

«По правилам пустыни»

Переезд в Эмираты: Рынок труда и Эмиратизация

Рынок труда в Персидском заливе переживает серьезные изменения. Частный сектор все больше «вынужден» активно поддерживать программы национализации в вопросах подбора рабочих кадров.

С начала 1990-х годов росло осознание того, что государственный сектор шести Страны Совета сотрудничества стран Персидского залива (ССАГПЗ) (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудовская Аравия и ОАЭ) больше не могут принимать всех трудовых мигрантов, ищущих работу.

Политика национализации рабочей силы, в первую очередь, сосредоточена на том, чтобы «побудить» местное население к тому, чтобы рассматривать частный сектор как вариант карьеры. Местное население должно искать работу не только в государственном секторе, но и в частном. А это пока что, скорее, редкость. Уровень безработицы до сих пор высок. В 2020 году уровень безработицы в ОАЭ составлял 14% среди местного населения.

Безработица указывает на то, что государственная политика национализации рабочей силы еще не достигла своих целей, и большинство предприятий

частного сектора еще не полностью интегрировались в этот процесс. Основные причины имеет как экономическое, так политическое значение.

Во-первых, потому, что все указывает на то, что в ближайшее время вырастит число граждан с высокой квалификацией и сопутствующими ожиданиями заработной платы. (Noland and Pack 2008; Bains 2009; EIU 2009).

Во-вторых, потому что безработица часто считается одним из ключевых проблем внутренней политики региона (Fasano and Goyal 2004; Toledo 2006; Аль-Кибси, Бенкерт и Шуберт 2007; Гарри 2007), что также подтвердилось во время движения Арабской Весны, демонстрации и восстания, которые часто начинались в связи с безработицей и затронули все страны, кроме Эмират.

На ранних этапах экономического развития ОАЭ (1971–1990 гг.) Федеральная Правительство осознало свою способность извлекать выгоду из недавно приобретенных природных богатств модернизируя экономическую и социальную инфраструктуры, зависящие от рабочей миграции (Halliday 1977). Следовательно, были приняты соответствующие трудовые законы и постановления, разрешающие использование дешевой рабочей силы местными и компаниями, принадлежащими иностранцам (Muller 2003; Abdalla, Al Waqfi, Harb, Hijazi и Zoubeidi2010).

Но трудовые законы, по крайней мере те, которые регулируют частный сектор, очень "упрощены" (без установления понятий минимальной заработной платы, профсоюзов, возможности легко нанимать и увольнять сотрудников).

Такая стратегия, несомненно, принесла ОАЭ преимущества: быстрое развитие уровня жизни от прожиточного минимума до уровня значительного достатка (Hourani 1991). В 2018 году, например, продолжительность жизни в ОАЭ

составляла 78,7 лет, что значительно выше показателей по трем арабским странам с бедными ресурсами и богатыми рабочей силой (Иордания, Марокко и Тунис), в то время как уровень грамотности в возрасте от 15 до 24 лет составляет 95%. На 10% выше, чем в тех же Иордании, Марокко и Тунисе. Человеческий индекс развития, используемый ООН для расчетов прогресса развития страны, поднял Эмираты на 31-е место в мире.

Тем не менее, согласно Fasano and Goyal (2004), такое невмешательство в политику рынка труда - ключевая причина того, почему рынок сейчас так сильно сегментирован. К началу 1990-х годов такой «благоприятный для бизнеса» рынок труда все больше прямо или косвенно становится издержанным, не выгодным. Государственный сектор стал необъятным, текущие заработные выплаты гос структур серьезно истощали фискальные доходы. В большинстве секторов экономики легкий доступ к дешевой иностранной рабочей силе стал восприниматься как должное - действительно, бизнес-модели основывались из его учета. И, это привело к низкому уровню производительности, поскольку у частного сектора не было особых причин для инвестиций в производственные технологии.

На данный момент, по статистике за 2020 год, в частном секторе Эмират работают 3,78 % местного населения, меньше 4%.

Эмиратизация имеет три основных принципа, первый из которых - это диверсифицирование в долгосрочной перспективе экономики страны от чрезмерной зависимости от капиталоемкого углеводородного сектора - (Rutledge 2009; Davidson 2009b). Уйти от нефти, развив другие отрасли экономики.

Второй - заключался в пересмотре системы образования и согласование программ с учетом потребностей рынка (Bains 2009; EIU 2009; Davidson 2009a).

Третий - заключался в прямом вмешательстве в рынок труда, установление квот и распределение определенных должностей исключительно между гражданами. Например, попытка эмирата Шарджа набрать граждан на должности водителей такси в 2009 году. Увы, тогда, власти рассмотрели всего одну заявку за пять лет (Sambidge (2009)).

Уже сейчас частным предприятиям все чаще приходится проводить более активную национализацию рабочей силы.

По сути, в социокультурном измерении ОАЭ есть влияющий на ситуацию аспект: это культурные особенности (те, которые остались бы, даже если ОАЭ вдруг стали бы бедными в ресурсах). Очень много должностей в частном секторе кажутся непривлекательными для большинства соискателей работы (Кристофер Davidson 2009a; Форстенлехнер и Ратледж 2010). Многие должности считаются неприемлемыми для граждан Эмиратов. Это особенно касается женщин (Baud and Mahgoub 2001; Adam 2003).

Мы привыкли к идеи, что, недавно окончившие школу или ВУЗ, кандидаты выберут практически любую форму занятости в случае экономической необходимости. Но в странах Персидского залива обстоятельства иные. Многие выпускники могут позволить себе ждать работу в гос учреждении, где уже от 60-до 70 % персонала – местное население.

Здесь многие верят, что род занятий и сектор, в котором они работают, определяют их «социальный статус» (Mellahi 2007). Более престижно работать в правительстве или на гос службе. И особо не престижно работать на частное лицо или в частной компании.

Действительно, некоторые специалисты (Каннингем и Сарайя (1994) считали, что «васта» влияет на все важные процессы принятия решений в Персидском

заливе. На рынке трудоустройства, это может означать, что влиятельные члены семьи вмешиваются от имени своих родственников в назначения на должности и гарантируют работу или лучшие условия труда. Многие работодатели смотрят на такую ситуацию негативно, поскольку такие вмешательства могут и мешают как эффективному, так и справедливому управлению персоналом (Hutchings and Weir 2006; Jones 2008).

Согласно исследованиям, основные причины того, почему культурные проблемы сами по себе могут снизить готовность работодателя нанимать гражданина: во-первых, боязнь обидеть чувства коренного народа (см. Farrell 2004; Nelson 2004) и, во-вторых, предполагаемые / фактические проблемы управления национальными кадрами иностранным руководителем.

Действительно, руководить подчиненными другой национальности может быть очень сложно. А, если в Ваших подчиненных – гражданин Эмират?

Ведь, культурный фактор включает в себя риски, которые может повлечь за собой бизнес, если их сотрудники, не являющиеся коренным населением, совершают культурные оплошности в поведении.

Эта разница в культурах – главная причина того, что, культурное разнообразие многие в Эмиратах видят как проблему для компании, а не ресурс! Местные работодатели могут не захотеть нанимать соотечественников на определенные должности, даже если кандидат готов взять на себя такую роль (Forstenlechner 2010). Недавнее исследование (Al Waqfi and Forstenlechner 2010, p. 372) показывает, что многие региональные работодатели считают, что многие должности «непригодны для граждан» в культурном отношении.

Прямые затраты на заработную плату гражданина по сравнению с таким же опытным и квалифицированным иностранцем, как правило, является одной

из наиболее очевидных причин, объясняющих, почему так мало эмиратцев работает в частном секторе (Al Qudsi 2006; Godwin 2006; Shah 2006; Mellahi 2007; Герсон и Шахин 2009). Местным работникам приходится платить в несколько раз больше. В значительной степени, это и стало причиной сегментирования рынка труда.

В Бахрейне, например, средний гражданин страны зарабатывал в 2008 году 15 000 долларов США в год, в то время как в среднем для неграждан это 5240 долларов США - две трети рабочих мест в частном секторе оплачивались только 3180 долларов США в год (Oxford Business Group 2008).

Аналогичные различия в заработной плате были задокументированы во всех странах Персидского залива. В Саудовской Аравии, например, граждане в среднем зарабатывают в два-три раза больше, чем неграждане (Niblock 2007; Wilson, Аль-Салама, Малик и Аль-Раджи 2004).

Что касается граждан, то «однажды нанятых» «гораздо труднее уволить». (Хоскиссон, Хитт, 412 I. Forstenlechner et al. 07 декабря 2011 г.)

Правовая инфраструктура и трудовое законодательство (Джонсон и Гроссман (2002)) - «Правила игры» - во многих развивающихся странах и странах с переходной экономикой менее кодифицированы и все еще развиваются.

Что касается мотивации местных граждан, тоу них действительно мало стимулов искать работу за пределами государственного сектора, потому что условия занятости гораздо менее благоприятны (Godwin 2006; Grant, Golawala, и Маккеччи 2007; Аль Али 2008).

Так что же это означает для тех, кто рассматривает возможность карьерного роста в Эмиратах, и желает не просто получить квалифицированную должность, но и развиваться в своей отрасли?

Как мы видим, рынок Эмират очень сегментировал, поэтому иностранцу будет гораздо легче держать за цель частный сектор труда и компании иностранного владения зарегистрированные в офшорных зонах. Законом предполагаются квоты найма граждан Эмират. Это 2% персонала в компаниях более 50 сотрудников, минимум 5% в страховых компаниях с персоналом более 50 человек. На компании офшорных зон такие правила не распространяются.

Конечно же, эмиратизация остается государственным приоритетом, особенно во время пандемии и тех сложностей, с которыми сталкиваются сегодня все страны. Как результат, Дубай создал Совет по развитию трудовых ресурсов Эмират (Emirati Human Resources Development Council). А банковский сектор увеличивает свою квоту местных сотрудников до 50% в течении следующих 4 лет.

Но данную стратегию, эмиратизацию, можно расмаривать и как новую возможность в развитии Вашего бизнеса и в расширении круга связей. Здесь мы опять должны видеть в межнациональных сотрудниках не проблему или сложность, а ресурс, который правильно использованный дает очень много положительного.

Эмираты – не просто страна, это сеть, состоящая из множества семей. Они настолько крепко между собой связаны, что это можно прочувствовать даже на корпоративном уровне. Эмираты – это одна семья!

И ... «Получив доступ к этому сплоченному кругу контактов и внутренней информации о том, как работают государственные службы, к кому обращаться и, кто решает определенные вопросы, вы получаете неоспаримые привилегии. Кстати, эмиратизация, - по словам регионального директора HSBC банка Амара Шамс, - это бизнес решение, а не социальная корпоративная ответственность. Если Вы хотите выйти на рынок, Вы должны в этот рынок инвестировать».

В ближайшие десять лет на рынок Эмират выйдут от 100 000 – до 200 000 новых местных работников, отсюда и необходимость создания от 10 000 – до 20 000 новых рабочих мест для них ежегодно. И это будут не только новые рабочие места, но и ранее занятые иностранными работниками.

В свою очередь, работая на кого-то в Эмиратах, хорошим планом развития карьеры будет планирование создания своего личного бизнеса на будущее. На те времена, когда интересных рабочих вакансий для иностранцев будет все меньше. Ведь, со временем, мы повышаем свои компетенции, становимся более опытными и нуждаемся в карьерном росте соответствующим нашим навыкам. Такие заветные должности с каждым годом становятся все менее доступными для экспатриантов. Конечно же, остается вариант талантлевых профессионалов и инвесторов, специалистов, которые могут получить в Эмиратах золотую визу. Но мы только в начале этой инициативы.

Самым интересным вариантом, я считаю, сотрудничество с местными жителями, как с бизнес партнерами. Ориентация трудовой политики страны приведет к тому, что работа в частном секторе в будущем все равно станет очерь привлекательной. Даже, если по началу, ее будут все так же воспринимать как дополнительный бизнес паралельно работе на гос службе.

Но имея общие деловые отношения с гражданами Эмират позволят Вам создать крепкую и стабильную профессиональную почву для будущего. И правда, инвестиция в людей, в связи – это самый верный путь к полноценному успеху. Тем более на востоке, в обществе с четкой иерархией и коллективистическими ценностями.

А для успешных отношений просто необходимо развивать компетенции и навыки, повышая коэффициент своего культурного интеллекта.

Подобно IQ, коэффициенту интеллекта и коэффициенту эмоционального интеллекта EQ, коэффициент культурного интеллекта (CQ) относится к

способности человека эффективно функционировать в различных культурных ситуациях. Он обозначает умение и гибкость в понимании культуры, взаимодействие с ней. Важно изменить свое мышление, чтобы научиться лучше взаимодействовать с другими людьми. В этом и заключается секрет успешного сотрудничества с представителями других культур.

Культурный интеллект обычно включает в себя три компонента.

Это знания. Понимание того, что такое культура, как культуры различаются между собой, и как на индивидуальное поведение влияет культурная среда, в которой человек находится.

Это внимательность. Вы должны обращать внимание на различные элементы в возникающих моментах, способные влиять на исход ситуации. Затем, интегрировать свои наблюдения в собственное поведение.

Третий компонент - это умение. Умение развивать межкультурные навыки и становится компетентным в целом ряде ситуаций. Это способность выбирать подходящее поведение, соответствующие происшедшему.

Человеку необходимо овладеть всеми этими тремя компонентами. Они взаимосвязаны и опираются друг на друга. Сам процесс культурного роста включает в себя цикл, в котором Ваш опыт определяет Ваше поведение в похожей ситуации в будущем.

Если Вы желаете больше узнать о сотрудничестве с представителями местного населения, получить навыки межкультурной коммуникации с учетом различных аспектов деловых и неформальных отношений, я буду рада Вам в этом помочь. Переходите на сайт по ссылке в описании к этому выпуску, где Вы сможете познакомиться с нашими тренингами, мастер классами и культурными турами по Эмиатам. Буду очень рада познакомиться с Вами лично.