

תעסוקה בקרב הערבים הישראלים:

מסמך המוגש לוועדה לשינוי חברתי-כלכלי בראשות פרופ' מנואל טרכטנברג

בידי קבוצת הדיון היהודית-ערבית

נושא התעסוקה של האזרחים הערבים בישראל, שהם כחמישית מאוכלוסיית המדינה, הוא אחד האתגרים החשובים לחברה הישראלית ולכלכלת המדינה. שיעור ההשתתפות של הערבים בישראל בשוק העבודה נמוך יותר משיעור ההשתתפות של שאר אוכלוסייתה, והוא מהשיעורים הנמוכים בעולם. מאחר שפערים אלה מבוססים על שסעים לאומיים-דתיים קיימים, להעלאת שיעורי תעסוקת הערבים ולסגירת הפערים בינם ובין היהודים בישראל יש השפעות כלכליות, חברתיות ופוליטיות-לאומיות, כפי שצוין בדוחות השונים של OECD.

מן הבחינה הכלכלית, הפוטנציאל האבוד לתל"ג, על פי נתוני 2006, מוערך ב-31 מיליארד שקלים. מן הבחינה החברתית-כלכלית, מצבם הקשה של האזרחים הערבים בשוק העבודה בישראל הוא אחד הגורמים המרכזיים לפערים הכלכליים בין יהודים לערבים, שהם מהגבוהים במדינות OECD וכן לעוני השורר במגזר הערבי. מנתוני העוני במגזר הערבי עולה שכ-50% מהמשפחות הערביות חיות מתחת לקו העוני (לאחר תשלומי העברה ומסים).¹

יתר על כן, מן הבחינה הלאומית-פוליטית, למצבה התעסוקתי של האוכלוסייה הערבית, שהיא מיעוט לאומי, עלולות להיות השפעות מרחיקות לכת על יחסה למדינה ולמוסדותיה. הפערים הגדולים, ההולכים ומעמיקים בשנים האחרונות, יוצרים בקרב האזרחים הערבים תחושה שנעשה להם עוול וכן תחושת ניכור כלפי המדינה וכלפי החברה הישראלית. על כך מתווספות קריאות שלא להעסיק ערבים ממניעים גזעניים מצד ארגונים הזוכים לחשיפה תקשורתית. התגובה הרפה מצד המדינה והחברה בישראל על קריאות מסוג זה מגבירה את השסעים הקיימים.

מלבד זאת חשוב לציין שהמצב בעייתי גם מנקודת הראות של צדק חלוקתי והוא סותר כמה מן הערכים החברתיים היסודיים שעליהם מושתתות המדינה והחברה הישראלית. השתלבות שוויונית ויצירת מקומות עבודה מגוונים לאוכלוסייה הערבית יגבירו את הסולידריות החברתית ויתרמו תרומה חשובה ליצירת דו-קיום בין יהודים לערבים ברמת הפרט וכלל, לתלות גומלין כלכלית חיובית ובונה, להגברת האמון בין שני המגזרים ולהפחתת המתח הלאומי.

נתוני רקע

- השתתפות האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה בישראל מאופיינת בכמה תופעות ייחודיות:
- **שיעור ההשתתפות של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה בישראל נמוך ועומד על 41%, לעומת שיעור השתתפות של 59.6% בקרב היהודים. הפערים חריפים בייחוד בקרב הנשים: 21.1% בלבד מן הנשים הערביות משתתפות בשוק העבודה – אחד השיעורים הנמוכים בעולם**

¹ יוסף גיבארין, תעסוקת ערבים בישראל: האתגר של הכלכלה הישראלית, פורום קיסריה השמונה עשר, 2010.

– לעומת שיעור השתתפות של 57% בקרב נשים יהודיות.² שיעור ההשתתפות הנמוך בקרב הנשים אינו מוסבר על ידי גורמים תרבותיים, שהרי שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה במדינות ערביות רבות – לרבות קטר, ירדן, מצרים ולבנון – גבוה יותר מזה שבישראל. יתר על כן, כשהן נשאלות בסקרים לגבי הגורמים המרכזיים המונעים מהן לצאת לעבודה, 58% מהמשיבות הערביות מציינות שהמחסור בהיצע עבודה הוא הגורם המרכזי. יצוין כי 42% מהנשים הערביות שאינן מועסקות אמרו כי הן מוכנות להיכנס מיד למעגל התעסוקה.³

• נוסף על ההשתתפות המעטה בשוק העבודה, **רמת האבטלה במגזר הערבי גבוהה יותר** מבמגזר היהודי: 8.5% לעומת 7.4% בקרב היהודים.⁴

• **המועסקים במגזר הערבי מבודדים בענפים בעלי פרוץ נמוך** (כגון בינוי, חקלאות ותעשייה בקרב גברים וחינוך ובריאות בקרב נשים) ונעדרים מענפים בעלי פרוץ גבוה (כגון היי-טק, פיננסים ואלקטרוניקה). כך, לדוגמה, ב-2005 עבדו 18.2% מקרב כלל המועסקים היהודים בבנקאות, בביטוח ופיננסים ובשירותים עסקיים, לעומת 7.8% מקרב המועסקים הערבים; 10% מקרב המועסקים היהודים עבדו בענף ההיי-טק, לעומת 2.8% מקרב המועסקים הערבים. בקרב הנשים היהודיות עומד שיעור המועסקות בחינוך ובריאות על 36%, ואילו בקרב נשים ערביות שיעורן הוא 58%. שיעור הגברים היהודים המועסקים בבינוי, בחקלאות ובתעשייה הוא 28.1%, ואילו שיעור הגברים הערבים המועסקים בענפים אלה הוא 43.3%.⁵ תעסוקה בענפים אלה משמעה לא רק שכר נמוך יותר, אלא גם פרישה בגיל צעיר יותר עקב הקושי הפיזי. מלבד זאת עובדים אלה פגיעים יותר בזמנים של מיתון וכניסת עובדים זרים לשוק העבודה.

• **בחינת השכר הממוצע במשק ובחינה השוואתית בתוך כל ענף מלמדות שיש פערים ניכרים בין יהודים לערבים**: השכר הממוצע לשעה למשרת שכיר בקרב גברים יהודים הוא 52.8 ש"ח, ואילו בקרב גברים ערבים השכר הממוצע לשעה הוא 31 ש"ח; בקרב נשים יהודיות השכר הממוצע לשעה הוא 41.3 ש"ח, ואילו בקרב נשים ערביות השכר הממוצע לשעה הוא 33.3 ש"ח.⁶

• **רמת השכלתה של האוכלוסייה הערבית עלתה מאוד בשנים האחרונות, אך אין לכך ביטוי הולם בתעסוקה**. שיעור גבוה מקרב האקדמאים הערבים – הנשים והגברים – אינם מועסקים בתחומם. כמו כן כ-13,500 אקדמאים ערבים, ומהם 10,000 נשים, אינם מועסקים כלל, ובעוד חמש שנים צפוי מספרם הכולל להגיע לכ-30,000 איש.⁷ למיותר לציין שמצב זה מביא לידי תסכול גובר והולך, על כל המשתמע מכך.

• **הפערים בין היהודים לערבים בכל הנוגע לשיעור המועסקים והתפקידים שהם ממלאים אינם קיימים רק במגזר הפרטי, אלא ניכרים גם – ובמידה לא פחותה – במגזר הציבורי**:

² למ"ס, 2009. שנתון סטטיסטי לישראל.

³ ג'בארין (לעיל הערה 1).

⁴ למ"ס (לעיל הערה 2).

⁵ ג'בארין (לעיל הערה 1).

⁶ למ"ס (לעיל הערה 2).

⁷ ג'בארין (לעיל הערה 1).

בסוף 2009 היה שיעור המועסקים הערבים במגזר הציבורי 6.97%, רובם הועסקו בתפקידים זוטרים וסקטוריאליים ללא יכולת להשפיע על תהליכי קבלת החלטות. ברשויות ציבוריות ובחברות ממשלתיות מסוימות שיעור המועסקים הערבים נמוך במיוחד: במינהל מקרקעי ישראל ובהנהלת בתי המשפט, לדוגמה, שיעור המועסקים הערבים הוא כ-3% בלבד.⁸ בדוח ועדת אור נקבע כי השיעור הנמוך של המועסקים הערבים במגזר הציבורי והיעדרם ממשרדי ממשלה קובעי מדיניות הם מן הסממנים הבולטים להפליית המגזר הערבי בתעסוקה.⁹

- שלושת האינדיקטורים המרכזיים שבחרה עמותת "סיכוי" כדי לבחון את האי-שוויון בין יהודים לערבים בכל הנוגע לתעסוקה – שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, שיעור הבלתי מועסקים ומאפייני המועסקים – מלמדים **שמדד האי-שוויון בתעסוקה נמצא במגמת עלייה מאז 2008**.¹⁰

- **המחסור הקשה באזורי תעשייה ביישובים הערביים** מגביל במידה מכרעת את אפשרויות הפיתוח של שוק העבודה במגזר הערבי: רק 2.4% מכלל שטחי התעשייה בישראל נמצאים ביישובים ערביים. באזור הצפון, לדוגמה, גודלו הממוצע של שטח לתעשייה בתחומן של רשויות יהודיות הוא 550 דונם, לעומת 76.9 דונם בלבד ברשויות הערביות (יותר מפי 7).¹¹ למרות הבטחות חוזרות ונשנות מצד הממשלה, הבקשות של יישובים ערביים להקמת אזורי תעשייה בתחומם או בשיתוף יישובים יהודיים אינן נענות.

- על הנתונים האובייקטיביים בדבר הפערים בין יהודים לערבים בשוק העבודה נוספות **תחושות קשות של הפליה**: כמעט שליש (29%) ממחפשי העבודה הערבים דיווחו שהם נתקלו בסירוב לקבלם לעבודה עקב מוצאם. מלבד זאת 61% מהמשתתפים הערבים בסקר סברו שיש הפליה בתעסוקה כלפי המגזר הערבי כקבוצה.¹²

- **בכל הנוגע לעמדות המעסיקים כלפי העסקת עובדים ערבים אפשר למצוא מגמות סותרות**: 79% מן המעסיקים בישראל הסכימו עם ההיגד שלאוכלוסייה הערבית בישראל יש הזכות ליחס שווה בשוק העבודה. עם זאת הרוב – 53.5% – סברו שהעסק שלהם לא יתפקד בצורה טובה יותר אם יגויסו אנשים ממוצאים ומרקעים שונים.¹³

מדינת ישראל אינה המדינה היחידה בעולם הנדרשת להתמודד עם פערים בשוק העבודה בין קבוצות חברתיות שיש ביניהן קונפליקט לאומי-דתי. צפון אירלנד, דרום אפריקה וקנדה הן שלוש דוגמאות למדינות שנדרשו להתמודד עם פערים מסוג זה, ואפשר ללמוד רבות מן הפתרונות שישומו בהצלחה בשוקי העבודה במדינות אלה.

פתרונות שישומו במדינות אחרות בעולם

⁸ עלי חידר, 2010. **מדד השוויון בין האזרחים היהודים והערבים בישראל**, עמותת סיכוי.

⁹ דוח ועדת החקירה הממלכתית לביורר התנגשויות בין כוחות הביטחון לבין אזרחים ישראלים באוקטובר 2000, אוגוסט 2003.

¹⁰ חידר (לעיל הערה 8).

¹¹ גיבארין (לעיל הערה 1).

¹² שוקי הנדלס, 2010. **תחושת אפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה חושב הציבור על כך**, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

¹³ סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, 2010.

- **הטלת חובה אקטיבית על מעסיקים לנטר את הרכב כוח העבודה על פי מאפיינים שונים (כגון מין, דת ולאום), לדווח על ההרכב בדוח שנתי, ואם יש תת-ייצוג – לגבש תכניות להסרת חסמים ולהעסקה שוויונית.** עוד מראשית שנות השישים של המאה העשרים מוטלת בארצות הברית חובה כזאת על חברות הפועלות על פי מכרזים פדרליים (Federal Contract Compliance Program). בשנות השמונים הוחלה מדיניות של חובה אקטיבית זו על כל המעסיקים הגדולים במשק הקנדי (Canadian Federal Employment Equity Act), ובהשראתה הוחלה מדיניות כזאת גם בצפון אירלנד בתחילת שנות התשעים (Fair Employment Act) ובדרום אפריקה בסוף שנות התשעים (Employment Equity Act).
- **הקמת נציבות חזקה ועצמאית לשוויון בתעסוקה, הפועלת לאכיפת חוקים נגד הפליה ואחראית ליישום החובה האקטיבית המוטלת על המעסיקים – לקדם העסקה שוויונית.** בנציבות השוויון של צפון אירלנד, שנחלה הצלחה מרשימה, מועסקים כ-120 עובדים, האחראים לאוכלוסייה של פחות מ-2 מיליון תושבים. נציבות זו, שהיא גוף עצמאי לחלוטין, אינה מסתפקת באכיפת החובה החוקית בדרך של הגשת תביעות משפטיות, אלא נוקטת עמדה פעילה מאוד מול המעסיקים. פעילותה כוללת קבלת דוחות על הרכב כוח האדם בחברות וניתוחם, התקשרות בהסכמים לנקיטת צעדים אקטיביים, מעקב אחר יישום התכניות ותמיכה בדרך של הדרכה, הכשרה וייעוץ.

מחקר אמפירי שנערך ב-2003 כדי לבחון את האפקטיביות של צעדי ההתערבות שנקטה הנציבות הראה שבחברות שזכו לליוויה חל במרוצת השנים שינוי ניכר בהרכב כוח העבודה.¹⁴ **בעשרים השנים האחרונות, שבהן הופעלה מדיניות התעסוקה ההוגנת האקטיבית בצפון אירלנד, חל שינוי ניכר ביותר בהרכב שוק העבודה, לרבות גידול של ממש בהעסקת קתולים (שהיו קבוצה מופלית לרעה) בכל שלושת המגזרים המרכזיים במשק – השירות הציבורי, התעשייה והשירותים.** נמצא כי השוק כולו נעשה סגרגטיבי פחות ומעורב יותר.¹⁵ ייצוג הקתולים ברוב חלקי השירות הציבורי משקף את שיעורם באוכלוסייה (קרוב ל-40%), וחל שיפור ניכר בייצוגם במשרות ניהול בכירות.¹⁶ לעומת העבר, שבו ברוב רובן של החברות הפרטיות הייתה חלוקת כוח האדם על פי ההשתייכות הדתית כ-10:90, כיום ברוב החברות החלוקה קרובה יותר ל-40:60.¹⁷

מתוך הניסיון שהצטבר בצפון אירלנד, בדרום אפריקה ובקנדה אנו למדים שהתנאים המגבירים את יעילותה של המדיניות האקטיבית ליצירת שוויון בתעסוקה ואת הסיכויים להצלחתה הם:

¹⁴ McCrudden, Christopher, R. Ford, and Anthony Heath, 2004. "The Impact of Affirmative Action Agreements," in: R. D. Osborne and Ian Shuttleworth (eds.), *Fair Employment in Northern Ireland: A Generation On*, Britain: Blackstaff Press, pp. 124–150; McCrudden, Christopher, Raya Muttarak, Heather Hamill, and Anthony Heath, 2009. "Affirmative Action Without Quotas in Northern Ireland," *The Equal Rights Review* 4: 7–14

¹⁵ Agocs, Carol and Bob Osborne, 2009. "Comparing Equity Policies in Canada and Northern Ireland: Policy Learning in Two Directions?" *Canadian Public Policy* 35: 237, 250–251.

¹⁶ Russel, Raymond, 2004. "Employment Profiles of Protestants and Catholics: A Decade of Monitoring", in: Osborne and Shuttleworth (see note 14), pp. 24–48

¹⁷ McCrudden, Christopher, R. Ford, and Anthony Heath, 2004. "Legal Regulation of affirmative Action in Northern Ireland: An Empirical Assessment," *Oxford Journal of Legal Studies* 24: 363, 375–397

- **מחויבות ממשלתית גבוהה ליישום**, המגובה בהקצאת משאבים רבים לצורך הטמעה, מעקב ואכיפה של המדיניות.
- **יצירת מדיניות הממוקדת בעילה הדתית (בצפון אירלנד) או הלאומית (בישראל) להפליה בתעסוקה** ואינה מתפזרת על פני עילות שונות, כיוון שעילות אלו מביאות לידי מתחים וחוסר-יציבות פוליטית (ולא כיוון שהן חמורות יותר מן הבחינה המוסרית או נפוצות יותר מעילות אחרות). מדיניות הממוקדת בעילה אחת פשוטה יותר ליישום על ידי המעסיקים.
- **שילוב המדיניות החותרת להשגת שוויון בשוק העבודה במאמץ הוליסטי הכולל** תחומים כגון חינוך, דיור ובריאות.
- אפשרות חשובה נוספת לקידום העסקה רבגונית ושוויונית מתבססת על **פרסום מחקרים המצביעים על הכדאיות הכלכלית הגלומה בגיוון כוח האדם**. כך, לדוגמה, מחקר שבחן את הכדאיות הכלכלית של גיוון כוח העבודה בקרב מדגם מייצג של חברות עסקיות בארצות הברית מצא שגיוון גזעי רב יותר בקרב העובדים יצר שבעה תוצרים חיוביים עבור החברה, ובהם: הכנסות גדולות יותר ממכירות; מספר רב יותר של לקוחות; נתח שוק גדול יותר; רווחים יחסיים גבוהים יותר.¹⁸

המלצות וכיווני פעולה

- **הצהרה נורמטיבית ממשלת ישראל בדבר נכונותה לפעול לקידום העסקה שוויונית של האוכלוסייה הערבית בישראל** הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. הצהרה זו חייבת להיות מלווה בהחלטות אופרטיביות לביצוע מיידי במגזר הציבורי, שיתווה את הדרך בנושא למגזר הפרטי, וכן בעריכת קמפיינים הסברתיים כדי ליצור אווירה תומכת שינוי.
- **חיזוק נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה והעצמתה** כדי שתוכל לבסס את מעמדה כגורם חשוב בעיני מעסיקים ובעלי העניין. המלצה זו נשענת, בין היתר, על הניסיון בצפון אירלנד ועל המלצות OECD. החיזוק חייב להתבטא בהגדלת התקנים (כיום יש שבעה עובדים בלבד) ובהגדלת התקציבים העומדים לרשות הנציבות. כמו כן יש חשיבות רבה להגברת עצמאותה של הנציבות באמצעות הוצאתה משרד התמי"ת והפיכתה ליחידה עצמאית, שכן כך תחזק יכולתה לפעול לאכיפה, לניטור ולייעוץ גם במגזר הציבורי ובמשרדי הממשלה. שינוי ניכר במעמדה של הנציבות יכול להיעשות ללא שינוי בחקיקה, על פי החלטה משותפת של שר התמי"ת, של משרד האוצר ושל נציבות שירות המדינה.
- **יצירת מדיניות כוללת שתטיל בהדרגה חובה אקטיבית ליישום עקרון השוויון ותעניק הכרה ותמריצים למעסיקים שיקלטו עובדים ערבים, על פי דרגת ההעסקה**. החובה האקטיבית תוטל ראשית על המגזר הציבורי, על החברות הממשלתיות ועל חברות הנקשרות במכרזים עם המדינה, ואחר כך – במידת הצורך – גם על מעסיקים גדולים במגזר הפרטי. נוסף על כך יש

¹⁸ Herring, Cedric, 2009. "Does Diversity Pay? Race, Gender, and the Business Case for Diversity," *American Sociological Review* 74: 208–224

להגביר את האכיפה ולהחמיר את הענישה בכל הנוגע להפליה בתעסוקה ולקריאות פומביות למניעת העסקת ערבים ממניעים גזעניים.

- נקיטה מיידית של צעדים אקטיביים ליישום חובת הייצוג ההולם של האוכלוסייה הערבית החלה על שירות המדינה ומעוגנת בסעיף 15 בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. החלטות הממשלה השונות בנושא זה טרם יושמו, ויש חשיבות רבה לנקיטת צעדים ממשיים להבטחת העסקתם של אזרחים ערבים – ובייחוד נשים ערביות – בשירות המדינה. צעדים אפשריים נידונו בהרחבה על ידי ועדת החקירה הפרלמנטרית העוסקת בנושא זה.
- החלת חובת ייצוג הולם על החברות הממשלתיות, לא רק בדירקטוריונים אלא בקרב העובדים בכל הדרגים. כדי להבטיח עמידה ביעדי הייצוג ההולם יש להטיל חובה של ניטור כוח האדם ושל גיבוש תכנית אקטיבית להעסקה שוויונית.
- החלת חובה אקטיבית להעסקה שוויונית על חברות פרטיות הנקשרות במכרזים עם המדינה, על חברות המקבלות מענקים מן המדינה ועל מפעלים מאושרים. החובה תכלול ניטור ודיווח של הרכב העובדים על פי לאום (עדיפות לקריטריון זה בלבד כדי שלא ליצור סרבול), ניתוח החסמים הגורמים לתת-ייצוג בחברות מסוימות ובניית תכנית אקטיבית להסרת החסמים ועמידה ביעדי העסקה של אזרחים ערבים. הדיווח על הרכב כוח האדם ותכנית השוויון יוגשו לנציבות השוויון, שתלווה את המעסיקים ותייעץ להם בדבר גיבוש התכניות ויישומן ותעקוב אחר התוצאות בפועל; כל זאת בכפוף לחיזוקה של הנציבות מבחינת תקנים ותקציבים והגברת עצמאותה. אי-עמידה בחובת הדיווח או אי-יישום מלוא התכנית האקטיבית, ובכלל זה בתפקידים בכירים, ילוו בסנקציות של אי-כשירות להתמודד במכרז בעתיד, בביטול המענק וכדומה.
- אכיפה מוגברת של חוקי העבודה הנוגעים לשוויון של עובדים ערבים בתעסוקה והחמרת הענישה בגין הפליה בתעסוקה וקריאות פומביות שלא להעסיק עובדים מפאת הלאום שלהם.
- מתן תמריצים כלכליים מדורגים לחברות הקולטות עובדים ערבים חדשים לתקופה מינימלית של שנה, על פי דרג העובד – ככל שהדרג שבו ייקלט יהיה גבוה יותר, כך יגדל התמריץ שיינתן לחברה. רצוי גם להעניק תמריצים מיוחדים על קליטת נשים ערביות בעבודה. תמריצים אפשריים הם השתתפות בשכר העובד/ת באמצעות מענק של 25% ויותר מהשכר, לפי דירוג/ה בחברה, והקלות במס.
- הכרה ציבורית בחברות גדולות במשק אשר יקלטו עובדים מהמגזר הערבי – ובייחוד נשים ערביות – בתפקידים בכירים. ההכרה תיעשה באמצעות הענקת פרס (כגון אות ראש הממשלה או אות הנשיא) בטקס ממלכתי שנתי למעסיקים שיעמדו בקריטריונים.
- אם ההכרה והתמריצים לשוק הפרטי לא יביאו לידי השגת התוצאות הרצויות בתוך זמן קצוב, יש להחיל בהדרגה את החובה האקטיבית להעסקה שוויונית גם על השוק הפרטי. בתחילה תחול החובה על חברות גדולות בלבד.

- יצירת סביבה פיזית ועסקית הולמת לאזורי תעשייה ותעסוקה ביישובים הערביים באמצעות **הגדלה ניכרת של השטחים המיועדים לתעשייה, למסחר ולמלאכה ברשויות מקומיות ערביות**. כיוון פעולה מרכזי הוא אישור תכניות קיימות רבות שאינן מקודמות בוועדות התכנון, סיוע למימוש תכניות שאושרו וקידום תכניות חדשות לשם צמצום ניכר של הפערים העצומים במישור זה בין רשויות יהודיות לבין רשויות ערביות בתוך שנים מעטות.
- עידוד והגברה של אפשרויות התעסוקה של האזרחים הערבים במקומות מגוריהם באמצעות שינוי הוראת החוק החדשה לגבי אזורי עדיפות לאומית, הנכללת בחוק ההסדרים, התשס"ט-2009, והחלטת הממשלה שהתקבלה בעקבותיה. **השינוי חייב להבטיח את הכללתם של היישובים הערביים במשולש, בגליל ובנגב במפת אזורי העדיפות הלאומית באמצעות קביעת קריטריונים ברורים ומחייבים בעניין, וזאת ברוח פסק הדין שנתן בג"ץ ב-2006 בעניין ועדת המעקב העליונה, שבו נקבע שהפלייתם של היישובים הערביים בנושא זה אסורה.**
- מאחר שאחד החסמים המרכזיים להעסקתם של ערבים בשוק העבודה הוא התניית ההעסקה במקומות רבים בשירות צבאי או בעמידה בדרישות של סיווג ביטחוני, יש להקים ועדה ציבורית, בראשות שופט בית המשפט העליון בדימוס, שלפניה יחשוף השב"כ את המציאות הנוהגת, את המשרות המסווגות ואת הקריטריונים שעל פיהם נקבעת רמת הסיווג. הוועדה תבחן ותקבע קריטריונים ואחר כך **תמליץ על הסדר שיצמצם ככל האפשר את החסמים להשתלבות האוכלוסייה הערבית. נוסף על כך תמליץ הוועדה על הסדר להגברת השקיפות בנושא, וכל שימוש בעילה ביטחונית שלא על פי ההסדר ייאסר**. לאחר פרסום ההמלצות יש להשקיע גם במאמץ חינוכי והסברתי להנחלתן, בצד נקיטת הפעולות החוקיות הנדרשות כדי לאכפף.
- כדי להניע מעסיקים לפעול באופן וולונטרי לגיוס רבגוני נדרש **לבסס את הכדאיות הכלכלית של שוויון וגיוון בתעסוקה באמצעות הוכחת הטיעון העסקי (Business Case) בשוק הישראלי**. יש כמה חברות במשק אשר שמות דגש בגיוס רבגוני בשנים האחרונות, והן יכולות לשמש מקרי מבחן להוכחת הטענה על פי דגם המחקרים שפורסמו בעולם בנושא. המטרה היא ליצור סדר יום ציבורי-תקשורתי העוסק בהזדמנויות וביתרונות הכלכליים הטמונים בגיוון בתעסוקה.
- שימת דגש מיוחד בעידוד תעסוקה של נשים ערביות באמצעות:
 - הקמת מרכזי תעסוקה ביישובים ערביים, שיאפשרו נגישות לנשים, והרחבתם של המרכזים הקיימים.
 - הקמת חממות עסקיות לנשים ערביות.
 - הסרת חסמים ליציאה לעבודה: סבסוד מעונות יום וצהרונים, הקמת מערך הסעות למוקדי תעסוקה.
 - הנהגת מס הכנסה שלילי.
 - השקעת מאמץ מיוחד בעידוד תעסוקה של אקדמאיות ערביות בתחומן באמצעות מתן תמריצים למעסיקים.

- התאמה ויישום של החוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008, כך שיסייע בקליטת נשים ערביות בשוק התעסוקה במגזר הפרטי.