

המלצות לצמצום נזקי המשבר הכלכלי בחברה הערבית

ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא

שקיפות ומיצוי זכויות

- ❖ מעקב של שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי על שיעורי האבטלה בחברה הערבית על מנת לקבל אומדן מהימן על הפגיעה בעובדים הערבים. המעקב צריך לכלול פילוחים לתת-קבוצות באוכלוסייה הערבית שייתכן ונפגעו במיוחד: למשל נשים, קבוצת גיל, אזורים גיאוגרפיים, וענפי תעסוקה.
- ❖ הגברת מיצוי הזכויות בקרב האוכלוסייה הערבית בכל תחומי התעסוקה ע"י משרדי הממשלה והגופים הרשמיים הרלוונטיים על ידי הנגשת המידע בשפה הערבית, מתן אפשרות למילוי טפסים באופן מקוון בשפה הערבית, מענה טלפוני בשפה הערבית, עיבוי כוח האדם בלשכות התעסוקה והקצאת כלים תומכי השמה בקרב דורשי עבודה.
- ❖ לאסוף, לנתח ולפרסם מידע לגבי כמות הבקשות וסכומי ההלוואות והמענקים שניתנו לבעלי עסקים, לפי חתך אוכלוסייה או ישובים.

סבסוד ותמריצים

- ❖ כדי לשמור את האוכלוסייה החלשה בשוק העבודה או להחזירה מהר ככל הניתן במידה ונפלתה ממנו, מוצע שהמדינה תסבסד לתקופה מוגדרת 75% מהשכר של עובדים בשכר נמוך בענפים שנפגעו קשה בתקופה זו. כמו כן, לקבוע תקרה גבוהה יותר של שכר עבור משפחות עם מפרנס יחיד.
- ❖ יש לוודא כי אוכלוסיות מוחלשות (כגון: עובדי חברות כ"א, עובדים עונתיים וכו') שלא הוצאו לחל"ת נוכח תנאי העסקתם (היותם עובדים לא קבועים), ומצד שני, לא משתכרים נוכח משבר הקורונה יוכלו לממש את זכאותם לדמי אבטלה, או להכניס אותם למעגל מקבלי המענקים.
- ❖ לפעול לכך שגם צעירים בגילאי 18-20 יהיו זכאים לדמי אבטלה, לפחות עקב משבר הקורונה, זאת נוכח העובדה כי משבר הקורונה פוגע באופן מוגבר בציבור הצעירים העובדים.
- ❖ לתמך מעסיקים אשר יעסיקו נשים ערביות במתכונת היברידיית או בעבודה מלאה מהבית. המשבר מהווה הזדמנות עבור נשים רבות לעבוד במשרות גמישות ללא צורך ביוממות במרבית השבוע.
- ❖ מתן תמריצים למחפשי העבודה שיבחרו בהסבה מקצועית מותאמת שוק העבודה העתידי.
- ❖ מתן תמריצים לחברות ולאזורי תעשייה אשר יקלטו עובדים מהחברה הערבית בהיקפים גדולים.
- ❖ יש לערוך שינויים במסלולי התעסוקה של משרד הכלכלה כך שיוקלו הקריטריונים לזכאות לעסקים קטנים וזעירים בחברה הערבית, יינתן משקל גדול יותר להעסקת עובדים ערבים ויתומצו עסקים שיעתיקו את מקום פעילותם ליישובים ערביים. אנו ממליצים על הצעדים הבאים:

על מסלול זה לכלול את כלל העובדים בישראל שנפלטו מעבודתם בעקבות משבר הקורונה. להלן מספר נקודות לביצוע:

- א. שיעור סבסוד השכר של שאר מסלולי התעסוקה צריך להתכתב עם שיעור הסבסוד במסלול זה על מנת לא לבטל את משמעותם.
- ב. יש להציע שיעור סבסוד מוגבר לעלות שכר של עובדים מאוכלוסיות בעלות שיעור תעסוקה נמוך: החברה הערבית בכללותה, האוכלוסייה החרדית, האוכלוסייה האתיופית, הורים יחידים ועובדים עם מוגבלויות.

ג. יש לשים דגש רב על פישוט ומהירות התהליך:

a. שימוש במידע קיים שכבר נמסר על ידי מעסיקים לרשויות השונות.

b. פישוט הבירוקרטיה על מנת לייצר תהליך זריז.

c. יצירת אפשרות של הגשת בקשות לסיוע וקבלת אישורים לסיוע באופן רציף לאורך כל השנה.

d. על מנת לתמוך בעסקים קטנים כמעסיקים, יש לקבוע רף מינימלי נמוך של עובדים בעסק, וכן רף נמוך של העסקה תוספתית במסגרת המסלול.

הצעה למסלול חדש – מסלול הגדלת שיעור המשרות המאווישות בישראל.

• **עסקים רבים במשק העסיקו טרם המשבר עובדים מחוץ לישראל.** תופעה זו נפוצה בעיקר בסקטור ההייטק, ונובעת מהמחסור בכ"א שהיה קיים במשק, זמינות הון אנושי (בעיקר במזרח אירופה), ביתרון בעלויות בהעסקה בחו"ל ולעיתים גם בהטבות שונות שניתנו ע"י ממשלות. **אנו צופים כי עובדים אלה (כולל עובדי קבלן) עלולים להיות מהראשונים שיפלטו מהחברות, מכיוון שלרוב, העובדים הישראלים משולבים בליבת העשייה, וכן סיטואציית המשבר מציפה את נושא אי השליטה של חברות בסיטואציה התעסוקתית בכלכלות אחרות והחשיפה הכרוכה בה.** אנו סבורים כי ניתן לנצל סיטואציה זו ולשאוף להעביר משרות רבות שכאלה לאוכלוסיות פריפריאליות בישראל. על מנת לקדם מטרה זו אנו ממליצים לייצר מסלול מתמרץ תעסוקה נוסף, אשר יעמוד על המאפיינים הבאים:

א. על המסלול לתמרץ הגדלת אחוז מועסקים ישראלים בחברה על ידי סבסוד שכר של העובדים בישראלים שיתווספו.

ב. המנגנון הקובע האם חברה זכאית לסיוע במסלול זה צריך להתחשב בשינוי באחוז העובדים הישראלים בחברה אך גם להתייחס לשינוי במספר כלל העובדים בחברה (על מנת ששיעור הישראלים לא יגדל רק בעקבות פיטורי עובדים שאינם ישראלים). לפיכך, אנו מציעים על מנגנון המחשב את השינוי בשיעור העובדים הישראלים מתוך כלל העובדים בחברה, ומפחית מכך אחוז מהשינוי במספר העובדים הכולל בחברה (ישראלים ו שאינם ישראלים). בהינתן S – אחוז העובדים הישראלים בחברה, L – מספר כלל העובדים בחברה ו- α – מקדם בין 0 ל- 1 , ניקוד בסעיף זה יתקבל על ידי חישוב: $\Delta S - \alpha \Delta L$

מסלולי תעסוקה קיימים:

על מנת לייצר עלייה משמעותית בכמות החברות שמגישות בקשות לסיוע במסגרת מסלולי התעסוקה, אנו ממליצים לצמצם כמה שניתן את מורכבות תהליך קבלת הסיוע עבור החברות, במיוחד במציאות של חוסר וודאות עסקית בעקבות משבר הקורונה ובשם החשיבות הרבה של יצירת וודאות לעסקים.

• לשאוף לאפשר בכלל המסלולים, למעסיקים אשר כבר נמצאים בתקופת ההפעלה/ההקמה, להרחיב את מצבת העובדים בגינם הם מקבלים סיוע ללא מכרז נוסף, או באמצעות מכרז.

• הרשות להשקעות פרסמה כבר מסמך המפרט הקלות בירוקרטיות זמניות לאור משבר הקורונה. אנו ממליצים לייצר מנגנון בדיקה שיבחן את תהליך ההתקשרות עם המעסיקים תחת הקלות אלו ויעילותו. אם יתברר בשנה הקרובה שהוגדרה במסמך ההקלות¹, שישנן הקלות שניתן לעבוד איתן באופן תקין, יש לשקול להותירן קבועות ולצמצם בירוקרטיה איתה מתמודדים המעסיקים.

• בהקשר לסעיף הקודם, אנו סבורים כי על מנת לייצר יותר וודאות עסקית למעסיקים השוקלים להגיש בקשה לסיוע מהמדינה בעלות שכר, יש לאפשר גם בבקשות העתידיות גמישות מסוימת בעמידה במכסות התוכנית שאושרו מבלי להיקנס על כך.

¹ מסלולי תעסוקה- נוהל להקלות לעסקים בעקבות משבר נגיף הקורונה, הרשות להשקעות ולפיתוח התעשייה והכלכלה, משרד הכלכלה, אפריל 2020.

- **עבודה מרחוק** – נושא העבודה מהבית מקבל במשבר הקורונה דחיפת עידוד משמעותית. עידוד זה מתבטא הן במודעות לאפשרות העבודה מהבית בקרב המעסיקים והמועסקים והן בפיתוחים טכנולוגיים שמקלים על אופציה זו. אופציית העבודה מרחוק יכולה להגדיל משמעותית את היצע החברות שמסלולי התעסוקה יכולים לראשונה להיות רלוונטיים עבורן. זו הזדמנות לשווק מסלולים אלו גם בקרב חברות ממרכז הארץ שעד כה לא שקלו להעסיק עובדים מהפריפריה. אנו ממליצים לבחון **שיווק של מסלולי התעסוקה** גם בקרב חברות ממרכז הארץ תוך שימת דגש על אופציית העבודה מרחוק.
- להוסיף למנגנון הניקוד הקיים במסלולים **תוספת ניקוד על העסקה של עובדים מהפריפריה**. פתיחת אפשרות עבודה מרחוק תרחיב באופן משמעותי את שוק המשרות הרלוונטיות לאוכלוסייה מהפריפריה, תענה על הצורך של רבות בחברה הערבית לתעסוקה צמודת דופן ובנוסף תפחית עומס בכבישים וזיהום אוויר. מנגנון ניקוד זה צריך לתעדף חברות שמעסיקות עובדים מהפריפריה שעובדים באופן חלקי או מלא **מחללי עבודה משותפים** (מיקרו האבים), על שלל האפשרויות של צורת עבודה זו.
- **יש להקצות מערך תמיכה / ליווי לעסקים בתהליך הגשת הבקשות** מטעם משרד הכלכלה והתעשייה, או מטעם חברת חיצונית אשר עמה תבוצע התקשרות, אשר תפקידם ללוות את החברות המעוניינות להשתמש בתוכנית במהלך התהליך הברוקרטי מול הרשות להשקעות.
- על מנת לייצר עוד וודאות עסקית ולנצל את פרק הזמן הקרוב בו מעסיקים עשויים לקבל החלטות בנוגע להעסקת עובדים בעלויות שכר נמוכות יותר מהארץ או מחו"ל, **אנו ממליצים להגדיר פרק זמן קצר לקבלת תשובה, בין אם אישור או דחייה, על בקשה לסיוע**.
- אנו ממליצים לבחון לאור המצב החדש שיווצר **לאפשר כפילויות בחלק מן המסלולים**, בדגש על מסלולים 4.20 ומסלול הגדלת שיעור המשרות בישראל יחד עם שאר המסלולים.
- על מנת לפשט ולצמצם את המעמסה הברוקרטית הן על החברות והן על משרד הכלכלה והתעשייה, במיוחד לחברות אשר מסתייעות במספר תוכניות של המשרד, אנו ממליצים לקבוע תהליך קבלה גנרי ראשוני לכלל התוכניות שמציע משרד הכלכלה, כאשר חברה שעוברת אותו מסומנת כמאושרת סיוע על ידי משרד הכלכלה, ואחריו על החברות לספק רק מסמכים ספציפיים לכל תוכנית סיוע.
- **מסלול 4.17:**
 - א. **לאור השפעה השלילית של סעיף רף השכר על כמות העובדים במסלול זה ובהתחשב במסקנות המחקר של חברת גיאוקרטוגרפיה ובכמות דורשי העבודה שנוצרו במשבר הנוכחי, אנו ממליצים על הורדת סעיף השכר במסלול 4.17.**
 - ב. שינוי אופן הניקוד בדירוג הבקשות כך שיינתן משקל גדול יותר למספר העובדים החדשים מעבר לתנאי הסף.
 - ג. יצירת אפשרות לקבלת כפל סיוע המקרה של הרחבת/פתיחת עסקים ביישובים הערביים בצורת מענק הון ומענק תעסוקה, כתנאי בתמהיל עובדים בו שיעור העובדים הערבים מתוך העובדים בחברה יהיה מעל ערך שייקבע.
 - ד. יש לבחון הורדת תנאי הסף המתייחס למספר המשרות המינימלי שמתווספות על מנת לאפשר גם לעסקים קטנים לקבל סיוע באמצעות התוכנית.
- **4.18 - על מנת להעלות את כמות הבקשות לסיוע במסלול זה, ובפרט את כמות הבקשות מהחברה הערבית, יש לפעול בכמה מישורים, ביניהם הגמשת תנאי הסף של התוכנית:**
 - א. הפחתת המספר המינימלי של עובדים חדשים שנוספים חברה במסגרת התוכנית מ- 15 ל- 5.
 - ב. ביטול תנאי הסף הנוגע להיקף מחזור המכירות של החברה בשנה הקודמת לבקשה. יש להעביר את מדד זה למערכת הניקוד כך שהוא יוכל להוות שיקול אך לא ימנע מחברות להגיש בקשה.
 - ג. ביטול תנאי הסף הקובע שמקבל הסיוע חייב להעסיק לפחות 15 עובדים בחודש שקדם למועד הגשת הבקשה.

- ד. הרחבת פעולות השיווק של מסלול זה בחברה הערבית, כאשר יש לשלב את השיווק עם הזדמנויות להעסקת/פתיחת עסקים ביישובים ערביים. כגון אכלוס אזורי תעשייה ומרכזי תעסוקה.
- ה. יצירת אפשרות לקבלת כפל סיוע במקרה של הרחבה/פתיחת עסקים ביישובים הערביים בצורת מענק הון ומענק תעסוקה.
- ו. אנו ממליצים להוסיף נתיב בתוך מסלול זה אשר מאפשר קבלת סיוע בהעסקת עובדים מאוכלוסיות ששיעור השתתפותן בשוק התעסוקה נמוך, גם אם אינם גרים באזורי עדיפות לאומית או ירושלים (בהיקף שכר כמו במסלול הנוכחי).

- **4.20 – בעקבות העלייה המשמעותית במספר הסטודנטים והסטודנטיות הערבים הלומדים את מקצועות ההייטק², אשר שיעור ניכר מהם אינו מוצא עבודה במקצועות רלוונטיים ללימודיהם (54.7% מוצאים עבודה בתחום מול 76.5% בקרב יהודים³) ולאור חוסר היציבות של עובדים אלה בשוק העבודה עקב היעדר וותק, אנו ממליצים להרחיב את תכנית זו. בנוסף, אנו ממליצים הרחבת יריעת המקצועות הכלולים בתוכנית זו ועל הרחבת התוכנית לכלל ההכשרות שאינן אקדמיות למקצועות ההייטק אשר מאושרות על ידי משרד העבודה והרווחה או רשות החדשנות.**

לאור המשבר, בו היצע דורשי העבודה גדל בצורה משמעותית ועתיד להיוותר גבוה יותר מאשר שהיה טרם המשבר, אנו סבורים כי יש להרחיב משמעותית את היקפם של כלל המסלולים (בדגש על 4.20) עד כדי מצב בו אין בקשות ראויות לסיוע שמסורבות על בסיס חוסר מקום.

***כאמור לעיל, יש לוודא שהיקף הסבסוד המוצע במסלולים הנ"ל אינו שווה או פוחת מהיקף הסיוע שיינתן במסלול החזרה מחל"ת, על מנת שמסלול זה לא ייתר את השאר וימנע דיפרנציאליות בעידוד תעסוקה.**

תוכניות הכשרה, העצמה והתמחות

המשבר הציב בפני מדינת ישראל הזדמנות לערוך רפורמה מקיפה בתחום ההכשרות המקצועיות. כיום, מערך ההכשרות המקצועיות רווי בחסמים שמונעים ממנו להכשיר את בוגריו כך שישתלבו בתעסוקה איכותית. הדבר נכון לכלל האוכלוסייה ובאופן ספציפי לחברה הערבית. שיעור האבטלה הגבוה, ההערכות שגם אחרי היציאה מן המשבר רבים לא יצליחו לחזור לשוק העבודה (בעיקר עובדים לא מקצועיים) וההערכות שמבנה שוק העבודה ישתנה (עלייה בביקוש לעובדים בענפים מסוימים לצד ירידה בענפים אחרים) מחזקים את המלצות ה-OECD וצעדי מדיניות שכבר החלו במדינות שונות – חיזוק מערך ההכשרות המקצועיות והקלה על זרם המידע בין עובדים ומעסיקים. לכן, אנו ממליצים:

- ❖ להחזיר את פעילות מרכזי 'ריאן' למתכונת מלאה ולעבות באופן ניכר את פעילותם בתחומי קשרי מעסיקים והכשרות מקצועיות. יש ליצור מנגנון שישלב מעסיקים באופן מובנה בתהליך ההכשרה המקצועית. כך צורכי המשק יובאו בחשבון, תכני ההכשרות יהיו רלוונטיות לכישורים הנדרשים בשוק העבודה, ההכשרות ישלבו הכשרה מעשית ושיעורי השמה יעלו.
- ❖ להאיץ הכשרות מקצועיות מקוונות עבור עובדים בחברות המוכנות לעבור שינויים ארגוניים שיעלו את נפח העבודה מרחוק.
- ❖ להגביר את היצע ההכשרות והסדנאות המקוונות במרכזי 'ריאן' על ידי הקמת תשתית ללמידה מרחוק שתשרת את המרכזים גם לאחר המשבר. כמו כן, לדאוג שלמרכזי 'ריאן' תהא היכולת לספק ציוד קצה למשתתפים שאין ביכולתם להשתתף בלמידה מרחוק.
- ❖ להרחיב תוכניות השמה מגוונות (כגון קולקטיב אימפקט, צופן ואחרים) בדגש על המגזר העסקי.

² על פי נתוני ארגון צופן: כיום, 5600 סטודנטים/ות מהחברה הערבית לומדים את מקצועות ההייטק באקדמיה. כדי לקבל פרספקטיבה השוואתית, בין 1984 ועד 2014, סה"כ בוגרי האקדמיה במקצועות ההייטק מהחברה הערבית עמד על 1598 בלבד (פחות מ- 50 בוגרים בממוצע כל שנה).

³ היי-טק: השכלה גבוהה, תעסוקה והכנסה – נתונים מתוך סקר השכלה גבוהה תשע"ח, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

❖ נוכח העלייה הצפויה בשיעור המשפחות החיות בעוני, יש לתגבר תוכניות לסיוע למשפחות החיות בעוני ובהדרה חברתית כגון 'אשת חיל' ו'נושמים לרווחה'. כמו כן, מומלץ לחזק את הקשר בין תוכניות אלו לבין שירות התעסוקה, מערך ההכשרות המקצועיות ומרכזי 'ריאן'.

❖ קידום תוכניות התמחות בשכר של צעירים ערבים בוגרי תואר ראשון בחברות גדולות במשק.

תמיכה בעסקים קטנים ובינוניים

❖ לגבי הקריטריונים של קרן ההלוואות בערבות המדינה, אנו מציעים שהמדינה תתעלם מההגבלות או העיקולים שהוטלו לפני שנת 2017 ותתבסס על ההיסטוריה הפיננסית של העסק בשלוש שנים האחרונות; לצמצם את הדרישה לביטחונות ולהסתפק בשעבוד הציוד של בית העסק; להפעיל מעקב של הקרן על שיעור ההלוואות המאושרות לבעלי עסקים מהחברה הערבית במסגרת התקנות החדשות וקביעת יעד סביר לאישור ההלוואות בערבות מדינה חברה הערבית (לפחות 15%).

❖ להבטיח שעסקים בבעלות ערבית יקבלו את חלקם מתוכנית בנק ישראל להגדלת היצע האשראי לעסקים קטנים ובינוניים (סה"כ גובה התוכנית 5 מיליארד ש"ח).

❖ להקים מערך להלוואות המכיר בייחודיות העסקים הקטנים והבינוניים בחברה הערבית תוך הגדרת פתרונות ממוקדים. כדי להבטיח שיעור גבוה יותר של בעלי עסקים שהלוואתם מאושרת, יש להעלות את שיעור ערבות המדינה הכוללת שניתנת להלוואות בקרן ייעודית זו משיעור של 15% הקיים כיום לשיעור כפול לפחות (30%).

❖ לעודד הקמת מערכת שיווק דיגיטלית לעידוד עסקים בבעלות ערבית לפעילות מקוונת, בין אם בדרך של מכסות, בין אם בדרך של קביעת מסלולים יעודים לחברה הערבית לתוכניות של משרד הכלכלה.

שלטון מקומי

משבר הקורונה חשף את האמצעים הדלים העומדים לרשות הרשויות המקומיות הערביות בעת מקרי חירום. על כן, אנו ממליצים על מספר צעדים שישפרו את מצב הרשויות בשגרה ויעלו את המוכנות למענה לצרכים שעולים בשעת חירום:

❖ יש לתקן את מנגנון המימון התואם (מא'צינג) בשירותי הרווחה כך שיוטב לכלל הרשויות החלשות, בכללן הרשויות הערביות.

❖ יש לפעול להגדלת תקני העובדים הסוציאליים והפסיכולוגיים ושיעור איוש התקנים בפועל ברשויות הערביות.

❖ בעקבות המשבר פחת באופן משמעותי הסיכוי שרשויות ערביות יעמדו בתנאי המענק המותנה ואישור תוכנית הבראה (המותנים בשיעור גביית ארנונה של 83%). אי לכך, יש להחריג את קבלת התקציבים בשנה זו מתנאי המענק המותנה ואישור תוכנית הבראה.

❖ ביום 7 באפריל 2020 החליטה הממשלה על תקציב לשיפוי הרשויות המקומיות בגין אובדן הכנסת ארנונה עסקית. עבור הרשויות המקומיות החלשות המצויות בחלקן הארי באשכול הסוציו אקונומי הנמוך ביותר – ולענייננו, רוב הרשויות המקומיות הערביות – דווקא ההכנסה מארנונה למגורים היא שתופסת נפח משמעותי ביותר מהכנסותיה של הרשות המקומית. לכן, פגיעה בה היא משמעותית יותר מפגיעה בארנונה עסקית. לפי נתוני הוועד הארצי לראשי הרשויות המקומיות הערביות בישראל, גביית הארנונה למגורים בעשרות רשויות מקומיות ערביות נפגעה בחמישים אחוז ביחס לגבייה באותם החודשים בשנת 2019. אי לכך, יש להקצות תקציב ייעודי עבור הרשויות המקומיות הערביות לטובת שיפוי בגין אובדן ההכנסה מהארנונה למגורים בחודשים האחרונים.

❖ יש לפעול להקמה מיידית של מוקדי 106 (ישוברים או אזורים) בכל הרשויות בהן שירות זה לא פועל כיום.

❖ יש להגדיל את תקציב החירום העומד לרשות מחלקות הרווחה ברשויות ולהגדיר באופן ברור מיהם העובדים החיוניים בשעת חירום.

צמצום הפער דיגיטלי

רבות מן ההמלצות תלויות בסגירת הפער הדיגיטלי בין האוכלוסייה הערבית ליהודית. הבסיס לעבודה מרחוק ולמידה מרחוק הוא תשתיות תקשורת, ציוד קצה ואוריינות דיגיטלית. ללא אלו תהליכים רבים יתקשו להתרומם. על כן, אנו מציעים להתבסס על ההמלצות של איגוד האינטרנט הישראלי על אינטרנט בחברה הערבית⁴ שעיקרן:

- ❖ הקמת מטה לאומי לריכוז הטיפול בתחום הדיגיטציה בחברה הערבית.
 - ❖ השוואת תשתיות האינטרנט והסלולר בישובים הערביים לתקן ולמצאי הקיים ביישובים היהודים, תוך חיוב:
 - ספקי תשתית להתקין תשתיות אינטרנט מתקדמות בכלל הישובים הערביים במסגרת עקרונות הפריסה האוניברסלית;
 - ספקי הגישה לאינטרנט להקים ולתמוך בפס רחב ובאינטרנט מהיר בכלל הישובים הערביים או להצמיח באופן יזום ספקי גישה לאינטרנט שיתמחו בשירות לחברה הערבית;
 - ספקי הסלולר להקים ולתמוך במערך אנטנות ותשתית סלולרית בכלל הישובים הערביים על פי התקן הקיים בישובים היהודיים.
- באשר לפערים בלמידה מרחוק שעלו בין החינוך הערבי והיהודי, אנו ממליצים על צמצום הפערים על ידי העלאת האוריינות הדיגיטלית של מורים ותלמידים בחברה הערבית:

- ❖ ההערכות הן שציוד התקשורת והמחשבים בבתי ספר בחינוך הערבי נמצאים במצב דל וירוד. אי לכך, על משרד החינוך לבצע סקר עדכני ומקיף על מצב ציוד התקשורת והמחשבים בחינוך הערבי והעברי ולפעול להשוואת התנאים. כמו כן, על משרד החינוך לוודא שתוכניות להעלאת האוריינות הדיגיטלית מיושמות באופן שווה בבתי ספר ערביים ועבריים.
- ❖ על משרד החינוך לתגבר את היקף לימודי המדע והטכנולוגיה בבתי ספר בחינוך הערבי תוך דגש על טיפוח מיומנויות טכניות וקוגניטיביות המאפשרות פתרון בעיות בסביבה דיגיטלית. עבור תלמידים בשכבות גיל בוגרות, יש למקד את טיפוח המיומנויות בשימושים פונקציונאליים.
- ❖ יש לשלב קורסים ללימוד מרחוק בתוכניות הלימוד של המכללות לחינוך.
- ❖ יש להאיץ תהליכים של למידה מרחוק שהחלו בהטמעה טרם משבר הקורונה תוך שיתוף הורי התלמידים.
- ❖ לתגבר את פרויקט 'מחשב לכל ילד' ולשנות את הקריטריונים כך שמשפחות במצב כלכלי שאינו מאפשר למשפחה לרכוש מחשב יהיו זכאיות למספר ערכות מחשב כמספר הילדים במערכת החינוך.

השכלה גבוהה ולימודי הנדסאות

- ❖ סטודנטים רבים בחברה הערבית חוו קשיים בלימוד מרחוק מפאת מחסור בציוד (מחשבים, ציוד תקשורת וכד') וחוסר נגישות לתשתית אינטרנט מהימנה בביתם. אי לכך, אנו ממליצים להקים תוכנית הדומה במתכונתה לפרויקט 'מחשב לכל ילד' אשר תסייע לסטודנטים מרקע חברתי-כלכלי קשה.
- ❖ יש חשש כבד שסטודנטים רבים בחברה הערבית ינשרו מלימודים אקדמאיים או על-תיכוניים עקב קשיים כלכליים אישיים או משפחתיים. לכן, אנו ממליצים להגדיל באופן ניכר את מספר מלגות 'אירתקא' לפחות לשנת הלימודים הבאה.

המלצות כלליות שעלו בעקבות ניהול משבר הקורונה

- לצד תמרוץ מעסיקים להעסיק עובדים ערבים יש מקום להנגיש מידע אודות היצע העובדים הערבים במשק. גם קודם למשבר היה קיים חוסר תיאום ופער בין היצע כוח האדם בחברה הערבית לביקוש,

⁴ איגוד האינטרנט הישראלי, האינטרנט בחברה הערבית בישראל: תמונת מצב ראשונית והמלצות למדיניות, ינואר 2018.

אך כעת יש למיפוי כזה חשיבות עוד יותר נוכח הצורך בעידוד מאסיבי של העסקת עובדים ערבים במשק.

- הניסיון מלמד כי מדיניות ותוכניות ממשלתיות אשר גובשו ותוכננו ללא ייצוג ולא שיתוף נציגים ונציגות ערבים ונתקלות בחסמי עומק המונעים את יישומן. עם פרוץ המגיפה הוקם בממשלה מטה חירום ממשלתי בתיאום וריכוז המל"ל. אולם בגוף זה, כמו גם בגופים ומשרדים ממשלתיים רבים אחרים, אין ייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית, בייחוד בדרגי הביניים ובדרג הבכיר. החשיבות בייצוגם של האזרחים הערבים במוקדי קבלת ההחלטות הינה חיונית בזמני חירום כמו גם בשגרה. לכן, אנו ממליצים:
 - להבטיח את ייצוגם ההולם של האזרחים הערבים בכל מוקדי קבלת ההחלטות בצוותים המשרדיים, בצוותים הבין-משרדים ובכל מנגנון אשר יוקם. אנו ממליצים כי ייצוג האזרחים הערבים יקודם בשלבים השונים של תהליך גיבוש המדיניות, תכנון יישומה, גיבוש המסרים והנראות הציבורית.
 - להקים מנגנוני שיתוף והתייעצות שוטפים עם הגופים הייצוגיים והמקצועיים של החברה הערבית, ובראשם וועד ראשי הרשויות הערביות ומטה החירום להתמודדות עם מגפת הקורונה בחברה הערבית.
 - לקדם החלטת ממשלה שתקבע יעד ייצוג שייתן ביטוי הולם לחברה הערבית בדרג הביניים ובדרג הבכיר במשרדי הממשלה בשגרה ובחירום ובתוך כך להבטיח ייצוג של נשים ערביות.
- האוכלוסייה הבדואית בנגב, בייחוד זו המתגוררת בכפרים הבלתי מוכרים, נמצאת במצב ירוד אף יותר מכלל האוכלוסייה הערבית בישראל. הבעיות שהוזכרו במסמך זה הן באוכלוסייה זו באופן חמור פי כמה ולכן אנו רואים לנכון לתת דגש מיוחד ופרטני לאוכלוסייה זו. כמו כן, בעת משבר הקורונה היה מקום לעצור את הריסות המבנים והשטחים החקלאיים.