní vizí byl progres v zaměstnávání státních příslušníků. V rámci systému došlo ke zřízení takzvaných zón, které od sebe barevně odlišovaly jednotlivé společnosti podle úspěšnosti v dodržení předepsaných kvót. Nejprve byly představeny pouze čtyři kategorie a to: platinová; zelená; žlutá a červená. Oproti první nepříliš úspěšné fázi saudizační politiky, s sebou druhá etapa přinesla značný pokrok. Společnosti byly rozděleny do šedesáti různých odvětví s odlišnými procentuálními kvótami a rovněž byl brán zřetel na rozdíl ve velikosti firem, počtu jejich zaměstnanců a průměrnou mzdu saudských zaměstnanců.¹⁰⁸ K realizaci třetí fáze saudizační politiky došlo v roce 2016, kdy byl zahájen nový program na podporu snižování nezaměstnanosti mezi saudskými občany s názvem *Balanced Nitáqa*. Tento program sebou přinesl zavedení pěti nových faktorů do každé firmy a mezi ně patří: nové procentuální kvóty; průměrný plat pro saudského občana; procento, kolik žen má být ve firmě zaměstnáno; stabilita práce saudských občanů a procento zaměstnanců s vyšším platem. Novinku, kterou sebou také tento nový program přinesl, je takzvané „zapůjčení“ zaměstnanců z vládního sektoru a univerzit, aby mohl zaměstnavatel ze soukromého sektoru dočasně vykázat splnění požadavků, které byly předepsané.¹⁰⁹

V současné době je zavedena šestistupňová škála s barevným rozlišením, a to do platinové, tmavě zelené, středně zelené, světle zelené, žluté a červené barvy. Společnosti nacházející se v platinové a zelených zónách budou Ministerstvem práce odměňovány, zatímco společnostem v červené a žluté sekci bude odepřeno výsadní zacházení.¹¹⁰ Mezi benefity se zařazuje například obnovení předchozích pracovních víz pro zahraniční

¹⁰⁷ Saudi Arabia Delays Implementation of Third Phase of Nitaqa „Saudization“ Program. *EY*.

¹⁰⁸ DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration and Labour Market in Saudi Arabia* [online], str. 5.

¹⁰⁹ Balanced Nitaqat to Address Labor Market Challenges. *Saudi Gazette*.

¹¹⁰ Autor neuveden. *Unified Guidelines of Nitaqat Program* [online], str. 13.

pracovníky bez ohledu na délku pobytu a zaměstnání v zemi a možnost zaměstnávání pracovníků z červených a žlutých zón, aniž by musel odměňovaný zaměstnavatel požádat zaměstnavatele z těchto zón o povolení. Společnosti nacházející se v žlutých zónách mohou sice prodlužovat víza svým zahraničním pracovníkům, avšak pouze těm, kteří pracují v Saúdské Arábii méně než 2 roky. Dále jim není umožněno získat nová pracovní víza pro zahraniční pracovníky. V případě firem v červené zóně se jedná spíše pouze o sankce, nikoli o možnost jakékoliv odměny. Společnosti nesmí najímat nové zahraniční pracovníky, či obnovovat jejich víza a zajímavé je, že nesmí ani rozšířit své pobočky nebo otevřít nový podnik, dokud nenavýší svá procenta.¹¹¹

Jedním z hlavních problémů, se kterým se zavedená saudizační politika musí potýkat je nedostatek dobře kvalifikovaných občanů. Je to dáno zejména tím, že se „saudizace“ zaměřuje především na utváření pracovních míst pro své občany, ale už nebere příliš ohled na jejich vzdělání, aby byli vůbec schopni se na daných pozicích udržet. „Saudizace“ se nepotýká s neúspěchem jenom kvůli nedostatečným kvalifikacím u místního obyvatelstva, ale i kvůli tomu, že ze strachu z najímání méně kvalifikovaných zaměstnanců s vyšším platem několik firem přesídlilo mimo Saúdskou Arábii, kde na ně nebude uvalen nátlak, co se týče zaměstnávání cizinců. Problémové je i zaměstnávání žen, protože některé společnosti jejich najímání odmítají a je tedy obtížnější splnit předepsané kvóty.¹¹² Paradoxní situace, která se dotýká saudizační politiky je, že se Saúdská Arábii snaží otevřít místní trh pro zahraniční investory v době, kdy se snaží vykazovat pozitivní výsledky „saudizace“. Je tedy nelogické, aby Saúdská Arábii chtěla po zahraničních společnostech dodržování například předepsaných kvót, co se týče zaměstnávání zahraničních pracovníků, když hlavním záměrem těchto firem je zisk, nikoli pomoc v dosažení cílů „saudizace“.¹¹³

¹¹¹ What is Saudization?. *Eura Relocation*.

¹¹² RANDEREE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 14-15.

¹¹³ AL-HARBI, T.: *Saudization: A Boon or Bane?*. Arab News.

5.3. Katar

Objev ropy a náhlý ekonomický růst, který se odehrál v sedmdesátých letech v Kataru, byl rovněž doprovázen značným nedostatkem pracovníků z řad Katarců a zemi nezbylo nic jiného, než se porozhlédnout po pracovní síle za hranicemi země. V první řadě požadovala vláda Kataru po zahraničních pracovnících zaplnění mezer na trhu práce, a aby posléze přenesli své zkušenosti a dovednosti na místní obyvatelstvo, jež bude v budoucnu schopno zaujmout pracovní místa zahraničních pracovníků. Nicméně došlo k pravému opaku, než co katarská vláda očekávala a počet zahraničních pracovníků se stále navyšoval bez předání znalostí na místní obyvatelstvo. ¹¹⁴

Katarizační politika neboli „katarizace“ byla zahájena na počátku nového tisíciletí v roce 2000 a v prvopočátku se vztahovala pouze na ropný a plynárenský průmysl. Později došlo k rozšíření úsilí „katarizace“ i na odvětví nemovitostí, výroby, informační technologie, financí a účetnictví a zdravotnické péče. I přes veškerou vynaloženou snahu nebyl tento záměr zcela úspěšný a katarizační politika nadále převládala pouze v ropném a plynárenském průmyslu. Hlavním cílem Kataru se stalo navýšení kapacity občanů na trhu práce, ke které mělo dojít pomocí rozvoje odborného a technického vzdělávání. Na rozdíl od Ománu, kde převažuje rozvoj technických vzdělávacích center a institucí, Katar postrádá zájem o technické obory a převažují zde spíše programy zlepšující administrativní schopnosti občanů Kataru. ¹¹⁵ K vykazování pozitivních výsledků „katarizace“ je nezbytná reformace školství, neboť katarský vzdělávací systém nedosahuje při nejlepším ani mezinárodních standardů, což má za výsledek nedostatečně vzdělané občany, kteří by byli schopni obsadit kvalifikovanější a náročnější pracovní pozice. Na cestě za dosažením úspěšné katarizační politiky, je zapotřebí se nejprve vypořádat s několika překážkami. Většina těchto bariér vychází ze skutečnosti, že byla tato politika stanovena pouze jako cíl nahrazení zahraničních pracovníků občany Katary, a to bez úvahy nad možnými externalitami, které by mohly buď napomoci v dosažení cíle, nebo negativně ovlivnit cestu k úspěchu. ¹¹⁶

¹¹⁴ AL-SUBAIEY, M.: *Qatarization Policy – Implementation Challenges* [online], str. 2-3.

¹¹⁵ FARGUES, P. – SHAH, N. M.: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries* [online], str. 95.

¹¹⁶ AL-SUBAIEY, M.: *Qatarization Policy – Implementation Challenges* [online], str. 4.

5.4. Bahrajn

Během třicátých let minulého století, kdy stále v Bahrajnu působil britský protektorát, došlo k prvním větším nálezům ropných polí. Vzhledem k působení jak britských, tak amerických jednotek v zemi byla následně uzavřena tripartitní smlouvy mezi Bahrajnem, Velkou Británií a Spojenými státy americkými, jež stanovila podmínku zaměstnání občanů Bahrajnu v Bahrajnské ropné společnosti (BAPCO). Ve skutečnosti byly tyto stanovy dodrženy a občané Bahrajnu byli zaměstnáni, avšak na nejnižších zaměstnaneckých postech. Včele manažerských a ředitelských funkcí zůstávali Britové a Američané a středně kvalifikované profese vykonávali jiní zahraniční pracovníci, především z Íránu či Iráku.¹¹⁷ Až do vyhlášení nezávislosti roku 1971 se počet zahraničních pracovníků v zemi příliš výrazně nenavyšoval a jejich procentuální zastoupení nepřesáhlo více než 20 % z celkové populace. Tak jako tomu bylo zvykem i v ostatních zemích v Zálivu, během 70. let došlo k přesunu preferencí z arabských pracovníků na asijské pracovníky a jejich poměr se vůči občanům Bahrajnu začal navyšovat.¹¹⁸ Je rovněž důležité poznamenat, že oproti ostatním zemím GCC, zde existoval naprosto odlišný přístup k zahraničním pracovníkům, a to zejména kvůli takzvané politické naturalizaci. Jedná se o to, že občané Bahrajnu byli převážně ší'ité, zatímco vládnoucí rodina je sunnitské větve, což pro ni představovalo značná rizika. Proto se vláda Bahrajnu rozhodla hromadně udělovat občanství pracovníkům a cizincům ze sunnitských zemích, jako například Jordánska, Indonésie, Bangladéše apod., kteří do Bahrajnu přišli už z jakýchkoliv důvodů.¹¹⁹

Během 80. let bahrajnská vláda zahájila první kroky týkající se politiky znárodnování pracovní síly v Bahrajnu v rámci Projektu 10 000 a ve vzdělávacím a zaměstnaneckém schématu, jehož prioritou bylo postupné začleňování občanů Bahrajnu do společností soukromého sektoru.¹²⁰ V roce 1995 byly vydané první procentuální kvóty, které stanovily, kolik občanů Bahrajnu má být v jednotlivých firmách zaměstnáno. Nově vznikajícím společnostem bylo nařízeno, aby při svém založení disponovaly při nejmenším 20 % a každý následující rok se kvóty navýšily o 5 %, dokud

¹¹⁷ RANDEREE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 15-17.

¹¹⁸ DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration, and the Labour Market in Bahrain* [online], str. 4.

¹¹⁹ TARANT, Z.: Bahrajn, str. 83-84.

¹²⁰ ABDULLA, O.: *Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. The Yale Review of International Studies.*

nedosáhly na minimální hranici 50 %. Pro stávající firmy platilo pouze pravidlo 5 % ročního přírůstku, dokud 50 % z celkového počtu zaměstnanců nebylo zastoupeno občany Bahrajnu. Rok 2007 s sebou přinesl radikální reformu týkající se trhu práce, jejíž hlavní cíle byly: deregulace trhu práce; eliminace rozdílu v nákladech mezi pracovníky cizí státní příslušnosti a občany Bahrajnu, poskytnutí stejných práv, jak zahraničním pracovníkům, tak místním občanům; zlepšení pracovních podmínek; přeformulování bahrajnizační politiky, jejímž základem byly doposud pouze předepsané procentuální kvóty a omezení takzvaného „*hire and fire*“, což znamená propuštění dosavadního zaměstnance poté, kdy došlo k zaměstnání nového pracovníka.¹²¹

Jeden z důležitých orgánů, který se podílí na řízení bahrajnizační politiky je veřejný orgán *Tamkeen* založený v roce 2006. Mezi jeho hlavní cíle patří přeměna soukromého sektoru na hnací pohon bahrajnského hospodářství, podpora rozvoje a vzniku nových podniků v tomto sektoru a zvýšení produktivity národních pracovních sil. *Tamkeen* nabízí řadu programů, které napomáhají jak jednotlivcům, tak společností v různých oblastech jako je například školení, financování, poradenství a podpora při podnikání.¹²²

Typický rys, který nelze nalézt v žádné jiné zemi GCC kromě Bahrajnu je skutečnost, že místní obyvatelstvo preferuje zaměstnávání v soukromém sektoru namísto vládního sektoru. Je to dáno skutečností, že v porovnání s vládním sektorem v jiných zemích Perského zálivu, který nabízí daleko atraktivnější podmínky pro své zaměstnance, soukromý a vládní sektor v Bahrajnu mezi sebou nenabízí přílišný rozdíl, nejedná-li se o vysoce postavené pracovní pozice politických činitelů.¹²³

5.5. Kuvajt

V porovnání s ostatními zeměmi regionu, byla kuvajtská ekonomická aktivita ke konci sedmdesátých let nejnižší, což znamenalo vyšší úsilí při dosažení silné a stabilní ekonomiky. Proto na rozdíl od svých kolegů z Rady pro spolupráci v Perském zálivu, kteří

¹²¹ HERTOG, S.: *Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies* [online], str. 10-11.

¹²² About us. *Tamkeen*.

¹²³ ABDULLA, O.: *Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. The Yale Review of International Studies*.

se zaměřovali na progres ve vzdělávání skrze různá edukační a školící centra a zavádění kvót, se Kuvajt zaměřil i na změnu postoje mladistvých občanů vůči manuální práci. Znárodnování pracovní síly v Kuvajtu bylo zahájeno již ke konci sedmdesátých let a přineslo s sebou přísná pravidla, jako například zákaz doprovodu rodinných příslušníků pro zahraniční pracovníky.

V roce 1997 došlo ke zřízení programu s názvem „*Manpower and Government Restructuring Programme*“ (MGRD), jehož hlavní úlohou bylo přerozdělení místního obyvatelstva mezi vládním a soukromým sektor tak, aby poměr zaměstnanců kuvajtské příslušnosti byl vyrovnaný mezi oběma stranami.¹²⁴ Kuvajtská vláda si neklade za cíl pouze vyrovnat rozdíl mezi soukromým a veřejným sektor v počtu zaměstnaných občanů země, ale rovněž chce snížit diferenci mezi platy v těchto dvou sektorech. Aby mohla být mezera uzavřena, poskytuje vláda svým občanům, kteří pracují v soukromém sektoru, finanční pobídky odrážející se od konkrétního vzorce pro každé odvětví. Tento příspěvek nesoucí v arabštině název *da'm al'amal* byl schválen v roce 2000 zákonem číslo 19 a dělá z Kuvajtu tak unikát mezi zeměmi GCC, co se týče takového příspěvku občanům pracujících v soukromém sektoru.¹²⁵

5.6. Shrnutí

Přilákání občanů zemí v Perském zálivu do soukromého sektoru se řadí mezi jedny z největších výzev, kterým tyto státy čelí. Většina národních příslušníků těchto zemí, jak je výše uvedeno, upřednostňuje zaměstnání právě ve veřejném sektoru, kde jsou pro ně připravené řady nejrůznějších benefitů. Jediné země, které se tato skutečnost netýká, je Bahrajn. Pohled Bahrajnu na zahraniční pracovní sílu je v porovnání s okolními zeměmi naprosto odlišný a to zejména i kvůli výše zmíněné cílené politiky o udělování víz cizincům. Nadále je to kvůli tomu, že občané Bahrajnu jako jediní upřednostňují zaměstnání v soukromém sektoru, neboť rozdíl mezi soukromým a vládním sektor není téměř žádný.

¹²⁴ RANDEEE, K.: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online], str. 17-18.

¹²⁵ GULSEVEN, O.: *Challenges to Employing Kuwaitis in the Private Sector* [online], str. 14-15.

Postup, jakým se země GCC snaží dosáhnout co největšího úspěchu ve znárodňovací politice, se v případě Bahrajnu, společně tedy s Ománem (této zemi se hlouběji věnuji v následujících kapitolách) opět odlišuje od ostatních zemí. Většina zemí se pokouší přimět své občany, aby pracovali v soukromém sektoru skrze radikálnější řešení, jako jsou předepsané kvóty, které musí být splněny, jinak budou společnosti sankciovány, a které udávají, jaký počet státních příslušníků musí být v jednotlivých odvětvích zaměstnán. Bahrajn společně s Ománem se snaží rozvinout i své vzdělávací systémy a nabídnout tak svým občanům možnost se více rozvíjet a získat nové, lepší zkušenosti a dovednosti, které jsou poté nezbytné při hledání zaměstnání. Zavedený systém kvót nemůže do budoucna přinést pozitiva, neboť už v dnešních dnech dochází k tomu, že společnosti, aby splnily předepsané kvóty, najímají takzvané duchové pracovníky. Jedná se o to, že jsou pracovníci zaměstnáváni pouze na oko, ale ve skutečnosti jejich práci vykonává zahraniční pracovník, jelikož je daleko produktivnější a zkušenější.¹²⁶

¹²⁶ ABDULLA, O.: Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. *The Yale Review of International Studies*.

6. Historie zahraničních pracovníků v Sultanátu Omán

Následující kapitoly jsou věnovány pouze Sultanátu Omán, historii zahraničních pracovníků v zemi a politice znárodnování pracovní síly, která je zde však popisována hlouběji, než v předchozích kapitolách. Politika znárodnování pracovní síly v Sultanátu Omán byla úspěšně zahájena v roce 1988 a mezi klíčové body k dosažení úspěchu v této politice patří školení, odborné vzdělávání a finanční podpora mladých Ománců. Bylo vybudováno několik vzdělávacích center, které se zaměřují na poskytování odborných školení a také došlo ke vzniku nových programů a organizací, jejichž hlavní cílem je finanční podpora, konzultace či partnerství při tvorbě a řízení vlastního podniku.

Kořeny migrace a obchodních vztahů mezi Ománem a ostatními zeměmi můžeme nalézt už ve středověku. Během tohoto období začalo docházet například k uzavírání dohod o obchodu s otroky mezi Ománem a východní Afrikou a obchodních vztahů s Indií. Zhruba v 15. století se indiští obchodníci, zejména ze severozápadní části Indie, začali usazovat v ománských přístavech a později došlo k rozvinutí transnacionálních vztahů mezi Ománem, Balúčistánem, Zanzibarem, Persií a ostatními státy Perského zálivu.¹²⁸ V 18. a 19. století žili v Ománu indiští přistěhovalci, kteří udržovali silné obchodní vazby s Indií a tamějšími partnery. Z 80 % udržoval Maskat obchodní sítě s Indií, ale rovněž existovaly ekonomické vztahy mezi Maskatem a jeho tehdejšími územími, východní Afrikou.¹²⁹ Silné obchodní vztahy mezi Ománem a Indií, které existují již po mnoho staletí, se mohou jevit jako jeden z hlavních důvodů, proč právě Indové tvoří nejpočetnější komunitu mezi migračními pracovníky v zemi.¹³⁰

V rámci stěhování obyvatel docházelo k paradoxu, neboť bohatí obyvatelé Ománu opouštěli svou zemi s cílem usadit se převážně ve státech východní Afriky, zatímco do Ománu ve velkém měřítku proudili například Balúčové a někteří z nich byli posléze zapsáni do armádních národních sil Ománu.¹³¹ Ománská diaspora se s postupem času začala zvětšovat, a to zejména v devatenáctém století, kdy se začínalo formovat impérium Indického oceánu. V padesátých letech 20. století začalo docházet k další emigraci

¹²⁸ DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration, and the Labour Market in Oman* [online], str. 3-4.

¹²⁹ Ties to India and East Africe. *Fanack*.

¹³⁰ Indians Again Become Largest Expatriate Community in Oman. *Times of Oman*.

¹³¹ DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration, and the Labour Market in Oman* [online], str. 3-4.

obyvatel Ománu, tentokrát však do okolních států Zálivu, aby získali práci na nově objevených ropných polích. Poté, co na Zanzibaru vypukla tamní revoluce v roce 1964, byli Ománci, kteří již v té době byli asimilováni se svahilskou kulturou, nuceni opustit toto území. Tím tak započala další éra stěhování a své útočiště tentokrát Ománci našli v zemích jako je Egypt, Spojené arabské emiráty a Kuvajt.¹³² Někteří potomci ománských přistěhovalců do východní Afriky se však navrátili rovnou do Sultanátu a byli tak začleněni do multikulturní, multináboženské a multietnické společnosti.¹³³

Pobřežní státy východní Afriky však nebyly jediným vyhledávaným místem. Zejména méně vzdělání Ománci se stěhovali do okolních států, ve kterých od třicátých let 20. století docházelo k rozvoji ropného průmyslu. Ke stěhování do těchto okolních států docházelo s vidinou lepší budoucnosti a získání kvalitnějšího zaměstnání, než kterého mohli dostat v Sultanátu. Když v roce 1970 usedl na trůn současný sultán Kábus ibn Saíd, bylo tak apelováno na Ománce žijící v diaspoře, aby se navrátili zpět do své země a pomohli jí s národním rozvojem. I přes návrat Ománců byl počet pracovníků stále nicotný vzhledem k požadavkům týkajících se rozvoje země, což přilákalo pracovníky z ostatních zemí.¹³⁴ Valná většina zahraničních pracovníků pocházela z indického subkontinentu. Výjimkou však nebyli ani pracovníci, kteří přicházeli do Ománu ze zemí Blízkého východu a Afriky, jako byl například Egypt, Jordánsko či Súdán. V roce 1970 zhruba 7 % z celkové populace Ománu tvořili zahraniční pracovníci, kteří pracovali jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. O deset let později statistiky uvedly, že procento zahraničních pracovníků žijících v Ománu se vyšplhalo až na 65 %, což představovalo 131 tisíc zahraničních pracovníků v soukromém sektoru a 15 400 ve veřejném sektoru v roce 1980. Mezi lety 1980-1990 došlo k dalšímu nárůstu zahraničních pracovníků a číslo se vyšplhalo až na 275 tisíc zaměstnanců cizí státní příslušnosti v soukromém sektoru a 27,5 tisíc zaměstnanců ve veřejném sektoru.¹³⁵

Po převzetí trůnu po svém otci, se sultán zaměřil na ekonomickou liberalizaci a modernizaci země a vybudování nové infrastruktury pro své občany. Objev ropy a její export do světa přilákaly několik set tisíců zahraničních pracovníků, kteří se stali

¹³² COMMINS, D.: *The Gulf States: A Modern History*, str. 207.

¹³³ DE BEL-AIR, F.: *Demography, Migration, and the Labour Market in Oman* [online], str. 3-4.

¹³⁴ COMMINS, D.: *The Gulf States: A Modern History*, str. 207.

¹³⁵ VALERI, M.: *OMAN: Politics and Society in the Qaboos State*, str. 201.

důležitým nástrojem v rozvoji země. Zahraniční pracovníci nenapomohli pouze v rozvoji země, ale rovněž se stali důvodem nárůstu počtu nezaměstnaných Ománců.¹³⁷ Když byly na počátku roku 1988 uveřejněny oficiální statistiky národním statistickým úřadem, které deklarovaly velký podíl zahraničních pracovníků v zemi, vyvolaly znepokojení v tom, že by mohlo dojít k dalšímu velkému nárůstu počtu zahraničních pracovníků a snížení tak volných pracovních kapacit pro své občany. Následkem se stalo vyhlášení omanizační politiky.¹³⁸

¹³⁷ DAS, K.- GOKHALE, N.: Omanization Policy and International Migration in Oman. *Middle East Institute*.

¹³⁸ AL-ABRI, K.: *Omanization* [online], strana neuvedena.

7. Omanizační politika

Již od počátku renesance Sultanátu Omán, která byla zahájena roku 1970, jsou dvěma hlavními prioritami země její hospodářský růst, prosperita a vysoká míra zaměstnanosti svých národních příslušníků. Mezi hlavní kroky k dosažení těchto cílů se zařazuje právě níže popsána omanizační politika. Vláda, jež je zastoupena Ministerstvem pracovní síly usiluje o vytvoření pevných vztahů mezi všemi aktivními a pasivními účastníky na trhu práce za účelem rehabilitace, školení a správného fungování národní pracovní síly, která bude minimalizovat závislost země na zahraničních pracovnících.¹³⁹

7.1. Úvod do problematiky a hlavní cíle politiky

Myšlenka týkající se zavedení omanizační politiky, přezdívané jako lokalizační politika či politika znárodnění pracovní síly, se začala objevovat již v sedmdesátých letech minulého století, a od 80. let začínala postupně nabírat na intenzitě.¹⁴⁰ Tento dlouhodobý vládní proces nesoucí název „omanizace“ byl oficiálně zahájen v roce 1988 a jeho vizí a posláním, je zredukování dominance zahraničních pracovníků nad národními občany v Ománu a uvolnění dostatku volných míst na trhu práce pro Ománce.¹⁴¹ Snížení podílu zahraničních pracovníků by mělo rovněž napomoci ve snížení výdajů země, neboť by mělo dojít k omezení spotřeby vody a elektřiny a k eliminaci odvodu peněz a zboží do zahraničí. Nahrazení zahraničních pracovníků Ománci by se také mělo podílet na několikanásobném navýšení hrubého domácího produktu.¹⁴²

O lokalizační politice v Ománu můžeme hovořit jako o širokospektrém programu obsahujícím i několik dílčích cílů, jejichž dosažení bude promítnuto na celkové prosperitě země. Společnost si v první řadě musí být plně vědoma, že zaměstnání a práce jsou základními pilíři života, ve kterém je hnacím pohonem občan a celý národ je v rukou jeho nastupující generace. Bez pochopení tohoto smyslu ze strany občanů, není tak možné

¹³⁹ AL-HADRÁMÍ, S.: *Ta'mím*, str. 15.

¹⁴⁰ Respondent sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

¹⁴¹ MOHAMED, E. – SELIM, Y. F.: *Who Defines Me: Negotiating Identity in Language and Literature*, str. 149.

¹⁴² Autor neuveden: *Changing Immigration Policies and its Impact on Migration in Oman* [online], str. 12.

cokoliv se pokoušet rozvíjet a následující cíle by byly pouze stěží dosažitelné. Dalším záměrem je odstranění předsudků mladistvých ohledně soukromého sektoru a jejich implementace do trhu práce tak, aby se aktivně podíleli na rozvoji své země. Nejedná se pouze o mladistvé, nýbrž i o ženy a tělesně či zdravotně postižené občany, kteří se mají stát součástí podpory národního rozvoje. Mezi cíle této politiky se nadále zařazuje poskytnutí trvalých a produktivních pracovních příležitostí v paralele s narůstajícím počtem nově příchozí pracovní síly do trhu práce. S postupem času se mění i potřeby na ekonomický rozvoj, cílem vlády je tedy propojení vzdělání a odborná příprava odpovídající požadavkům trhu práce tak, aby bylo zajištěno dostatečné množství profesionálů v různých oborech.¹⁴³

Počáteční fáze politiky byla zaměřena především na vládní sektor a bezpečnostní složky a v roce 1996 bylo znárodnování pracovní síly implementováno v soukromém sektoru jako součást širší omanizační politiky.¹⁴⁴ Politika byla začleněna do dlouhodobého vládní rozvojové strategie s názvem Vize 2020 s hlavním cílem diverzifikace příjmů a odborného vzdělání příslušníků Ománu, kteří se podílí na navýšení zaměstnanosti v soukromém sektoru.¹⁴⁵

Otázka, která se týkala nahrazování zahraničních pracovníků ománskými státními příslušníky, se stala velmi senzitivní záležitostí, a to jak na ekonomické úrovni, tak na politické. Několik let po skončení Dafárského povstání v Ománu a rovněž několik let před oficiálním vyhlášením omanizační politiky (arabsky *taʿmín*) se toto nahrazování začalo objevovat v některých odvětvích. Opatření týkající se „omanizace“ se začala jako první vyskytovat ve vojenském sektoru, kde do počátku 80. let minulého století byla většina vojenských důstojníků cizí státní příslušnosti, především britské, a bylo proto žádoucí jmenovat nové důstojníky, tentokrát však národní příslušníky Ománu. Netrvalo dlouho a první kroky týkající se politiky byly viditelné ve vojenském sektoru již v roce 1982 a o tři roky později, v roce 1985, u policejních složek.¹⁴⁶

¹⁴³ AL-HADRÁMÍ, S.: *Taʿmín*, str. 19.

¹⁴⁴ AL-HARTHY, A. – LAWLESS, A. – MOUZUGHI, Y.: *National HRD in Oman: a Stakeholder Perspective on the Implementation of the National Training Programme* [online], str. 34.

¹⁴⁵ *Labor Nationalization Policies in Oman: Implications for Omani and Migrant Women Workers* [online], str. 369.

¹⁴⁶ VALERI, M.: *The Omanisation Policy of Employment: An Omani Economic Dilemma* [online], str. 1.

Dalším krokem k zavedení pozitivní „omanizace“ byl zákon z roku 1987, který vyhlásil zákaz zaměstnávat cizích státních příslušníků na několika pracovních pozicích, kterými byli například: úředníci pro styk s veřejností, bezpečnostní ostraha, řidiči autobusů a taxislužeb nebo rybáři a pastýři. Toto prohlášení je považováno za jakýsi jeden z prvních velkých kroků, který vede k eliminaci počtu zahraničních pracovníků v Sultanátu. Zákon byl zároveň v roce 1988 podpořen sultánem Kábusem ve znění:

„Věnujme zvláštní pozornost nově vzniklým pravidlům pro regulaci zaměstnávání národních pracovních sil, a to jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Tyto regulace si kladou za cíl postupné nahrazování zahraničních pracovníků ománskými státními příslušníky. Ománci by měli sehrát významnou roli ve všech oblastech, neměli by se vyhýbat práci, která byla vykonávána již jejich otci a předky či se vyhýbat pracovním příležitostem s důvodem, že drží akademický titul, a proto by měli vykonávat práci ve vládních institucích.“

Řeč sultána Kábuse ze dne 9. ledna 1988. ¹⁴⁷

7.2. Kvóty

Součástí politiky znárodnění pracovní síly jsou stejně jako v ostatních zemích zavedené kvóty pro jednotlivá odvětví v soukromém sektoru, které napomáhají v jejím úspěšném fungování. Procenta předepisují, kolik ománských národních příslušníků z celkového počtu pracovníků společnosti má být zaměstnáno. Po naplnění předepsaných kvót v soukromém sektoru jsou firmy a jejich majitelé různými způsoby odměňováni a za nedodržení podmínek jsou naopak sankcionováni. ¹⁴⁸

Hlavní bod zvratu v lokalizační politice v Ománu s sebou přinesl říjen roku 1994, kdy tamějším Ministerstvem práce a sociálních věcí byly uveřejněny první kvóty pro jednotlivá odvětví soukromého sektoru, které mají být v budoucnu naplněny. ¹⁴⁹ Mezi tak vůbec první pracovní odvětví, v nichž byly zavedeny procentuální kvóty, se zařadily:

¹⁴⁷ VALERI, M.: *OMAN: Politics and Society in the Qaboos State*, str. 201.

¹⁴⁸ MAKKI, A.: *Omanization of the Private Sector* [online], strana neuvedena.

¹⁴⁹ VALERI, M.: *OMAN: Politics and Society in the Qaboos State*, str. 201.

- 60 % v národním transportu, skladištích a komunikacích;
- 45 % ve finančnictví, pojišťovnictví a realitách;
- 35 % v průmyslovém odvětví;
- 30 % v hotelnictví a restauracích;
- 20 % ve velkoobchodním a maloobchodním odvětví.¹⁵⁰

Procentuální kvóty, které mají být dodrženy se vzhledem k nově vydávaným směrnici Ministerstvem pracovní síly, jednou za určitou dobu pozměňují.¹⁵¹ Hlavním důvodem, proč ke změnám dochází, je nezbytnost, aby byly kvóty co nejvíce v souladu se sociálními požadavky. Například během globální finanční krize v roce 2008 či v roce 2011, kdy téměř celým arabským světem otřásl Arabské jaro, firmy v soukromém sektoru nedisponovaly velkým množstvím volných pracovních míst a procento nezaměstnanosti opět stoupl. Tato skutečnost přiměla vládní sektor k vytvoření nových pracovních míst pro své občany. Nicméně o nově vzniklé pozice se neucházeli jen lidé hledající zaměstnání, ale také lidé pracující v soukromém sektoru ukončovali své pracovní poměry a přecházeli do veřejného sektoru. Výsledkem bylo znovu pozměnění procentuálních kvót.¹⁵² Některé soukromé společnosti si stěžují na neschopnost naplnění předepsaných kvót pro svůj sektor, na což ministerstvo pracovní síly reaguje přezkoumáním tohoto problému, zda ve skutečnosti neexistují další potenciální zaměstnanci. Není-li dostatek dalších potenciálních zaměstnanců z řad Ománců, ministerstvo pracovní síly na základě ministerských prohlášení může procenta organizačních požadavků snížit. Minimální procentuální hodnota je však 10 %.¹⁵³

Z prvopočátku nebyl tento zákon o procentuálních kvótách brán zcela vážně a proces lokalizace práce v soukromém sektoru byl pozvolný. Svůj podíl na tom sehrála i neochota mladých lidí, kteří odmítali pracovat na různých pozicích v soukromém sektoru, neboť považovali tato pracovní místa za pozice, které jsou určeny pouze zahraničním pracovníkům. Na to však v listopadu roku 1998 reagoval sultán Kábus ve

¹⁵⁰ Omanisation. *Ministry of Endowment and Religious Affairs*.

¹⁵¹ Zákon č. 35/2003 Sb., o právu zaměstnaneckém, o právu zaměstnavatelském (pracovní zákon).

¹⁵² Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

¹⁵³ Respondent Salím, Maskat, 16. dubna 2019.

svém prohlášení, že by se žádný z mladistvých Ománců neměl povyšovat nad určitými pracovními pozicemi a přijmout je bez jakékoliv falešné pýchy a váhání.

Vláda Sultanátu Omán se snaží motivovat firmy v soukromém sektoru tím, že po splnění předepsaných procentuálních kvót a dodržení kritérií získají společnosti výsadní zacházení ze strany ministerstev. Jedním z benefitů je například takzvaná Zelená karta.¹⁵⁴ Jedná se o VIP status neboli přednostní zacházení a firmy, které jsou držiteli karty, nemusí podstupovat dlouhotrvající proces v přijímání zahraničních pracovníků.¹⁵⁵ Zelená karta se začala udělovat v dubnu roku 1998 a společnosti ze soukromého sektoru, které obdržely karty, byly posléze uveřejněné v místním tisku.¹⁵⁶ Některé zdroje však uvádějí, že udělování zelených karet započalo až s novým tisíciletím v roce 2000.¹⁵⁷

7.3. Ministerstvo pracovní síly

Počátkem nového tisíciletí došlo k rapidnímu progresu, a to zejména poté, kdy byla v říjnu v roce 2001 svolána porada sultánem Kábusem ve městech Saham a Ibri. Na toto zasedání byli sezváni ministři a reprezentanti soukromých sektorů a hlavním předmětem debaty byla takzvaná „národní výzva“. Sultán vybízel k zapojení se do této výzvy a k dodržování předepsaných požadavků a kvót, které se týkaly přijímání pracovní síly ze zahraničí. Krátce po poradě došlo ke vzniku nového ministerstva pracovní síly, jež bylo výsledkem sjednocení dvou ministerstev, a to Ministerstva práce a Ministerstva sociálních věcí a odborné přípravy.¹⁵⁸

Ke vzniku nového Ministerstva pracovní síly v Sultanátu Omán došlo dne 6. listopadu roku 2001 na základě královské vyhlášky o zřízení ministerstva č. 108/2001 Sb.¹⁵⁹ Za hlavní cíl si ministerstvo klade navýšení podílu kvalifikované pracovní síly v Sultanátu, která napomůže s regulací a stabilitou trhu práce a aktivně se podílí na rozvoji

¹⁵⁴ AL-ABRÍ, K.: *Omanization* [online], strana neuvedena.

¹⁵⁵ Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

¹⁵⁶ Autor neuveden.: *Oman Tax Guide: Strategic, Practical Information, Regulations*, str. 245.

¹⁵⁷ Omanisation. *Ministry of Endowment and Religious Affairs*.

¹⁵⁸ VALERI, M.: *OMAN: Politics and Society in the Qaboos State*, str. 201.

¹⁵⁹ [Overview Ministry of Manpower](#). *Omanuna: The official Oman eGovernment Services Portal*.

národního hospodářství.¹⁶⁰ Jednou z dalších důležitých činností ministerstva, která se týká omanizační politiky, je dohled a řízení institucí a center poskytující odborné vzdělávání. Dohled a řízení soukromých i vládních center je prováděno prostřednictvím Generálního ředitelství pro rozvoj profesních a vzdělávacích programů (DGOSCD), které pravidelně provádí inspekce, aby mohla potvrdit správné fungování center podle stanov.¹⁶¹

Jedním z orgánů Ministerstva pracovní síly je Generální ředitelství pro zaměstnanost, jež se věnuje zaměstnávání občanů a vydávání předpisů na toto téma. Již v minulosti vydalo určitá rozhodnutí o povoláních a aktivitách, které smějí být spravovány pouze občanem Ománu, nikoli zahraničním pracovníkem. Do této kategorie spadají zaměstnanci na pozicích HR (*human resources*), neboli řízení lidských zdrojů, správních fondů, dozorcí skladů, stráže, prodejci v potravinách a hypermarketech, zaměstnanci pro vztah s veřejností a další.¹⁶²

7.4. Ománský pracovní zákon

Ománský pracovní zákon byl od svého vzniku již několikrát poupraven. Poslední aktualizace, která byla úspěšně schválena nejvyšším vedením a sultánem Kábusem, byla provedena v roce 2012 a jednalo se o doplnění předchozího zákona z roku 2003.¹⁶³ Před pěti lety v roce 2014, bylo svoláno zasedání, na kterém se sešli všichni významní představitelé hrající důležitou roli v omanizační politice. Zasedání se zúčastnili nejvlivnější zaměstnavatelé firem soukromého sektoru, ministři, zástupci vládních sektorů a sultán. Hlavním tématem bylo prodiskutování nových změn v pracovním zákoně tak, aby vyhovovaly všem požadavkům. V roce 2015, kdy byly veškeré požadavky kladně odsouhlaseny všemi zúčastněnými stranami, bylo vydáno nařízení o jeho sepsání. V současné době je již zákon připravený a vyčkává se na schválení a podpis sultána.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Directorate General of Vocational Training. *Sultanate of Oman: Ministry of Manpower*.

¹⁶¹ Overview Ministry of Manpower. *Omanuna: The official Oman eGovernment Services Portal*.

¹⁶² AL-HADRÁMÍ, S.: *Ta'mím*, str. 15.

¹⁶³ Zákon č. 35/2003 Sb., o právu zaměstnaneckém, o právu zaměstnavatelském (pracovní zákon).

¹⁶⁴ Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

Zákoník ve svém obsahu skýtá nejrůznější ustanovení týkající se trhů práce a jeho subjektů a z hlediska uvedené problematiky se za jeho nejpodstatnější kapitolu považuje kapitola číslo dvě. Oddíl dva zákoníku práce z roku 2012 se přímo zabývá regulací práce zahraničních pracovníků. Dle článku číslo 18 je zaměstnavateli zakázáno zaměstnávat pracovníky cizí státní příslušnosti bez udělení povolení, které může dostat pouze od ministerstva pracovní síly. Nábor zahraničních pracovníků může být uskutečněn pouze tehdy, splní-li zaměstnavatel předepsané omanizační kvóty pro jeho sektor či se mezi Ománci již nenachází nikdo, kdo by mohl vykonávat tuto pracovní pozici. Před začátkem výkonu práce a obdržení pracovní karty, o kterou zaměstnavatel požádal je zahraniční pracovník a zaměstnavatel povinen splnit následující podmínky: nezbytná odborná způsobilost pro nastávající profesi; zaměstnavatel obdržel povolení k zaměstnání cizince; vstup do země proběhl ilegálním způsobem a je pracovník zdravotně způsobilý bez známek nakažlivých onemocnění a byly uhrazeny předepsané poplatky. Během pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele, se kterým je uzavřena řádná pracovní smlouva, nesmí zahraniční pracovník vykonávat jinou práci a jeho zaměstnavatel je povinen mu v tom zabránit.¹⁶⁵

Minimální mzda pro ománského národního příslušníka je stanovená pracovním zákonem a v současné době mzda činí 325 ománských rijálů. Mzda se týká nejnižších a nejméně kvalifikovaných pracovních pozic. Zatímco u zahraničních pracovníků minimální mzda stanovená zákonem není a vše se odráží od kontraktu uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který však nesmí být v rozporu s pracovním zákonem. Na některé pracovní úkony je zapotřebí více než jeden zaměstnanec, a jelikož mzda zahraničních pracovníků může být i několikrát menší, upřednostňuje zaměstnavatel nábor více zahraničních pracovníků, jejichž součet platů se rovná minimální mzdě ománského pracovníka.¹⁶⁶

Součástí nového pracovního zákona v Ománu je několik nových předpisů napomáhající ochraňovat práva zahraničních pracovníků v zemi. Tyto předpisy se budou týkat zejména těch, kteří obdrželi od svých zaměstnavatelů takzvané osvědčení o námitkách (NCO), ve kterém jsou zahraniční pracovníci vedeni jako prchající od svého

¹⁶⁵ Zákon č. 35/2003 Sb., o právu zaměstnaneckém, o právu zaměstnavatelském (pracovní zákon).

¹⁶⁶ Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

zaměstnavatele. Současně s tímto osvědčením musí zaměstnavatel doložit výpis z bankovního účtu o tom, že byla zaměstnanci vyplacena mzda za poslední tři měsíce.¹⁶⁷ Tento písemný posudek je každý zahraniční pracovník v Ománu povinen si obstarat v případě žádosti o změnu svého zaměstnání.¹⁶⁸ Do šedesáti dnů od obdržení zprávy kompetentním úřadem je zahraničnímu zaměstnanci umožněno vznést námitku a odmítnou stížnost. Prokáže-li se nepravdivost zprávy, bude zrušena. V případě prokázání jejího oprávněného udělení bude zahraničnímu pracovníkovi udělena pokuta v rozmezí 400-800 ománských rijálů. Nová rozhodnutí se budou týkat i zaměstnavatelů, kteří více než pětkrát za jeden měsíc, či desetkrát za jeden kalendářní rok podají stížnosti na své zaměstnance. V tomto případě se společnost stane předmětem vyšetřování, zda jedná v souladu s pracovním zákonem. Prokáže-li se nedodržení některých z jeho bodů, bude společnosti pozastavena činnost po dobu jednoho roku.¹⁶⁹

7.5. Monitorovací a kontrolní výbor

Aby mohla omanizační politika správně fungovat, je zapotřebí správního orgánu, který bude na dodržování předepsaných omanizačních požadavků dohlížet. Proto v roce 1997 byla založena komise pro sledování a vyšetřování „omanizace“, jež je pověřena určováním potřeby pracovní síly, jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Rovněž je kompetentní za přípravu investic a náborových plánů.¹⁷⁰ Společnosti jsou nyní pod dohledem nového systému spravovaného právě monitorovacím a kontrolním výborem a má za cíl předejít nedodržování omanizačních požadavků. Firmy budou seřazeny podle barev semaforu, kde každá barva bude značit buď: dodržení podmínek; nejasnost v rámci dodržování podmínek a nesoulad s pravidly. Nebudou-li společnosti ani po předchozích varováních dodržovat předepsané podmínky, budou následovně sankciováni, což může vést až ke zrušení pracovního povolení.¹⁷¹

¹⁶⁷ New Labour Law Rules to Protect Expat Workers in Oman. *Times of Oman*.

¹⁶⁸ What is the NOC?. *Times of Oman*.

¹⁶⁹ New Labour Law Rules to Protect Expat Workers in Oman. *Times of Oman*.

¹⁷⁰ Omanisation. *Ministry of Endowment and Religious Affairs*.

¹⁷¹ KUTTY, S.: Firms Under Scanner for Omanisation Target. *Oman Daily Observer*.

7.6. Vládní sektor a soukromý sektor

Instituce zařazující se do vládního sektoru jsou; státní služba, *díwán* královského dvora a veřejné korporace. Celkový počet veřejných korporací sčítá kolem šestnácti podniků a jsou mezi ně zařazeny například: ománské telekomunikace, veřejná správa pro obchod a zásobování potravin, veřejná správa pro sociální pojištění, státní kontrolní institut, národní centrální banka a v neposlední řadě Univerzita sultána Kábuse v Maskatu.

Na přelomu nového tisíciletí bylo 80 % z celkového počtu ománských pracovníků zaměstnáno ve veřejném sektoru, což bylo způsobeno neochotou Ománců pracovat v soukromém sektoru. Hlavními důvody preference vládního zaměstnání byla nízká bezpečnost práce, nízký plat, vyčerpávající pracovní podmínky a delší pracovní doba ve firmách soukromého sektoru. Když došlo k poklesu počtu pracovních míst ve vládních institucích, byli zejména mladí ománští pracovníci nuceni hledat práci i na hůře placených pozicích v soukromém sektoru.¹⁷²

Na rozdíl od firem v soukromém sektoru, kde i nadále počet zahraničních pracovníků dosahuje několika set tisíc, pracovní pozice na ministerstvech a pracovní místa v administrativě v současné době dosáhly 100 % naplnění organizačních požadavků a zahraniční pracovníci zde nemohou být nadále zaměstnáváni.¹⁷³ Obdobně jsou na tom i pozice řídicí lidské zdroje, tedy oddělení HR či marketing, komunikace a PR. Zde rovněž nesmí být nadále zaměstnávání občané cizí národní příslušnosti. Avšak existují i určité výjimky. V současné době jsou na některých postech ve veřejném sektoru stále ještě zaměstnáni a stále nabíráni zahraniční pracovníci, zejména na pozice lékařů, zdravotních sester, akademiků pracujících na vysokých školách a učitelů. Důvodem je stálý nedostatek vysoce kvalifikovaných ománských zaměstnanců, kteří by mohli na těchto postech působit. Počet zahraničních pracovníků ve veřejném sektoru se odhaduje na 65 tisíc.¹⁷⁴

¹⁷² Autor neuveden: *Changing Immigration Policies and its Impact on Migration in Oman*, str. 9.

¹⁷³ Will the Omanisation Drive Affect You?. *Expatriate Focus*.

¹⁷⁴ Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

7.7. Role ženy

Vysoký podíl mužů mezi zahraničními pracovníky v regionu GCC přispěl k tomu, že zde ženy utvářejí minoritní společnost. Co se týče občanek jednotlivých zemí Zálivu, tak nejsou pouze minoritou v celkovém počtu obyvatelstva, nýbrž i na pracovištích, kde tvoří i menšinu ve srovnání se zahraničními pracovnicemi. Nízká účast místních žen na trhu práce je dána především historickými fakty, kdy vzhledem k náboženským a tradičním hodnotám země – jim buď vůbec nebylo umožněno pracovat, či bylo pouze částečně povoleno vykonávat odpovídající zaměstnání. Během několika posledních desítek let byly bariéry v zaměstnávání žen alespoň částečně prolomeny a dnes již ženy hrají podstatnou roli na tvorbě národní ekonomiky.¹⁷⁵

Mezi každoročními absolventy vysokých škol a univerzit v Ománu se objevuje i vysoké procento žen, jejichž počet se neustále navyšuje. Na to Ministerstvo pracovní síly reagovalo vytvořením novým pracovních příležitostí pro ženy, aby se mohly začlenit mezi pracující občany a napomohly v růstu prosperity země.¹⁷⁶ Navýšení počtu žen, které se mají stát aktivní součástí trhu práce, patří mezi poslání omanizační politiky. V den konání oslavy dvacetiletého výročí od počátku renesance Ománu, byly všechny ženy v následujícím prohlášení sultána Kábuse vyzvané k tomu, aby se podílely na ekonomickém růstu země.

„Vyhrňte si rukávy a přispívejte k procesu ekonomického a sociálního rozvoje. Jsme přesvědčeni, že mladé a vzdělané ománské ženy, budou věrně pracovat na tom, aby napomohly jejich sestrám v sociálních komunitách rozvinout jejich dovednosti a schopnosti, a to jak v praxi, tak intelektuálně s cílem přispět naší Ománské renesanci, která vyžaduje využití celého národa k uskutečnění slávy a prosperity naší země.“¹⁷⁷

¹⁷⁵ ZEROVEC, M. – BONTENBAL, M.: *Labor Nationalization Policies in Oman: Implications for Omani and Migrant Women Workers* [online], str. 371

¹⁷⁶ Respondentka Šajma, Maskat, 11. dubna 2019.

¹⁷⁷ ZEROVEC, M. – BONTENBAL, M.: *Labor Nationalization Policies in Oman: Implications for Omani and Migrant Women Workers* [online], str. 371 – 373.

7.8. Lidské zdroje, programy a vzdělávací centra

„Diverzifikace hospodářství, rozvoj lidských dovedností, účinné využívání dostupných přírodních zdrojů a vytváření vhodných podmínek pro povzbuzení soukromého sektoru, aby plnil významnější úlohu v růstu národního hospodářství - to vše sníží naši závislost na ropě.

Řeč sultána Kábuse ze dne oslavy k 29. výročí Národního dne.¹⁷⁸

Rozvoj lidských zdrojů, který je jedním z hlavních cílů dlouholetého plánu *Oman Vision 2020*, je rovněž i důležitým nástrojem pro rozvoj ekonomiky v zemi. Mezi vytyčené cíle tohoto plánu se zařazuje udržitelnost rozvoje, ekonomická rovnováha, diverzifikace příjmu¹⁷⁹ a vytvoření dynamické a globální ekonomiky, která bude podporovaná správným fungováním konkurenceschopného soukromého sektoru. Tyto cíle se dají skloubit do jednoho hlavního záměru a to: navýšit a rozvinout schopnosti obyvatel Sultanátu, kteří budou sami schopni vytvářet a řídit technologické změny se zachováním jejich tradičních ománských hodnot. Nadále tak dojde k potlačení problému negramotnosti v zemi a obyvatelstvo tak bude schopno snáze čelit nástrahám 21. století.

180

7.8.1. Rozvoj lidských zdrojů

Kvalitně vyškolený zaměstnanecký personál byl již odedávna záležitostí především firem v rozvinutých zemích, zatímco v těch rozvíjejících byla role zaměstnanců přehlížena. Lidské zdroje byly mnoha zaměstnavateli chápány jako zboží a postradatelný zdroj, jelikož krátkozrací manažeři a zaměstnavatelé viděli hlavní potencial pouze v rychlém zisku a již si neuvědomovali důležitost trvalého, konkurence schopného a motivovaného

¹⁷⁸ Autor neuveden.: *An Overview of Technical and Vocational Education and Training in the Sultanate of Oman* [online], str. 5.

¹⁷⁹ Autor neuveden.: *Oman Economic and Development Strategy Handbook*, str. 144

¹⁸⁰ BUDHWAR, P. S. – MELLAH, K.: *Human Resources Management in Oman*, str. 43.

jedince, který je ochoten týmově pracovat tak, aby bylo dosaženo co nejvyšší efektivity. Stejně jako je tomu v ostatních zemích GCC, i v Sultanátu Omán je nedostatek vzdělané pracovní síly s praxí a zkušenostmi. Když v roce 1970 sultán Kábus usedl na trůn, jeho hlavním cílem bylo zlepšení infrastruktury v zemi. Hlavní překážkou se jevila nedostačující vzdělanost Ománců, která by napomohla v národním rozvoji. Nejde o nic překvapivého, neboť do roku 1970 totiž existovaly v zemi pouze tři základní školy pro chlapce, které sloužily jako jediné vzdělávací instituce.¹⁸¹

Důležitou roli hrající v přípravě na budoucí zaměstnání a kvalifikaci absolventů jednotlivých škol, kteří již dokončili desátý nebo vyšší stupeň vzdělání, jsou odborná školení a vzdělávací instituce. Pomocí těchto odborných školení a institucí jsou absolventi schopni čelit národním požadavkům pro kvalifikovanou práci v několika zaměstnaneckých sektorech a vyrovnat se tak zahraničním pracovníkům disponujícím vyššími pracovními zkušenostmi. Ministerstvo pracovní síly v Ománu, které je reprezentováno generálním ředitelstvím pro odborné vzdělání, rozvinulo tato vzdělávací centra a jejich hlavním cílem je zvýšit kvalifikaci absolventů, která bude v souladu s požadavky ománského trhu práce pro částečně i plně kvalifikovanou pracovní sílu.¹⁸²

Zařízení podporující vzdělání mladých Ománců k prosperitě států a navýšení vyškoleného lidského kapitálu na trhu práce nalezneme širokou škálu. V zemi se nachází instituce, centra a univerzity, která jsou buď vládní, anebo jsou řízena společnostmi ze soukromého sektoru.¹⁸³ Ať už se jedná buď o soukromá zařízení, nebo vládní, všechna jsou podřízena Ministerstvu pracovní síly, která se pak dále člení na tři různé druhy zařízení poskytující technické vzdělání, odborné vzdělání a školení a soukromé školení. Do kategorie technické vzdělání se řadí sedm technických univerzit. Odborné vzdělání a školení pak nadále poskytuje sedm odborných vzdělávacích institucí a jedna univerzita specializovaná na mořské vědy. V případě poskytovatelů soukromého školení, můžeme v Ománu nalézt až 359 center, která nabízejí několik typů školení.¹⁸⁴

¹⁸¹ AL-LAMKI, S. M.: *Omanization: A Three Tier Strategic Frameworks for Human Resource Management and Training in the Sultanate of Oman* [online], strana neuvědlena.

¹⁸² AL GHASSANI, M. A. [et. al.]: *Case Studies on the Arab States and Regional Synthesis Report*, str. 65.

¹⁸³ Respondent Salím, Maskat, 9. dubna 2019.

¹⁸⁴ Autor neuvědlen.: *An Overview of Technical and Vocational Education and Training in the Sultanate of Oman* [online], str. 6.

7.8.2. SMEs – malé a středně velké podniky

Vláda Sultanátu Omán společně s některými společnostmi soukromého sektoru nabízí svým občanům jisté možnosti, jak vylepšit své dovednosti a nabýt nových zkušeností, které jsou důležité při hledání nového a kvalitního zaměstnání. Kromě odborných a vzdělávacích institucí, se v Ománu nacházejí i organizace, které jsou zaměřené na jedince, jež se chtějí stát úspěšnými podnikateli. Mezi nejznámější a nejkvalitnější z nich se zařazuje *al-Raffd Fund*, dříve nesoucí název *SANAD*, *Intiláqa*, *Šaraka* a *Rijáda*.¹⁸⁵ Založit si svůj vlastní podnik s sebou přináší i řadu dalších odpovědností, proto v první řadě většina Ománců upřednostňuje vylepšení svých dovedností, které jim napomohou v získání zaměstnání. Pokud se jedinci nepodaří získat odpovídající zaměstnání, zaměřuje se posléze na založení vlastního podniku. Někteří si však neuvědomují, že řízení podniku vyžaduje i další specifické dovednosti.¹⁸⁶

Organizace poskytující podporu při budování a plánování vlastního podniku můžeme rozdělit rovněž na vládní a soukromé. Mezi vládní organizace se zařazují *al-Raffd Fund* a *Rijáda*, které jsou financované státními penězi, a na jejich fungování dohlíží vláda. *Intiláqa* a *Šaraka* spadají do kategorie soukromých organizací, které jsou převážně financované penězi ze soukromého sektoru, či jsou součástí korporátní společnosti jako je tomu v případě *Intiláqy*. Každá z organizací je svým způsobem unikátní a nabízí odlišné způsoby podpory. Některé organizace se zaměřují převážně na poskytování menších půjček, jiné se mimo to specializují i na konzultace, partnerství či pomoc při řízení podniku.¹⁸⁷ Je důležité podotknout, že tyto organizace jsou zaměřené pouze na poskytování pomoci malým, či středně velkým podnikům. Malé podniky se vyznačují tím, že celkový počet jejich zaměstnanců je v rozmezí šesti až pětadvaceti a roční zisk se pohybuje v rozmezí 100 tisíc až 500 tisíc ománských rijálů. Střední podnikatelská firma sčítá mezi 26 až 99 pracovníky a roční tržba je mezi 500 tisíci až třemi miliony ománských rijálů.¹⁸⁸

Mezi hlavní organizace, které jsou zaměřené na malé a středně velké podniky se zařazuje *al-Raffd Fund*. Organizace byla založena za účelem finanční podpory

¹⁸⁵ Autor neuveden.: *Entrepreneurship education, Oman* [online], str. 2-3.

¹⁸⁶ Respondent Šajma, Maskat, 11. dubna 2019.

¹⁸⁷ Respondent Muhammed, Maskat, 22. dubna 2019.

¹⁸⁸ POURMOHAMADII, E.: *New SMEs Classification will Improve Coordination. Times of Oman.*

a povzbuzení podnikatelského růstu v zemi v roce 2014. Pevně věří, že rozvoj podnikání mezi Ománci může napomoci při snížení nezaměstnanosti v Ománu a tvorbě nových pracovních míst pro své občany.¹⁸⁹ *Al-Raffd Fund* vznikl na základě královského dekretu 6/2013 sloučením tří fondů a to – programu *SANAD*, sociálního rozvojového fondu a Zemědělského fondu, a důvodem vzniku byla lepší organizace při poskytování finanční podpory. Fondu byl z kraje poskytnut peněžní dar od sultána Kábuse v hodnotě sedmdesáti milionů ománských rjálů a od druhého roku působení je fondu každoročně poskytována finanční podpora v ceně sedmi milionů ománských rjálů. Maximální hodnota půjčky budoucím podnikatelům nesmí přesáhnout 100 tisíc ománských rjálů s výjimkou průmyslového odvětví, kde nejvyšší částka činí 200 tisíc a v případě turizmu a franšizy se jedná o 150 tisíc ománských rjálů. Finanční půjčka může být poskytnuta pouze osobě, která je zaznamenána jako „hledající zaměstnání“ a je ve věku od 18 do 45 let. Pakliže je osoba, která žádá o půjčky pracující, je nutné přizvat dva partnery, kteří se ucházejí o zaměstnání. Celková doba splátek trvá 8 let a během prvního, v některých případech i druhého roku, je podnikatel osvobozen od splátek a úroku 2 %. Pověřené osoby z *al-Raffd Fund* každé tři měsíce, po dobu osmi let, navštěvují nově založenou společnost a napomáhají jí s jejím podnikatelským růstem, jako je například poskytování konzultací v oblasti PR a marketingu.¹⁹⁰

Další iniciativa, která se podílí na získání nových zkušeností při založení vlastního podniku, je program *Intiláqa*. K zahájení programu došlo v roce 1995 v rámci celosvětové iniciativy *LiveWIRE* a je řazen do kategorie soukromých organizací, neboť je součástí nadnárodní společnosti *Shell* a není spravován vládními institucemi, jako je tomu v jiných případech.¹⁹¹ Hlavní cíl je poskytnutí povědomí o možnostech businessu pro nezaměstnané Ománce a jejich podpora při zakládání podniku. Oproti předchozímu zmíněnému *al-Raffd Fondu*, který poskytuje půjčky na podnikání, *Intiláqa* se specializuje spíše na oblast konzultací, jak úspěšně založit a řídit svůj podnik. Mimo konzultace, jsou rovněž pořádány různé workshopy, přednášky a školení, na kterých Ománci získají potřebné informace o podnikání.¹⁹² V minulém roce došlo ke vzniku nové platformy

¹⁸⁹ Objectives and Duties. *Al Raffd Fund*.

¹⁹⁰ Respondent Muhammed, Maskat, 22. dubna 2019.

¹⁹¹ Welcome to Shell Intilaaqah Oman. Shell *Intilaaqah*.

¹⁹² YARAHMADI, F.: The Evolution of Higher Education in Oman under the Gravity of Globalization and Innovation, str. 359.

s názvem *Intiláqa club*, zkráceně *iClub*, jehož hlavním záměrem je poskytnout bývalým absolventům programu *Intiláqa* možnost se navzájem povzbuzovat a motivovat při správě a řízení nově založených společností. Zároveň je absolventům poskytnuta možnost setkat se odborníky ve svém oboru a potencionálními investory.¹⁹³

Třetí důležitou společností podílející se na podpoře a poskytování nových budoucích podnikatelů je *Šaraka*. Jedná se o akciovou společnost, která byla založena v roce 1998 pod královským dekretem číslo 76/98 za účelem rozvoje podnikání v Sultanátu Omán.¹⁹⁴ *Šaraka* poskytuje tři druhy služeb, a to povědomí o malých a středně velkých podnicích, finanční podporu a konzultace v oblasti businessu. Na rozdíl od předchozích společností, *Šaraka* poskytuje tyto služby, v určitých výjimkách, i cizincům. Jedná se však o mimořádné výjimečné situace, kdy cizinec žijící na území Ománu plánuje založit podnik, se kterým se doposud ománská společnost nesečkala. V případě poskytování povědomí o SMEs (malé a středně velké podniky) jsou organizované dva druhy workshopů. První workshop je zacílený na počáteční fázi podnikání a to například, jak udělat správně *cashflow* a jaká určitá pozitiva a negativa může podnikání přinést. Druhý se zabývá tím, jak dlouho může trvat návrat investice a jaký je potencionální zisk. Finanční podpora je rovněž dvojího druhu a to tak, že se *Šaraka* stane po dobu pěti let partnerem nově vznikající společnosti nebo poskytne firmě finanční půjčku v maximální částce 350 tisíc ománských rijálů. Třetí poskytující službou jsou konzultace, během které se budoucí podnikatel seznámí s možnými riziky podnikání, finanční analýzou apod.¹⁹⁵

7.9. Problémy a negativní dopady

Omanizační politika nepřináší pouze pozitivní vliv do země, proto následující kapitola současná situace nastiňuje negativní dopady způsobené právě znárodnování pracovní síly v Ománu, ale i změny, které sebou politika přinesla.

¹⁹³ Respondent Abdulláh, Maskat, 1. května 2019.

¹⁹⁴ Welcome. *Sharakah*.

¹⁹⁵ Respondent Abdulláh, Maskat, 1. května 2019.

Během rozhovoru s paní Šajmou al-Lawátí, zakladatelkou společnosti *Destination Sustainability* mi byly pro tuto práci poskytnuty informace týkající se především vzniklých problémů, které s sebou nese zavedení omanizační politiky. Za jeden z problémů, o kterém se příliš veřejně nehovoří, je takzvané zaměstnávání Ománců „na oko“. Tento problém vyšel napovrch teprve nedávno a jedná se o to, že pokud Ománci ve svém zaměstnání není natolik produktivní, jak se od něj očekává, je mu nabídnuto zůstat doma. Ovšem nejedná se o propuštění či neplacení výplaty, ale o to, že je mezi ománským zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o vyplacení mzdy, například 200 ománských rijálu měsíčně, a na jeho pozici je zaměstnaný zahraniční pracovník. Společnost může tak nadále vykazovat pozitivní procentuální kvóty, které vyžadují omanizační předpisy, a zároveň zaměstnávat produktivnějšího zahraničního pracovníka za nízkou mzdu, neboť neexistuje zákon o minimální mzdě zahraničních pracovníků v Ománu.¹⁹⁶

Dalším problémem vztahující se k omanizační politice můžeme zařadit nedodržení datumu odchodu ze země, a tedy hrubého porušení zákona. Sultanát Omán se ke konci minulého roku mohl pyšnit snížením počtu zahraničních pracovníků o zhruba 300 tisíc v porovnání s lety 2016 a 2017, ale zároveň je potřeba zmínit vysoké číslo případů, kdy bylo zaznamenáno porušení pracovního zákona ze strany zahraničních pracovníků. V roce 2017 došlo k zatčení 27 837 zahraničních pracovníků pocházejících převážně z asijských zemí, nejčastější z Indie, Pákistánu a Bangladéše.¹⁹⁷ Během prvních deseti měsíců loňského roku bylo zaznamenáno 21 640 případů zatčení ilegálních pracovníků v zemi. V důsledku stálého porušování zákonů, byly zavedeny přísnější kontroly na pracovištích, které by měly těmto přečinům zabránit.¹⁹⁸ Mezi nejčastější porušení se zařazuje útěk od sponzora, v některých případech zaměstnavatele, dlouhodobý pobyt v zemi na turistických vízech a nelegální výkon práce po expiraci pracovního víza.¹⁹⁹

Podle vyjádření členky Hospodářské asociace Anny al-Kindy, která poskytla rozhovor pro deník *Times of Oman*, je některými společnostmi v soukromém sektoru špatně chápáno hlavní poselství omanizační politiky. Není to pouze o tom, jak mít ve své

¹⁹⁶ Respondent Šajma, Maskat, 11. dubna 2019.

¹⁹⁷ AL-LAWATI, H. A. R.: Expatriate Workforce and Violation of Labour Law. *Oman Daily Observer*.

¹⁹⁸ Over 21,000 Arrested For Labour Law Violations in First Ten of Months of 2018. *Muscatdaily*.

¹⁹⁹ AL-LAWATI, H. A. R.: Expatriate Workforce and Violation of Labour Law. *Oman Daily Observer*.

firmě zaměstnaných co nejvíce pracovníků ománské národnosti, nýbrž o tom, jak zaměstnat dostatečný počet Ománců s kvalitními a žádoucími dovednostmi. Statistiky uveřejněné Národním statistickým úřadem odhalily, že necelá polovina Ománců pracujících v soukromém sektoru každý měsíc obdrží výplatu menší než 550 ománský rijálů. Tato skutečnost je zřejmým důkazem o tom, že byli Ománci společnostmi zaměstnání především za účelem splnění předepsaných omanizačních kvót. Důležitou roli zde hraje i vzdělávání, které je zaměřeno na technické obory, a vzdělání založené na neodborných znalostech je postrádáno.²⁰⁰ Nadměrný počet technického vzdělávání a institutů mi potvrdila i Šajma al-Lawátí během naší schůzky.

Zavedení omanizačních pravidel pro soukromé sektory s sebou nese i řadu nepříjemností pro majitele nemovitostí. Poté, co ze země odešlo několik desítek tisíc zahraničních pracovníků, apartmány, které si dříve pronajímali, jsou dnes opuštěné a chátrají. Majitelé těchto objektů tak musí čelit finančním problémům, neboť přicházejí o příjmy za pronájem bytů a domů v hodnotě několik desetitisíců ománských rijálů ročně, což vede k neschopnosti splácet půjčky bankám, u kterých si majitelé zažádali o úvěr za účelem výstavby bytových jednotek. Majitelům tak hrozí bankrot a následné zabavení budov, neboť veškeré jejich příjmy jsou totiž závislé na zahraničních pracovnících.²⁰¹

Současná doba s sebou přináší zavedení několika nových pravidel, která mohou vybraným společnostem přinést určité výhody. Mezi taková nařízení můžeme zařadit například udělování prioritní karty s názvem *Environment Measurement Card al-Majeedah*. Podmínky, které je zapotřebí splnit, aby mohla společnost obdržet kartu *al-Majeeda* jsou: dosažení 60 % a více v omanizačních předpisech pro svůj sektor; zaměstnání ománského národního příslušníka na pracovní pozici HR manažera či administrativního pracovníka; být zařazen na firemní úrovni na stupni číslo jedna (úroveň společnosti se odvíjí od jejího počátečního vkladu, který v tomto případě musí být v rozmezí 100 tisíc až 249 tisíc ománských rijálů. Zdroj: Ihraa: *Setting up company*) a v neposlední řadě být plně v souladu se zákonem a předepsanými ministerskými

²⁰⁰ Omanisation is About Quality, not Quantity. *Times of Oman*.

²⁰¹ AL-SHAIBANY, S.: Oman Faces Property Crash as Foreign Workers Leave. *The National*.

regulacemi. Jako jeden z benefitů, který může firma získat, je udělení víza zahraničnímu pracovníkovi do 24 hodin od podání žádosti.²⁰²

Zavedená politika nemá za cíl úplné nahrazení zahraničních pracovníků ománským personálem, neboť zahraniční pracovníci jsou stále zapotřebí vzhledem k zvyšujícím se potřebám současné doby. Tak jako je tomu téměř ve všech zemích světa, s národním rozvojem přichází i rozvoj v technologiích, budování nové infrastruktury, lidé si zakládají své vlastní podniky a projekty a ke všemu je zapotřebí i dostatečného lidského kapitálu. Není-li jeho počet uspokojivý, jsou jeho mezery vyplněny právě dovozem zahraniční pracovní síly.²⁰³ Zaměstnavatel je však povinen před náborem zahraničních pracovníků splnit několik dílčích požadavků. Od doby, kdy byla vyhlášena omanizační politika došlo k několika úpravám týkajících se náborem nových pracovníků cizí státní příslušnosti. V první řadě je nezbytné dosažení předepsaných procent „omanizace“ pro svůj sektor. Nadále je zaměstnavatel povinen zaplatit finanční poplatek, který sčítá 7 % z měsíční mzdy zahraničního pracovníka. Tato částka poté putuje do fondu určeného k financování odborných a vzdělávacích center pro občany Ománu.²⁰⁴

²⁰² Oman Grants Companies Expat Visas in 24 hrs if Omanization Tarets Met. *Al Bawaba*.

²⁰³ Respondent Sulejmán, Maskat, 9. dubna 2019.

²⁰⁴ ZEROVEC, M. – BONTENBAL, M.: *Labor Nationalization Policies in Oman: Implications for Omani and Migrant Women Workers* [online], str. 371.

8. ZÁVĚR

Diplomová práce je založena na několika typech zdrojů, zejména tedy na primárních a sekundárních. Mezi primární zdroje se zařazují informace, které se mi podařilo získat během rozhovorů s respondenty v Sultanátu Omán, kde jsem uskutečnila terénní výzkum. Otázky byly kladeny zástupcům z institucí, které mají velký vliv na správném fungování omanizační politiky a podporují její rozvoj. Rovněž bych do této kategorie primárních zdrojů zařadila i monografii v arabském jazyce s názvem *taʿmīm* neboli „omanizace“, která mi byla poskytnuta od pana al-Hadrámího během našeho setkání, a jelikož se jedná o jedinečnou knihu zabývající se tématem „omanizace“, je považována za primární zdroj. Co se týče sekundárních zdrojů, těch jsem v mé práci použila nejvíce a konkrétně tedy v první polovině diplomové práce. Do této kategorie zdrojů spadají různé internetové články a odborné publikace v PDF.

Když v sedmdesátých letech minulého století došlo k novým objevům velkých ropných polí na území států GCC, brány pro zahraniční pracovníky, tentokrát zejména pro ty, kteří pocházeli ze zemí jihovýchodní a východní Asie, se otevřely. Důvodem pro otevření hranic bylo, aby se asijské pracovníky stali hlavní složkou v podpoře rozvoje infrastruktury a ekonomického růstu ve všech šesti zemích regionu GCC, a aby některé ze svých zkušeností a dovedností předali místnímu obyvatelstvu a poté se vrátili zpět do země původu. Ve většině případů se tomu tak nestalo a zahraniční pracovní síly přinesla do této oblasti dlouhodobé politické, ekonomické a sociální důsledky, které přiměly všechny země v oblasti Perského zálivu, aby zahájily politické kroky vůči zahraničním pracovníkům. Názvy těchto politických kroků jsou odvozeny od názvů zemí, tedy „omanizace“, „saudizace“, „katarizace“, „emiratizace“, „kuvajtizace“ a „bahrajnizace“. Též se jim přezdívá jako politika znárodňování pracovní síly, či lokalizace práce. Mezi důvody, proč k zahájení lokalizace práce došlo, se zařazují především problémy spojené s nezaměstnaností místního obyvatelstva, závislostí na zahraničních pracovnících, ale také remitencemi, neboť peníze, které zahraniční pracovníci vydělají v zemích Zálivu zasílají svým příbuzným zpět do své země a neutrácejí je v zemi, kde pracují, což snižuje ekonomiku dané země. Oficiálně se k vyhlášení politiky znárodňování pracovní síly začalo schylovat už v 80. letech minulého století a hlavním cílem se stalo postupné nahrazování

zahraničních pracovníků národními příslušníky jednotlivých států a tím uvolnit více volných pracovních míst pro své občany na trhu práce. Toto úsilí bylo zaměřeno zejména na soukromý sektor, ve kterém by měli občané zemí zaujmout nové pracovní pozice a přestat upřednostňovat zaměstnání pouze ve vládním sektoru. Byly zahájeny nejrůznější strategie, které měly eliminovat počty zahraničních pracovníků a jsou jimi například: zákaz vykonávání několika profesí zahraničními pracovníky; dodržování předepsaných kvót pro určitá odvětví, které určují, kolik zahraničních pracovníků v poměru k místními obyvatelstvem zde může pracovat; založení nových vzdělávacích institucí, které napomohou svým občanům získat odborné zkušenosti a být tak schopni konkurovat zahraničním pracovníkům na trhu práce apod.

I přes veškeré vynaložené úsilí ze strany vlád jednotlivých zemí, zavedené znárodňovací politiky nepřináší výsledky, které státy očekávaly. Velmi často dochází k situacím, kdy jsou zaměstnávání občané země pouze „papírově“, což znamená, že jsou zaměstnávání jen proto, aby zaměstnavatelé mohli vykazovat splnění předepsaných kvót. Ve skutečnosti je občanovi určité země umožněno zůstat doma bez výkonu práce za předem domluvenou minimální mzdu a na jeho pracovní místo jsou zaměstnání zhruba dva až tři zahraniční pracovníci, kteří dohromady pobírají mzdu v takové výši, jakou by pobíral jeden občan. Je to dáno kvůli tomu, že pro zahraniční pracovníky není zákonem stanovena minimální mzda, zatímco pro občany zemí GCC ano. Kvůli této skutečnosti je tak nezbytné brát v potaz, že data uveřejňovaná o počtech zaměstnaných občanů či zahraničních pracovníků mohou být falešná.

Další problém, který s sebou znárodňovací politika přináší je ten, že občané zemí Perského zálivu jsou příliš hrdí na to, aby vykonávali určité druhy práce, které jsou v některých případech i zbytečné. Během terénního výzkumu v Ománu jsem měla možnost pozorovat situace, kdy po nákupu v hypermarketu místní obyvatelstvo nechává nákupní vozíky různě rozmístěné po parkovišti a v žádném případě jsem se nesečkala s tím, že by vozík vrátili zpět na své místo. Kvůli těmto zvyklostem místního obyvatelstva jsou tak zaměstnavatelé nuceni zaměstnávat levnou zahraniční sílu, aby uspokojili potřeby občanů. Tím pádem se tak dostáváme do začarovaného kruhu, kdy se vlády těchto zemí snaží snížit počet zahraničních pracovníků, ale vzhledem k chování svých občanů

jsou zahraniční pracovníci stále najímání a s největší pravděpodobností dále budou. Procento zahraničních pracovníků v těchto zemích se dá pak velmi těžko eliminovat.

Zahraniční pracovníci budou v těchto zemích vždy alespoň do značné míry hrát důležitou roli, a to i především kvůli tomu, že tyto země nemají dostatek svého vlastního lidského kapitálu vzhledem k náročným požadavkům, které mají a potrvá několik let, než budou občané jednotlivých zemí GCC schopni konkurovat svými schopnostmi zkušenějším zahraničním pracovníkům. Do té doby, dokud si občané zemí GCC neuvědomí skutečnost, že například držení akademického titulu není automatickou vstupenkou na vyšší a lépe placenou pracovní pozici, či si neuvědomí, že kvůli svému nadřazenému chování vůči zahraničním pracovníkům je vlastně potřebují, budou zde zahraniční pracovníci stále přítomni a cíle zavedené politiky znárodňování pracovní síly tak budou hůře dosažitelné.

9. RESUMÉ

When newer sources of large oil fields were discovered in the 1970s; the gates for foreign workers, especially from south and south-east Asia were opened. The reason for opening the borders was that the Asian workers were a major component in the support of the development of infrastructure and economic growth in all six GCC states. The Governments of the states in the Persian gulf thought that foreign workers would transfer their skills and experience to the local people after which the foreign workers would leave the country returning back to their respective homelands. In many cases this did not happen and millions of foreign workers are still present in the GCC states. For this reason, the governments have launched new political steps to decrease the high numbers of foreign workers. These new policies call for workforce nationalization or job localization.

Some factors for starting job localization were the high unemployment rate among citizens, a disproportionate dependence upon foreign workers and the remittances of monies and products that foreign workers were transferring from the states to their respective countries of origin. Officially, the policy of nationalization of the workforce began to emerge in the 1980s and its aim was to gradually replace foreign workers with nationals from GCC states. The intent was the opening up of more occupations and job opportunities for citizens. These efforts were focused in particular on the private sector, where nationals would take new jobs in fields like the oil industry. This would allow the GCC states to stop giving priority of employment in the government sector only. Various strategies have been launched to eliminate the number of foreign workers; some of the more strategies are the banning of several professions from hiring foreign workers; adherence to prescribed quotas on numbers of foreign workers for certain sectors. Foreign employment quotas are set to determine how many foreign workers there are in relation to the local population for a given profession. The GCC states also encouraged the establishment of new educational institutions to help local citizens gain professional experience so that they could compete with foreign workers in the labor market.

Despite all of these efforts made by national governments, the nationalization policies do not deliver what the GCC states expected. Often times a situation occurs where

a citizen is employed only “on paper”. Only on paper means that the locally hired employee is actually staying at home doing no real work, and the real work is actually done by at least two foreign workers so that the employers can show compliance with the prescribed quotas on paper. This happens because there is no minimum wage for foreign workers while for GCC citizens there is a set minimum wage. It is very important to understand that the published data and figures on employed citizens and on foreign workers is likely not accurate because of this. Another challenge is that during a data collecting session in Sultanate of Oman for my master’s thesis it was documented that there are unnecessary jobs such as someone to bring the shopping carts back to their place after locals finish their shopping. Because of things like this, employers are forced to employ cheap foreign labor to meet the needs of citizens.

Foreign workers will always play an important role in these states because GCC countries do not have enough of their own human capital due to the demanding requirements. In order for locals to be competitive with more experienced foreign workers will take several years. GCC citizens must realize that holding an academic degree is not an automatic ticket to get a higher or better paid job. Because many foreign workers are more experienced and willing to take lower pay; foreign workers will be the majority, and this will make the aims in the policy of workforce nationalization quite difficult to achieve in the near future.

10. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Knihy, sborníky

TARANT, Zbyněk. Bahrajn. In: KŘÍŽEK, Daniel: *Arabské jaro: Příčiny, průběh a důsledky. II. díl, Sýrie a Arabský poloostrov*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2014. ISBN 978-80-261-0441-4.

Autor neuveden: *Oman Tax Guide: Strategic, Practical Information, Regulations*. Washington: International Business Publications, 2016. ISBN 1-5145-2481-3.

Autor neuveden: *Oman Economic and Development Strategy Handbook*. Washington: International Business Publications, 2009. ISBN 978-1438736846.

BABAR, Zahra: *Arab Migrant Communities in the GCC*. New York: Oxford University Press, 2017. ISBN 978-0190608873.

BUDHWAR, S. Pawan – MELLAH, Kamel: *Managing Human Resources in the Middle East*. Abingdon: Routledge, 2006. ISBN 0-415-34961-3.

COMMINS, David: *The Gulf States: A Modern History*. Londýn: I. B. Taurus and Co Ltd, 2012. ISBN 978 1 84885 278 5.

DAVIDSON, Christopher: *After the Sheikhs: The Coming Collapse of the Gulf Monarchies*. New York: Oxford University Press, 2013. ISBN 978-0-19-933064-5.

EL-QORCHI, Mohammed. – MAIBO, S. Munzule. – WILSON, F. John: *Informal Funds Transfer System: An Analysis of the Informal Hawala System*. Washington: International Monetary Fund, 2003. ISBN 1-58906-226-4.

GONZALEZ, Gabriella [et. al.]: *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*. Santa Monica: RAND Corporation, 2008. ISBN 978-0-8330-4568-3.

HASSAN, Khaled: Intra-Regional Migration as a Tool to Absorb Arab Unemployment. In: SHERIF, Mohammed [et. al.] (ed.). *Intra-regional Labour Mobility in the Arab World*. Káhira: International Organization for Migration, 2010. ISBN 9786-561-9068-92.

CHOWDHURY, Mehdi – RAJAN, S. Irudaya: *South Asian Migration in the Gulf: Causes and Consequences*. Cham: Springer International Publishing AG, 2018. ISBN 978-3-319-71820-0.

MOHAMED, Eid – SELIM, Y. Fouad: *Who Defines Me: Negotiating Identity in Language and Literature*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2014. ISBN 978-1-4438-5968-4.

MOORS, Annelies – DE REGT, Marina: *Migrant Domestic Workers in the Middle East*. SCHROVER, Marlou [et. al.] (ed.). *Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 2008. ISBN 978-90-8964-047-5.

NAUFAL, George. - GENC, Ismail: *Expats and the Labor Force: The Story of the Gulf Cooperation Council Countries*. New York: Palgrave Macmillan, 2012. ISBN 978-0-230-33732-9.

PRAKASH, C. Jain – OOMMEN, G. Zacharia: *South Asian Migration to the Gulf Countries: History, Policies, Development*. Oxon: Routledge, 2016. ISBN 978-1-138-89894-3.

SASIKUMAR, S. K. – TIMOTHY, PAKKEE: *Migration of Women Workers: From South Asia to the Gulf*, New Delhi, V. V. Giri National Institute, 2012. ISBN 978-81-924272-0-1.

VALERI, Marc: *OMAN: Politics and Society in the Qaboos State*. London: C. Hurst and Co. Ltd, 2009. ISBN 9781849044851.

WYNBRANDT, James: *A Brief History of Saudi Arabia*. New York, Facts On File, Inc., 2004. ISBN 0-8160-5203-4.

YARAHMADI, Farzaneh: The Evolution of Higher Education in Oman under the Gravity of Globalization and Innovation. In: FAGHIH, Nezameddin (ed.): *Globalization and Development: Economic and Socio-Cultural Perspective from Emerging Markets*. Basel: Springer Nature Switzerland, 2019, ISBN 978-3-030-14370-1.

Zákon č. 35/2003 Sb., o právu zaměstnaneckém, o právu zaměstnavatelském (pracovní zákon). Omán, Maskat: Vydáno 26. 4. 2003.

AL-HADRÁMÍ, S.: *Ta^cmím*. Maskat: 2019.

Časopis

SHAH, M. Nasra: Gender and Labour Migration to the Gulf Countries. *Feminist Review*, 2004.

Dokumenty v PDF online

AL-ABRI, Khamis: *Omanization* [online]. Academia, nedatováno [cit. 8. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.academia.edu/25590602/Omanization>

AL-BLOUSHJI, I. Abdalla: *Exploration of the Challenges of Emiratisation in UAE in the 21st Century* [online]. University of Salford, 2015 [cit. 5. května 2019]. Dostupné z: <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/34071/1/ME%20&%20I%20-%20Final%20-%20Approved%2017%20March%202015.pdf>

AL-GHASSANI, M. Ahmed [et. al.]: *Case Studies on the Arab States and Regional Synthesis Report* [online]. Unesco, 2010 [cit. 6. května 2019]. Dostupné z: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Beirut/pdf/EPE_Component_One_English_14_May_2010_01.pdf

AL-HARTHY, Ali – LAWLESS, Aileen – MOUZUGHI, Yusra: *National HRD in Oman: a Stakeholder Perspective on the Implementation of the National Training Programme* [online]. International Journal of Human Resource Development, nedatováno [cit. 20. března 2019]. Dostupné z: <https://www.ijhrdppr.com/wp-content/uploads/2017/11/IJHRDPPR-Vol-2-No-2-Al-Harthy-et-al.pdf>

AL-KAABI, Fares: *The Nexus Between Remittance Outflows and GCC Growth and Inflation* [online]. Journal of International Business and Economics, 2016 [cit. 10. března 2019]. Dostupné z: http://jibe-net.com/journals/jibe/Vol_4_No_1_June_2016/7.pdf

AL-LAMKI, S. Mohammed: *Omanization: A Three Tier Strategic Frameworks for Human Resource Management and training in the Sultanate of Oman* [online]. Semantic Scholar, 2000 [cit. 15. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Omanization%3A-A-Three-Tier-Strategic-Framework-for-Al-lamki/d00f98d4b3e023b7935fd5a7c90d9fe08a26a0db>

AL-QUDSI, Sulayman: *Unemployment Evolution in the GCC economies: its nature and relationship to output gaps* [online]. ResearchGate, 2006 [cit. 18. dubna 2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/228678070_Unemployment_evolution_in_the_GCC_economies_its_nature_and_relationship_to_output_gaps

AL-SUBAIEY, Maryam: *Qatarization Policy – Implementation Challenges* [online]. Brookings Doha Center, nedatováno [cit. 10. června 2019]. Dostupné z: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/06_bdc_essay_winner.pdf

Autor neuvěden: *An Overview of Technical and Vocational Education and Training in the Sultanate of Oman* [online]. ISEDAK, 2018 [cit. 20. května 2019]. Dostupné z: <http://www.comcec.org/en/wp-content/uploads/2018/10/8-Oman.pdf>

Autor neuvěden: *Entrepreneurship education, Oman* [online]. Unesco, nedatováno [cit. 18. dubna 2019]. Dostupné z: https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/Entrepreneurship%20education%20-%20Oman.pdf

Autor neuvěden: *Localization of Labor and International Migration: A Case Study of the Sultanate of Oman* [online]. European Population Conference 2010, nedatováno [cit. 26. dubna 2019]. Dostupné z: <https://epc2010.princeton.edu/papers/100160>

Autor neuvěden: *Reform of the Kafala (sponsorship) system* [online]. International Labour Organization, nedatováno [cit. 23. března 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>

Autor neuvěden: *World Migration Report 2018* [online]. International Organization for Migration, 2018 [cit. 28. března 2019]. Dostupné z: https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5_world_migration_report_2018_en.pdf

BALDWIN-EDWARDS, Martin: *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends* [online]. LSE Library, 2011 [cit. 8. března 2019]. Dostupné z: http://eprints.lse.ac.uk/55239/1/Baldwin-Edwards_2011.pdf

BABAR, Zahra: *Free Mobility within the Gulf Cooperation Council*. [online]. SSRN, 2011 [cit. 10. března 2019]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2825921

DE BEL-AIR, Françoise: *Demography, Migration, and the Labour Market in Bahrain* [online]. European University Institute, 2015 [cit. 20. května 2019]. Dostupné z: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/35882/GLMM_ExpNote_06_2015.pdf?sequence=1.

DE BEL-AIR, Françoise: *Demography, Migration, and the Labour Market in Oman* [online]. Gulf Research Center, 2018 [cit. 1. června 2019]. Dostupné z: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_07.pdf

DE BEL-AIR, Françoise: *Demography, Migration and Labour Market in Saudi Arabia* [online]. Gulf Research Center, 2018 [cit. 15. května 2019]. Dostupné z: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_05.pdf

DITO, M. Ebrahim: *GCC Labour Migration Governance* [online]. United Nation, 2008 [cit. 13. březen 2019]. Dostupné z: https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/14/P07_Dito.pdf

FARGUES, Philippe – SHAH, M. Nasra: *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries* [online]. Gulf Research Center Cambridge, 2018 [cit. 15. březen 2019]. Dostupné z: <http://gulfmigration.org/media/pubs/book/GRM%202017%20-%20Volume%20-%20Definitive%20-%202018-06-15.pdf>

GULSEVEN, Osman: *Challenges to Employing Kuwaitis in the Private Sector* [online]. Research Gate, 2015 [cit. 22. května 2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/281740634_Challenges_to_Employing_Kuwaitis_in_the_Private_Sector

HAMZA, Sara. *Migrant Labor in the Arabian Gulf* [online]. University of Tennessee, 2014 [cit. 8. května 2019]. Dostupné z: https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://en.wikipedia.org/&httpsredir=1&article=2762&context=utk_chanhonoproj

HERTOG, Steffen: *Arab Gulf States: An Assessment of Nationalisation Policies* [online]. European University Institute, 2014 [cit. 12. dubna 2019]. Dostupné z: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/32156/GLMM%20ResearchPaper_01-2014.pdf?sequence=1

HODGSON, Sasha – HANSON, Darren: *Enforcing Nationalization in the GCC: Private sector progress, strategy and policy for sustainable nationalization* [online]. Middle-east Journal of Business, nedatováno [cit. 14. dubna 2019]. Dostupné z: http://www.mejb.com/upgrade_flash/April2014/Nationalisation.pdf

KUTTY, Samuel: *Firms Under Scanner for Omanisation Target* [online]. Oman Daily Observer, 2019 [cit. 22. dubna 2019]. Dostupné z: http://omanobserver.om/main/files/pdf/2019/1/27/OmanObserver_27-01-19.pdf

MAKKI, Ayesha: *Omanization of the Private Sector* [online]. Slideshare, 2016 [cit. 13. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.slideshare.net/AyeshaMakki/omanization-of-the-private-sector>

MALIT, Froilan: *A New Era for Labour Migration in the GCC* [online]. Academia, 2016 [cit. 14. března 2019]. Dostupné z: https://www.academia.edu/36081601/A_new_era_for_labour_migration_in_the_GCC

MASHOOD, Neelofer – VERHOEBEN, Helen – CHANSARKAR, Bal: *Emiratisation, Omanisation and Saudisation – Common causes: common solutions?* [online]. Research Gate, nedatováno [cit. 12. května 2019]. Dostupné z:

<https://www.researchgate.net/publication/228365080> Emiratisation Omanisation and Saudisation-common causes common solutions

NAITHANI, Pranav – JHA, A. N.: *Challenges Faced by Expatriate Workers in the Gulf Cooperation Council Countries* [online]. Munich Personal RePEc Archive, 2009 [cit. 18. března 2019]. Dostupné z: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67679/1/MPRA_paper_67679.pdf

RANDERE, Kasim: *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States* [online]. Research Gate, 2012 [cit. 22. května 2019]. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/289493292> Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States

VALERI, Marc: *The Omanisation Policy of Employment: An Omani Economic Dilemma* [online]. A Concept, 2009 [cit. 19. dubna 2019]. Dostupné z: <http://www.mafhoum.com/press7/230E13.pdf>

ZEROVEC, Mojca – BONTENBAL, Marike: *Labor Nationalization Policies in Oman: Implications for Omani and Migrant Women Workers* [online]. Research Gate, 2011 [cit. 14. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/273313111> Labor Nationalization Policies in Oman Implications for Omani and Migrant Women Workers

Internetové zdroje

ABDULA, Ola: Gulfization: A Closer Look at Bahrainization. *The Yale Review of International Studies* [online]. 2018 [cit. 13. dubna 2019]. Dostupné z: <http://yris.yira.org/comments/2631>

About us. *Tamkeen* [online]. Nedatováno [cit. 14. května 2019]. Dostupné z: <https://www.tamkeen.bh/about-tamkeen>

AL-HARBI, Talal: Saudization: A Boon or Bane?. *Arab News* [online]. 2016 [cit. 24. května 2019]. Dostupné z: <http://www.arabnews.com/columns/news/883321>

AL-LAWATI, H. A. Redha: Expatriate Workforce and Violation of Labour Law. *Oman Daily Observer* [online]. 2018 [cit. 28. března 2019]. Dostupné z: <http://www.omanobserver.om/expatriate-workforce-and-violation-of-labour-law/>

AL-SHAIBANY, Saleh: Oman Faces Property Crash as Foreign Workers Leave. *The National* [online]. 2018 [cit. 12. května 2019]. Dostupné z: <https://www.thenational.ae/world/gcc/oman-faces-property-crash-as-foreign-workers-leave-1.729587>

Arab Youth Unemployment Rate Highest in World. *Financial Tribune* [online]. 2018 [cit. 18. května 2019]. Dostupné z: <https://financialtribune.com/articles/world-economy/90734/arab-youth-unemployment-rate-highest-in-world>

Bahrain Labour Market Indicators: Employment. *Labour Market Regulatory Authority* [online]. 2018 [cit. 20. dubna 2019]. Dostupné z: http://blmi.lmra.bh/2018/06/mi_dashboard.xml

Bahrain Population 2019. *World Population Review* [online]. 2019 [cit. 20. dubna 2019]. Dostupné z: <http://worldpopulationreview.com/countries/bahrain-population/>

Balanced Nitaqat to Address Labor Market Challenges. *Saudi Gazette* [online]. 2016, [cit. 22. května 2019]. Dostupné z: <http://saudigazette.com.sa/article/164501/Balanced-Nitaqat-to-address-labor-market-challenges>

DAS, K.- GOKHALE, Nilambari: Omanization Policy and International Migration in Oman. *Middle East Institute* [online]. 2010 [cit. 11. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.mei.edu/publications/omanization-policy-and-international-migration-oman>

Directorate General of Vocational Training. *Sultanate of Oman: Ministry of Manpower* [online]. Nedatováno [cit. 19. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.manpower.gov.om/portal/index.aspx>

Emiratisation. *The United Arab Emirates' Government Portal* [online]. Nedatováno [cit. 28. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.government.ae/en/information-and-services/jobs/vision-2021-and-emiratisation/emiratisation->

FAIZY, Ashehad: Nationalization in GCC Countries – A Dream or Reality?. *HR Exchange Network* [online]. 2012 [cit. 18. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.hrexchangenetwork.com/hr-talent-management/articles/nationalization-in-gcc-countries-a-dream-or-realit>

GAMBURD, M. Ruth: Sri Lankan Migration to the Gulf: Female Breadwinners – Domestic Workers. *Middle East Institute* [online]. 2010 [cit. 14. března 2019]. Dostupné z: <https://www.mei.edu/publications/sri-lankan-migration-gulf-female-breadwinners-domestic-workers>

In the Now: What's the „kafala“ system? *Philippine Daily Inquirer* [online]. 2018 [cit. 25. března 2019]. Dostupné z: <https://globalnation.inquirer.net/164892/know-whats-kafala-system>

Indians Again Become Largest Expatriate Community in Oman. *Times of Oman* [online]. 2018 [22. dubna 2019]. Dostupné z: <https://timesofoman.com/article/574738/Oman/Indians-again-become-largest-expatriate-community-in-Oman>

Kafala system. *International relations* [online]. 2016 [cit. 12. března 2019]. Dostupné z: <http://internationalrelations.org/kafala-system/>

Kuwait Population 2019. *World Population Review* [online]. Nedatováno [cit. 3. dubna 2019]. Dostupné z: <http://worldpopulationreview.com/countries/kuwait-population/>

Labour Migration. *International Labour Organization* [online]. Nedatováno [cit. 10. března 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm>

MAADAD, Sanaa: Tanmia Vows to Correct Labour Market Imbalance. *Khaleejtimes* [online]. 2003 [cit. 18. května 2019]. Dostupné z: <https://www.khaleejtimes.com/nation/general/tanmia-vows-to-correct-labour-market-imbalance>

New Labour Law Rules to Protect Expat Workers in Oman. *Times of Oman* [online]. 2018 [cit. 8. dubna 2019]. Dostupné z: <https://timesofoman.com/article/139656>

NEUFAL, George – TERMOS, Ali: Remittances from GCC Countries: A Brief Outlook. *Middle East Institute* [online]. 2010 [cit. 14. března 2019]. Dostupné z: <https://www.mei.edu/publications/remittances-gcc-countries-brief-outlook>

Objectives and Duties. *Al Raffd Fund* [online]. Nedatováno [cit. 2. května 2019]. Dostupné z: <https://alraffd.gov.om/Pages.aspx?ID=8&PID=1&CID=50>

Oman Grants Companies Expat Visas in 24 hrs if Omanization Tarets Met. *Al Bawaba* [online]. 2019 [cit. 15. května 2019]. Dostupné z: <https://www.albawaba.com/business/oman-grants-companies-expat-visas-24-hrs-if-omanization-targets-met-1271554>

Omanisation. *Ministry of Endowment and Religious Affairs* [online]. Nedatováno [cit. 28. dubna 2019]. Dostupné z: <https://www.mara.om/about-oman/community-development/omanisation/>

Omanisation is About Quality, not Quantity. *Times of Oman* [online]. 2018 [cit. 11. května 2019]. Dostupné z: <https://timesofoman.com/article/130762>

Over 21,000 Arrested For Labour Law Violations in First Ten of Months of 2018. *Muscatdaily* [online]. 2019 [cit. 22. května 2019]. Dostupné z: <https://muscatdaily.com/Archive/Oman/Over-21-000-arrested-for-labour-law-violations-in-first-ten-months-of-2018-5cn0>

Overview Ministry of Manpower. *Omanuna: The official Oman eGovernment Services Portal* [online]. Nedatováno [cit. 29. dubna 2019]. Dostupné z: <http://www.oman.om/wps/wcm/connect/en/site/home/gov/gov1/gov5governmentorganizations/manpower/manpower>

PILLALAMARRI, Akhilesh: India and the Gulf States Share a Long History. *The Diplomat* [online]. 2016 [cit. 5.4.2019]. Dostupné z: <https://thediplomat.com/2016/06/india-and-the-gulf-states-share-a-long-history/>

POURMOHAMADII, Elham: New SMEs Classification will Improve Coordination. *Times of Oman* [online]. 2016 [cit. 1. května 2019]. Dostupné z: <https://timesofoman.com/article/75668>

Remittances. *Migration Data Portal* [online]. Nedatováno [17. března 2019]. Dostupné z: <https://migrationdataportal.org/themes/remittances>

Saudi Arabia Delays Implementation of Third Phase of Nitaqa „Saudization“ Program. *EY* [online]. Nedatováno [cit. 22. května 2019]. Dostupné z: <https://www.ey.com/gl/en/services/people-advisory-services/hc-alert--saudi-arabia-delays-implementation-of-third-phase-of-nitaqat--saudization--program>

Saudi Arabia's Population Statistics of 2019. *Global Media Insight* [online]. 2019 [cit. 20. června 2019]. Dostupné z: <https://www.globalmediainsight.com/blog/saudi-arabia-population-statistics/>

SCOTT, Victoria: Stories of Origin: The Invisible Lives of Migrants in the Gulf. *Al Araby*. [online]. 2018 [cit. 22. března 2019]. Dostupné z: <https://www.alaraby.co.uk/english/indepth/2018/7/20/the-invisible-lives-of-migrants-in-the-gulf>

SNOJ, Jure: Population of Qatar by natinality – 2017 report. *Priya Dsouza Communications* [online]. 2017 [cit. 20. června 2019]. Dostupné z: <http://priyadsouza.com/population-of-qatar-by-nationality-in-2017/>

The kafala system. *Situation Report: International in the South and South-West Asia* [online]. 2018 [cit. 14. března 2019]. Dostupné z: <https://sitreport.unescapsdd.org/gender/kafala-system>

Ties to India and East Africe. *Fanack* [online]. 2018 [cit. 22. března 2019]. Dostupné z: <https://fanack.com/oman/history-past-to-present/ties-to-india-and-east-africa/>

United Arab Emirates Population Statistics 2019. *Global Media Insight* [online]. 2019 [cit. 14. června 2019]. Dostupné z: <https://www.globalmediainsight.com/blog/uae-population-statistics/>

Welcome. *Sharakah* [online]. Nedatováno [cit. 10. května 2019]. Dostupné z: <http://www.sharakah.om/Index.aspx?ID=2&PID=1>

Welcome to Shell Intilaaqah Oman. Shell *Intilaaqah* [online]. Nedatováno [cit. 3. května 2019]. Dostupné z: https://om.intilaaqah.shell/en_om/about.html

What is Saudization?. *Eura Relocation* [online]. 2018 [cit. 28. května 2019]. Dostupné z: <https://www.eura-relocation.com/articles/what-saudization>

What is the NOC?. *Times of Oman* [online]. 2017 [cit. 1. dubna 2019]. Dostupné z: <https://timesofoman.com/article/124781>

Will the Omanisation Drive Affect You?. *Expatriate Focus* [online]. 2017 [cit. 4. května 2019]. Dostupné z: <https://www.expatriatefocus.com/c/aid=4164/articles/oman/will-the-omanisation-drive-affect-you/>

Seznam respondentů

Rozhovor s respondentem Abdulláhem al-Džufajlí. Maskat – *Bank Muscat*, 1. května 2019.

Rozhovor s respondentem Muhammedem al-Hadžří. Maskat – centrála *al-Raffd Fund*, 22. dubna 2019.

Rozhovor s respondentem Salímem al-Hadrámí. Maskat – Ministerstvo pracovní síly, 16. dubna 2019.

Rozhovor s respondentem Sulejmánem al-Chalílí. Maskat – Ministerstvo pracovní síly, 9. dubna 2019.

Rozhovor s respondentkou Šajmou al-Lawátí. Maskat – *Destination Sustainability*, 11. dubna 2019.

11. DISKUZNÍ SKRIPT

Dotazník pro Ministerstvo pracovní síly v Ománu

- Informace o MoM, vznik, cíle, vize – **General informations of the Ministry of Manpower, its goals and visions?**
- Obecný úvod k omanizaci, její cíle a vize – **General informations of Nationalization policy in Oman, its goals and visions?**
- Definice expatriot a zahraniční pracovník, je zde nějaký rozdíl? – **Do you do any difference between expatriate and foreign worker?**

Public sector

1. Obecné informace o tomto sektoru – **Could you tell me some general informations about this sector? Which occupations are included?**
2. Existují určité kvóty pro dosažení omanizace, jako je tomu v soukromém sektoru? Pokud ano, jaké? – **Are there any certain quotes in this sector as in the private sector? If yes, which one?**
3. Na jaké druhy vykonávané práce je v tomto sektoru zaměřeno? – **What kind of occupations are aimed on in this sector?**
4. Kolik procent omanizace již bylo dosaženo? – jednotlivé druhy povolání. – **How many percents are reached in the individual occupations in this sector?**
5. Kdo a jak monitoruje procenta omanizace v tomto sektoru? – **Who is monitoring reached percents in public sector?**
6. Kolik zahraničních pracovníků pracovalo ve veřejném sektoru před rokem 1988? – **How many foreign workers were working before year 1988?**
7. Kolik ZP pracovalo ve veřejném sektoru na konci roku 2017/2018? – **How many foreign workers were working at the end of year 2017 or 2018?**
8. Jsou v současné době nabírání ZP do veřejného sektoru, či pouze do soukromého? Pokud ano, jaké druhy práce vykonávají? – **Are foreign workers still hiring into the public sector or just into the private? If yes, what kind of occupations?**

Quotas

1. Kvóty pro jednotlivá odvětví – mění se v průběhu let, nebo se jen přidávají nové kvóty pro nová odvětví? – **Are changing quotes for individual occupations during years or are only adding new quotes? „I found sources of different quotes“. Who is setting them?**
2. Mám-li například, že 25 % pro inženýrství, znamená to to, že ze 75 % můžou být zaměstnání cizinci? - **For example, 25 % is for engineering. Is that means that 75 % of this occupation can do foreigners?**
3. Které odvětví a firmy se můžou chlubit nejvyšším úspěchem v dosažení 100 %? – **Which industry can shows off highest percentage of omanization?**
4. Jaké jsou sankce a odměny za nedodržování kvót? – **What are benefits and penalties for noncompliance of quotes?**

Changing in the accepting expatriates

1. Co vše museli zahraniční pracovníci splňovat pro přijetí před zahájením lokalizační politiky? – **What did have to foreign's workers accomplish for accepting into occupations in Oman before beggining localization policy?**
2. Jak se podmínky změnilly – co vše v současné době musí ZP splňovat, aby mohli být přijati? – **How were changed conditions for accepting foreign workers? What do they have to accomplish now? Comparing.**
3. Co vše musí firmy splňovat pro přijetí zahraničních pracovníků? – **What companies has to do for accepting foreign workers?**
4. Jak dlouho obvykle zůstávají ZP v Ománu? – **How long usually stay foreign workers in Oman?**
5. Jak se Omán brání tomu, aby zůstávali ZP v Ománu déle? – **How Oman defends foreign workers to stay longer in Oman?**
6. Zelená karta – co je to? Komu se uděluje? Podmínky udělení? – **Green card – what is it? Who can get it and why?**
7. Jak probíhá proces vyhoštění zahraničního pracovníka? – **How is proceeding banish of foreign worker?**
8. Na základě čeho, se ZP vyhošťují? – **What is reason for banishing foreign worker?**

9. Jak často dochází k porušení zákona o přijímání zahraničních pracovníků? – **How often is violate law of accepting foreing workers? Who usually violate it?**
10. Jaké jsou nejčastější porušení? Jaké jsou případné sankce za jednotlivá porušení? – **What is most frequent violation? What is sanction for?**

Human resources

1. Hlavní vize a cíle HRM (human resources management)? Co mají na starost? – **What is the main vision of HRM? What are they doing?**
2. Training and Vocational centers – k čemu slouží? – **What is main goal of training and vocational centres?**
3. Jaké jsou hlavní programy na podporu omanizační politiky? – **What is main programmes for support od omanization policy?**
4. Můžete mi jmenovat nějaké programy/školící centra? – **Could you name me some most popular training centers and programmes related to Omanization?**
5. Vznikla tato centra až v důsledku zavedení omanizační politiky, nebo některá existovala i před rokem 1988? – **Did these center create as a result of Omanization policy or did they exist before year 1988?**
6. HR a školící centra – jaký má podíl HR na fungování center? Kdo je případně zodpovědný za vedení těchto center? – **Is there any conection between vocational centers and HRM? Who is responsible for working these centers?**

(New) labor law

1. Za jakým účelem vzniká nový pracovní zákon? – **Why is establishing new labour law?**
2. Čeho se má především týkat? – **What is contentct of this new labour law? What is new there?**
3. Má tento nový zákon zcela nahradit původní pracovní zákon z roku 2003, či se má stát pouze jeho dodatkem? – **Should this new labor law fully replace the original Labor law from 2003, or should it merely be an addition to it?**

4. Byl předešlý pracovní zákon z roku 2003 v průběhu let od jeho vzniku nějak pozměněn? Pokud ano, jak? – **Has the labour law from 2003 been changed from its creation? If yes, how?**

Programy a centra na podporu „omanizace“

1. Obecné a základní informace o Vašem programu? – **Could you tell me general and basic informations about programmes? How many programmes exist and their names?**
2. Jaké jsou vaše hlavní cíle? – **What is their main goals?**
3. Jaké jsou přesné spojení s omanizační politikou? – **How is them connection with omanization policy?**
4. Jakým způsobem podporují lidi? – **How do thy support people? By money, consulting or?**
5. Kolika podnikatelům jste zhruba pomohli se založením jejich malých nebo středně velkých podniků? – **Are these programmes helping people with creating their small or medium bussiness?**
6. S jakými druhy založení podniků jste se setkali a kterých bylo nejvíce? – **What kinds of bussiness people usually want to create and what is most frequent kind of bussiness?**
7. Disponujete rovněž nějakými vzdělávací centry? Myšleno, ne pouze finanční podporu podnikatelům, ale rovněž školení do budoucích zaměstnání? – **Do they have also some training and vocational centers?**
8. Jaké jsou podmínky pro uchazeče, abyste jim poskytli pomoc? Co vše musí splnit? – **What people have to accomplish to get your helpt? What are the terms?**
9. Kterým zákonem se musí Vaše společnost řídit? – **Which law does these programmes have to follow?**
10. Kde všude se nachází Vaše pobočky? – **Where are branches of these programmes? Where people can find them?**

12. PŘÍLOHY

Příloha č. 1



Budova Ministerstvo pracovní síly v Maskatu. Zdroj: vlastní fotografie autorky práce.

Příloha č. 2



Společnost *Destination Sustainability* v Maskatu. Zdroj: vlastní fotografie autorky práce.

Příloha č. 3

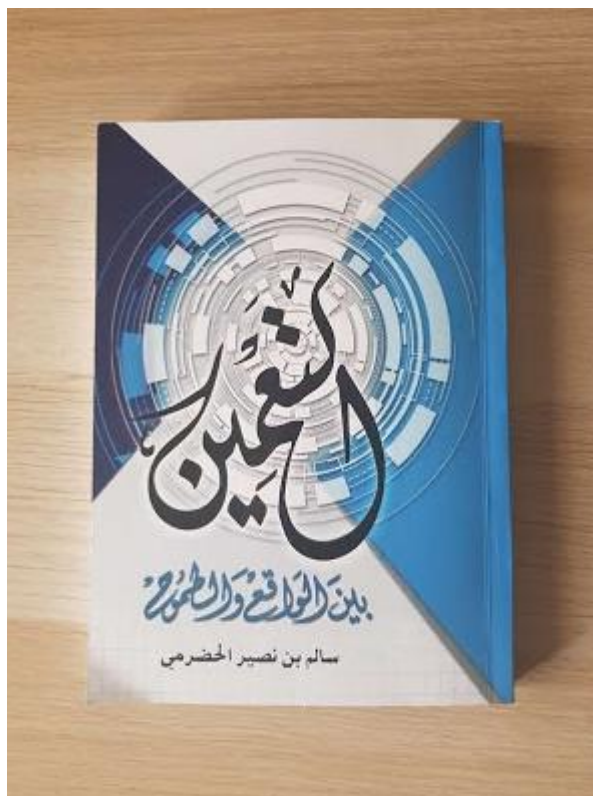


Budova *Bank Muscat*. Zdroj: vlastní fotografie autorky práce.

Příloha č. 4.



Budova *al-Raffd Fund* v Maskatu. Zdroj: Google Maps.



Kniha *ta^cmín*, neboli „omanizace“. Zdroj: vlastní fotografie autorky práce.