



■ סדרת ניירות מדיניות ■

השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל

נח לוין-אפשטיין, אלכסנדרה קלב,
ארז מרנץ ושמרית סלונים

נייר מדיניות מס' 03.15.2015

ירושלים, אלול תשע"ה, אוגוסט 2015

עריכה : חיה קול-אל אייכנראנד

כתובת המרכז : רחוב האר"י 15, ירושלים

טלפון : 02-567-1818

פקס : 02-567-1919

דואר אלקטרוני : info@taubcenter.org.il
כתובתנו באינטרנט : www.taubcenter.org.il

נדפס בדפוס פרינטיב בע"מ

השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל

נח לוי-אפשטיין, אלכסנדרה קלב, ארז מרנץ ושמרית סלונים*

תקציר

נייר מדיניות זה מבקש לבחון את המנגנונים המאפשרים והמגבילים את העסקתם של ערבים משכילים אצל מעסיקים יהודים. המחקר מתמקד בענף הרוקחות, היות שבעשור האחרון נכנסו למקצוע ערבים רבים ושיעור גבוה מהם עובדים בעסקים בבעלות ובניהול של יהודים. באמצעות ראיונות עומק עם רוקחים ורוקחות יהודים וערבים ועם מנהלי בתי מרקחת משווה הנייר בין התנסויותיהם של רוקחים משתי הקבוצות בכל שלבי קריירת הרוקחות, וכן בין תפיסותיהם של המרואיינים לגבי ההבדלים בין האוכלוסיות. המחקר מצביע על מורכבות בתהליך השתלבותם של ערבים במקצוע הרוקחות. מחד גיסא, פתיחת אפיק הלימודים בירדן – המסייע לערבים להתגבר על חסמי קבלה גבוהים ללימודי רוקחות בישראל – מאפשרת לערבים לרכוש השכלה מקצועית, ויש עלייה בנכונות של מעסיקים יהודים לקבלם לעבודה. מאידך גיסא, הלימודים בירדן מוערכים פחות מהלימודים בישראל בקרב מעסיקים יהודים, והדבר מקשה על ערבים למצוא אצלם התמחות ותעסוקה. כמו כן, מעסיקים רבים נרתעים מחוסר הניסיון של הרוקחים הערבים בשוק המקומי. לאור זאת, חיפוש התמחות ועבודה בקרב רוקחים ערבים אורך זמן רב מאוד בהשוואה לרוקחים יהודים, ועקב כך רבים מתפשרים על מיקום העבודה ועל השכר. קשיים אלו מועצמים בשל היעדר קשרים מקצועיים, אולם גם רוקחים ערבים שלמדו בישראל חווים חסמים בקבלה להתמחות ולעבודה. נוסף על כך, המרואיינים מדווחים על מקרי אפליה מצד מעסיקים, למשל כלפי מועמדות לעבודה העוטות חגיגה, על גילויי גזענות מצד לקוחות יהודים ועל קשיים הנגרמים כתוצאה מהיעדר מדיניות ארגונית המכירה במאפיינים הדתיים והתרבותיים שלהם. לצד זאת, הממצאים מראים כי העבודה המשותפת תורמת גם לשינוי עמדות של יהודים כלפי ערבים. לאור הממצאים, הנייר מציע צעדי מדיניות שיכולים לתרום לשילוב ערבים בשוק הרוקחות, כמו הכשרות ייעודיות והתחשבות במועדים מוסלמיים.

* פרופ' נח לוי-אפשטיין, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב; פרופ' אלכסנדרה קלב, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב; ארז מרנץ, דוקטורנט בחוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת ניו יורק; שמרית סלונים, תלמידת מ"א בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב.

תוכן עניינים

5מבוא
71. מעמדם של ערבים אזרחי ישראל בשוק העבודה
92. ענף הרוקחות בישראל
143. מערך המחקר
204. ממצאים
495. סיכום ומסקנות
556. מקורות

מבוא

מרבית המחקרים העוסקים בשילוב עובדים ערבים בשוק העבודה מתמקדים בחסמים לשילוב, המתבטאים בכך שהאוכלוסייה הערבית בישראל מתאפיינת בשיעורים גבוהים של אבטלה ובהכנסה נמוכה בהשוואה לאוכלוסייה היהודית (Khattab and Miaari, 2013c). אזרחים ערבים מתקשים למצוא תעסוקה אצל מעסיקים יהודים, והמשכילים שבהם משתלבים בעיקר במובלעת אתנית בתוך היישובים הערביים, שם מרחב האפשרויות הכלכליות מוגבל.

עם זאת, בעקבות התחזקותו של היגיון השוק במדיניות הכלכלית של ישראל והכללת ישראל בקרב מדינות ה-OECD, ניכר כי קובעי המדיניות החלו להדגיש את שילובם השוויוני של ערבים אזרחי ישראל בשוק העבודה כמטרה חשובה לקידום כלכלת המדינה בכלל, ורמת החיים של האוכלוסייה הערבית בפרט (ישיב וקסיר, 2013). דגש זה פותח הזדמנויות חדשות לצמצום אי השוויון האתנו-לאומי בכלכלה הישראלית.

מטרת מחקר זה היא לזהות דרכי פעולה אפקטיביות לקידום התעסוקה של ערבים וערביות בישראל. לצורך כך המחקר דן בשינויים שהתרחשו בשוק העבודה ובוחר את הפרקטיקות הארגוניות המעצבות – באופן מקדם או מגביל – את שילובם של ערבים במקומות עבודה במגזר היהודי. המחקר מתמקד במקצוע הרוקחות, המתאפיין בעשור האחרון בשיעורי השתלבות גבוהים של ערבים במקומות עבודה במגזר היהודי (המחקר נוקט בלשון זכר מטעמי נוחות, אולם ההתייחסות היא לגברים ונשים כאחד, אלא אם צוין אחרת).

העלייה הניכרת בתעסוקת ערבים בענף הרוקחות נובעת משינויים במבנה המקצוע ובתעשיית הרוקחות בשלושת העשורים האחרונים, וכן מתהליך השלום עם ירדן, שהנגיש את ההשכלה הגבוהה לאוכלוסייה הערבית בישראל. מקרה זה מאפשר לבחון כיצד שינויים ארגוניים ופרופסיונליים ותהליכים כלכליים-פוליטיים חוברים ומעצבים את שילובם של גברים ונשים ערבים בשוק העבודה במגזר היהודי. המחקר מספק מבט עומק ייחודי, הן על מגבלות שילובם של רוקחים ערבים בשוק העבודה היהודי והן על מנגנונים חברתיים המאפשרים שינוי ומחלישים את הגבולות האתנו-לאומיים. מסקנות הניתוח מצביעות על דרכי פעולה למדיניות הציבורית אשר תתמוך במנגנונים אלו, באופן שיאפשר שילוב שוויוני של קבוצת מיעוט לאומי זו גם מעבר לענף הרוקחות.

בעשורים האחרונים ניכרת התרחבות של הרוקחות הקמעונית. צמיחתן של רשתות הפארם מלווה בגישה עסקית חדשה המשלבת רוקחות עם תרבות צרכנית, וכן יוצרת תחרותיות חדשה בענף. בה בעת, גם בקופות החולים, שאוחזות בנתח של 46 אחוז מבתי המרקחת בישראל, ניכרים שינויים ארגוניים, ואימוץ גישה של כלכלת שוק בעקבות הפרדתן מארגוני העובדים והתאמת פעילותם לחוק ביטוח בריאות ממלכתי. שינויים אלו אינם ייחודיים לענף הרוקחות, אלא משקפים תהליכים כלכליים נרחבים בשוק העבודה ובמשק הישראלי בכללותו.

תמורות ניכרות גם בקרב החברה הערבית במדינה. אחת הבולטות שבהן היא העלייה העקבית ברמת ההשכלה – במידה רבה בזכות השלום עם ירדן, אשר הגביר באורח ניכר את נגישות ההשכלה הגבוהה עבור האוכלוסייה הערבית. שינויים נוספים כוללים את התרחבות תרבות הצריכה בחברה בישראל, הירידה בשיעורי הילודה וכן המעבר הבין-דורי. כל אלה תרמו להתהוותו של מעמד ביניים ערבי משכיל בעל אוריינטציה מערבית צרכנית אורבנית, הפתוחה יותר ליציאת נשים לעבודה.

ההתמקדות במקצוע הרוקחות מאפשרת לבחון את צעדי המדיניות הנדרשים לשילובם השוויוני של ערבים וערביות משכילים בעבודה בישראל. לשילוב זה חשיבות מיוחדת בשלושה רבדים: (1) הצבת מודל לחיקוי בחברה הערבית ומתן לגיטימציה לשינוי מתמשך, בעיקר בסוגיית השכלת נשים והשתלבותן בעבודה; (2) שילוב אוכלוסייה בעלת הון אנושי גבוה בשוק העבודה, אשר יביא עמו תרומה ניכרת לפיתוח הכלכלה הישראלית בכללותה (ישיב וקסיר, 2013); (3) שילוב עובדים ערבים לצד יהודים במקומות עבודה המשרתים אוכלוסיות מגוונות יגביר את ההיכרות ההדדית בין שתי האוכלוסיות, ועשוי לנטרל דעות קדומות ולצמצם עוינות (Pettigrew, 1998).

המחקר הנוכחי הוא אינדוקטיבי בעיקרו, ונועד לצורך חשיפת תהליכים ומנגנונים חברתיים שאינם בהכרח ניתנים לכימות סטטיסטי או לחיזוי על פי התיאוריות הקיימות לגבי שילוב אתני. המחקר התמקד בשלב זה ברוקחות הקהילתית-קמעונית, ומבוסס על ראיונות עומק עם רוקחים ערבים ויהודים ועם מנהלי בתי מרקחת מאזור תל אביב-יפו. הראיונות מאפשרים לנתח את השלבים בקריירת הרוקחות, מבחירת מקום הלימודים ועד תעסוקה מלאה כרוקח מוסמך, ואת ההבדלים בהתפתחות קריירת הרוקחות בקרב ערבים בהשוואה ליהודים. הראיונות, וכך גם חומר הרקע על התפתחויות במקצוע הרוקחות בשנים האחרונות, מלמדים הן על תהליכים ארגוניים, פורמליים ולא-פורמליים, המשמשים זרזים להשתלבות ערבים והן על אלו המאטים השתלבות זו.

1. מעמדם של ערבים אזרחי ישראל בשוק העבודה

חלקה של האוכלוסייה הערבית הוא כ-20 אחוז מכלל האוכלוסייה בישראל (הלמ"ס, 2014). כמיעוט הנתפס בעיני רבים כאיום ללאום הרוב היהודי (Kimmerling and Migdal, 2009), הערבים סובלים מסגרגציה מרחבית וחברתית עמוקה (Lewin-Epstein and Semyonov, 1993; Shdema, 2013). מרבית האוכלוסייה הערבית מתגוררת ביישובים המופרדים מהאוכלוסייה היהודית וממוקמים במחוזות הצפוניים והדרומיים של המדינה, הרחק מהרוב היהודי במרכז הכלכלי בגוש דן (Monterescu and Rabinowitz, 2012). בתוך כך, ערבים בישראל סובלים לאורך השנים מאפליה ממשדית, כגון חלוקה בלתי שוויונית של תקציבים ממשלתיים (Lewin and Stier, 2002), חוסר תכנון והיעדר פיתוח שהובילו לחסרון של תשתיות עירוניות, תעשייתיות וחינוכיות ביישובים הערביים (Khamaisi, 2013; Lewin, Stier, and Caspi-Dror, 2006). עקב כך יישובים ערביים מיוצגים באופן בלתי פרופורציונלי ברשימת היישובים העניים בישראל (הלמ"ס, 2014).

שורה ארוכה של מחקרים מצביעים על הקשיים העומדים בפני ערבים בשוק העבודה (Khattab and Lewin-Epstein and Semyonov, 1993; and Miaari, 2013c). הסגרגציה העמוקה והיעדר פיתוח כלכלי של הקהילות הערביות צמצמו את תחומי התעסוקה שערבים יכולים להשתלב בהם למספר מוגבל של עיסוקים ולמובלעת כלכלית אתנית המאופיינת ב"צפיפות" גבוהה (Lewin-Epstein and Semyonov, 1993). ערבים שמעסיקהם יהודים מרוכזים במקצועות במעמד נמוך, וחשופים למגוון צורות של אפליה מצד המעסיקים (Wolkinson, 1999; Steiner, 2013). ערבים משכילים מועסקים לרוב במקצועות שאינם תואמים את השכלתם (Khattab and Miaari, 2013a), ומשתכרים פחות מאשר עובדים יהודים בעלי אותם מאפייני הון אנושי (Miaari and Khattab, 2013).

מחמת מיקומם של הערבים בשוק העבודה המשני בישראל, הם גם הנפגעים העיקריים ממשברים כלכליים ומתאפיינים בשיעורי אבטלה גבוהים יותר ובקצב התאוששות אטי יחסית למדדים אלו באוכלוסייה היהודית (Sa'di and Lewin-Epstein, 2001; Khattab and Miaari, 2013b). נוסף על כך, בעשורים האחרונים מצאה את עצמה האוכלוסייה הערבית נאבקת עם מהגרי העבודה על מקומה המסורתי במקצועות הדורשים עבודת כפיים (ישיב וקסיר, 2013).

נשים ערביות חוות שוליות מסוג שונה ועמוק יותר בשוק העבודה בישראל (Abu-Baker, 2002; Daoud, 2012). למרות עלייה ניכרת בשיעורי השתתפותן בכוח העבודה, שיעורים אלו עדיין נמוכים מאוד ביחס לנשים יהודיות – כ-30 אחוז לעומת 72 אחוז, בהתאמה. שילוב של גורמים תרבותיים, היעדר תנאים המאפשרים יציאה לעבודה וכן הקונפליקט האתנו-לאומי בישראל – כל אלו תורמים לקשיים בשילובן של הנשים הערביות בשוק העבודה (ישיב וקסיר, 2011). תפיסות עולם פטריארכליות מסורתיות בקהילות ערביות מסוימות מונעות מהנשים חופש פעולה להצטרף לשוק העבודה, לרכוש השכלה גבוהה ולפתח קריירה (Abu-Baker, 2002; Offer and Sabah, 2011). נשים שרכשו השכלה גבוהה נטו לבחור תחומי לימוד דוגמת הוראה או עבודה סוציאלית, שהסלילו אותן לתעסוקה בשוק העבודה המקומי ולאופני העסקה שאפשרו להן למלא את תפקידן המסורתי במשפחה ולשמר את היחסים המגדריים בקהילתן. רבים באוכלוסייה הערבית בישראל, בייחוד בקרב האוכלוסייה המוסלמית, סבורים שהתעסוקה במגזר היהודי אינה מתאימה לנשים או חושפת אותן לסכנות, בהיעדר הגנה מתאימה מחוץ לקהילות הערביות (Sa'ar, 2007; Azaiza, Abu-). מחקרים אף מצביעים על קשר בין מעמדם החברתי-כלכלי המוחלש של הגברים הערבים בישראל ובין פגיעה הולכת וגוברת במעמדן של נשים

ערביות בקהילותיהן, הכללת גם עלייה בשיעורי האלימות (Abu-Baker, 2002; Sa'ar and Yahia, 2008; Lewin-Epstein and Semyonov, 1993; Younis, 2008). אלא שהמגבלות אינן תרבותיות בלבד (Sa'ar, 2007); הסגרגציה המרחבית העמוקה בין ערבים ליהודים בישראל, וכן קשיי נגישות, מקשים על נשים ערביות שאמורות לשלב עבודה עם אחריות על משק הבית והמשפחה (Abu-Baker, 2007; Herzog, 2007; Baker, 2002; Schlosser,). ציבורית נאותה ומרכזי יום לילדים עשויים לסייע בעידוד תעסוקת נשים ערביות (Schlosser, 2005; ישיב וקסיר, 2011). במחקר אחר נמצא כי מרחבי עבודה המטשטשים גבולות אתניים, כגון מרחבי בילוי וקניות בעלי תרבות צרכנית גלובלית, מסייעים במתן לגיטימציה ובקידום בהעסקתן של נשים ערביות במגזר היהודי (Marantz, Kalev, and Lewin-Epstein, 2014).

בעשורים האחרונים חלו שינויים ניכרים בדפוסי התעסוקה וההון האנושי של האוכלוסייה הערבית בישראל. יותר ויותר ערבים משתלבים במקצועות כגון קמעונות, מקצועות פרא-רפואיים והנדסה אזרחית (הלמי"ס, 2012). מגמה זו מלווה בעלייה בשיעור כוח העבודה המקצועי מקרב כלל העובדים הערבים, ובתוך כך ניכרת ירידה מתונה בשיעור העצמאים במגזר הערבי (הלמי"ס, 2012). שינויים אלו מצויים אמנם באבס, אך משקפים תהליכים עמוקים הן בחברה הערבית והן בכלכלה הישראלית בכללותה. כוח העבודה של נשים וגברים ערבים מאופיין בהשכלה גבוהה יותר ובשיעורי ילודה נמוכים יותר מבעבר. זאת ועוד, נראה כי נשים ערביות מאריכות את תקופת פעילותן בשוק העבודה, כפי שניכר מהעלייה בגילן הממוצע של הערביות המשתתפות בשוק העבודה, המתקרב לזה של יהודיות (ישיב וקסיר, 2013). תהליכים אלו מלווים בצמיחת מעמד ביניים חדש בחברה הערבית, המאופיין בהשכלה גבוהה, בהכנסות גבוהות יותר ובסגנון חיים המושפע מתרבות הצריכה המערבית (Kanaaneh, 2002). בשנים האחרונות אף החל מעבר אטי של משפחות ערביות לתוך יישובים שנחשבו עד כה יהודיים במובהק, עד כדי יצירת ערים מעורבות חדשות, כדוגמת כרמיאל ונצרת עילית (Monterescu and Rabinowitz, 2012).

את השינויים העוברים על החברה הערבית יש להבין בהקשר רחב יותר של שינויים בכלכלה הישראלית, התחזקות היגיון השוק בעיצוב המדיניות הכלכלית והשפעת הסביבה המוסדית. כל אלה מובילים ללחץ גובר לפתיחות בקרב מעסיקים יהודים לקליטת עובדים ערבים (Marantz et al., 2014). כניסתן לשוק של חברות בין-לאומיות ושאלות מודלים ארגוניים ממדינות מערביות חותרות תחת בלעדיותו של ההיגיון האתני-לאומי בקרב מעסיקים יהודים ומעצימות היגיון נוסף, כלכלי יותר, המבוסס על שיקולי רווח והפסד. זאת ועוד, לאור התרחבות ענף השירותים והקמעונות נפתחות הזדמנויות חדשות בפני עובדים מהמגזר הערבי, שנתפסים מבחינת המעסיק היהודי ככוח עבודה חשוב למשיכת לקוחות מהמגזר הערבי (Marantz et al., 2014). תהליכי שוק אלו מגובים בשיח הגיון בתעסוקה, ההולך ומתמסד בעקבות הצטרפותה של ישראל ל-OECD, ובפיתוח רגולציה ומדיניות ציבורית בתחום (Dobbin and Kalev, 2013).

התהליכים שתוארו לעיל, הממסדים את רעיון העסקת הערבים במגזר היהודי, אינם חפים מקשיים ומהתנגדויות, בייחוד עבור נשים ערביות. למרות התחזקות מעמדן בקרב קהילותיהן, מחקרים רבים מראים שבעוד שהשכלה ותעסוקה בקרב גברים ערבים נתפסות כפתרון לשאיפות החומריות של מעמד הביניים הצומח במגזר, השכלתן של נשים נתפסת לרוב כהשקעה במשפחה, והן מצופות למלא את תפקידן המסורתי כמנהלות משק הבית ובטיפול הילדים (Abu-Baker, 2002). נשים המבקשות להסיר את עול המושכות הפטריארכליות חשופות להתעללות רגשית ולעתים פיזית, לניכור ולדרישות להתאים את אורח חייהן המערבי לתפקידן המסורתי כאימהות

וכעקרות בית (חיטאב, 2009; Sa'ar, 2007; Daoud, 2012). נשים ערביות המתרחקות מקהילותיהן ובחרות להתגורר במרכזים העירוניים בישראל מוצאות את עצמן מבודדות חברתית, ומתמודדות עם אפליה מצד האוכלוסייה היהודית ועם היעדר רשת משפחתית שתסייע להן לפתח קריירה בד בבד עם גידול הילדים (Herzog, 2007). נשים משכילות רבות נוקטות אסטרטגיה של קבלה חלקית של הנורמות המסורתיות, כדי להבטיח את האפשרות לפתח קריירה תעסוקתית שתקנה להן מידה של אוטונומיה והגשמה עצמית (Azaiza et al., 2009). גם גברים צעירים משכילים מוצאים את עצמם מול דרישות מנוגדות, הממקמות אותם לא פעם בעמדה בעייתית מול גברים ערבים מהדור המבוגר בקהילותיהם, מול משפחותיהם וכן מול החברה היהודית (Al-Haj, 1989).

העובדה שרוב האוכלוסייה הערבית מתגוררת בפריפריה הגיאוגרפית-כלכלית של ישראל תורמת אף היא לקשיי ההשתלבות השוויונית של ערבים בשוק העבודה בישראל (Khamaisi, 2013). בדומה לתושבי הפריפריה היהודים, הם מרוחקים ממרכז העסקים הישראלי ומהזדמנויות תעסוקה רבות. אלה השואפים להרחיב את אפשרויות התעסוקה ולפתח קריירה מקצועית נאלצים לעתים להתרחק ממשפחותיהם ומהקהילה התומכת. עבור רבים אין מדובר רק בנסיעות יומיות אלא בשהייה הרחק מבתם ברוב ימות השבוע.

לנוכח תהליכים מורכבים אלו, מבקש נייר המדיניות לבחון את המנגנונים המאפשרים את העסקתם של עובדים ערבים משכילים, גברים ונשים כאחד, אצל מעסיקים יהודים, ואת תוצאותיה של השתלבות זו. המחקר מתמקד בתהליכים ובמבנים החברתיים והארגוניים המעצבים את השתלבותה של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה היהודי, מתוך הצבעה הן על הזדמנויות והן על קשיים ועל דילמות חדשות שכמעט שלא נבחנו במחקר בתחום עד כה.

הרוקחות הקהילתית משמשת במחקר זה מקרה מבחן. באמצעות בחינת עומק של שלבי הקריירה בקרב הרוקחים הערבים, השוואתם לאלו של מקביליהם היהודים וראיונות עם מעסיקיהם, מוארים התהליכים המעצבים את מכלול ההיבטים של העיסוק במקצוע: רכישת ההשכלה, צבירת הניסיון הנדרש, הן המקצועי והן החברתי, מציאת מקום עבודה כבעל מקצוע מוסמך וכן השגרה היום-יומית בעבודה. הנחת היסוד של המחקר היא כי תובנות אלו רלוונטיות ליישום בתחומים אחרים שמשלבים בהם ערבים בשוק העבודה היהודי.

2. ענף הרוקחות בישראל

על פי נתוני משרד הבריאות, מספר הרוקחים בעלי הרישיון בגיל העבודה גדל פי שלושה ב-25 השנים האחרונות – מ-1,982 בעלי רישיונות רוקחות בני 65 ומטה בשנת 1988 ליותר מ-6,500 בשנת 2013 (משרד הבריאות, 2013). בתקופה זו צמח כוח העבודה האזרחי בישראל ב-137 אחוז, והאוכלוסייה כולה גדלה ב-82 אחוז (הלמ"ס, 2014), משמע, שיעורי הגידול הכלליים היו נמוכים בהרבה מהצמיחה בתחום הרוקחות. העלייה המרשימה במספר העוסקים בתחום הרוקחות התרחשה בקצב אחיד למדי לאורך התקופה: בין 1988 ל-2000 נרשמה עלייה של 71 אחוז במספר הרוקחים עד גיל 65, ובין 2000 ל-2013 – עלייה של 77 אחוז.

נתוני משרד הבריאות מספקים מידע בנוגע למספר בעלי הרישיון לעיסוק ברוקחות, אך סביר להניח שמספר העוסקים ברוקחות בפועל קטן ממספר הרשומים כבעלי רישיון לעיסוק במקצוע. אומדנים מסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מאפשרים להשלים את התמונה, שכן הם מספקים מידע על משלח ידם של המרוויינים בעת ביצוע הסקר. על פי אומדנים אלו, בשנת 2000 משלח ידם של 3,700 נבדקים היה רוקחות,¹ לעומת 5,800 בשנת 2012. כצפוי, האומדנים הנגזרים מבסיס הנתונים של סקרי כוח אדם אמנם נמוכים מנתוני משרד הבריאות, אך גם הם מצביעים על עלייה ניכרת של כ-60 אחוז (לעומת 77 אחוז לפי נתוני משרד הבריאות), במספר העוסקים ברוקחות בעשור האחרון.

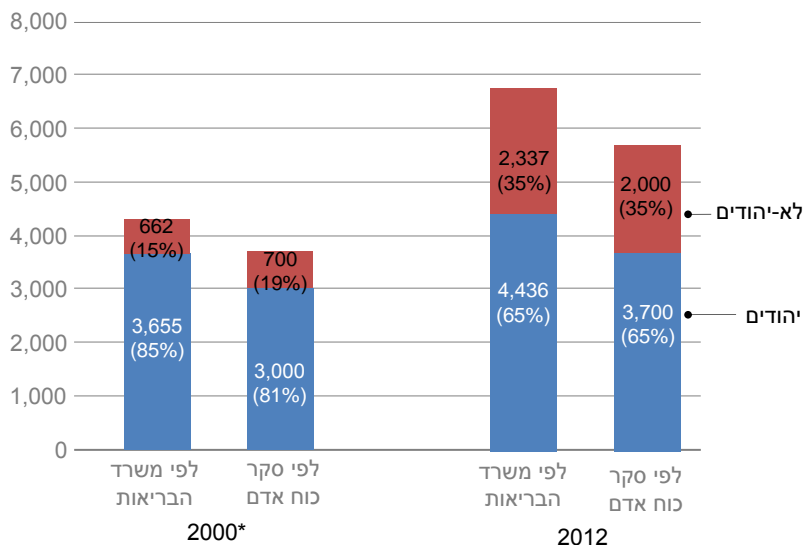
תרשים 1 מציג אומדנים מספריים של העוסקים במקצוע הרוקחות בשנים 2000 ו-2012 לפי מגזר – יהודים לעומת ערבים. כ-20 אחוז מקרב הרוקחים היו ערבים בשנת 2000, שיעור גבוה במעט משיעורם בכלל האוכלוסייה הבוגרת. הדבר מעיד הן על העדפה רבת שנים מצד משכילים ערבים להשתלב בתחום עיסוק זה, והן על נגישותו של מקצוע הרוקחות עבור האוכלוסייה הערבית ביחס לתחומי עיסוק אחרים בישראל.² במהלך העשור הראשון של המאה ה-21, ובד בבד עם התרחבות מקצוע הרוקחות, צמח גם שיעורם של העובדים הערבים במקצוע לכדי שליש מכלל העובדים בתחום. חשוב לציין כי צמיחה זו נובעת ברובה משילובן של נשים ערביות במקצוע. בקרב עובדי הרוקחות היהודים, נשים הן רוב זה שנים רבות – כ-58 אחוז בשנת 2012 – אולם בקרב רוקחים ערבים לא כך היה המצב, ונשים כמעט שלא עבדו בתחום עד לא מכבר. במהלך העשור האחרון חלקן של הנשים הערביות מכלל העוסקים ברוקחות הוא כ-15 אחוז, ומתקרב לזה של גברים ערבים.

¹ בשל המדגמים הקטנים יחסית של סקר כוח אדם באותה תקופה, האומדן מבוסס על ממוצע של שלוש שנים: 1999–2001 (ראו תרשים 1).

² דפוס זה בתחום הרוקחות אופייני למקצועות הרפואה בכלל (Popper-Giveon et al., 2014).

תרשים 1 מספר העוסקים ברוקחות

לפי לאום, 2000 ו-2012



* ממוצע לשנים 1998–2000

מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל
נתונים: למ"ס, משרד הבריאות

האופציה הירדנית. גורם מפתח בשינוי בהרכב הדמוגרפי של הרוקחים בישראל קשור בשינויים בהזדמנויות ההשכלה הגבוהה בקרב האוכלוסייה הערבית. מקצוע הרוקחות נלמד בישראל בשתי אוניברסיטאות בלבד, האוניברסיטה העברית ואוניברסיטת בן גוריון. עד לעשור האחרון שימשו בוגרי תכניות לימודים אלו מקור עיקרי של הפונים למקצוע הרוקחות בישראל. בשנים שהתאפיינו בגלי עלייה גדולים, כגון המחצית הראשונה של שנות התשעים של המאה העשרים, נוספו למצבת כוח האדם בתחום גם רוקחים מקרב העולים, שעסקו במקצוע בארץ מוצאם.

בעקבות חתימת הסכם השלום בין ישראל לירדן בשנת 1994, נפתחה בפני אזרחי ישראל הערבים האפשרות ללימודים גבוהים בירדן. בהדרגה החלה האוכלוסייה הערבית לממש את האפשרות. כעשור מחתימת הסכם השלום, בשנת הלימודים 2004–2005, כבר למדו בירדן 1,645 סטודנטים ערבים מישראל – כ-8 אחוזים מכלל הסטודנטים הזרים שלמדו אז בירדן. כעבור שנתיים כבר נרשמו לאוניברסיטאות בירדן יותר מ-5,000 ערבים מישראל, כמעט שליש מהם נשים (חאגי יחיא ועראר, 2009). התפתחות זו אפשרה לערבים רבים שלא עמדו בסף הקבלה של האוניברסיטאות בישראל, או שנמנעו מלגשת למבחן הפסיכומטרי – ובעיקר נשים שהעדיפו לימודים בסביבה חברתית-תרבותית התואמת יותר את אורח חייהן – להשתלב בלימודי רוקחות, ובהמשך לנסות להשתלב במקצוע בישראל. הזדמנות חדשה זו ללימודים בירדן חוללה שינויים

בהיקף ניכר. ביטוי מובהק להיקפם של שינויים אלו הוא שמחצית מ-167 רישיונות משרד הבריאות לעיסוק ברוקחות שהונפקו בשנת 2013 ניתנו לבוגרי אוניברסיטאות בירדן. בשנה זו נרשם אמנם השיא בהקשר זה, אך בכל העשור האחרון ניכרת מגמה דומה. יותר משליש מכלל רישיונות הרוקחות שהונפקו מאז 2005 הם לבוגרי מוסדות בירדן (משרד הבריאות, 2013).

ההתמחות ורישיון משרד הבריאות: תקופת התמחות בת שישה חודשים היא חלק בלתי נפרד מתכנית הלימודים בתחום ותנאי לקבלת רישיון. עד לא מכבר, הוענק לבוגרי האוניברסיטאות בישראל הרישיון לעסוק ברוקחות בתום תקופת ההתמחות, ואילו בוגרי אוניברסיטאות בחו"ל נדרשו לעמוד גם בבחינה של משרד הבריאות כתנאי לקבלת הרישיון. משנת 2013 ואילך נדרשים כל בוגרי המגמות ללימודי רוקחות, הן בישראל והן מחו"ל, לעמוד בבחינת הרישוי מטעם משרד הבריאות. לבחינה זו ניתן לגשת רק לאחר השלמת ההתמחות.

לתחום הרוקחות יש כמה וכמה יתרונות כמקרה מבחן לחקר השילוב של ערבים בכלל, ונשים ערביות בפרט, בשוק העבודה בישראל. ראשית, מדובר במשלח יד פרופסיונלי הדורש השכלה אקדמית, והוא יכול לשמש מודל לגיבוש מתווים שיתרגמו את ההשכלה הגבוהה בקרב ערבים לתעסוקה הולמת. שנית, השינויים הענפיים והארגוניים שעברו על הרוקחות הקמעונית בעשורים האחרונים משקפים את השינויים הרחבים יותר בכלכלה, בתרבות הצריכה ובשוק העבודה, לנוכח התעצמות השוק נטול החסמים הרגולטוריים. נהוג לאפיין את הרוקחות כמקצוע פרופסיונלי, המשלב ידע מדעי מורכב עם אחריות ומחויבות למקבל השירות. האוריינטציה הפרופסיונלית של המקצוע משולבת באופן הולך וגובר בעשורים האחרונים עם היגיון שוק, קרי הפעלת בית המרקחת כעסק כלכלי. הרוקחות בישראל, כבמקומות אחרים בעולם, התבססה לאורך השנים על יזמות פרטית שבמרכזה בית מרקחת שהוא עסק משפחתי, המנוהל בידי מי שהוכשר והוסמך כרוקח ומעסיק לעתים מספר קטן של רוקחים שכירים. מודל זה היה דומיננטי בעולם ובישראל במהלך רוב המאה העשרים, וכעסקים קטנים רבים הוא מתקשה לשרוד לנוכח השינויים הכלכליים והתעצמותם של הארגונים הגדולים בתחום רשתות הרוקחות הקמעונית.

בשלושת העשורים האחרונים התחוללו בתחום הרוקחות הקמעונית (retail pharmaceutical industry) בישראל שינויים גדולים במכלול היבטיו, ובעיקר בהיבטים ארגוניים, תעסוקתיים ודמוגרפיים. רשת "סופר-פארם", שהביאה עמה מודל עסקי של בית מרקחת משולב במרכול לממכר מוצרי טואלטיקה וקוסמטיקה, עשתה את צעדיה הראשונים בשוק הישראלי ב-1978. כניסתה לשוק לוותה בשינוי חקיקה שאפשר את צמיחתה והתפשטותה. עד לשינוי, קבע החוק שאין לפתוח בית מרקחת בטווח של 500 מטר מבית מרקחת קיים. לחוק היה תפקיד חשוב בהגבלת התחרות ובהגנה על הרוקחים שהם בעלי בתי מרקחת משפחתיים. בעידן הכלכלה הניאו-ליברלית בישראל, שעוצב ברבע האחרון של המאה העשרים, הוסרו חסמים אלו והתאפשר מודל עסקי חדש בשוק הפרטי, המבוסס על בתי מרקחת גדולים יחסית המעסיקים מספר גדול של רוקחים שכירים. גם בתי המרקחת של קופות החולים, המעסיקים נתח נכבד מכלל הרוקחים, חוו שינויים בתקופה זו, עם התגברות מגמת ההפרטה במערכת הבריאות בעקבות חקיקת חוק ביטוח בריאות ממלכתי ועידוד קופות החולים לרווחיות וליצירת מקורות הכנסה נוספים.

כיום פועלים בישראל כ-1,450 בתי מרקחת (קריסטל ולהב, 2014), מחציתם מנוהלים בידי קופות החולים, עוד כשליש פרטיים-מסורתיים והיתר (כ-250 בתי מרקחת) הם בבעלות רשתות הפארם. הצטמצמות מספרם של בתי המרקחת הפרטיים והמשפחתיים – כמאה מהם נסגרו

בעשור האחרון – מול התעצמות רשתות הפארם כרוכה גם בשינוי באופי העבודה בתחום הרוקחות הקמעונית. דפוסי הפעולה של ארגונים גדולים מתחזקים ומתבטאים בעלייה במספר העובדים השכירים במקצוע, בשינויים ארגוניים מבחינת החלוקה הפורמלית של העבודה והתפקידים, במיסוד פרקטיקות גיוס וקידום, בהפעלת משמרות, בניוד בין סניפים ובאפשרויות לפיתוח קריירה בתחום הרוקחות במסגרת הארגון.

שינויים אלו הם שעיצבו מחדש את הזדמנויות התעסוקה, כשמחד גיסא גדל הביקוש לרוקחים ומאידך גיסא נוצרה תחרותיות המפעילה לחצים לכיוון צמצום בשכרם וחלוקת עבודה פורמלית. העובדה שמשלח יד זה מתקיים הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי מאפשרת בחינה של הדומה והשונה בהשתלבותם של בוגרי רוקחות ערבים בקשת רחבה של מסגרות תעסוקתיות – מבתי מרקחת משפחתיים ועד ארגונים ביורוקרטיים גדולים. כך מתאפשרת גם למידה של מאפיינים ארגוניים ותעסוקתיים המעודדים שילוב קבוצות מיעוט וכן זיהוי דפוסי קריירה, כל זאת על רקע מבחר הקשריו של המפגש בין עובדים ערבים לעמיתיהם היהודים ולמקבלי שירות יהודים.

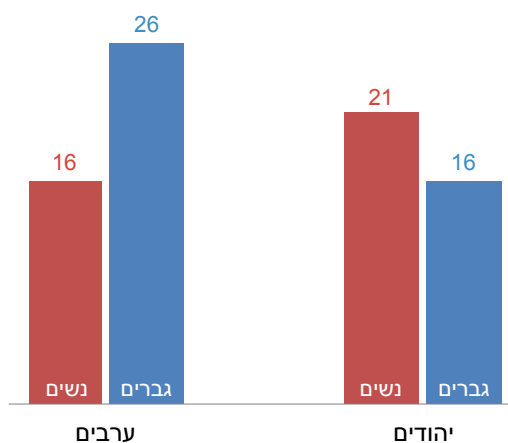
הנתונים שתוארו לעיל היוו נקודת מוצא למחקר זה, שמטרתו להבין את המנגנונים שמעצבים את שילובם של עובדים ערבים במקצוע הרוקחות וכן את משמעות השילוב מבחינת תנאי העבודה ומבחינת המפגש היום-יומי עם מעסיקים, עם עמיתים לעבודה ועם לקוחות יהודים. חקר מקרה זה עשוי לתרום לשיפור ההבנה של המנגנונים המאפשרים שילוב מלא יותר של האוכלוסייה הערבית, ונשים ערביות בפרט, בשוק העבודה, ושבעקבותיו אף נוצרים מפגשים יום-יומיים מגוונים יותר בין יהודים לערבים.

חקר הרוקחות כמקרה מבחן עשוי להעמיק את התובנות ביחס לשילוב האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה, שכן התהליכים העוברים על ענף זה מאפיינים את החברה והכלכלה בישראל בכללותה, לרבות תהליכי הפרטה ובעקבותיהם התעצמות של חברות רשת בעלות מאפיינים גלובליים, התחזקות התרבות הצרכנית, הסרת חסמים לכניסת נשים לשוק העבודה בכלל ולמקצועות יוקרתיים בפרט, צמיחת מעמד ביניים במגזר הערבי, עלייה בביקוש לעובדים בעלי השכלה גבוהה, וכן עלייה בנכונותם של מעסיקים יהודים להעסיק עובדים ממגזרים שונים במקצועות שלא היו מיוצגים בהם בעבר.

3. מערך המחקר

כלי המחקר העיקרי ששימש למחקר זה הוא ריאיון חצי-מובנה.³ ממצאי המחקר מבוססים על ראיונות עם 80 רוקחים, מנהלים ובעלי בתי מרקחת – יהודים וערבים, נשים וגברים – שעבדו בעיר תל אביב ובסביבתה בחודשים פברואר-יוני 2014. 37 מהמרואיינים הם רוקחים יהודים ו-42 הם ערבים – בסך הכל 37 נשים ו-43 גברים. מבין 42 הרוקחים הערבים – 9 נוצרים, מהם 2 נשים ו-7 גברים. 33 הרוקחים האחרים הם מוסלמים – 14 נשים ו-19 גברים (תרשים 2). מרואיין אחד נוסף הוא נוצרי שאינו ערבי (שלא נכלל בדיווח על התוצאות להלן).

תרשים 2
התפלגות המרואיינים לפי מגדר ולאום



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

בשאיפה להבין את מאפייני השתלבותם של הרוקחים הערבים במגוון דרכי ההעסקה ברוקחות הקהילתית, וכדי לאפיין את התופעה לכל רוחב יריעתה, רואיינו רוקחים המועסקים הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי, לפי התפלגות התואמת את נתח השוק של כל אחד מהמגזרים בענף הרוקחות בישראל: 36 רוקחים המועסקים ברשתות הפארם; 28 רוקחים המועסקים בבתי מרקחת פרטיים שכונתיים; 16 רוקחים המועסקים בבתי מרקחת ציבוריים של קופות החולים. 27 מהמרואיינים היו רוקחים שהם מעסיקים ואו בעמדות ניהול, דבר שאפשר לחקור את תופעת השתלבותם של רוקחים ערבים גם מנקודת ראותם של המעסיקים וכן לבחון את זווית ראייתם של רוקחים ערבים שקודמו לעמדות ניהול.

לגיבוש המדגם למחקר קדמה יצירת רשימה מפורטת של כלל בתי המרקחת באזור תל אביב. בתי המרקחת מופו בחלוקה לפרטיים וציבוריים. לאחר מכן נדגמו בתי המרקחת אקראית.⁴

³ ראיונות חצי-מובנים מבוססים על סדרת שאלות מוגדרות מראש וקבועות בכל ריאיון, אך פתוחות להרחבה ולהתאמה לכל מרואיין.

⁴ בחירת המרואיינים לפי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מפורטת בסעיף הבא.

הפנייה אל המרואיינים הפוטנציאליים בבקשה לראיינם עבור המחקר הייתה עצמאית, אישית וישירה לרוקחים המועסקים בבתי המרקחת הנבחרים. רובם הגדול של הרוקחים נתנו את הסכמתם להתראיין ואף התעניינו בנושא המחקר ובאפשרות להביע את דעתם בתחום. שני רוקחים בלבד מכלל הרוקחים שהופנתה אליהם הבקשה דחו אותה ומיאנו להשתתף במחקר. זהות המשתתפים במחקר חסויה, ולפיכך השמות המוצגים בדוח זה הם שמות בדויים שנועדו לצורך ההתמצאות בלבד.⁵ לאורך הראיון נשאלו המרואיינים שאלות בנוגע לסיבות לבחירתם במקצוע הרוקחות, וכן בנוגע ללימוד המקצוע ולתהליך מציאת המקום להתמחות. לאחר מכן הובאו בפניהם שאלות הנוגעות לעבודתם ולהיסטוריה התעסוקתית שלהם. המרואיינים אף נשאלו בנוגע לתפקידם הנוכחי, לאפשרויות הקידום שלהם ולשאיפותיהם לעתיד. הם נתבקשו לתאר במילותיהם את מאפייני העבודה שלהם, דפוסי האינטראקציה שלהם עם לקוחות, יחסיהם עם עמיתים ועם מעסיקים, והאופן שהזהות האתנו-לאומית והמגדרית שלהם משפיעה על התנהלותם בהקשרים אלה. בהמשך הראיון נשאלו המרואיינים בנוגע לתפיסותיהם הכלליות על-אודות השתלבות של רוקחים ערבים במקצוע הרוקחות,⁶ ובסיומו נשאלו שאלות רקע סוציו-דמוגרפיות הנוגעות למבחר הקשרים: מצב משפחתי, אזור מגורים, מגדר, דת ולאום ושכר. מכלל המרואיינים, ארבעה סירבו לענות על שאלת השכר.

המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של המרואיינים

בבחירת בתי המרקחת המטרה הייתה להבטיח גיוון של אוכלוסיית המרואיינים מבחינת הביטוי של דפוסי שילובם במגוון רחב ככל האפשר של מקומות עבודה. עם זאת, המדגם הנבדק לא נועד להיות מדגם מייצג של כלל הרוקחים בישראל. במחקר זה יותר מ-50 אחוז מהרוקחים שרואיינו הם ערבים, בעוד שבקרב אוכלוסיית הרוקחים בעלי הרישיון בישראל חלקם הוא כשליש. שיעורם הגדול יותר של רוקחים ערבים במדגם המחקר לעומת חלקם היחסי בקרב הרוקחים בישראל נועד לאפשר מדגם גדול יותר של האוכלוסייה הנבדקת כשלעצמה. בחלוקה מגדרית, שיעור הנשים מקרב המרואיינים הערבים הוא 38 אחוז (16 נשים) ומקרב המרואיינים היהודים שיעורן הוא 57 אחוז (21 נשים). במדגם יש יותר גברים רוקחים בהשוואה לנתונים הארציים עבור אוכלוסיית הרוקחים, בייחוד בקרב היהודים, זאת בשל השאיפה שבכל אחת מהקטגוריות המגדריות-אתניות יהיה מספר מרואיינים שיאפשר להציג תמונה מגוונת ובעלת תוקף.

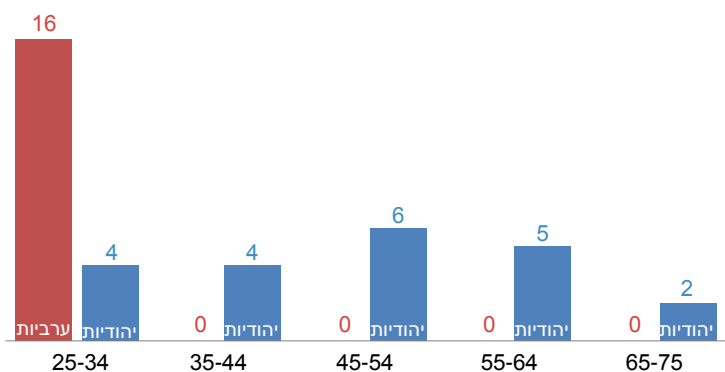
תרשימים 3 ו-4 מציגים את התפלגות המרואיינים לפי קבוצות גיל בכל אחת משתי קבוצות האוכלוסייה. בתרשים 3, המציג נתונים עבור נשים, ניכר כי טווח הגילים של הרוקחות היהודיות

⁵ הראיון נפתח בהסבר כללי על המחקר, והובהר למרואיינים שהמחקר אושר מטעם ועדת האתיקה של אוניברסיטת תל אביב. לפני הפנייה לרוקחים המועסקים ברשתות הובאה הפנייה תחילה בפני ההנהלות. לאחר קבלת אישור עקרוני לקיים ראיונות עם עובדי הרשת, הופנתה בקשה לעובדים בבתי המרקחת הרלוונטיים. המרואיינים התבקשו לחתום על טופס הסכמה מדעת ונתנו את אישורם המלא להתראיין. מרבית הראיונות נערכו במשרד או בחדר שקט בבית המרקחת, ומעטם בביתו של המרואייין. משך הראיון נע בין 25 ל-40 דקות. כלל 80 הראיונות הוקלטו, בהסכמת המרואיינים, למעט שלושה שסירבו (במקרים אלו נרשמו הדברים בעת הראיון). הראיונות המוקלטים תומללו, ובהמשך קודדו והוכנו לניתוח תוכני וסטטיסטי באמצעות תוכנת "Atlas.Ti" לניתוח תוכן. התוכנה מאפשרת זיהוי ומיפוי נושאי של דפוסים עיקריים העולים מהראיונות, לצד הבנה רחבת מעמיקה של חוויות המרואיינים ותחושותיהם כפי שעלו בראיונות עמם. כמו כן הופקו באמצעות התוכנה נתונים כמותיים ותיאוריים, כמתואר בפרק הממצאים.

⁶ שניים מכלל המרואיינים סירבו להתייחס לעניין השתלבות.

רחב, ואילו כל הרוקחות הערביות מצויות בטווח הגילים 25–35. הבדל זה משקף שני היבטים חשובים של מקצוע הרוקחות: (1) שילוב בולט של ערביות בתחום הרוקחות הוא תופעה חדשה יחסית; (2) בקרב רוקחות ערביות מסתמן דפוס שלפיו לאחר סיום הלימודים, בעודן צעירות ולעתים עדיין לא נשואות, הן בוחרות לעבוד בבתי מרקחות הממוקמים באזור תל אביב ומרכז הארץ, אף שרובן גרות בצפון. כפי שעולה מהראיונות, בחירה זו נובעת הן ממיעוט הזדמנויות העבודה בצפון והן מעדיפות הניתנת באזורים אלו לרוקחים בעלי ותק וניסיון במקצוע. כפי שיידון בהמשך, לאחר צבירת ניסיון לאורך תקופה של שנים אחדות כרוקחות במרכז הארץ, מתכננות הנשים הערביות לשוב למשפחתן בצפון, ולעבוד בקרבת מקום.

תרשים 3
התפלגות הגילים בקרב המרואיינות
לפי לאום

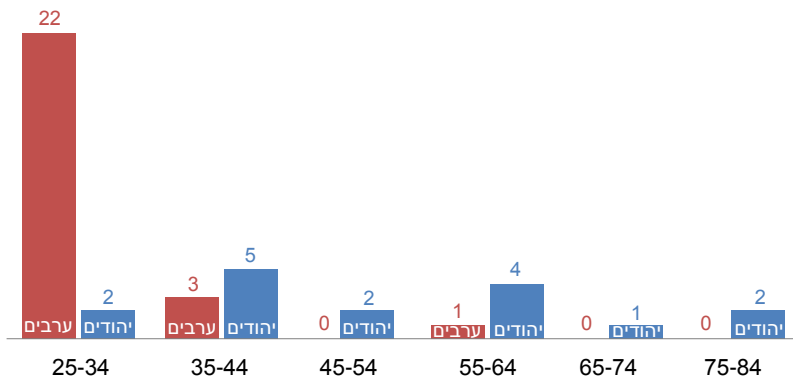


מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

תרשים 4 מציג את התפלגות הגילים של הרוקחים הגברים מקרב המרואיינים. גם בהקשר זה, מרבית הרוקחים הערבים (85 אחוז) המועסקים באזור המרכז הם צעירים (25–35), לעומת טווח גילים רחב יותר בקרב גברים יהודים. פער הגילים הממוצע בין רוקחים יהודים לערבים גדול מ-20 שנה. גם הרוקחים הערבים, בדומה לרוקחות הערביות, הביעו העדפה לעבודה בצפון, וייתכן כי התפלגות זו משקפת תופעה של מעבר לעבודה בקרבת המשפחה והקהילה לאחר שנות עבודה אחדות במרכז.

תרשים 4 התפלגות הגילים בקרב המרואיינים

לפי לאום



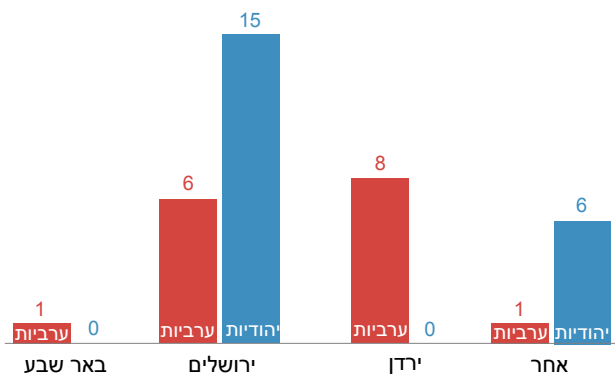
מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

כאמור, אפשרויות הלימוד בירדן, ובמידה פחותה במצרים, התרחבו באורח ניכר בעשור האחרון. בעקבות זאת נפתחו בפני אוכלוסיית הצעירים הערבים בישראל הזדמנויות חדשות להשכלה גבוהה, הן בשל הקרבה הגיאוגרפית והן בשל הסביבה התרבותית שהלימודים מתקיימים בה. התרשימים שלהלן משקפים את ההשפעות של הזדמנויות אלו.

בתרשים 5 מוצגת התפלגות של מספר הרוקחות היהודיות והערביות לפי מיקום מוסד ההשכלה שהסמיך אותן למקצוע. לפי התרשים, 70 אחוז מהרוקחות היהודיות שרואיינו למדו והוסמכו באוניברסיטה העברית בירושלים. שאר הרוקחות היהודיות למדו במוסדות הנכללים בקטגוריה "אחר" וממוקמים באירופה, למעט שתי רוקחות עולות – האחת למדה באוסטרליה והאחרת בעיראק. התפלגות הרוקחות הערביות לפי מיקום מוסד הלימודים הייתה שווה למדי בין ירדן לישראל. מקרב הרוקחות הערביות שלמדו בישראל, רובן למדו באוניברסיטה העברית.

תרשים 5 התפלגות מקום הלימודים בקרב המרואיינות

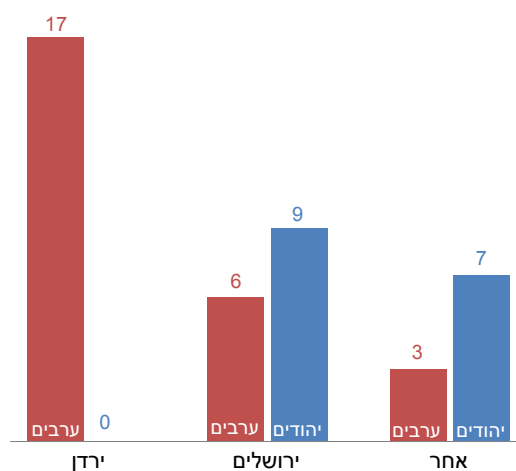
לפי לאום



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

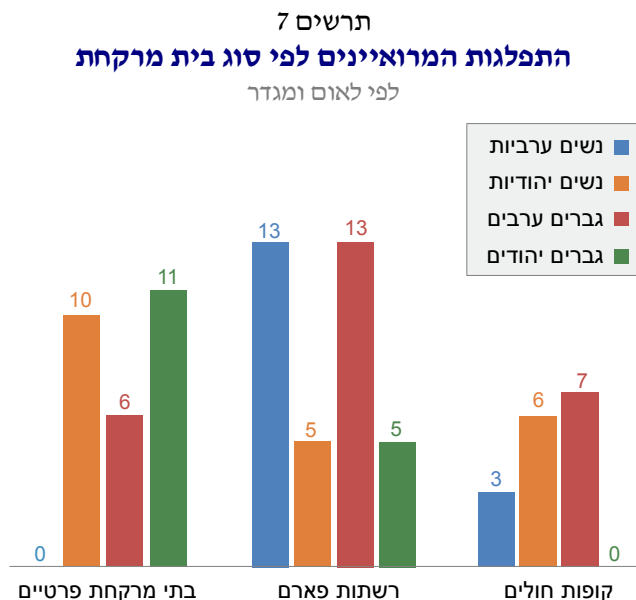
התפלגות דומה ניכרת גם בקרב רוקחים ערבים (תרשים 6). כמעט שני שלישים מהרוקחים הערבים למדו בירדן. רוב האחרים למדו באוניברסיטה העברית ומיעוטם במוסדות הנכללים בקטגוריה "אחר", בדרך כלל במזרח אירופה. בקרב הרוקחים היהודים, מוסד הלימודים השכיח ביותר הוא האוניברסיטה העברית בירושלים, ומכלל מדגם הרוקחים לא נמצא אף בוגר אחד של אוניברסיטת בן גוריון בנגב. הסבר אפשרי אחד, התקף לגבי היהודים, הוא כי לימודי הרוקחות באוניברסיטת בן גוריון החלו לפני מעט יותר מעשור, ואילו גילם הממוצע של הרוקחים היהודים במדגם היה 51. יותר מ-40 אחוז מהרוקחים היהודים שרואיינו למדו מחוץ לישראל, בבתי ספר לרוקחות הנכללים בקטגוריה "אחר", במדינות רומניה, רוסיה, איטליה, אנגליה, צרפת ואיראן.

תרשים 6
התפלגות מקום הלימודים בקרב המרואיינים
לפי לאום



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

רוב הרוקחים שרואיינו מועסקים בבתי מרקחת במגזר הפרטי, ומיעוטם בבתי מרקחת ציבוריים (תרשים 7). המגזר הפרטי כלל בתי מרקחת שכונתיים פרטיים וכן בתי מרקחת המשתייכים לרשתות הפארם המובילות. בתי מרקחת במגזר הציבורי שייכים לקופות החולים.

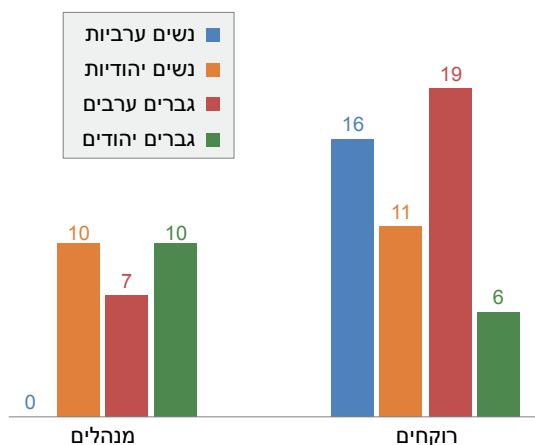


מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

כפי שיתואר בהמשך, ברוקחות הקהילתית יש מסלול קריירה המאפשר להתקדם לתפקידים הדורשים יותר אחריות ומעורבות בניהול של בית המרקחת. תרשים 8 מציג את התפלגות המרואיינים (כולם רוקחים בעלי רישיון) לפי תפקיד. קטגוריית הרוקחים מונה רוקחים ורוקחים אחראים. קטגוריית המנהלים מונה הן מנהלי אגף רוקחים והן מנהלים ובעלים של בתי מרקחת. תפקידים של המנהלים כלל גיוס צוות רוקחים וניהולם.

בקטגוריה הניהולית נכללות 47 אחוז מהרוקחות היהודיות, לעומת חוסר ייצוג לנשים ערביות. מקרב הרוקחים הגברים הערבים, 27 אחוז מאיישים תפקידים ניהוליים לעומת 62 אחוז מהרוקחים הגברים היהודים. עם, יש לסייג את הנתון לגבי ערבים שכן מדובר בהערכת יתר הנובעת מאיתור מכוון של ערבים בדרגות ניהוליות לצורכי מערך המחקר, על מנת לכלול בו גם את נקודת המבט שלהם. על כל פנים הפער בין יהודים לערבים בשיעור המועסקים בתפקידי ניהול גבוה. ניתן להסביר זאת, חלקית לפחות, בכך שהמרואיינים הערבים צעירים בהרבה מהיהודים וטרם צברו את הוותק הנדרש לקידום.

תרשים 8
התפלגות המרואיינים לפי דרג ניהולי
 לפי לאום ומגדר



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

4. ממצאים

בסעיף זה מוצגים מאפייני השלבים בקריירה של הרוקחים הערבים והיהודים, החל בבחירת מקום הלימודים דרך מציאת מקום התמחות ובחינת הרישוי וכלה במציאת עבודה ובאפשרויות הקידום והשכר. כמו כן יידונו מאפייני שגרת העבודה של הרוקחים הערבים. הממצאים מצביעים הן על חסמים מתמשכים למרות ההשתלבות, והן על פתרונות מקומיים המצליחים להתגבר על חסמים אלו.

ההשפעה של מיקום מוסד הלימודים על קריירת הרוקחות

“קודם כל בוגרי הארץ נחשבים יותר מחו”ל”

65 אחוז מהרוקחים היהודים במדגם למדו בישראל, לעומת 30 אחוז מהרוקחים הערבים. התפלגות זו מצביעה על העובדה שהלימודים בירדן סיפקו הזדמנויות חדשות להשכלה עבור ערבים וערביות. ואולם מהראיונות, הן עם מעסיקים והן עם רוקחים, עולה כי מוסדות הלימוד לרוקחות בישראל ובירדן נתפסים באורח שונה מבחינת רמתם המקצועית וניכרת העדפה ברורה של מעסיקים לגייס ולקדם בוגרי מוסדות ישראליים. מכאן, נראה כי למקום הלימוד יש השפעה של ממש על השתלבותם של ערבים במקצוע הרוקחות ועל מעמדם המקצועי. בחינת השיקולים בבחירת מקום הלימוד תזרה אור ראשוני על הבדלי קריירת הרוקחות בין יהודים לערבים.

יהודים וערבים דיווחו על שיקולים שונים בבחירת מקום הלימודים. בקרב הרוקחים היהודים נראה כי החלטה היכן ללמוד מסתמכת על שיקולי נוחות. המרואיינים היהודים לא הציגו קושי או אילוצים בבחירת מוסד הלימודים, למעט רוקחות אחת ורוקח אחד, שבחרו ללמוד במוסד לימודים

באירופה, לטענתם משום שתנאי הקבלה בישראל גבוהים יחסית ומצריכים זמן למידה רב יותר למבחן הפסיכומטרי. אחרים, בעיקר מרואיינים יהודים שבחרו ללמוד באירופה, עשו זאת מסיבות אישיות או מתוך בחירה לחוות תקופה של לימודים בחו"ל, כפי שמציג זאת דוד, שבחר ללמוד באיטליה: "היה בא לי לנסוע לחוץ לארץ אחרי תקופה, אחרי שהייתי בצבא. הרגשתי צורך לנסוע קצת להתאוורר, נסעתי עם שני חברים".

בשונה מהמרואיינים היהודים, בקרב המרואיינים הערבים בחירת מקום הלימודים נעשתה בעיקר מתוך אילוץ או חסם הנוגעים לסיכויי הקבלה במוסדות הלימוד בארץ. אף שתיארו את מוסדות הלימוד בירדן באור חיובי, רק שני מרואיינים (8 אחוזים) דיווחו על הלימודים בירדן כעל בחירה חופשית, ובדומה ליהודים שבחרו ללמוד בחו"ל, סיפרו שהם אוהבים את ירדן או הצטרפו לחברים שנמצאים שם. לעומתם, רוב המרואיינים סיפרו כי נסעו ללמוד בירדן בשל המגבלה והקושי להתקבל ללימודי רוקחות בארץ. כך לדוגמה מעיד אחמד על החלטתו ללמוד בירדן:

רק בגלל הפסיכומטרי, זו הסיבה היחידה. עשיתי פעמיים, ניסיתי לשפר ולא [...] הייתי צריך משהו כמו 720, שיפרתי ל-600 ומשהו, זה היה מאוד קשה.

או כפי שציין עאדל:

באירופה, למשל, או בירדן, זה לא קשה להתקבל. מספיק שיש לך נגיד תעודת בגרות, ויש לך בחינה [...] עושים לך בחינה, לא משהו מסובך.

הלימודים בירדן מציגים פתרון לקשיי הקבלה בישראל, ומאפשרים לערבים לחסוך זמן. כפי שמספרת נור:

את האמת, לא ניסיתי אף פעם לעשות את הפסיכומטרי בארץ. פשוט סיימתי כיתה י"ב וישר נסעתי. אז לא ישבתי בבית. סיימתי בית ספר, בחודש אוקטובר התחלתי ללמוד רוקחות. כי תנאי הקבלה יותר קלים שם ואין הגבלת גיל.

הלומדים בירדן ראו בכך דרך טובה להשתלב במקצוע, אך נראה כי ללימודים בירדן השפעות שליליות על המשך הקריירה. מן הראיונות עולה העדפה ברורה של המעסיקים לגייס ולקדם בוגרי מוסדות לימוד ישראליים. העדפה זו עלתה פעמים רבות, הן בקרב רוקחים יהודים וערבים, והן בראיונות עם המעסיקים המספרים על העדפה זו בשיקוליהם.

תיאור אופייני של תחושות הרוקחים הערבים בעניין זה אפשר למצוא בתשובתו של חאלד, רוקח שלמד בירדן, לשאלה האם הרגיש שזהותו כערבי השפיעה על מהלך העבודה:

לא. אבל איפה שלמדתי יכול להיות שהשפיע.

איך אתה מרגיש את זה?

זה דבר שלא רק מרגישים, רואים. מנהל מסוים, הסתכל איפה שלמדו הרוקחים ונתן יחס שונה, לא הסתכל מה עושים בעבודה של יום-יום, וזה השפיע. [...] הוא אמר שזה לא נכון, אבל אתה מרגיש את זה כי [...] אני הכי ותיק פה וכשבא הקידום, [הוא] לא קידם אותי. הוא קידם מישהו אחר בגלל שהוא והשני למדו באותה אוניברסיטה. וגם לפניו, מי שקידם אותו – אותו דבר. אתה מרגיש את זה. לא מעניין אותי, אני מרגיש טוב עם עצמי, רק במידה זה יכול להיות כואב במקום מסוים.

אמינה, רוקחת ערבייה, הסבירה:

בכלל אין כל כך הרבה מקומות שמלמדים סטאז'רים. אפילו שיש כל הסניפים של [הרשות]. בבתי מרקחת של הקופות, בכלל, אותו רעיון – הם בכלל מעדיפים שיהיה אחד מהאוניברסיטה העברית, הם בטח יעדיפו מי שלמד בארץ.

גם הרוקחים היהודים דיווחו על ההעדפה לבוגרי בתי הספר לרוקחות בישראל. כך לדוגמה הסבירה דלית, כשנשאלה אם מעסיקים מייחסים חשיבות למקום הלימודים של המועמד:

הם [המעסיקים] לא נותנים חשיבות אם זה לירושלים או באר שבע, הם כן נותנים חשיבות אם זה בוגר הארץ או בוגר חו"ל. לא יודעת, אני פשוט רואה את זה שלמשל לבוגרי הארץ יש עדיפות. למישהו בוגר הארץ הרבה יותר קל למצוא עבודה, הרבה יותר קל למצוא סטאז'. יש בעייתיות עם בוגרי חו"ל, כי זה עניין של חשיפה. זה כמו שעכשיו אני אלך עכשיו לעבוד בארה"ב, ברור שתהיה לי פחות העדפה מאשר בוגר שלהם. זה עניין של גנריות, זה עניין של חומרים פעילים, יש שוני של דברים שהם בלי מרשם, עם מרשם, בארץ, בחו"ל. יש המון קשיי הסתגלות, אז הרבה יותר קל לקלוט מישהו שכבר היה [כאן]. זה כמו שהרבה יותר קל לקלוט מישהו שהוא עבד ב"סופר-פארם" בתקופת לימודיו ממישהו שהוא בא מבחוץ, זה הכל עניין של נוחות.

ההעדפה ללומדים בישראל אינה מוסברת במונחים אתניים, אלא במונחי יעילות או "נוחות". לרוקחים שלא למדו בישראל יש פחות ניסיון בלתי פורמלי ("זה עניין של חשיפה"), ולעתים גם פחות ניסיון פורמלי ("לא עבד ב'סופר-פארם' בתקופת לימודיו"). הממצאים בהמשך מאתגרים את הטענות המבליע את ההבדל האתני לטובת מונחי יעילות, שכן גם ערבים בוגרי ישראל חווים חסמים אתניים בהשתלבות בעבודה, גם אם פחותים מאלו של בוגרי חו"ל.

ראיונות עם מעסיקים מראים כי לתחושות הרוקחים ביחס להעדפות המעסיקים יש אחיזה במציאות. גם המעסיקים שרואיינו תיארו ההעדפה לבוגרי ישראל, הנובעת מטעמי מקצועיות ונוחות. לא מעט מעסיקים סבורים כי העסקה של בוגר שלמד בירדן מצריכה יותר משאבים של הדרכה ולימוד בעת ההתמחות. כפי שמספר ראובן, מנהל סניף מרכזי של רשת בתי מרקחת:

במקצוע הספציפי הזה יש חשיבות קריטית למקום הלימוד. בארץ שני המוסדות ברמה מאוד גבוהה. מהצד השני של הספקטרום, יש את החברה שמגיעים ולמדו בחו"ל, בעיקר בירדן, שמגיעים ברמת ידע מאוד-מאוד נמוכה.

כפי שהשתמע מהראיונות עם המעסיקים, הסיבה העיקרית להעסקת בוגרי ירדן נובעת מתפיסת המחסור המתמשך ברוקחים בתחומי הרוקחות הקהילתית. בהמשך הריאיון מסביר ראובן:

הם [בוגרי ירדן] מגיעים ברמת ידע בעייתית, שבוא נגיד אם היה מבוחר, והיית יכול להחליט אם לקחת בוגר הארץ, אז לא היה להם סיכוי להתחרות. הסיבה שבוגרי ירדן בכל זאת מצליחים להיכנס זה כי יש חוסר מתמיד ברוקחים בארץ, אז אתה לוקח את מי שיש. אבל ברמה של הידע שהם מגיעים, אין מה להשוות לבוגרי הארץ. זה ממש הכשרה מאפס, לקחת בן שיש לו רישיון לרוקחות, אבל אל תסמוך על שום דבר שהוא יודע, תכשיר אותו כמה חודשים. הם עובדים כמה חודשים בכלל לא בתור רוקח אלא בתור מישהו, בתור צל של רוקח, עד שמצליחים להגיע למצב שאתה אומר "אוקיי, הידע שלו מספק".

המחסור שמתאר המעסיק אינו משקף בהכרח את מצב הרוקחות ברמת המאקרו. בשנת 2008 העריך משרד הבריאות כי מספר הרוקחים בישראל הוא 0.75 ל-1,000 תושבים. שיעור זהה למוצע במדינות ה-OECD. הצפי הוא כי עד שנת 2020 יואץ גידול מספרם של הרוקחים ביחס לאוכלוסייה ויגיע לכדי 0.83 ל-1,000 תושבים. נראה אפוא כי המחסור הוא יותר בבוגרי בתי ספר

בישראל המעוניינים לעבוד בתנאים שהמעסיקים ברוקחות הקהילתית מציעים כיום. בהקשר זה חשוב לציין שהמדינה רואה בבוגרי בתי הספר לרוקחות בירדן מקור חשוב של העוסקים בתחום בעתיד. בדוח הוועדה לבחינת אומדן צורכי כוח האדם העתידיים במערכת הבריאות משנת 2008 צוין כי משנת 2004, "חלה עלייה ניכרת במספר מקבלי רישיון אשר למדו בבתי ספר בירדן" (משרד הבריאות 2008, עמ' 19), ומסקנת הוועדה לאור זאת היא שאין צורך בהרחבת מסגרות ההכשרה של רוקחים בישראל.

לגבי פערי הידע, הסבירה מירי, מעסיקה נוספת:

קודם כל בוגרי הארץ נחשבים יותר מחו"ל, גם בחו"ל תלוי איפה. לצערי נתקלתי במספיק רוקחים שהם לא ממש מיומנים, שלמדו בכל מיני מקומות, בעיקר בירדן, שהקשר בין ידע לבנים הוא מקרי לחלוטין. יש המון דברים שהם לא יודעים ברמה מאוד בסיסית, את לא רואה את זה אצל בוגרי הארץ.

תוכלי לתת דוגמה, איך למשל זה בא לידי ביטוי במהלך המשמרת?

קודם כל, זה מעכב את המשמרת, כי הם לא מכירים המון תרופות, אינטראקציות, לא יודעים איך לגשת לספרות מקצועית, לא יכולים להתמודד עם דבר שהוא טיפה יותר מורכב. אין להם את הכלים, הם פשוט לא מכירים תרופות בסיסיות, אנטיביוטיקות, מה הולך עם מה וכו'. דברים שאת מצפה מרוקח שיידע – לא קיים אצלם, וחבל. זה מאוד בעייתי לנהל בית מרקחת כשהצוות שלך לא מספיק מיומן. עכשיו יש מקומות שיותר מכשירים את הרוקחים, יש מקומות שפחות. קופת החולים, שאני באה משם, דואגת מאוד לעשות הכשרות לרוקחים, כל רוקח מחויב לעבור אחת לחודש או שלושה חודשים, אז בעבר בזמני זה היה, לעבור הדרכות מקצועיות. קורס רוקחות קלינית אחת לכמה שנים, הם חייבים לבוא לעבוד וללמוד שם. בזה לא נתקלתי ברשתות.

נראה אפוא לפי דברי המעסיקה, כי הכשרות לרוקחים עשויות לסייע להתגבר על פערי הידע, אם קיימים, בקרב בוגרי חו"ל.

ההעדפה לבוגרי המוסדות הישראליים רווחת גם בקרב מנהלים ומעסיקים ערבים, ואולם להבדיל מהמנהלים היהודים, מנהלים ערבים הבחינו בין חוסר מקצועיות ובין סיבות "תרבותיות" והיכרות עם הסביבה המקצועית בישראל. כך לדוגמה הסביר מחמוד, מנהל ערבי:

אי אפשר לדעת, יש כאלו שהם גם למדו כאן בארץ והם פחות מקצועיים, הכל יחסי. מי שלמד בארץ יותר שולט במקצוע גם מבחינת שפה, ובכלל יותר קל לו מבחינת התרבות הישראלית שהוא כבר מכיר.

פאדי, מנהל ערבי אחר, הצביע אף הוא על הבדלים בתרבות המקצועית, והדגיש שניסיון בעבודה מחפה עליהם:

אני הייתי מעדיף בוגרי הארץ. כרגע הצוות שיש פה זה אנשים שהיו פה לפני שבאתי, אבל אם הייתי מעדיף? זאת אומרת לפחות בהתחלה. אם כבר מגיע רוקח עם ותק של שנים, פחות רלוונטי איפה הוא למד. יש פה, יבגני [אחד הרוקחים] למד ברומניה למשל, אבל אם עכשיו הגיעו שני סטודנטים שאחד למד בחו"ל ואחד למד בארץ, הייתי מעדיף זה שלמד בארץ. מישחו שהגיע לאחר כמה שנים שהוא עבד בדלפק אז זה פחות רלוונטי.

מרכזיות הניסיון בעבודה והידע התרבותי המקומי כהון אנושי מקנה יתר חשיבות לשאלת ההשתלבות הראשונית במקצוע.

מציאת מקום להתמחות והשתלבות ראשונית במקצוע: עבודה כעוזר רוקח

תהליך הכניסה לשוק העבודה כרוקח מורכב מכמה שלבים פורמליים. עם סיום לימודיהם, בוגרי בתי הספר לרוקחות המתעדתים להשתלב במקצוע נדרשים להתמחות במשך תקופה של חצי שנה. התמחות זו נעשית באחד מבתי המרקחת בישראל ומותנית בנכונותו של בית המרקחת לקבל את המתמחה ולהכשירו. כללי העסקת מתמחה משתנים ממקום למקום. לדוגמה, באזור תל אביב העסקת מתמחה מותנית בנוכחותם של שני רוקחים נוספים באותה משמרת, והדבר יוצר מגבלה עבור בתי מרקחת קטנים המעסיקים רוקח אחד. תהליך מציאת מקום ההתמחות נעשה עצמאית ופרטנית, ועבור עובדים ערבים הוא דורש תקופת חיפושים ממושכת שיכולה להגיע אף לשנים אחדות.

לאחר סיום תקופת ההתמחות, ניתן לגשת למבחן רישוי ממשלתי. אלו שעברו את המבחן בהצלחה יכולים לעבוד כרוקחים בעלי רישיון זמני, ובתום שנה מקבלים רישיון קבוע לעסוק ברוקחות. לשלבים אלו של השתלבות במקצוע ניתן להוסיף גם שלבים בלתי פורמליים. החשוב שבהם הוא עבודה בזמן הלימודים כעוזר בבית מרקחת, תפקיד המכונה לעתים "פרח רוקחות". אף שאין לניסיון כעוזר רוקח מעמד פורמלי, הוא מאפשר "חשיפה" הן לתרבות המקצועית המקומית, הנחשבת להון אנושי במקצוע, והן למעסיקים פוטנציאליים.⁷

מציאת התמחות בקרב רוקחים יהודים

"היה ברור שאני עושה כאן את הסטאז"

ניתוח הראיונות מצביע על הבדל מהותי בין יהודים לערבים באופן שהם חווים את הכניסה לשוק העבודה בכלל ואת תהליך חיפוש ההתמחות בפרט. בקרב הבוגרים היהודים, תהליך מציאת ההתמחות קצר, ולרוב מתרחש בטרם סיום הלימודים. בקרב בוגרי רוקחות ערבים, בייחוד בוגרי ירדן, יש קושי רב במציאת מקום התמחות, ותקופת החיפושים יכולה לנוע בין חודש לשנתיים. מכלל הראיונות שבוצעו עם רוקחים יהודים, גברים ונשים, רק מעטים השיבו כי אכן חיפשו התמחות. מקרב אלו שחיפשו, התהליך ארך ימים ספורים בלבד. בשאר המקרים הסבירו הרוקחים כי לא חיפשו מקום התמחות מפני שבמהלך לימודיהם עבדו כעוזרי רוקח, תפקיד שהוביל להתמחות, או משום ששריינו לעצמם מקום לפני סיום הלימודים בכנסי התעסוקה המיועדים לסטודנטים בשנה האחרונה ללימודים במוסדות ישראלים. כפי שמספרת אודליה:

לא חיפשתי [התמחות] כי עבדתי כאן בתור עוזרת רוקח, היה ברור שאני עושה כאן את הסטאז'. שריינתי לי מקום בסטאז' לאחר כך.

כנסי מעסיקים שעורכות הרשתות הגדולות במהלך הלימודים מסייעים לשריין מקום להתמחות. כך לדוגמה מספרת יעל:

ספציפית אני, בגלל שהייתי שם [בבית המרקחת שעשתה בו את ההתמחות] קרוב לשלוש שנים בתור עוזרת רוקח, אז היא כבר הבטיחה לי שאני אעשה אצלה סטאז'. אבל יש הרבה רוקחים שלא

⁷ במערכת הבריאות קיימת גם הגדרה פורמלית של "עוזר רוקח", קטגוריה תעסוקתית שאפשרה בעיקר העסקת עולים שלמדו את המקצוע בחו"ל במסגרות שאינן מוכרות מטעם הרשויות בישראל. קטגוריה זו מצויה במגמת ירידה בשנים האחרונות, עם פרישתם לגמלאות של רבים שהועסקו כעוזרי רוקח. כיום מוענקים פחות מעשרה אישורים בכל שנה לעיסוק המוגדר פורמלית "עוזר רוקח" (משרד הבריאות, 2008).

היו [עוזרי רוקח] בבית מרקחת, ורק בשנה האחרונה נגיד הם היו אמורים להתחיל סטאז', אז ארבעה-חמישה חודשים לפני הם התחילו [כעוזר רוקח], והם המשיכו באותו מקום. הם [הרשת] עושים כנס לשנה ג' רוקחות, לכל הבוגרים של ירושלים וגם הבוגרים של באר שבע, וממש מציעים להם, בואו תהיו רוקחים לחצי שנה ויש לכם סטאז' מובטח. זה כנס שקם ככה לעורר יותר מודעות לרשת, יותר זיקה לרשת.

גם ראובן, מנהל סניף, מספר :

בזמני זה היה בכלל אמריקה. אנחנו סיימנו את הלימודים, האוניברסיטה ארגנה כנס תעסוקה, הגיעו נציגים של "סופר-פארם", של "ניו-פארם", של קופות החולים, ואתה פשוט עברת כמו "קינג" ביניהם ושאלת, מה יש לכם להציע. בסוף הגעתי לרשת דרך קשר אישי, אבל הרבה מהרוקחים ככה הכירו את עולם התעסוקה. שנה אחרונה, יריד תעסוקה, הם נמצאו בלובי למטה של הפקולטה, ואנחנו עברנו ושאלנו, "מה יש לך להציע?", "כמה שעות עובדים אצלכם?", "מה השכר?", "מה ההטבות?".

מציאת התמחות בקרב רוקחים ערבים

"היה לי קשה למצוא מקום לעשות סטאז' בגלל המחסור"

מהראיונות עם הרוקחים הערבים עלה תיאור אחר, של תהליך חיפוש התמחות מורכב וארוך. ראשית, לבוגרי ירדן או בוגרים של מוסדות אחרים הנמצאים בחו"ל אין אפשרות לשריין מקום התמחות על ידי עבודה כעוזרי רוקח טרם סיום הלימודים, שכן הם אינם נוכחים פיזית בישראל כדי לעשות זאת. הם גם אינם נוכחים בכנסי תעסוקה שמארגנים המעסיקים או האוניברסיטאות, ומיועדים לסטודנטים לרוקחות הלומדים בישראל בשנה האחרונה ללימודיהם. בהתחשב בעובדה שמרבית הרוקחים הערבים הם בוגרי מוסדות בחו"ל, הרי שהאפשרויות לשריין מקום התמחות הן מצומצמות באורח ניכר עבורם.

השיטות המשמשות את הרוקחים הערבים למציאת מקום התמחות מתוארות בתרשים 9. כמחצית הרוקחים חיפשו התמחות באופן עצמאי, אם באמצעות שליחת מסמך קורות חיים או אם בהגעה פיזית לבית המרקחת. המחצית האחרת חיפשה דרך הפעלת קשרים חברתיים והיכרות קודמת עם בני משפחה, חברים או קולגות שסייעו במציאת מקום ההתמחות. המרואיינים הדגישו את הקשרים וההיכרות האישית כדרך היעילה ביותר למצוא התמחות. עובדה זו אינה מפתיעה גם בהתחשב בערך הנמוך של לימודיהם בעיני המעסיקים. התיאורים שלהלן מפי רוקחים ערבים הם טיפוסיים :

ניסיתי לחפש דרך קורות חיים – זה לא עבד. צריך פרוטקציות, והיה מישהו מהכפר שלי שהוא היה רוקח אחראי שם, הוא קיבל אותי שם.

היה לי קשה למצוא מקום לעשות סטאז' בגלל המחסור במקומות.

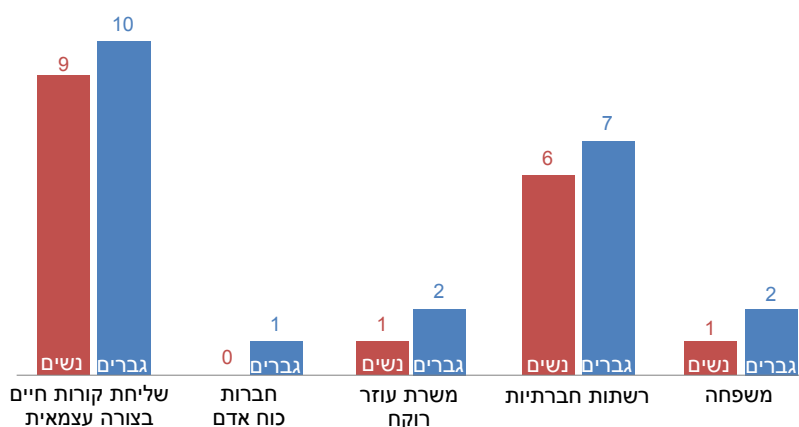
כמה זמן לקח לך למצוא?

לקח לי שנה עד שמצאתי.

איפה חיפשת?

חיפשתי בכל הארץ, אבל בסוף, אחרי שסידרתי פרוטקציה, רציתי קרוב לבית, בכפר ליד הכפר שלנו.

תרשים 9
שיטות למציאת התמחות בקרב רוקחים ערבים



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

הקושי שחווים רוקחים ערבים במציאת מקום להתמחות בא לידי ביטוי במשך תקופת החיפוש. מן הראיונות עולה כי הזמן שנדרש למציאת התמחות עבור בוגרים ערבים, בלי קשר למקום הלימודים, היה ארוך באורח ניכר מאשר בקרב היהודים: חודש עד שנתיים בקרב הרוקחים הערבים לעומת ימים ספורים, ולעתים כבר בזמן הלימודים, בקרב הרוקחים היהודים (תרשים 10). אלא שנראה כי גם בקרב הבוגרים הערבים משך חיפוש ההתמחות משתנה בהתאם למוסד הלימוד. ערבים בוגרי מוסדות בישראל מצאו התמחות בקלות יחסית לערבים בוגרי ירדן. כך לדוגמה מספרת ריאן, מרואיינת ערבייה שלמדה בירושלים:

מי שמסיים בהדסה לא מוצא שום בעיה, באמת. כשהייתי מתקשרת, אומרת להם, "אני בוגרת הדסה", אמרו: "זהו, תמשיכי". חברה שלי, שהייתה אומרת, "אני למדתי בירדן" [היו אומרים לה: "אין לנו, מצטערים". ככה ישר [...]]. חברה שלי, היא שנה מחפשת סטאז' ועדיין אין. זה בעיה, משהו השתנה. קשה למצוא סטאז'. שיחפשו להם פתרון, באמת מסכנים אלו שבאים מחו"ל ומחכים שנה-שנתיים עד שמקבלים סטאז'.

סיבה נוספת שהוזכרה לקושי במציאת מקום התמחות היא הרגולציה המגבילה את יכולתם של בתי המרקחת להציע התמחות. עלי, רוקח ערבי, הסביר מה ששמענו גם מאינפורמנטים ובראיונות אחרים:

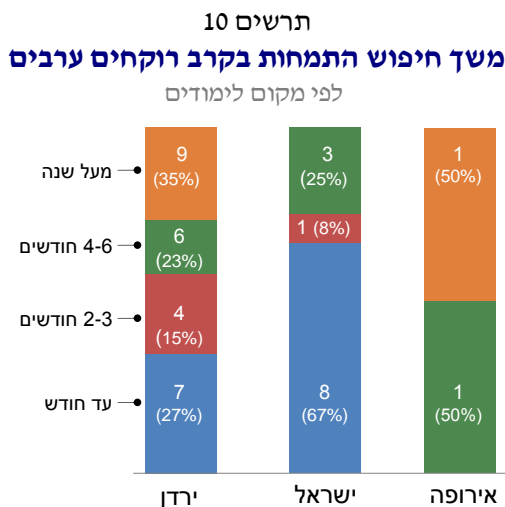
יש קושי למצוא סטאז'?

כן, המקומות ממש מוגבלים.

למה?

מבחינת החוקיות – לא כל סניף יכול לעשות סטאז'. אם סתם דוגמה רוקח אחראי חדש, הוא לא יכול לעשות בסניף שלו סטאז', עד שיהיה לו שנתיים ותק באותו סניף. סניף שיש בו רוקח אחד במשמרת לא יכול לעשות סטאז', צריכים להיות שני רוקחים מלווים לפחות.

הרגולציה, יש לציין, אינה אחידה בין המחוזות.



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

החיפוש הממושך אחר מקום התמחות יוצר עיכוב ודחייה של מבחן הרישוי ושל תהליך הכניסה לשוק העבודה. תקופות חיפוש ההתמחות והאבטלה גובות מחיר גם בקהילה ובקרב המשפחה, ששילמה עבור הלימודים בעזרת הלואות. רבים מהרוקחים חשים תסכל ואכזבה לנוכח תקופת החיפוש הארוכה. מספרת אמינה, רוקחת ערבייה:

שלחתי קורות חיים, וגם הסתובבתי עם הקורות חיים, כל יום עשיתי לי כזה אזור – פעם כפר סבא, פעם רעננה, פעם קופות חולים. זה שלח אותי לזה, זה נתן לי את הפקס של זה, ואין תשובה. מה זה מבאס, כאילו את באה כולך תשוקה אחרי ארבע שנים לימודים, רוצה לעבוד, רוצה לדעת מה הולך, איך העבודה בדיוק. פתאום את מקבלת בראש.

מרבית הרוקחים נאלצו להתפשר במציאת מקום התמחות הרחק ממקום מגוריהם או במקום בלי תקנים למתמחים, ולכן בלי שכר.

ריחוק גיאוגרפי ועבודה במשרת סטודנט: ההתפשרות על מקום התמחות מרוחק המצריך מעבר לעיר אחרת, רחוקה ממשפחתם, עלתה כעניין מרכזי בראיונות. לדוגמה, רג'ד המתגוררת בצפון הארץ חיפשה התמחות במשך שנתיים, ונאלצה בסופו של דבר להתפשר ולעבור לגור בירושלים:

חיפשתי בכל האזורים. חיפשתי באום אל-פאחם, בצפון אין, אין בכלל. הייתי בתל אביב, הייתי גם בבאר שבע, ובסוף עשיתי סטאז' בבית מרקחת פרטי בירושלים.

דבריה של רג'ד ביחס לקושי במציאת הסטאז' בצפון הארץ חזרו בראיונות אחרים. מוחמד, מרואיין נוסף, הסביר:

אני חיפשתי בצפון, ליד הבית. לא רציתי לעזוב את הכפר ולעבור למרכז. אם הייתי עובר למרכז, לא הייתה לי בעיה למצוא, בצפון יש קושי יותר גדול.

גם אסד, המתגורר בצפון הארץ, נאלץ לעבור לגור באילת לאחר שנה של חיפושים ממושכים בכל סוגי בתי המרקחת באזורים רבים בצפון הארץ ובמרכזה:

הייתי צריך לעשות סטאז' ואחר כך מבחן. הייתי שנה בלי שום דבר, חיפשתי סטאז' שנה ולא מצאתי. אחר כך מצאתי באילת, התחלתי שמה [כעוזר רוקח] חודשיים, אחר כך עשיתי סטאז' שישה חודשים.

דבריו של אסד מציגים שתי תמות עיקריות ששבו ונשנו במספר רב של ראיונות. ראשית, מציאת מקום המצריך מעבר לעיר אחרת, רחוקה מהמשפחה. שנית, גם לאחר מציאת ההתמחות יש לעבור תקופת המתנה עד שיתפנה התקן, ובינתיים לעבוד כעוזר רוקח, משרת סטודנט שהתשלום עבורה פחות. כך לדוגמה סיפר נדים, מרואיין ערבי בוגר מוסד בירדן:

הכי קשה היה זה למצוא סטאז', זה כמעט בלתי אפשרי. זה התחיל בתקופה שאני סיימתי את הלימודים. הייתה לי תקופה מאוד קשה כי היה כבר רוקחים בשפע בשוק, והיה קשה לקבל סטאז'ים, ולא צריך [...] בסוף עשיתי את הסטאז' שלי באילת. מהצפון [עברתי] עד אילת. וגם הייתי צריך לחכות בצד שלושה חודשים עד שמישהו יסיים, והייתי עוזר רוקח – לא עוזר רוקח, בכלל קופאי, כאילו עד שאני תופס את המקום.

ההתפשרות על מיקום גיאוגרפי ועל עבודה בתפקיד עוזר רוקח סייעה לרוקחים הערבים להתגבר על ההיצע הנמוך של מקומות התמחות עבורם.

שכר בהתמחות: מעבר למרחק הגיאוגרפי, היו מקרים שבוגרי רוקחות ערבים עבדו כמתמחים במשך חצי שנה בלי שכר (דבר המנוגד לחוק). כך לדוגמה מספרת יסמין:

עד שמצאתי סטאז' זה לקח לי המון זמן. גם עשיתי את הסטאז' בחינם, רק כדי לעשות את המבחן הזה כבר.

מראיונות אחרים נראה שזה לא מקרה יוצא דופן, כפי שמתארת סמר:

בזמן שאני חיפשתי, היה קצת קושי – לא קושי, זה לא שאת מוצאת מקום, ובסוף את לא מתקבלת או משהו כזה. יכול להיות שאת תמצאי רק מקום רוקח. יש מקומות שמציעים אפילו שתעבדי בלי תשלום. אז את בסופו של דבר מוצאת מקום. לא נראה לי שאף אחד דוחה את ה [...] אם נגיד יציעו לך לעבוד ללא תשלום, או שתדחי את הסטאז' שלך, אז נראה לי שהרוב הולכים אפילו על בלי תשלום.

עדות דומה מספק מחמוד:

בצפון לא היה מקום לסטאז', אתה צריך להמתין, היה אחד [עוזר רוקח] שממתין לסטאז' לסיים, אתה צריך להמתין לו שהוא יתקדם. הייתי צריך לחכות לשלוש משרות בשבילי כדי לעשות סטאז', אז העדפתי להגיע לפה. זה לא הייתה משימה קלה, גם בזמנו. היום אני מניח ואני הייתי רוקח אחראי תקופה משהו כמו שנה, היו מגיעים אליי אנשים, מציעים לשלם לי כסף בשביל שיעבדו, אפילו מתחת לשולחן.

יצוין כי עניין ההתמחות בלי תשלום לא עלה באף אחד מהראיונות עם הרוקחים היהודים. לסיכום, מן הראיונות עולה כי פרק הזמן למציאת מקום להתמחות הוא תקופה מעכבת עבור רוקחים ערבים – בוגרי חו"ל ובוגרי ישראל כאחד. מציאת התמחות נעשית קלה יותר אם ניתן להשתמש בקשרים אישיים או "לתפוס מקום" דרך משרת עוזר רוקח בזמן הלימודים. אולם אופציות אלו זמינות יותר לרוקחים היהודים, העובדים כעוזרי רוקח בתקופת הלימודים וצוברים ניסיון וקשרים. כל הבוגרים היהודים שרואיינו מצאו מקום להתמחות בתוך פרק זמן קצר. לבוגרים ערבים דרוש זמן רב יותר למציאת התמחות, וההתמחות שהם מוצאים כרוכה מצדם

לרוב בהתפשרות, הן מבחינת השכר והן מבחינת המיקום הגיאוגרפי. למרחק מהמשפחה יש גם עלות כלכלית. התקנה הרגולטיבית המגבילה העסקת מתמחים למשמרות המאושות בשני רוקחים לפחות נתפסת אף היא כגורם מעכב, מכיוון שהיא מגבילה את יכולתם של מעסיקים קטנים להציע התמחות. אלא שרגולציה זו לא יכולה להסביר את הפער המשמעותי בזמן חיפוש ההתמחות בין רוקחים יהודים וערבים. יש לזכור כי הראיונות נערכו עם רוקחים מועסקים בלבד, ובשלב זה אין מידע לגבי בוגרי בתי ספר לרוקחות שאינם עובדים או אלו שעזבו את המקצוע מחמת קשיים במציאת התמחות.

מבחינת המדיניות, נראה כי יהיה ערך רב לתכניות אשר יאיצו את תהליך מציאת ההתמחות עבור ערבים בוגרי לימודי רוקחות, או העבודה כעוזר רוקח לפני שהתמחות מתפנה בסניף זה או אחר. ניתן לעודד מעסיקים לספק התמחות לערבים על ידי סבסוד שכר המתמחה. אפשרות אחרת היא כי מתמחים מצטיינים מאוניברסיטאות בירדן יוכלו לזכות למלגה למימון שכרם כמתמחים. נראה גם כי כבר כיום משרד הקליטה מסבסד את שכרם של ערבים בוגרי ירדן שהם תושבים חוזרים, אולם מראיונות עם מעסיקים בתחום הרוקחות עולה כי מדיניות סבסוד זו אינה מוכרת להם, ולכן אינה באה לידי מימוש.

מבחן הרישוי

בתום ההתמחות יש לעמוד בבחינת רישוי ממשלתית ברוקחות, המתקיימת בשני מועדים בשנה. מדיניות בחינת הרישוי השתנתה לא מכבר, והחל בינואר 2013 גם בוגרים של בתי ספר לרוקחות בישראל חייבים להיבחן, ולא רק בוגרי חו"ל כפי שהיה נהוג עד אז. מאחר שהראיונות בוצעו בשנת 2014, מקרב הרוקחים שרואיינו לצורך המחקר רק אלו שלמדו במוסדות בירדן אן באירופה נדרשו להיבחן.

ניתוח הראיונות מראה ש-90 אחוז מהמרוואיינים ציינו כי צלחו את המבחן בפעם הראשונה. עם זאת, הם הסבירו כי המבחן מצריך תקופה ארוכה המוקדשת כולה ללימודים כדי להתמודד עם המבחן בהצלחה. התשובות בנוגע להערכת המבחן היו מעורבות. מקרב הרוקחים הערבים שעברו את הבחינה בפעם הראשונה, 32 אחוז העריכו את תקופת הלמידה כמאתגרת וקשה אל מול 47 אחוז שראו בבחינה משוכה קלה. שלושה מרוואיינים נוספים לא סיפקו הערכה. כך לדוגמה מספרת ביאן:

היה קל, עברתי פעם ראשונה. היינו מוכנים לזה. השאלות היו די בסיסיות, היו חישובים. בסדר, עברנו את זה בשלום. כל החברים שהיו איתי ולמדו אתי, גם כן עברו את זה בשלום.

הבחינה נגישה באחת משלוש שפות, והרוקחים שלמדו בירדן הסבירו כי הם מעדיפים להיבחן באנגלית, מכיוון שהלימודים בירדן הם בשפה האנגלית, וכך גם ההיכרות שלהם עם המונחים המקצועיים. לינא, אחת המרוואיינות שלמדה בירדן ונשאלה על החוויה שלה מתהליך הבחינה, מספרת:

לחוץ מאוד, אבל יכולתי לעשות את זה באנגלית שזה מאוד עזר. ללמוד את כל ה[...] , לזכור כל מה שלמדתי על רוקחות זה היה קשה, מאוד קשה, אבל עברתי.

סלים, רוקח ערבי בוגר ירדן, תיאר זאת כך:

לא צריך גם הכנה, לא צריך קורס לפני זה, לא צריך כלום. יש, אבל אף אחד לא צריך את זה, מי שלמד שם. וגם את עושה את הבחינה באותה שפה שלמדת, באנגלית, אז זה עוזר.

אלא שמראיונות עם רוקחים יהודים נראה כי הם תופסים את שיעורי ההצלחה בבחינה בקרב בוגרי ירדן באור שונה. רוב המרואיינים טענו כי במבחן הרישוי בקרב רוקחים ערבים שיעורי ההצלחה נמוכים, וכי הדבר מוכיח את חוסר מקצועיותם. חלק מהמעסיקים אף מפחיתים מערכה של הצלחה במבחן הרישוי כבסיס להערכת הידע של הרוקח, כפי שמספרת נאווה:

נכון, הם עושים את המבחן, [אבל] לוקח להם הרבה זמן לעבור, לא תמיד עוברים פעם ראשונה. הם לומדים למבחן הזה, אבל מי שלומד יודע שכשלומדים למשהו מסוים אז את לומדת למשהו מסוים, נכנס מפה יוצא משם, זה לא נטמע. או שהמבחן עצמו לא מספיק באמת בודק את הידע שצריך לבדוק.

מיעוט ראו במבחנים מעין גושפנקה למקצועיותם של הרוקחים הערבים. כפי שמספר רומן:

עכשיו אני הבנתי שפתחו את הדלתות של הפקולטות כמו ירדן – פקולטות לא רעות, דרך אגב, שיוצאות ברמה מאוד גבוהה. לפי המבחן הרישוי אפשר לדעת. מי שעובר בפעם הראשונה, ורובם עוברים בפעם הראשונה [...] מרומניה הרוב לא עוברים, גם הפסיקו מאיטליה. המבחן רישוי פה עשו אותם ממש מסובכים, זאת אומרת זה כבר לא מבחן רישוי של שאלה מי ומה וכל מיני. דורשים ממך ידע וניתוח של מצבים, שלמישהו שהוא לא רוקח עדיין ולא עבד זה די קשה, מאוד קשה. זה כבר ניתוח מצבים ממש, מצבים קליניים. ראיתי את המבחנים, הם די מסובכים.

לפי ממצאי הראיונות, בחינת הרישוי אינה מהווה אפוא חסם לרוקחים הערבים, לפחות בראי המרואיינים הערבים, שכולם מועסקים. עם זאת, אין אחדות דעים בקרב המרואיינים היהודים לגבי ערכה של בחינת הרישוי כגורם משווה. הדבר משתלב עם הדגש של מעסיקים על חשיבות הניסיון וההיכרות המקומית בעבודה. מבחן הרישוי אינו מפצה על חיסרון זה. ואולם כפי שמראה תת-הפרק הבא, ההתמחות כן מסייעת להמשך קריירת הרוקח.

מציאת עבודה

לאחר ההתמחות יכולים המסיימים להתחיל לעבוד כרוקחים. בדומה למציאת ההתמחות, הראיונות מראים שוני ניכר בתהליך חיפוש העבודה של רוקחים בין ערבים ליהודים. עבור רוקחים יהודים, חיפוש העבודה נחוה כמהיר ורב אפשרויות. לעומת זאת, משך חיפוש העבודה עבור רוקחים ערבים ארוך הרבה יותר, אך עדיין קצר בהרבה ממשך חיפוש ההתמחות. מהראיונות עולה כי הסיבה העיקרית למשך החיפוש הקצר בהשוואה לשלב ההתמחות היא שרוקחים ערבים נוטים להישאר לעבוד במקום ההתמחות. לעומת זאת, רוקחים יהודים נוטים לעבור למקום עבודה המתאים להעדפותיהם לאחר שצלחו את הבחינה. רק 8 אחוזים מתוך 37 הרוקחים היהודים שרואיינו נשארו לעבוד במקום ההתמחות, לעומת 33 אחוז מקרב הרוקחים הערבים. במובן זה, דומה תהליך מציאת מקום העבודה לתהליך בחירת מקום הלימוד: הסללה על פי מגבלות עבור ערבים, ובחירה על פי העדפות עבור יהודים.

השתלבות רוקחים יהודים בתעסוקה

"אין קושי. אני צ'יק-צ'ק מצאתי עבודה"

ראיונות עם רוקחים יהודים, הן אלה שלמדו בישראל והן אלה שבחוו"ל, הציגו את מקצוע הרוקחות כתחום שאינו בעייתי כלל מבחינה תעסוקתית, ולמעשה פשוט מאוד למצוא בו עבודה. כפי שמספר רומן, בוגר לימודים ברומניה:

בתחום הזה אני גם ממליץ לכל מי ששואל, אין פה חוסר, אין מובטלים בתחום הרוקחות, אין. לא קיים דבר כזה, אין מילה כזאת ברוקחות, "מובטל". אלא אם כן מישהו הסתבך חזק עם משרד הבריאות, ואז [...] אתה באמת לא תוכל לעבוד בשום מקום. אבל בעיקרון כל הרוקחים – אפילו אני מכיר רוקחים שהסתבכו לא מעט איתם – מצאו עבודה. היו להם בתי מרקחת, [הרוקחת המחוזית] סגרה אותם, והם מצאו עבודה. אף אחד לא מובטל, אין דבר כזה מובטל.

רוקחים יהודים הציגו את תהליך חיפוש העבודה כתהליך פשוט ביותר. ברוב המקרים, רוקחים אף התקבלו לכמה מקומות והיו יכולים לבחור היכן לעבוד. כך מספרת שירה: "אין קושי. אני צ'יק-צ'ק מצאתי עבודה, היו אפילו כמה מקומות שרצו שאני אבוא לעבוד, ובסוף סגרתי כאן". כך השיבה גם דניאל לגבי מציאת מקום העבודה הראשון שלה כרוקחת: "ישר, ממש ישר". ואכן מניתוח הראיונות עם רוקחים יהודים עלה כי משך הזמן למציאת עבודה נע בין יום לשלושה ימים. תרשים 11 מציג את התפלגות שיטות חיפוש העבודה בקרב יהודים, לפי מגדר. השיטות למציאת עבודה מסתכמות לרוב בפנייה עצמאית יזומה לבית מרקחת או באמצעות חברים ומכרים, ופנייה ישירה למעסיקים להגשת מועמדות במקום היא שיטת חיפוש העבודה הנפוצה ביותר. כך למשל מתארת דניאל:

האמת? ממש במקרה, הלכתי לקנות פיצה עם בעלי וראיתי סניף של [אחת מקופות החולים]. נכנסתי לשם, זה היה אחרי שהתקבלתי [לסניף של קופת חולים אחרת], אז היה לי את כל הקורות חיים והכל. פשוט נכנסתי, הלכתי לרוקח האחראי, וככה ממש במקרה.

קרול, עולה מצרפת, מתארת חוויה דומה. היא ניגשה לאחד הסניפים של הרשתות הגדולות, ולדבריה: "תוך יומיים מצאתי עבודה ב[אחד מהסניפים הרשתות הגדולות]". באופן דומה מיכל, בוגרת מוסד אקדמי ישראלי, מספרת:

ביום שעזבתי את [אחת הרשתות הגדולות], במקרה הייתי צריכה להיכנס לבית מרקחת של [אחת מקופות החולים], וראיתי שצריך עובדים, אז בדיוק נכנסתי. עזבתי את [הסניף הקודם] ביום שיש, ביום ראשון כבר נכנסתי [לסניף החדש].

השיטה השכיחה השנייה בקרב רוקחים יהודים, ששימשה כשליש מהמראויינים, היא מציאת עבודה באמצעות עמיתים, מכרים או קשרים אישיים. כפי שעלה בריאיון עם חן, רוקחת יהודייה:

הם מצאו אותי. הרי זה אותם למשל סוכנים, אותם שליחים של תרופות, אותם עובדים, תמיד הכל באותו סיבוב, תמיד. אני למשל מכירה כמעט את כל הרוקחים בתל אביב וברמת גן, כל מה שהוא מחוז, את מכירה. אז תמיד יש את הטלפון שלי אצל ההוא, אצלו, ככה זה עובר. ואז פתאום מישהו מתקשר, אני לא מכירה אותו בכלל "אני מעוניין", , עכשיו הוא יספר לי שרשרת, מאיפה הוא קיבל את הטלפון שלי.

כלומר זה עובר מפה לאוזן?

ככה זה עובר, בגלל שחברת השמה מבקשת המון-המון כסף בשביל למצוא רוקח אחראי. לכן תמיד נמנעים, בבתי מרקחת פרטיים גם ככה קשה ההישרדות שלנו, אז נמנעים מהוצאות מיותרות. הם מעדיפים ככה, מפה לאוזן.

שחר, מרואיינת אחרת, מספרת:

עוד באותו יום שסיפרתי לאנשים מהתחום, סוכנים שעוברים בכל הבתי מרקחת, באותו יום כבר קיבלתי טלפון ש"רוצים פה, רוצים פה, רוצים פה". ישר אנשים שהכירו אותי קישרו אותי לכמה בתי מרקחת.

כלומר סוג של שיטה שהיא "מפה לאוזן"?

כן, כי אצלנו הסוכני מכירות של חברות מסוימות מכסים שטח מסוים, אז הם מכירים את כל בעלי בתי המרקחת וכל הרוקחים. אז הם גם יכולים להגיד לך, לתאר לך, מה האווירה בבית מרקחת, איך הבוסים. את אומרת להם, "תבדוק לי אם מישהו צריך". תוך שבוע יש לך תשובות.

השתלבות רוקחים ערבים בתעסוקה

"למצוא עבודה באזור תל אביב זה ממש לא קשה. אבל באזורנו, יותר בצפון, קשה"

בראיונות עם רוקחים ערבים, בלי קשר למוסד שלמדו בו, עולה כי התקופה שהשקיעו בחיפושם עד למציאת עבודתם הראשונה בסיום ההתמחות נעה בין חודש לשנתיים. בדומה למציאת התמחות, רוקחים ערבים חווים תהליך חיפוש ממושך וקשה בהשוואה לרוקחים יהודים. עם זאת, בקרב ערבים משך חיפוש העבודה קצר ממשך חיפוש ההתמחות.

חלק מהקלות היחסית שבמציאת עבודה ניתן לייחס לעובדה שרוקחים ערבים רבים (14 מבין הנבדקים) "מדלגים" על שלב חיפוש העבודה ונשארים לעבוד במקום שעשו בו את התמחותם. פרקטיקה זו התאפשרה לרוב בבתי מרקחת של הרשתות הגדולות ושל קופות חולים, שכן יש בהם יותר סניפים, תקנים ואפשרויות עבודה, ונראה כי הדבר אפשר לרוקחים רבים להתמודד ביתר קלות עם תהליך חיפוש העבודה. כך לדוגמה מספרים יוסף ואמינה:

בין הסטאז' לעבודה כרוקח אני לא חיפשתי, אני המשכתי [באותו סניף]. הם הציעו לי, סיימתי אצלם, אז הם ראו שהם רוצים. היו צריכים רוקחים, ישר הפנו אותי לסניף שצריך.

אחרי שסיימתי, היא [המעסיקה] אמרה לי "את אצלי". היא שמרה לי את המקום.

אז לא חיפשת עבודה?

לא חיפשתי. ואני מאוד מרוצה, לפחות היא מעריכה אותי, את העבודה, את הכל. במקומות אחרים זה לא... לא הולך.

מתרשים 11 ניתן לראות שהישארות במקום ההתמחות בקרב הרוקחים הערבים שכיחה יותר בקרב גברים מאשר בקרב נשים. מספר הרוקחות הערביות שהגיעו לעבודה באמצעות שליחת קורות חיים גדול יחסית לזה של רוקחים גברים ערבים. היבט חשוב העולה מהממצאים הוא שרוקחים ורוקחות ערבים נעזרים בבני משפחה ובחברים שלמדו עמם בכל הנוגע לפניות למעסיקים וכדי להשיג מידע על הזדמנויות עבודה. זו השיטה השנייה בשכיחותה בקרב הרוקחים הערבים, והיא אופיינית יותר לחיפוש עבודה מאשר לחיפוש מקום להתמחות. תופעה זו מדגישה את החשיבות של היווצרות "מסה קריטית" של עובדים ערבים בתחום, כבסיס להמשך השתלבותם של ערבים במקומות עבודה שמחוץ ליישובים ערביים.

תרשים 11
דרכי מציאת עבודה בקרב רוקחים ערבים*
 לפי מגדר

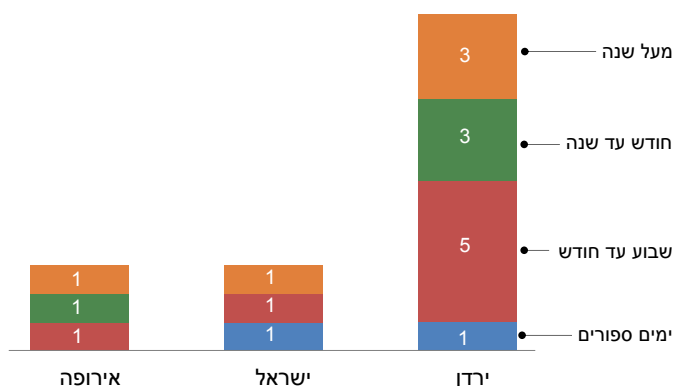


* על שאלה זו ניתן היה להשיב יותר מתשובה אחת, לכן מספר התשובות גדול ממספר הנבדקים.

מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

תרשים 12 מציג את משך חיפוש העבודה בקרב רוקחים ערבים שלא נשארו במקום ההתמחות, לפי מקום לימודים, על סמך 18 תשובות. מהתרשים עולה כי בין שליש לרבע מהרוקחים הערבים שלא נשארו לעבוד במקום ההתמחות חיפשו עבודה יותר משנה. אלא שיש שונות מסוימת גם על פי מקום מוסד הלימודים.

תרשים 12
משך חיפוש עבודה בקרב רוקחים ערבים שלא
נשארו לעבוד במקום ההתמחות
לפי מקום לימודים



מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

אף שמשך חיפוש העבודה בקרב רוקחים ערבים היה ארוך מאשר בקרב רוקחים יהודים, מהשוואת משך זמן מציאת עבודה לעומת מציאת התמחות (תרשים 10 לעיל), ומניתוח הראיונות, עולה כי עבור רוקחים ערבים תהליך מציאת עבודה פשוט יחסית למציאת התמחות. גם רוקחים שלא נשארו במקום ההתמחות חוו לרוב תהליך קל יותר מאשר בחיפוש ההתמחות. כפי שמספר הרוקח סלים:

הקושי הוא בסטאז', אבל בעבודה, אין קושי למצוא עבודה. יש הרבה עבודה. סטאז' זה... לא כל בית מרקחת יכול לקבל סטאז'ר, וגם בית מרקחת לא יכול להחזיק יותר מסטאז'ר אחד, עד שיגמור סטאז'ר ויתחיל סטאז'ר אחר זה חצי שנה. ועד שמשרד הבריאות גם יאשר את זה – לא סתם. זה בעיה. אבל עבודה אין בעיה, יש הרבה מקומות לעבוד, אף פעם לא הייתה בעיה בעבודה [...]

בהמשך התחלתי לחפש עבודה, מצאתי בקלי קלות. אחרי שבוע מהרגע שסיימתי את הבחינה, כבר מצאתי עבודה. שישה חברים היינו, עברנו את הבחינה, אחרי שבוע-שבועיים כולנו התחלנו לעבוד.

אף שרוקחים ערבים חיפשו עבודה זמן רב יותר מיהודים, מכלל 43 הראיונות עם רוקחים ערבים רק חמישה דיברו על קושי במציאת עבודה. חוויות של קושי עלו בראיונות עם אותם רוקחים שחיפשו עבודה במשך שנה או יותר. כך לדוגמה מספרת יסמין:

חיפשתי בכל מקום, שלחתי קורות חיים להכל, אבל אין, זה קשה. התחלתי לחפש עבודה, רק אחרי שנה מצאתי ב[אחת הרשתות הגדולות] בירושלים, וגם זה לא מה שרציתי. אחר כך אמרו לי שפה שמחפשים, עשיתי ריאיון והתקבלתי.

נרדין, מרואיינת נוספת מספרת שחיפשה עבודה חודשים אחדים ומצאה לבסוף באמצעות חברה טובה שקישרה בינה לבין מעסיק באחת מרשתות בתי המרקחת:

קודם נחסמו כל הדלתות בפניי, לא מצאתי.

למה?

היה, אבל את יודעת, לא ממש מסתדרת, לא ממש הסתדר, עניין של זמן, אומרים לך תחכי. הלכתי, עשיתי מלא ראיונות, אבל לא חוזרים אלייך עם תשובה, את לא יודעת. למרות שאת יודעת שהתרשמו ומעוניינים. למרות שאת יודעת שמראיינים עוד אנשים ואת צריכה לחכות עוד שבועיים לכל משרה, אז התייאשתי מהכל, אמרתי, "אין עבודה".

כמו במקרה של מציאת התמחות, קושי של ממש התעורר במציאת עבודה בצפון הארץ, קרוב לאזור מגוריהם של רבים מהמראיינים. הסביר אברהים, מראיין ערבי תושב הצפון:

זה לא קשה למצוא עבודה דווקא ברוקחות, רק סטאז' זה ממש קשה, אבל עבודה באזור תל אביב זה ממש לא קשה. אבל באזורנו, יותר בצפון, קשה.

כמו בהתמחות, הקושי למצוא עבודה באזור מגוריהם בצפון הוביל רוקחים שרואיינו להתפשרות גיאוגרפית ולמעבר למרכז הארץ לתקופה של שנים אחדות, בתקווה לצבור ניסיון במקצוע ולשוב לצפון. לטענת המראיינים, הקושי נובע מעודף רוקחים בצפון ביחס להיצע מקומות העבודה. מספר עדואן, מראיין ערבי:

כשהתחלתי לחפש, חזרתי מחו"ל ולא היה לי, לא מצאתי בצפון. אולי אם הייתי מחכה הייתי מוצא, אבל בינתיים אני פה [במרכז הארץ].

נדים, אחד המראיינים, העלה גם את עניין המוכנות לעבוד בצפון חרף המשכורות הנמוכות יותר:

בצפון קשה מאוד להשיג משרת רוקחות, ואם את משיגה את המשרה, אז נגיד שליש מהסכום, כאילו מהמשכורת, משלמים שם.

למה?

כי בצפון אין עבודה כמו שצריך, ולא צריכים גם.

התעסוקה במרכז הארץ כרוכה במחירים חברתיים לא פשוטים, ולעומתה העבודה בצפון נתפסת כאטרקטיבית ומקלה על חיי המשפחה. על כך מעיד סאמי, מראיין ערבי העובד בתל אביב:

זה קשה לגור פה עם משפחה וילדים. אם הייתי רווק, אין לי בעיה. משפחה וילדים זה כבר דבר קשה. אי אפשר להעביר את כל המשפחה לפה, את יודעת, החיים אחרים בכלל פה, לא כמו אצלנו בצפון.

ואתה מתכנן לחזור לצפון בשלב מסוים?

כן, בדיוק דיברתי עם המנהל, עכשיו מנסים לחפש לי משהו בצפון.

העבודה הרחק מן המשפחה ומהקהילה כרוכה גם בשהייה רבה בדרכים. מספרת אולפית, רוקחת ערבייה: "באוטו, דרך כביש שש זה בסביבות 45–40 דקות מפה, בלי פקקים". למרות הנסיעה היומית לעבודה במרכז, רוקחים רבים מעדיפים להישאר לגור בצפון.

רוקחים רבים סיפרו כי הם רואים את העבודה במרכז כזמנית וכהזדמנות לצבור ותק שיאפשר להם לעבור לצפון. תיארה זאת סמר, רוקחת המועסקת באחת הרשתות: "אני רוכשת כאן ותק עד שאני אקבל איזשהו תקן שם, ואני עוברת". מבחינה זו, העבודה ברשת היא יתרון מסוים, מכיוון שתיתכן אפשרות מעבר בתוך הרשת כשמתפנה תקן.

שיטות חיפוש העבודה בתחום הרוקחות בקרב ערבים שונות מאשר בקרב יהודים. לעומת הרוקחים היהודים, הנוטים לרוב לגשת ולהגיש קורות חיים אישית ובאופן יזום למעסיק, בקרב

הרוקחים הערבים בולט השימוש בקשרים שכבר נוצרו בשוק העבודה, אם על ידי הישארות במקום ההתמחות או אם בהסתמכות על חברים ומכרים.

השפעת הלאום על מקבלי החלטות בקבלה לעבודה

“צריך רוקחים ואין יהודים, אז מחפשים בקהילה הערבית”

הראיונות עם המעסיקים היהודים הציגו תפיסות דו-ערכיות ביחס להעסקת רוקחים ערבים. המעסיקים הציגו העדפה להעסקת יהודים בהשוואה לערבים, ומנהלים רבים הצביעו על העסקתם של רוקחים ערבים כבריירת מחדל הנובעת מהיצע מצומצם של רוקחים יהודים. כך לדוגמה טוען עודד, מעסיק יהודי המנהל בית מרקחת פרטי:

צריך רוקחים ואין יהודים, אז מחפשים בקהילה הערבית. אז יש הרבה, אז בגלל זה הם מצליחים ברשתות, אני לא יודע אם זה קשור ליכולות שלהם, לא יודע, בגלל שיש רק את זה.

מעסיקים אלו העלו סיבות מגוונות להעדפת רוקחים יהודים, כגון חשש לעבוד עם רוקחים ערבים או חשש כי העסקתם תגרום פגיעה ביחס הלקוחות אל בית המרקחת. נאווה, מנהלת בבית מרקחת פרטי, הסבירה כי אינה מעוניינת להעסיק רוקחים ערבים משום שהיא חוששת מהם:

אני, קשה לי מאוד להכניס ערבי.

למה?

קשה לי, קשה לי, אני פוחדת מערבים. אני חייתי בעיראק, אני באתי ממגזר ערבי כזה ש... שאין לי אמונה, אני פוחדת מהם, אז אני לא יכולה להכניס מישהו שהוא ערבי. אני לא יכולה, יש לי הסתייגות מאוד חזקה. זה דבר שונה, אני לא יכולה פה, אני לא יודעת איך להתנהג אליהם. אם אני צועקת על מישהו, מה יהיה לי, אני לא יכולה ככה. את יודעת, יכול להיות אבא שלה או אבא שלו יבוא אליי עם גרזן וזהו, מה.

דנית, מנהלת סניף, סיפקה הסבר עסקי יותר, המתמקד בהעדפת הלקוחות:

יש אצלי מגוון. אני יודעת שיש חנויות שיש הטיה מאוד-מאוד גדולה לכיוון ערבים, אני יודעת את זה, ואני מנסה לשמור על הצביון הזה. אני ראיתי רוקח כזה שמחפש עבודה, ישראלי, פשוט חטפתי אותו באותה שנייה. לא נתתי לו אפילו להסתכל, אין ברירה. כי האוכלוסייה פה דורשת. לא ש... אין משהו רע, גם אין לי בעיה של גזענות, דרך אגב.

בדומה, אורנה, מנהלת סניף נוספת, העידה:

אני לא מעסיקה רוקחים מעמאן. אבל אני יודעת מהחברים שלי. אני מעדיפה ישראלי לאזור הזה, למקום הזה, לסוג אוכלוסייה שלי, לא מתאים [...] תראי, זה הבית שלי, זה בית בכל המשמעות. כל מי שפה נמצא הוא אורח בבית שלי, העובדים שלי מייצגים אותי. אני נורא מייחסת חשיבות לבחירת העובדים, כי עכשיו שאני יושבת כאן איתך, שמה הרוקחים מייצגים אותי. הלקוח אומר, “זה כבר לא מה שהיה פעם”, אם נגיד רוקח או רוקחת לא מדברים כל כך יפה או לא נותנים שירות טוב.

בהמשך מסבירה אורנה כי אם כבר להעסיק רוקח ערבי, יש העדפה להעסקת ערבים נוצרים:

יש לי אחת, יש לי עכשיו כאן רוקחת ערבייה נוצרייה, שזה גם הבדל – בין מוסלמים לנוצרים. העברית שלה, נורא חשובה לי העברית, חשוב לי במיוחד, אני חושבת, הנושא של תקשורת, הבנת

הנאמר של לקוח, להבין מה שהלקוח אומר, שהלקוח יבין מה אני מסבירה. העברית, הניסוח, זה נורא נורא חשוב. היא נשמעת טוב, והיא נראית טוב, אז דווקא במובן הזה יש לי הצלחה.

מעסיקים יהודים אחרים הצביעו על חוסר נאמנות ואתיקת עבודה בעייתית מצד רוקחים ערבים, שמונעים מהם כמעסיקים להעסיק אותם. כך לדוגמה אמרה גלית, מנהלת סניף פרטי באזור תל אביב:

אני ראינתי [ערבים] בעבר, למה לא לקחתי אותם? כי הם רוצים לעבוד במקום אחר וגם לעבוד פה. הם עובדים 24 שעות סביב השעון, הם עושים מלא כסף, הם רוצים לעשות מלא כסף. עכשיו, לי, לא מתאים לי. אחד שראיינתי אותו אומר לי, "אני עובד בקופת חולים. אני אבוא אלייך בין אחת לשלוש". מה אני אעשה בשעתיים האלה? עד כדי כך הוא רוצה למלא. אין, מבחינת רצון לעבוד, הטופ.

מעסיקים אחרים ציינו דווקא העדפה להעסקת רוקחים ערבים והציגו סיבות מגוונות. ראשית, חלק מהמעסיקים דיברו על מסירותם הרבה לעבודה ובכלל. כפי שסיפרה, ורדה, מנהלת יהודייה המעסיקה רוקחים ערבים רבים: "הם אנשים משתלבים, הם אנשים חרוצים, יש להם מוסר עבודה, הם לא מפונקים". מנהלת אחרת סיפרה על הערכתה הרבה אליהם ועל כך שהעבודה עמם שינתה אצלה תפיסות סטריאוטיפיות שליליות:

אני בגדול לא בן אדם שמאלני, גם לא הייתי [...] גם לא בדעות, אבל זה מקום שאת רואה את האנשים, ואת נורא אוהבת אותם בתור בני אדם וזה מדהים. בדיוק דיברתי על זה עם בעלי, הם אנשים שיש לי המון הערכה אליהם. זה בכלל לא עולה. אני אומרת, "שהילדים שלי יהיו כאלה מוצלחים". הם גם ילמדו, גם ילמדו רפואת שיניים, וגם יעבדו בתור רוקחים ויפרנסו את עצמם וישכרו דירות וגם יכבדו את ההורים שלהם, וגם יהיו לבושים למשעי ומגולחים למשעי. את רואה אותם, את יושבת לידם – את מרגישה משהו? את לא מרגישה כלום. זה לא עולה בשום צורה ואופן הקטע הזה, זה לא עולה, באמת.

ציפי, מנהלת נוספת, סיפרה כי מרבית הרוקחים הערבים משקיעים ונוכחים בהדרכות ובהכשרות, בניגוד לרוקחים היהודים שהשקעתם בעבודה במקצוע פחות ניכרת:

תדעי לך, מהמגזר הערבי באים הרבה, וכל הכבוד. באים מקריית שמונה לארבע שעות ללמוד בתל אביב ונוסעים בחזרה. אני ממש מורידה את הכובע. יש הרבה יהודים פה במרכז – בכלל לא מעניין אותם ללמוד.

נראה כי מה שנתפס בקרב הערבים כאילו ציפים, כגון לעבוד במרכז למרות מגורים בצפון, או לעבוד שעות רבות על מנת להחזיר הלוואות, נתפס כחריצות מעוררת הערכה אצל מעסיקים. יש לציין כי תפיסה זו לגבי הרוקחים הערבים כחרוצים ומסורים אופיינית בקרב מעסיקי מיעוטים בעבודות שאוישו בעבר על ידי קבוצת הרוב ועוברות שינוי בהרכבן הדמוגרפי (Moss and Tilly, 2003).

חלק מהמעסיקים הביעו דעות נגד העסקת ערבים, ואולם רוב הרוקחים הערבים שרואיינו לא ציינו כי חשו העדפת מעסיקים לרוקחים יהודים. לפחות לא בתחום הרוקחות הקהילתית-קמעונית. ברוב המקרים, מרואיינים טענו כי עצם זהותם הערבית לא השפיעה לרעה על תהליך הקבלה לעבודה. כך, תשובות אופייניות לשאלה האם הלאום הערבי השפיעה על תהליך הקבלה לעבודה היו: "אף פעם לא הרגשתי", "להתקבל לא, קידום גם לא", "להתקבל לא, זה בטוח, ככה אני חושב, לא הייתה לי בעיה להתקבל". ריאם, שחיפשה עבודה לאורך שנתיים, מספרת:

אני לא ממש יודעת מה עיכב אותי, ההיריון או הזהות. אני לא חושבת [שהזהות], כי הייתי הולכת לריאיון, והם יודעים שאני ערבייה, לפני שהיו מזמינים אותי, זה לא היה הדבר. נראה לי שזה יותר היה ההיריון.

מקרב הרוקחים הערבים, עבור נשים ערביות שעוטות כיסוי ראש מסורתי, "חיג'אב", חוויית מציאת העבודה הייתה קשה במיוחד. כפי שמתאר סלים, רוקח אחראי ערבי:

רוקחת דתייה, זה קשה לה גם להשיג עבודה אצלכם פה, מאוד-מאוד קשה. יש מישהי שסיימה אתי והיא דתייה, זו בעיה רצינית. כל פעם שהיא הולכת לריאיון, בגלל ה... [מצביעה על הראש, כסימן לכיסוי הראש].

הלבוש הדתי?

בדיוק. אז לה יותר קשה, כן. רק זה הבעיה, אבל מבחינה אחרת זה בסדר גמור.

אסיה, מרואינת ערבייה, אומרת:

אף אחד לא יגיד לך, אפילו שאת עושה ריאיון ועושים לך בחינה, אז יגידו לך את התוצאות. [אבל] את לא יכולה לדעת, לא יגידו לך איזה סיבות. אז זה שיטה כזאת, אבל בין לבין [...] היה לי פעם ריאיון, והאחראי אמר לי, "מישהי שחבל שהיא עם כיסוי, את יודעת, עם כל הנתונים". רשמית לא יגידו לך את זה, אבל עובדה שהם צריכים סטאז'רים ופתאום מקבלים מישהו אחר, ולא קיבלו אותך. איכשהו את מבינה.

החיג'אב מהווה סמל שלילי עבור המעסיקים, אם כי נראה שיש אי הבנה בקרב היהודים לגבי משמעותו, כפי שמספרת אולפת:

כשהלכתי לריאיון, [המראיין] ראה אותי ואמר, "בטח אתם לא נוגעים בגברים". הוא אמר לי "בסדר, אנחנו נתקשר אלייך", לא עשה לי ריאיון ולא כלום, זה היה ממש [...] אבל אני עד עכשיו לא יודעת מה זה קשור לתחום. לא נוגעים באף אחד.

חוסר רצונם של המעסיקים לגייס נשים העוטות חיג'אב כרוקחות מוסבר לעתים בחשש ובאופן שהלקוחות יגיבו. כך לדוגמה סיפרה סמר:

אני אישית עשיתי פעם ריאיון. יש לי קורות חיים, למדתי באוניברסיטה העברית ויש לי סטאז' גם בקופת חולים מקצועית, משהו מאתגר. ולא קיבלה אותי. הייתה גם פרוטקציה והכל, היה לי הכל ולא קיבלה אותי. אז הבנתי בעצמי, בגלל שאני דתייה ערבייה [...] זה תלוי מעסיק, יש מעסיקים שלא. המעסיקה של חברה שלי למשל, לא אכפת לה, היא אמרה לה מהתחלה, "אין לי בעיה – דתי, לא דתי, שחור, לבן – אין לי בעיה". אבל יש מעסיקים שמסתכלים על הדבר הזה. כי את יודעת, בית מרקחת זה משווק, מבחינתם דתייה לא תהיה ככה כאילו, הם רוצים מישהי יפה על הדלפק, שתביא להם ותעשה להם מכירות וככה. זה לא קשור באמת.

מקרב שש המרואינות שעוטות חיג'אב, מרואינת אחת העידה כי לא חוותה יחס מפלה. אסיה, מרואינת ערבייה נוספת, דיברה על שינוי חיובי של היחס וקבלה גדולה יותר של אותן נשים:

אני לא יודעת מאיפה התחיל המהפך הזה, אבל אני מאוד סבלתי בגלל שאני ערבייה עם מטפחת, למצוא סטאז', ובעבודה אני הרגשתי את זה. שמעתי שעם כיסוי לא... זה לא כל כך היה מקובל, ושמעתי סיפורים על אחרות גם שהיה להן קשה להתקבל. זה בכלל לא עניין של מנהל, לא מנהל. אז החבר'ה לא ערבים, לא כל כך היה להם נוח. זה הרתיע אותם קצת, ובאיזשהו שלב זה התחיל... אבל זה לקח זמן. אני אישית אני הרגשתי את ההבדל, כי אני עברתי את הדחייה הזאת, בגלל שאת

ערבייה עם מטפחת. ואיכשהו לאט-לאט השתלבת, ולפני שהגעתי לקהילה ראיתי איך לאט-לאט האחרות נכנסו, וזה די מקובל. ברשתות, אני לא יודעת אם שמות לב, לפני כמה שנים לא היית רואה מישהי עם מטפחת.

גם נשים ערביות שאינן עוטות חגי'אב הבחינו ביחס השלילי לנשים דתיות. כמאל מספרת על תחושתה כי בניגוד לנשים דתיות זהותה כערבייה לא השפיעה על קבלתה לעבודה:

אולי אני לא הרגשתי בגלל שאני לא הולכת עם כיסוי ראש. אני יכולה להגיד לך שנגיד בנות אחרות עם כיסוי ראש, היה להן הרבה יותר קשה למצוא עבודה ולהתקבל.

יותר קשה להן?

כן. אני אישית לא הרגשתי עד עכשיו, אבל ראיתי שאחרים כן. אפילו כאן לסניף הזה, הגיעו כמה, והמנהלת לא... לפעמים פשוט רוקחות כאלה מסתננות בסוף לבתי חולים, כי שם העבודה היא לא ממש מול האנשים.

בעוד שברוקחות בקהילה רק נשים ערביות דתיות מזהות חסמים, ואילו שאר המרואיינים הערבים אינם חשים כי זהותם השפיעה על קבלתם לעבודה, הרי שמרואיינים רבים דיווחו כי לתחושתם בתעשיית התרופות יש העדפה ברורה לגיוס רוקחים יהודים. שישה מרואיינים ערבים סיפרו כי ניסו להתקבל לעבודת רוקחות בתעשיית התרופות אך לא התקבלו. כך לדוגמה מספר אליאס, מרואיין ערבי, לגבי עבודה בחברת תרופות, "ניסיתי, חיפשתי, שלחתי קורות חיים, לא חזרו אליי. למה? אין לי מושג, על מה הם מסתכלים? אין לי מושג".

מסלם, מרואיין ערבי נוסף, דיבר על הקושי הספציפי של ערבים להתקבל לעבודה בתעשיית התרופות:

אם תסתכלי גם על כל חברות התרופות...

החברות הגדולות בתעשיית התרופות, כמו "טבע"?

כן, כמו "טבע". כל הרוקחים האחראים וכל זה, כל הרוקחים בתפקידים הבכירים – הם יהודים.

ולמה זה?

מדיניות של המדינה.

ניסית למשל להתקבל לחברה כמו "טבע"?

מראש הם שמים לך קריטריונים שלא תתקבל.

מה הכוונה?

אחרי שלוש שנים צבא. הם פוסלים אותך לפני שאתה ניגש ומנסה.

סאמי, מרואיין ערבי נוסף, חזר על אותו טיעון: "ניסיתי, אבל לא יקבלו אותי. יש להם תנאים שכאילו 'אחרי צבא', וזה ופה ושם. ניסיתי פעמיים-שלוש - זה קשה, יש תנאים שלהם". ונדים, מרואיין נוסף, מספר:

"טבע" למשל, הייתי שומע ש"טבע" בכלל לא מקבלים. עכשיו, לא ניסיתי, אבל אני שומע שאנשים עכשיו נכנסים ל"טבע". עכשיו, עד איזה שלב ועד איזה מקום הם יכולים לתפוס שם? אני לא יודע. מה הסיבות? אני לא יודע. למשל "מחפשים כה וככה, לאחר צבא", כאילו אחרי שירות. אז אני אין לי [שירות צבאי], אז אני לא יכול להיכנס לשם. לא יודע שם איך עושים את זה.

ייתכן כי המוניטין של חברות התרופות כבעלות העדפה להעסקת יהודים מונעים מרוקחים אחרים לנסות להגיש מועמדות, מתוך הבנה כי סיכוייהם נמוכים. כך נוצרת סגרגציה תעסוקתית אתנית;

בעוד שברוקחות הקהילתית כמעט מחצית הרוקחים הם ערבים, בתעשיית התרופות יש דרישות תפקיד המהוות חסם עבור רוקחים ערבים.

שכר הרוקחים

“לפני שנה דיברנו על לחפש רוקח נוסף. כדי לחסוך בעלויות, אמרנו 'אולי נביא רוקח ערבי'”

לקראת סיום הריאיון, התבקשו הרוקחים לציין את רמת הכנסתם בעבודה. כדי להקל עליהם להשיב על השאלה, הוצגו בפניהם טווחי שכר (ברוטו), והמרוויינים התבקשו לציין את הטווח המתאים. לוח 1 מציג את קטגוריות השכר ואת התפלגות המרוויינים משתי קבוצות האוכלוסייה לפי קטגוריות השכר.⁸ כפי שניכר בלוח, 15 מקרב 26 הרוקחים הגברים הערבים שהשיבו על השאלה מצויים בקטגוריית שכר חודשי ברוטו של 10,000–14,000 שקלים. חמישה אחרים (פחות מ-20 אחוז) דיווחו על משכורת הגבוהה מ-14,000 שקלים. בקרב הרוקחים היהודים ההתפלגות דומה למדי. 57 אחוז מהם מצויים בקטגוריית השכר 10,000–14,000 שקלים, וכ-20 אחוז דיווחו על קטגוריות שכר גבוהות יותר. עם זאת, נראה כי רוקחים ערבים עובדים יותר שעות או משמרות כדי להגיע לאותן רמות שכר כמו היהודים. כך לדוגמה מספר יהודה, בעלים של בית מרקחת:

הם [הרוקחים הערבים] רוצים לעבוד כל הזמן, זה לא מפריע להם. הם רוצים לעבוד הרבה, הם עובדים אפילו 18 שעות. בגלל זה [אחת מרשתות בתי המרקחת] מעסיק אותם, וזה היתרון [...] שהם יכולים לעבוד שם הרבה שעות, אז טוב להם וגם זול.

בשונה מהממצאים בקרב רוקחים גברים, בקרב רוקחות ההבדל האתני ניכר, ונמצא פער ניכר ברמת השכר בין יהודיות לערביות. רוב הרוקחות הערביות (8 מ-15) דיווחו ששכרן החודשי הוא בטווח של 6,000–10,000 שקלים ברוטו, ואחת אף דיווחה על שכר נמוך יותר. רמת השכר השכיחה בקרב הרוקחות היהודיות גבוהה יותר: 10,000–14,000 שקלים, וכמעט שליש מכלל הרוקחות היהודיות דיווחו על שכר הגבוה מ-18,000 שקלים. בהעדר מידע מדויק על היקף שעות העבודה, אין דרך להעריך את המקורות לפער האתני הבולט בקרב נשים העובדות בתחום הרוקחות הקהילתית, אך בהתחשב בנתוני הגיל (תרשים 3 לעיל), ייתכן שאחד המקורות לפער הוא הבדל של ממש בוותק של הרוקחות במקצוע ובעקבות זאת במידת האחריות המתלווה לתפקידיהן. כפי שצוין בראשית הדברים, נשים ערביות השתלבו במקצוע הרוקחות בשיעורים ניכרים רק בשנים האחרונות, והדבר בא לידי ביטוי גם בגילן הצעיר. כמו כן, כפי שעלה בתרשים 8, מדגם המחקר אינו כלל רוקחות ערביות מנהלות.

⁸ שני רוקחים יהודים הנמצאים בעמדת ניהול סירבו לענות על שאלת השכר, ועל כן הנתונים מתייחסים ל-14 רוקחים יהודים גברים בלבד. שתי רוקחות, אחת ערבייה והאחרת יהודייה, סירבו אף הן לענות על השאלה.

לוח 1. התפלגות הנבדקים לפי גובה השכר החודשי
שכר ברוטו, לפי לאום ומגדר

ערבים		יהודים		קטגוריות שכר
גברים	נשים	גברים	נשים	
-	1	-	2	0–6,000
6	8	3	3	10,000–6,001
15	6	8	8	14,000–10,001
2	-	1	1	18,000–14,001
3	-	2	6	22,000–18,001

מקור: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

הסבר נוסף לפער עשוי להיות יכולת המיקוח של רוקחים יהודים וערבים. מראיונות, הן עם ערבים והן עם יהודים, נראה כי ערבים משתכרים פחות, לעתים משום שמלכתחילה הם דורשים פחות. כך לדוגמה מספר ניב, מעסיק יהודי שחשב להעסיק רוקח ערבי כדי "לחסוך בעלויות":

לפני שנה דיברנו ככה באוויר לחפש רוקח נוסף כדי לחסוך בעלויות, ואמרנו, "אולי נביא רוקח ערבי". אבל בסוף זה ירד, כי יש לנו מספיק עובדים, וגם ככה קשה לשאת על הגב את כל הצוות.

אודליה, רוקחת יהודייה, מספרת:

מה את רוצה לעשות? את רוצה לקחת ערבי שמקבל עשרה שקלים פחות? או ערבי שמקבל יותר? המנהל כאן לא מחזיק היום. היו כמה, היה אחד לפחות, והוא רצה עוד אחד, ואז עשו לו בעיות, ואז הוא יותר לא רצה, אז זה טוב לנו. אבל בכל סניפי הרשתות אי אפשר להתקבל.

כי משלמים להם פחות, הם מעדיפים אותם?

כן. הם צריכים לסגור את הברז.

לכך מוסיף יהודה, בעלים של בית מרקחת, המסביר כי:

רוקחים ערבים נתפסים ככוח עבודה זול.

מה זאת אומרת "זול"? מבחינת השכר?

כן, [נוקב בשמו של בית מרקחת פרטי] משלמים לערבים פחות מאשר ליהודים."

גם עידית, מנהלת בית מרקחת, מספרת כי בעבר העדיפו לפטר רוקחים יהודים כדי להעסיק רוקחים ערבים בפחות כסף:

[נוקבת בשם של בית מרקחת] דגל בזה לפני הרבה שנים, שהוא פיטר הרבה יהודים ולקח את הערבים כי הם לקחו פחות כסף.

נתונים אלו מעלים את האפשרות לפגיעה בחוק שכר שווה באופן העסקתם של רוקחים ערבים, אם כי ההשלכות המשפטיות מסתבכות אם הבדלי השכר מוסברים בהבדלי ותק.

יחסי עובד-מעסיק בשגרת העבודה

"תכלס, מי שמוביל את הארגונים האלה הם לא עובדים ערבים"

עד כה נסקרו שלבי השתלבותם של הרוקחים בשוק העבודה. מהתחלת העבודה, המשך הקריירה וחיי העבודה מעוצבים לרוב לאור היבטים אחרים של התעסוקה; חלקם פורמליים, כגון אפשרויות קידום, וחלקם פחות פורמליים, כגון יחסי עובד-מעסיק והיחסים עם העובדים האחרים ועם הלקוחות. מדובר ביחסים חשובים, שכן הם משפיעים על איכות חיי העבודה, ובכלל זה שמירת זכויות האזרח והעובד, ובהשפעה עקיפה גם על היכולת להחזיק במקום העבודה ולהתקדם.

מהראיונות עולה כי יחס המעסיק ותנאי העסקתם של הרוקחים במקום עבודתם הושפעו מזהותם האתנית של הרוקחים. הסוגיה המרכזית שעלתה, הרבה יותר ממתחים על רקע לאומי, הייתה השוני התרבותי סביב החגים הערביים, שהציגו אתגרים ארגוניים.

קידום בקרב הרוקחים הערבים: לדעת המרואיינים, רוקחים ערבים מקודמים למשרות של ניהול בית מרקחת באופן שוויוני. כפי שמספר לדוגמה אחד המרואיינים הערבים שקודם למשרה ניהולית: "אני נהייתי מנהל. נהייתי רוקח אחראי, והציעו לי [במקום העבודה] להיכנס לניהול. דווקא [במקום העבודה] אני לא רואה [חוסר קידום]. בקופות החולים אני לא רואה". שתי מרואיינות ערביות שאינן בעמדות ניהול העידו על רוקחים ערבים שקודמו, ועל המשמעות עבורן, מספרת ביאן: "אני מכירה רוקח שנהיה מנהל וכן, זה נותן תחושה טובה שהנה אפשר להגיע גם, כבר לא... סגור על אוכלוסייה מסוימת". כלומר, נראה כי אין חסמים במקום העבודה וכי ניתנת הזדמנות גם לערבים להתקדם.

אמינה, מרואיינת ערבייה נוספת, סיפרה:

נותנים לך את ההזדמנות, בכל צעד, יאללה את רוצה להתקדם, ניהול! יש מבחנים, לא מסתכלים – "לא, זה ערבי, עכשיו נכשיל אותך" – לא ראיתי את זה. כל אחד והיכולות שלו, איך שהוא מגיע, מקבל מה שיש לו.

אמנם אין בנמצא נתונים סטטיסטיים על הרכב כוח העבודה הניהולי, אך נראה כי עובדים ערבים מצויים עדיין בייצוג חסר בעמדות ניהול. סמיר, אחד המנהלים הערבים שרואיין למחקר זה, מסביר כי החסמים בקידום אינם נוגעים תמיד למקום העבודה, אלא לרוקחים עצמם, בשל תחושות חוסר ביטחון הניטעות בהם לנוכח מעמדם בשוק העבודה:

אני חושב שזה גם קשור ברוקחים עצמם, שהאישיות והאופי והביטחון העצמי לא נותנים להם להתבלט. פשוט פה, הם עדיין סגורים באיזשהו מקום של אסירי תודה שהעסקתם אותנו. עד שהעסקת אותי, אני עכשיו סותם, אני לא מדבר כלום, תודה רבה לך, להשתחוות בפניך, תודה שהעסקת אותי.

יש לציין כי במדגם הרוקחים הערבים שהגיעו לעמדות ניהול נמצאו רק גברים. מקרב הרוקחות הערביות שרואיינו לא נמצאה אף לא אחת בעמדה ניהולית.

חרף המבט החיובי שהוצג בראיונות לגבי אפשרות להתקדם כרוקח ערבי, עלו גם חסמים כשמדובר במשרות בכירות יותר, הנוגעות למדיניות, למקבלי החלטות ולמנהלי מטה ברשתות. כך לדוגמה מספר סעיד:

אני אגיד לך בכנות, אין תחום רפואה או רפואי בישראל, גם אם זה ארגון שהוא רשת וגם אם זה ארגון שהוא מוסדי, שמי שמנהל אותו הוא ערבי. אין דבר כזה. למרות שהיסוד של כל המקצוע הזה, רוקחות, זה רוקחים ערבים. יש יותר ערבים מאשר יהודים במקצוע, נקודה. עכשיו, מה זה אומר? לפחות 60 אחוז מהרוקחים בארץ הם ערבים, אם אני לא טועה – אפילו יותר. מי מנהל את הרוקחות בארץ? לא ערבים. אז אני לא יוצא בהצהרה שאין קידום לערבים, אבל זו עובדה קיימת. נגיד קופת חולים "כללית": ההנהלה לא מכילה – כאילו אל תגידי לי עכשיו מנהלת סניף באיזה כפר, אני לא מדבר איתך על זה, אני מדבר על המטות.

אתה מתכוון משרות מטה?

כן על המטה, משרדית, המובילים של כל ארגון. נגיד מבחינת שיווק, ראייה שיווקית, ראייה תעשייתית, זה לא מקבלי ההחלטות. תכלס מי שמוביל את הארגונים האלה זה לא עובדים שהם ערבים. נגיד השתלבות בארגון שהיא סגורה בפני כל הערבים, גם אם הוא יהיה רוקח, גם אם הוא לא יהיה רוקח.

מסלם, מרואיין נוסף, ביטא מה שאחרים תיארו אף הם:

אבל אם תסתכלי למעלה, אז יש אפילו. במשרות של הבכירים, את תראי שאין [רוקחים ערבים].

איזה אפשרויות קידום יש לך בתור רוקח באמת?

יש רוקח מחוזי של מחוז, שזה משרה 40-30 אלף שקלים, וזה מעמד. אם תלכי למשרד הבריאות שקיים בתל אביב [...] הרבה ניסו להתקבל, גם במחוזות אחרים, וחוף ממחוז הצפון, שזה מחוז שכל הבתי מרקחת שם ערביים, אז הם נאלצו לשים רוקח מחוזי ערבי. אם תסתכלי גם על התפקידים הבכירים במשרד הבריאות בירושלים, בלשכת הרוקחות, יש לך את הממונה על כל הרוקחים, שהוא אחראי על כל הרוקחים המחוזיים – הוא יהודי. אם תסתכלי על הסגן שלו – הוא יהודי. אם תסתכלי על המנהלת מאגר "חקר ותרופות" – זה יהודי. גם ב[שם של רשת] – את תראי, כל הרוקחים הבכירים הם יהודים.

אם כן, מכלל הראיונות עולה בבירור כי רוקחים ערבים זוכים לקידום, ויש בהם המאיישים תפקידי ניהול של בתי מרקחת. הקידומים הקיימים משמשים השראה ומודל עבור רוקחים ערבים אחרים, התופסים את נושא הקידום ככרוך במקצועיות ולא באתניות. עם זאת, בקרב מרואיינים יש תחושה של תקרת זכוכית וייצוג חסר של ערבים בעמדות הבכירות והמעצבות בענף הרוקחות.

שונות תרבותיות: הרוקחים הערבים שרואיינו הציגו ככלל דפוס חיובי וראו את המעסיק כמתחשב וכמכיל את הגיוון התרבותי. אחת השאלות בריאיון עסקה בסוגיית יחסו של המעסיק לחגים המוסלמיים או הנוצריים. רוב המרואיינים הערבים (73 אחוז), נשים וגברים, הציגו את יחס המעסיקים כמתחשב וכחיובי, לעומת 27 אחוז מהמרואיינים שהציגו יחס זה כשלילי. כך לדוגמה מספר סאלח, אחד המרואיינים:

נותנים את החופשים שמגיעים, לפי דעתי. לפעמים יש לחץ עבודה, מבקשים מהרוקחים לעבוד אפילו בימים של החגים שלהם. יש כאלו שמסכימים או לא, אבל לפי דעתי נותנים, לא שדוחים את העניין, מכבדים לפי דעתי. לא נתקלתי במצב, אולי יש מצב ספציפי, אבל לא שאני יודע עליו.

לדברים אלו מוסיף סלים, מרואיין ערבי אחר:

החברה עצמה בסדר גמור. כמו שאנחנו עובדים בחגים שלהם [היהודים], כאילו, אז אנחנו עובדים כפולה או אחד מחליף את השני, אז אותו דבר בדיוק. הם דואגים, אין לנו שום בעיה בחגים גם אם נגיד החג שלושה-ארבעה ימים, אז כל אחד לוקח יומיים, מסתדרים בינינו בצוות. הרשת דואגת, אין שום בעיה.

עם זאת, מדברי המרואיינים עולה כי אין מדיניות ארגונית סדורה בעניין החגים הלא-יהודיים, והרוקחים נאלצים לפתור את חלוקת המשמרות בעצמם או פרטנית מול המנהל. למרות זאת, אותם רוקחים מציגים את מעסיקיהם כמתחשבים. כפי שמסבירה אסיה, מרואיינת ערבייה נוספת, בנוגע לחוסר המדיניות בעניין:

בסוף מתרגלים.

אז החברה לא ממש נערכת לזה?

לא שלא, העניין הוא שאת בתוך עבודה איכשהו. שמה את חלק מהמערכת, אז איכשהו את צריכה להיות חלק מהפתרון. אבל אנחנו עושים סידור בינינו. ככה הם עשו כל הזמן, אלה שמהמגזר, ביניהם. כי איכשהו העבודה צריכה להיעשות.

בריאיון אחד הוזכרו מקרים שבהם לא מגיעים להבנה. כך מספרת סמר, מרואיינת ערבייה:

פה הייתה למשל בעיה של חופשים בחגים שלנו. חג שלנו, ואף אחד מאתנו לא קיבל חופש. [...] היו פה רוקחים יהודים שלקחו חופשים בחג שלנו. זה לא שהם עשו את זה בכוונה. אפילו מנהל הסניף, שאישר להם את החופש, לא הסתכל אם זה נופל בחג שלנו.

גם מקרב אלו שהציגו את המעסיק כחסר התחשבות, ההתייחסות נגעה לאילוצי המערכת והארגון, ולא למעסיק באופן אישי. בהרבה ראיונות עלו טענות כמו: "המערכת לא מתייחסת לזה בכלל"; "לא נערכים. פשוט, הם שמים אותך באיזושהי פינה, תסתדר". סמר, מרואיינת ערבייה, הסבירה את הבעייתיות בעניין ואת חוסר התחשבותו של המעסיק:

גם פה בכלל לא מתחשבים ברמזאן. היו לקוחות שהיו בהלם כשראו אותנו במשמרת בערב. הם אמרו לנו: "למה דווקא אתם צריכים לעבוד ערב? פשוט שיחליפו, אולי שיעבירו אתכם לבוקר, ואלה שלא בצום יעבדו בערב". כי אנחנו שוברים את הצום בערב, אז לפחות את תהיה לכם את השבירת צום. וזה לא היה לנו.

מחמוד, מרואיין ערבי, מספר אף הוא:

את [מקום העבודה] האחרון, עזבתי אותו בגלל חג הקורבן שלנו. הם רצו לחייב אותי שאני אעבוד בחג, בגלל שהיינו ביחס שני מוסלמים ואחד נוצרי, ובדיוק הנוצרייה רצתה לעזוב, לא יודע מה לא הסתדר לה. רצו שאני אעבוד בחג, ואני קבעתי חופש לפני, עם המנהלת, ופתאום זה לא מתאים לה. פעם ניסו, פעם סגרו כמה סניפים פה במרכז בזמן החגים שלנו בגלל שלא היו רוקחים. היום אתה חייב לעבוד. לא? פיטורים והביתה. מצדם שתעזוב את [מקום העבודה].

אז הם לא נותנים חופש בחגים?

לא, כי העבודה שלנו, היא מצריכה אותנו להיות זמין כל הזמן. אני עבדתי גם בכיפור, עבדתי בעצמאות, עבדתי ביום הבחירות, לא הצבעתי. הייתי צריך לעבוד לפעמים שהייתה תקלה, והייתי צריך להישאר כל היום מ-8:00 עד 23:00 בלילה.

כמאל, מרואיינת ערבייה שעובדת בבית מרקחות פרטי, סיפרה:

בעבודה לא מתחשבים, אני צריכה להגיד, לפעמים את גם עובדת בימי חג. זה גם משהו שמאוד-מאוד עצוב בכל מה שאנחנו עושים. כמו שאני לוקחת חופשים בימים שיש חגים יהודיים, וכאילו זה צריך להיות לפחות מקביל, זה מאוד חבל שאתה בא לעבודה ביום של חג, אבל זה המצב הקיים. ואתה גם, ברמזאן אתה עומד על הרגליים כשאתה בצום, ואם אתה עובד במשמרת ערב אז בכלל. אנחנו אוכלים בשעה 20:00-19:00, ואז לפעמים יש לך בדיוק לחץ ואנשים בשעה הזאת, אתה... לא יודעת מה, חוטף איזה משהו לאכול. אבל זה המצב.

אז לפי מה שאת אומרת, הם לא ממש נערכים לזה?

לא נערכים, במקום העבודה בכלל לא נערכים לזה.

חוסר המדיניות בסוגיית החגים עלה גם בראיונות עם מנהלים, כפי שמספר ראובן, מנהל יהודי המעסיק בבית המרקחת רוקחים ערבים. למשנתו, ניהול אפקטיבי של גיוון אתני מושג על ידי התעלמות מההיבט האתני:

זה משפיע על העבודה, אם אתה מתייחס לזה. אם אתה מתייחס לזה ואומר, תשימו לב, צריך להיות רגיש, צריך להיות זה, זה הופך להיות "אישיו". ברגע שאתה לא מתייחס לזה, זה לא "אישיו", זה לא נושא. יש לך עובדים בחנות, יש לך מוסלמים, יש לך נוצרים, יש לך יהודים, ויש לך אתאיסטים. כל אחד בפינה שלו כל עוד הוא שומר את זה לעצמו, ולא מערב את זה בענייני העבודה.

מראיונות עם מעסיקים ערבים נראה כי קיימת מודעות והתחשבות גדולה יותר בנושא הקבלה התרבותית של הרוקחים בני דתם. מסלם, מרואיין ערבי, הסביר כי חברות אחרות לא נערכות לקראת החגים הערבים, ואין להן מדיניות רשמית בעניין, אך מכיוון שבבית המרקחת שהוא עובד בו כמנהל הוא עצמו מוסלמי, וכן הבעלים הם מוסלמים, יש התחשבות בחגים הערביים. כפי שהוא מספר, במקום עבודתו הקודם: "עבדתי בצום, והייתי במשמרת ברמדאן". כיום לעומת זאת, כמנהל הוא נוקט גישה אחרת:

ברמדאן אצלי אין אף אחד שהוא עובד. [במקומות אחרים] לא מתייחסים לדברים כאלה, אבל במיוחד שאנחנו פה מוסלמים וצמים, אז סוגרים. אפילו הרוקח השני, שהוא נוצרי, אנחנו נותנים לו לצאת מוקדם, פה אנחנו סוגרים בשבע. חוק לכולם, אין אפילו, אין אצלי אפילו, שבע אני סוגר, האוכל הוא בשבע וחצי, בשבע אני סוגר. ואישית, אם אני נתקע פה, או מישהו נתקע פה, אז דואגים לו שיהיה לו אוכל גם ברמדאן. אז אני פה דואג שעושים אוכל בבית ומביאים לו, שהוא יכול לאכול, או שדואגים לו שהוא יבוא לאכול ארוחת ערב אצלנו בבית.

נראה כי בעלי העסקים ברוקחות הקמעונית אינם מתמודדים עם מגוון הצרכים הדתיים באופן ארגוני אלא פרטני. בגלל אי השוויון המגולם מהותית ביחסי עובד-מעסיק, פתרון זה מגלם פגיעה פוטנציאלית בזכויות העובדים, וכפי שגם עולה מהראיונות, ייתכן כי העובדים יימנעו מעמידה על זכויותיהם מחשש לפגיעה בהמשך העסקתם. יתרה מכך, מכיוון שהרמדאן הוא חג בעל אופי שונה מחגי היהודים, החלה זהה של מדיניות חופשים בחגים עדיין מותירה את העובדים המוסלמים במצב בעייתי ביחס לזכויותיהם הדתיות לאורך תקופת הצום.

יחסי רוקחים בשגרת העבודה

"בסך הכל, כולם עובדים ביחד, וכולם עושים את העבודה"

מדברי המרואיינים עלה כי שגרת העבודה מבחינת יחסי עובד-מעסיק משקפת את הגבולות האתניים בשתי זירות: מקום העבודה אינו מותאם באופן שיטתי להבטחת הזכויות הדתיות של עובדים לא-יהודים, ואפשרויות הקידום קיימות אך מוגבלות. עם זאת, היחסים החברתיים והאינטראקציות היום-יומיות בין רוקחים יהודים לערבים הוצגו באופן כללי כחיוביות, ואף כחוויה מלמדת עבור רוקחים יהודים אשר נקרתה בדרכם ההזדמנות להכיר ערבים. מעסיקים רבים אמנם הביעו העדפה ברורה להעסקת יהודים, אך על פי הראיונות נראה כי היחסים בין עמיתים יהודים לערבים במקום העבודה אינם מושפעים מהזהות הלאומית. כך

לדוגמה מספרת אורנה, אחת הרוקחות היהודיות, כשנשאלה אם העבודה עם רוקחים מהמגזר השפיעה על העבודה: "לא, דווקא אנחנו כולנו אנשים שיודעים לחיות בהרמוניה, כולנו חיים אחד עם השני". דניאל, רוקחת יהודייה שעובדת באחת מקופות החולים, מספרת: "לא, לא משפיע על כולם, [הם] אנשים מקסימים".

גם רוקחים יהודים שמועסקים אצל מנהל ערבי טענו כי לגיוון האתני אין השפעה. מיכל, רוקחת יהודייה, מסבירה כי המנהל שלה ערבי אך הוא מעניק יחס זהה לכולם, בלי הבדל אתני: למרות שהוא הבוס, הוא יודע שזה לא ייראה טוב אם פתאום הוא יעשה לנו כל מיני אפליות ודברים כאלה.

באותו הקשר סיפרה רומי, מנהלת יהודייה:

בסך הכל כולם עובדים ביחד וכולם עושים את העבודה, וזה לא קשור לעניין של מגזרים או מגדרים, זה עניין שיש אנשים שמסתדרים יותר ויש אנשים שמסתדרים פחות. אף פעם לא ראיתי או נתקלתי [בבעיות] על רקע מגדרי. כן, הרוסים יותר מתחברים ביחד, הערבים יותר מתחברים ביחד, אבל גם ראיתי הרבה חברויות כאילו בין לבין. אז אני לא חושבת שזה "אישיו".

כך מסכם את העניין זיו, רוקח יהודי:

העובדים מהמגזר זה לא בעיה לדעתי. באיזשהו שלב, עובד, מהמגזר או לא מהמגזר, או שהוא משתלב או שהוא נפלט, זה הכל. ואני לאו דווקא יכול לייחס את זה לעובדים מהמגזר. יש גם ישראלים שלא הסתדרו, שסיימו גם בירושלים והכל. אין פה כל כך שוני לעובדי מגזר. גם לדעתי [הרשת] מסננת את האנשים האלה, שרואה שיש להם בעיה להסתגל בצוות רבגוני כזה – רוסיים, ישראלים, ערבים, כולם. יש פה איזשהו סינון מסוים.

לעתים היחסים בין העמיתים, היהודים והערבים, אף גולשים אל מחוץ למקום העבודה. מוטי, רוקח יהודי מספר על רוקח ערבי שהזמין אותו לאירוע משפחתי: "היה לו איזה אירוע של הבן או של הבת, אז הוא הזמין אותנו, נסענו [כפר ערבי ששוכן בצפון הארץ] לחתונה". כך גם ציפי, אחת הרוקחות שהעסיקה בעבר רוקח ערבי, סיפרה כי נסעה לבקר אותו:

לפני שבועיים הייתי בנצרת, הלכתי לבקר אותו, הייתי אצלו בבית. הוא כמו משפחה. זה אחד ששנים [עבד באזור המרכז], אז קשה לי להגיד שהוא נקרא מהמגזר. חברה שלי [עובדת באחת מקופות החולים], הבוס שלה הוא מהמגזר ובסדר גמור. יחד איתה עובדות הרבה בנות מהמגזר. היא אומרת לי, את לא רואה אותם מבחוץ. אחת כן עם כובע כזה, אבל השנייה, היא אומרת לי, "מתלבשת יותר חתיכי ממני". גם רזה וגם מתלבשת, את לא תרגישי בכלל.

ורדה, מנהלת יהודייה, גם מספרת על השינוי בתפיסתה:

אוכלוסייה טובה, מה זה משנה. אני אומרת לאימא שלי: "תראי, הם טובים, פשוט טובים, עושים את העבודה טוב, בני אדם טובים". לא יודעת, אלא אם כן אני אתבדה, אבל אני אומרת לך ככה, ככל שאני היום יודעת. אני עוד לא יודעת איך אני אסתכל על זה בעתיד.

כאמור גם עניין החופשות, המנוהל לרוב באינטראקציה בין הרוקחים, נפתר בדרך כלל בצורה חיובית. מן הראיונות עלה כי יש הדדיות בעניין החגים, והרוקחים היהודים מודעים ומתחשבים גם הם בחלוקה. כך גם מספרת דניאל, רוקחת יהודייה, שעובדת במקום שרוב הרוקחים בו ערבים: "אנחנו מאוד מתחשבים, וגם הם מתחשבים בנו". דלית, רוקחת יהודייה אחרת, מספרת:

אני לא חושבת שהם איזה מיעוט מתוך הרוקחים ואז אין התחשבות. להפך, יש ממש הבנה, וסניפים יודעים לפרגן אחד לשני, ואנשים למשל שזה לא החג שלהם באים ונותנים כפולות בכמה סניפים כדי לפצות. זה דברים שהם מאוד מושרשים, גם אנחנו רואים במיילים את הסמנכ"ל והמנכ"לים, ברכות לחג הזה וברכות לחג הזה, את החגים של כולם מכירים. זה לא משהו... אין פה אפליה כזאת בכלל.

מעבר לכך שהרוקחים הערבים מסתדרים ביניהם, לעתים הגיוון האתני אף נתפס כמיטיב עם העובדים, ומאפשר לכלל הרוקחים לצאת לחופשה בהתאם לחגים שלהם. אבי, מעסיק יהודי, מתאר את ההדדיות, תיאור שחזר בפי מרואיינים רבים:

בחגים הם יוצאים לחופשים, כי בדרך כלל הם עדיין לא רוב בצוות, אז תמיד יש מישהו שמחפה, גם הפוך. וכשאנחנו לא עובדים בחגים שלנו, אז הם מחפים עלינו. זה יוצא טוב, זה דווקא יתרון שיש גיוון, מבחינת חגים וחופשים.

מהראיונות עם רוקחים יהודים עולה כי הם חשים שהיחסים בין הרוקחים היהודים והערבים הם טובים, שאין הבדל בין ערבים ליהודים ("גם רזה, גם מתלבשת, את לא תרגישי בכלל"), ושהגיוון האתני יכול להועיל לכולם ("זה יוצא טוב, זה דווקא יתרון שיש גיוון, מבחינת חגים וחופשים"). אלא שכשמדובר בקבלת השונות התרבותית והדתית, נראה כי יש קושי גדול יותר לקבלם. כך לדוגמה מספרת קרול על הקושי באינטראקציה שלה כרוקחת עם רוקח שהתפלל בבית המרקחת:

אני לדוגמה עבדתי פעם עם אחד שהוא... קודם כל הוא לא היה מקצועי, באמת, הוא לא היה מקצועי. הוא עשה את התפילה שלהם במחסן, אני לא חושבת שמישהו דתי יכול לעשות תפילה במחסן.

חן, רוקחת יהודייה, מספרת על הקשיים באינטראקציה בין ערבים ליהודים:

יצא לי, נורא קשה לעבוד איתם. הם נורא אוהבי כבוד, הם לא אוהבים שאומרים להם מה לעשות, הם נורא אגרסיביים, הם מתפרצים על לקוחות. יש הרבה שנאה. המון-המון שנאה. זה מורגש כי אנחנו עובדים יהודים וערבים, נראה לי שזה המקצוע היחיד שאנחנו מתערבבים, עובדים ביחד בערוב. אבל יש משהו מאוד-מאוד חזק, הערבים נורא אנט, יש להם שנאה גדולה ומרגישים את זה בעבודה [...] כי הם צריכים לעבוד אצלנו, אצל המעסיקים היהודים. ועוד הרוקח האחראי הוא יהודי.

נוסף על כך עלה יחס שלילי בנוגע לשימוש בשפה הערבית בבית המרקחת, בייחוד ביחס לעמיתים. כפי שמספרת נאוה, אחת המעסיקות היהודיות שנשאלה האם הגיוון האתני משפיע על העבודה:

כן, זה לא צוות שהוא מגובש חברתית, הם באים לעבוד והולכים הביתה. אין קשר מעבר לזה. כנראה שמן הסתם זה לא יעזור כלום, אבל אין חברות נורא קרובה בין ערבים ויהודים. למרות שאני, אין לי שום דבר נגדם, ואני בכלל לא ימנית לגמרי, אני אפילו במרכז [...] אבל מן הסתם זו לא אותה שפה, הם מדברים ביניהם בערבית למשל כל הזמן, וזה יוצר איזשהו ריחוק למי שלא מכיר את השפה. כמה שאומרים להם זה לא עוזר, כי הם באים מהבית והם מדברים כל הזמן ביניהם. השפה השלטת היום בבית המרקחת היא ערבית. כי המנהלת המסחרית היא ערבית, והרוקחים ערבים, אז זהו, זאת השפה שאת שומעת שם רוב הזמן. גם מול לקוחות. הם יכולים לעמוד שני רוקחים ערבים, ואז רוצים לדבר ביניהם, לתקשר מול לקוח שבא לשאול משהו, הם מדברים ביניהם בערבית. ואני פעם אמרתי להם שזה לא מתאים, כי הוא לא מבין מה אתם אומרים, אולי אתם מדברים עליו? יש שפה אחת, צריך לדבר בשפה הזאת. אבל זה לא עוזר.

מהראיונות עולה אפוא שגיוון אתנו-לאומי במקום העבודה מציב אתגרים מסוימים, כגון התמודדות עם חגים שונים, הרגלי לבוש, או שימוש בשפה הערבית בין עמיתים לעבודה. אך התמונה הגדולה מעודדת במידה רבה, שכן היא מלמדת בעיקר על קולגיאליזם ועל שיתוף פעולה על בסיס מקצועי ומתוך הכרה שכולם עמיתים לעבודה. יתר על כן, המפגש הבלתי אמצעי הנוצר במקום העבודה בין רוקחים יהודים לערבים גם מאפשר להם להכיר ולכבד אחד את האחר, ובמקרים מסוימים אף לפתח יחסי ידידות מעבר לעולם העבודה.

יחסים עם לקוחות

"בהתחלה הייתי בוכה, זה מעליב"

מתחים על רקע לאומי בין עמיתים לעבודה עלו בראיונות מעטים בלבד, אך הם שכיחים יותר ביחסים עם הלקוחות. מהראיונות עולה כי לרוב היחסים אינם בעייתיים, אבל במצב של חוסר שביעות רצון מצד הלקוח, או של בעיה מקצועית, הכעס מצד הלקוח מופנה ללאום. אותו דפוס תואר ב-12 ראיונות, הן עם רוקחים והן עם מנהלים ערבים ויהודים. תיאור דומה חזר ונשנה בקרב כלל הרוקחים הערבים:

כשאת מתווכחת עם מישהו ולא רוצה לתת לו, כי יש בעיה, אז הוא פתאום מכניס את הדבר הזה, "לא, אתה לא רוצה כי אתה ערבי". הוא יכול להגיד מה שבא לו [...] מתעצבן ואז מכניס את המילה הזו בפנים, משחיל אותה.

דוגמה נוספת:

זה קורה לפעמים, היחס עם הלקוח. נגיד לקוח לא מרוצה מהתשובה של הרוקח, וזה קרה לי אישית, אז מתחילים כל מיני, להגיד כל מיני ביטויים שלא רלוונטיים למה שקורה.

מעסיקים מודעים לבעיה, כפי שמספר ראובן, מעסיק יהודי:

הדברים הלא נעימים שמתפתחים זה בעיקר עקב סיטואציה שלא קשורה, שהרוקח לא יכול לנפק מרשם. או שיש איזה לקוח שמנסה לעקוף את התור או משהו, ואז מתפתחות לפעמים תגובות גזעניות מצד הלקוחות.

חלי, אחת המעסיקות, טענה כי גם לרוקחים יש יד בדבר:

אני שומעת על כל מיני מקרים של גזענות, שאם אתה מסרב לתת איזה סוג של תרופה מסוימת, אז יש קללות ו... אבל גם לרוקחים הערבים עצמם יש סוג של אגו, זה לא יעזור. כי הם למדו, הם יודעים את המקצוע, ואם בא לקוח ואומר להם או חלילה מטיל ספק במה שהם אומרים, אז זה מייצר איזה אנטגוניזם.

אולי חשוב מזה, מדיניות שירות הלקוחות לפעמים נתפסת כמחייבת גם קבלת גזענות, כפי שמעידים שני האירועים שלהלן. מספרת יסמין, רוקחת ערבייה:

איך שאת רבה איתם, ישר מעבירים את זה: "ערבייה, את מתנהגת אליי ככה כי אני, הצבע שלי...". מה זה קשור, בחייאת! זה רוקחת, בן אדם, לקוח, לא לערבי. אבל אין, זה... פשוט, זו המדינה שלנו. בהתחלה זה היה מעצבן אותי, הייתי בוכה. זה מעליב, כי את נותנת ממש את כל כולך לעזור, ובסוף משפט אחד זה פשוט מעיף לך הכל. אבל ישב איתי המנהל ואמר לי, "תשמעי, את לא רק כאן תראי ותשמעי את זה". זה נכון, לא רק כאן בעבודה. גם ב"טיב טעם" פעם מישהי רבה איתי, ישר - "ערבייה". את פשוט סותמת, סוגרת וממשיכה.

מספר אדם, רוקח ערבי :

היו הרבה פעמים פה שהלכתי עם לקוח... היו לי ארבעה-חמישה לקוחות באותו רגע להתעסק איתם. בא אחד, קפץ מהתור, אם יש לכם כזה, ויש לכם כזה. אמרתי לו, "אדוני, תירגע, תחזור לתור, אני פה אסיים איתה, תקבל כל מה שאתה רוצה".

- "לא, אני לא רוצה לחכות".

- "אבל מה לחכות? אתה עכשיו הגעת".

התחיל לקלל, התחיל לדבר הרבה שטויות. אבל כשהגזים במצב, אמרתי לו, "אני לא רוצה לשרת אותך, לך תחפש לך מקום אחר". דווקא מבחינת כל הלקוחות שהיו, הם אמרו שאני צודק מהבחינה הזאת. הוא הלך להגיש תלונה למשרדים, לשירות לקוחות

ומה הם אמרו?

אמרו שצריך לקחת, שירות לקוחות... "הלקוח הזה?", אמרתי להם. "אם אתם רוצים, תפטרו אותי, אני לא מעוניין".

מה הוא אמר?

התחיל לקלל את אימא שלי וזה, הדברים הכי גרועים מבחינת הגזענות.

רומי, מנהלת יהודייה, הציבה את הגזענות בהקשר של התרבות הצרכנית בענף :

תקשיבי, תשאלו כל רוקח, את כולם קיללו בצורה שווה, גם אם הוא היה "ערבי מסריח" או גם אם הוא היה "רוסי מסריח", וגם אם הוא היה "סתם אידיוט". הם מקללים את כולם במידה שווה, הם מוצאים את השם גנאי. לא פעם ולא פעמיים נתקלתי במצב שקיללו רוקח על רקע המגדר שלו, המגזר שלו, אבל זה לא היה... רק את הערבים, רק ערבים מקללים? לא, גם את הרוסים מקללים יופי.

מן הראיונות ברור שגילויי גזענות אכן מתרחשים ביחסים בין הלקוחות לרוקחים, אך קשה להעריך עד כמה הם שכיחים. מרואיינים אחדים סיפרו כי הדבר קורה לעתים תכופות, ולעומתם רבים העידו כי אלו אירועים נדירים. מתוכן הראיונות עולה גם כי למעסיקים יש השפעה על אופן ההתמודדות של הרוקחים עם ביטויים של גזענות. מצבים של חוסר תמיכה ברוקחים מגבירים את עוגמת הנפש ומעצימים את תחושת האפליה. אף מעסיק לא תיאר צעדים הננקטים נגד אלימות מילולית זו.

עם זאת, אירועי אלימות מילולית וביטויי גזענות עלו רק בעת ויכוח או אילוץ מערכתי, כפי שתואר. באופן כללי, המרואיינים תיארו את הלקוחות כמקבלים את הרוקחים הערבים, אם כי גם זאת תוך הדגשת הזרות: "לא כל האנשים. [יש] קצת, שמסתכלים בצורה ככה שאת ערבייה, אבל הרוב מקבלים אותי כמו שאני", סיפרה עמיר, רוקחת ערבייה. ונרדין, מרואיינת אחרת, סיפרה: "דווקא אני מה-זה מקבלת מחמאות מאנשים, ומתלהבים שמקבלים יחס טוב. נותנים לך מחמאות, אומרים לך 'תודה, איזה תמודה את'. דווקא ממש יחס טוב".

5. סיכום ומסקנות

נייר מדיניות זה נועד להאיר את תהליכי ההשתלבות של רוקחות ורוקחים ערבים בענף הרוקחות הקהילתית-קמעונית בשוק העבודה היהודי. בחלק זה ייסקרו הממצאים העיקריים, ויוצעו צעדי מדיניות להתמודדות עם ההיבטים שאינם שוויוניים בהשתלבות זו.

מיקום מוסד ההשכלה: פתיחתו של אפיק השכלה חדש לערבים באוניברסיטאות בירדן, מציגה הזדמנויות חדשות בפני בני מעמד הביניים הערבי ומאפשרת להם להשתלב בלימודים שבעבר היו חסומים בפני רבים מהם עקב מספר המקומות המוגבל וספי הקבלה הגבוהים במוסדות ישראליים. במבט רחב יותר, פתיחת מסלול אקדמי זה תורמת לא רק ליחידים מהמיעוט הערבי המעוניינים לרכוש השכלה אקדמית, אלא גם לענף הרוקחות בכללותו, הנזקק להיצע עובדים מקצועיים שבתו הספר בישראל לבדם אינם יכולים לספק.

רוקחים ומנהלים כאחד מתייחסים למוסד הלימודים כמדד ליכולות מקצועיות. ההכשרה במוסדות בירדן נתפסת כבלתי מספיקה להתמודדות עם דרישות העבודה בישראל, אם בשל חוסר בידע מקצועי או בשל חשיפה מעטה לתרבות ולמונחים המקומיים. הערכה שלילית זו של לימודי הרוקחות בירדן באה לידי ביטוי בעיקר במעברם של בוגרי מוסדות ירדניים מלימודי הרוקחות בירדן להתמחות בישראל, ומשתקפת בתקופות אבטלה ארוכות וביכולת נמוכה להתמקח על השכר.

משרת עוזר רוקח והתמחות: בניגוד לרוב הרוקחים היהודים, שעובדים כעוזרי רוקח בתקופת הלימודים ועוברים להתמחות בתום הלימודים ברצף של מסלול מתבקש, הרוקחים הערבים אינם משתלבים במשרות אלו אלא לעתים עם תום הלימודים, כסוג של המתנה להתמחות. הם חווים חיפוש ארוך – בין חודש לשנתיים – אחר מקום התמחות, גם כבוגרי מוסדות בישראל. לפיכך הם נוטים להתפשר ולהסכים למיקום ההתמחות הרחק ממקום מגוריהם ומהמשפחה, ויש גם המוותרים על תשלום בתקופת התמחותם.

מבחן: הרוקחים הערבים שרואיינו אינם תופסים את המבחן שהם נדרשים לעבור כמכשול, ורבים אכן עוברים אותו. למעשה המבחן מעניק לגיטימציה לרוקחים ערבים ככשירים להעסקה, ובמובן זה מעמיד אותם בקו אחד עם רוקחים יהודים. עם זאת, רוקחים יהודים סברו כי המבחן אינו מהווה בהכרח מדד לאיכות, ושמדגש רב יותר על מקום הלימודים.

מציאת עבודה: עבור היהודים מציאת עבודה לאחר הבחינה היא מיידית. לעומת זאת, עבור הערבים זהו תהליך ארוך, ומציאת עבודה באזור מגורי המשפחה היא כמעט בלתי אפשרית. בעוד רוקחים יהודים ממהרים לשפר את מקום העבודה שלהם לאחר ההתמחות, רוקחים ערבים נוטים יותר להישאר לעבוד במשרה מלאה במקום שהתמחו בו. למעט נשים דתיות, עוטות חיג'אב, שדיווחו על קושי בהתקבלות לעבודה, רוב הרוקחים הערבים לא חשו שזהותם כערבים משפיעה על סיכוייהם למצוא עבודה. עם זאת, היו רוקחים ערבים שהביעו סברה כי העבודה בתעשיית התרופות חסומה בפניהם.

השפעת הזהות הערבית על מקבלי החלטות: מעסיקים בענף הרוקחות הקמעוניית ביטאו העדפה ברורה להעסקת יהודים. הסיבות העיקריות המועלות לכך הן תפיסת הרוקחים הערבים כפחות מקצועיים או בעלי פחות ניסיון; חשש וחוסר תחושת ביטחון אישי; העדפה מצד לקוחות ויכולת פחותה לשירות לקוחות; חוסר נאמנות ואתיקת עבודה בעייתית. מעסיקים מעטים בלבד הביעו העדפה לרוקחים ערבים והציגו אותם כחרוצים וכאחראים, ואת חוויית העבודה עמם כשוברת סטריאוטיפים.

שכר: עניין שעלה לעתים קרובות בראיונות הוא ששכרם של רוקחים ערבים נמוך מזה של הרוקחים היהודים; מעסיקים מחפשים רוקחים ערבים כדי לצמצם עלויות, ונראה כי אפשרויות המיקוח של ערבים במקצוע מצומצמות יחסית. נתוני השכר שמסרו הרוקחים מציגים תמונה מורכבת יותר. בקרב הגברים אין הבדלים של ממש בשכר בין יהודים לערבים, אולם ייתכן כי זוהי

תוצאה של מאמץ תעסוקתי גבוה יותר של הרוקחים הערבים. בכמה ראיונות צוין כי רוקחים ערבים נוטים לעבוד יותר, לקבל עליהם משמרות קשות יותר, ולעתים עובדים גם ביותר ממקום עבודה אחד. מחקר זה אינו מספק נתונים מדויקים על השכר ועל שעות העבודה, ואף שסביר להניח כי אכן קיימים פערים, אין ודאות לגבי סדר הגודל שלהם. בקרב הנשים התמונה ברורה יותר, והפער בין הרוקחות היהודיות לערביות בולט יחסית. עם זאת, ייתכן כי הסיבה לפער נעוצה בכך שרוקחות ערביות הן בעלות ותק מועט במקצוע, ואף לא אחת מהרוקחות במדגם אינה בתפקיד ניהולי.

יחסי עובד-מעסיק: בהקשר זה, הסוגיה העיקרית שעלתה היא החגים המוסלמיים. אלו הציבו אתגרים ארגוניים והשפיעו על הדינמיקה במקום העבודה. מתברר כי למעסיקים אין מדיניות ארגונית סדורה בעניין החגים הלא-יהודיים, והרוקחים נאלצים לפתור את חלוקת המשמרות בעצמם, מול חבריהם לעבודה ומול המנהל. למרות זאת, ולמרות תיאורים רבים של אי נוחות ועבודה בחגים, הרוקחים מציגים את מעסיקיהם כמתחשבים. קיומו של מתח לאומי בין יהודים לערבים הוזכר מעט מאוד. לגבי קידום בעבודה, מרבית המרואיינים הערבים טענו כי רוקחים ערבים מקודמים למשרות של ניהול בית מרקחת באופן שוויוני לפי קריטריונים מקצועיים, והדבר היווה השראה עבורם. לעומת זאת, ניכרת מודעות לתקרת זכוכית שמונעת את השתלבותם של רוקחים ערבים במשרות ניהוליות בכירות. אין בידי המחקרים סטטיסטיקות לגבי הרכב כוח העבודה בדרגות השונות.

היחסים בין הרוקחים היהודים והערבים: יחסי העבודה נתפסים לרוב כחיוביים. הרוקחים היהודים הדגישו בחיוב את חוסר ההתבדלות של הרוקחים הערבים, והמגוון האתני אף נתפס כיתרון המאפשר גמישות בלוח החופשות והמשמרות בחגים. עמדות שליליות הובעו בהקשרים של שונות אתנית בולטת: המיקום שרוקח ערבי בוחר להתפלל בו (במחסן), רוקחים שמדברים ביניהם ערבית ותחושה כללית של מתח וניכור.

יחסי לקוח-רוקח: הרוקחים הערבים דיווחו שיחס הלקוחות אליהם לרוב אינו בעייתי, אולם הם נתקלים בביטויי גזענות מצד לקוחות שאינם מרוצים. מבחינה ניהולית נראה כי מדיניות שירות הלקוחות נתפסת לעתים כמצריכה קבלת גזענות מצד לקוחות, או אלימות מילולית של הלקוח כלפי רוקחים מקבוצות מוצא אחרות ('גם אם הוא היה 'ערבי מסריח' או גם אם הוא היה 'רוסי מסריח', וגם אם הוא היה 'סתם אידיוטי'. הם מקללים את כולם במידה שווה"). ככלל, למרות תיאורים חוזרים של אפליה, חיפוש ארוך מאוד עד למציאת מקום התמחות ועבודה, קשיים למלא מצוות דת בעת העבודה וביטויים של גזענות מצד לקוחות, הטון הכללי העולה מהראיונות עם הרוקחים הערבים הוא חיובי ביותר, וניכר דפוס ברור של שביעות רצון מעבודתם. ייתכן שזוהי תוצאה של אפקט רצייה עקב העובדה שרוב הראיונות בוצעו בידיעת המנהל. כמו כן, ייתכן ששביעות הרצון נובעת מכך שאוכלוסיית המדגם כולה מורכבת מרוקחים מועסקים. תחושת אסירות התודה מאפיינת לעתים בני קבוצות מיעוט המצליחים להשתלב בתחומים שלא היו מיוצגים בהם בעבר. יתרה מכך, אם רוקחים מועסקים אלו מכירים בוגרי לימודי רוקחות שאינם מועסקים, הדבר בוודאי מציב את חוויית השתלבותם בעבודה, קשה ככל שתהיה, באור חיובי לעומת אפשרויות של חוסר השתלבות, אבטלה או הסבת מקצוע.

בהתחשב בעובדה שמבחינה רישווי קיימים במגוון מקצועות בריאות ושדרישות להתמחות מאפיינות עיסוקים פרופסיונליים רבים, נראה כי החסמים והקשיים כפי שעלו מתמלילי הראיונות אינם נחלתם של הרוקחים בלבד אלא גם של אקדמאים ערבים במשלחי יד אחרים. ממצאים אלו

חשובים שבעתיים על רקע הגידול במספרם של אזרחי ישראל הערבים הרוכשים השכלה גבוהה בכלל ובאוניברסיטאות בחו"ל בפרט, ולפיכך הם ראויים לבחינה מעמיקה במחקר המשך.

המלצות למדיניות

הממצאים העולים ממחקר זה מצביעים על יכולתם של תהליכי שוק להביא לשינוי ניכר במעמד האוכלוסייה הערבית בישראל בשוק העבודה, להשתלבותם במקצועות המצריכים השכלה אקדמית, ולעבודה בענפים שהיו סגורים בפניהם בעבר.

ניתוח הראיונות מראה כי השתלבות הערבים בענף היא בעלת תוצאות חיוביות, שסביר כי ישפרו את השתלבותה של האוכלוסייה הערבית בכלל האוכלוסייה בישראל מבחינה אתנית. אחת התוצאות היא שהעבודה המשותפת מהווה הזדמנות ליהודים – מנהלים, עמיתים או לקוחות – להכיר ערבים ולגבש דעה חיובית ('אני אומרת לאימא שלי: 'תראי, הם טובים, פשוט טובים, עושים את העבודה טוב, בני אדם טובים'''). על פי תיאורים פסיכולוגיים חברתיות תוצאה זו אכן צפויה, שכן מגע בין אוכלוסיות המצויות בסגרציה עשוי לנטרל סטריאוטיפים. תוצאה נוספת היא גמישות בניהול העבודה סביב החופשות. זו תוצאה בלתי צפויה, אך רלוונטית לרוקחות הקהילתית, שכן הזמינות בה היא חלק נכבד מהאסטרטגיה השיווקית. החגים השונים בקרב היהודים, המוסלמים והנוצרים מאפשרים מצבת כוח אדם זמינה לאורך כל השנה. תוצאה שלישית, שאף היא בלתי צפויה, נוגעת לאפשרות הפוטנציאלית של ערבים המועסקים ברשת רוקחות קמעונית לעבור בין סניפי הרשת, וכך במשך השנים לזכות לאפשרות לעבוד בקרבת הקהילה המקומית. אפשרות זו מצוינת כתכנית של רבים מהמראיינים הערבים, נשים וגברים. בתוך כך, הנתונים גם מצביעים על מגבלות ההשתלבות, ועל אי השוויון והסגרציה הנגלים במבט מקרוב, כפי שפורט לעיל. ניתוח הראיונות מסייע לנסח הצעות קונקרטיות לשינויי מדיניות שיסייעו לרוקחים הערבים להשתלב בעבודה באופן שוויוני.

הסרת חסמי הכניסה להתמחות עקב הערכה נמוכה של ההשכלה ממוסדות בירדן וחוסר ניסיון בעבודה בקרב מוסדות אלו: מן הראיונות, וכך גם מנתוני משרד הבריאות, עולה כי רוקחים הרוכשים את הכשרתם בחו"ל מהווים בשנים האחרונות חלק ניכר מהמצטרפים לאוכלוסיית הרוקחים הפעילים. באין כוונה להגדיל את מספר הלומדים את המקצוע בארץ, נראה כי אין מדובר במצב העומד להשתנות. בהכינה את תחזיות כוח האדם שלה בתחום הרוקחות, המדינה למעשה נסמכת על ההכשרה בחו"ל, בייחוד בירדן. בכך נפתח בפני האוכלוסייה הערבית חלון הזדמנויות להשתלבות במקצוע. בהינתן יחסי הכוח האי-סימטריים בין יהודים לערבים בישראל, יש צורך לנקוט צעדים לעיצוב השתלבות שוויונית ולמניעת מיסוד של שני שוקי עבודה הפועלים בתוך מקצוע אחד.

בשלב זה, ממצאי הראיונות מעידים על חוסר ודאות ועל חוסר ביטחון של מעסיקים ישראלים לגבי איכות הלימודים בירדן, ונראה כי מקור מרכזי לפער הציפיות של מעסיקים אינו בהכרח הידע ברוקחות, אלא הניסיון וההיכרות עם השטח, הנגיש יותר לבוגרי בתי ספר לרוקחות בישראל וליהודים, הן כסוג של הון אנושי מצטבר והן כסוג של הון תרבותי. נראה כי ניסיון בעבודה הוא מרכזי ביותר בבוא מעסיקים לשקול את גיוסו של רוקח זה או אחר. הדבר מעצים את החשיבות של מציאת משרה כעוזר רוקח בזמן הלימודים, מציאת התמחות וכן מציאת מקום עבודה ראשון. אם אכן קיימים פערי ידע או פערים בהיכרות עם תרבות העבודה של מקצוע הרוקחות בישראל בין בוגרי מוסדות בארץ לבוגרי מוסדות בירדן, יש דרכים יעילות לפצות על כך: (1) הכשרות

והדרכות המיוחדות להיכרות עם שוק התרופות בישראל; (2) פעילות יזומה לגישור בין מעסיקים לבוגרים ערבים בנוגע למציאת התמחות; (3) עידוד מעסיקים לאפשר התמחות לערבים על ידי סבסוד שכר המתמחה; (4) מתמחים מצטיינים מאוניברסיטאות בחו"ל יוכלו לזכות במלגה לתשלום שכרם כמתמחים.

הסרת חסמי כניסה: מעבר לפרקי הזמן הארוכים הנדרשים למציאת התמחות ועבודה בקרב הרוקחים הערבים, הראיונות מצביעים על שני חסמי כניסה נוספים: (1) **עטיית חיג'אב:** קיימים חסמי העסקה לנשים מוסלמיות דתיות העוטות חיג'אב, דבר העומד בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה. נשים החוות חסמים אלו יכולות אמנם לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ולהגיש תלונה, ואולם פניות מעטות בלבד מופנות לנציבות. ממצאים אלו ממחישים את החשיבות בהגדלת שיעורי הפנייה לנציבות, על ידי הרחבת מאמצי ההסברה של הנציבות והעלאת המודעות לקיומה. (2) **אי קבלה לעבודה בתחומי רוקחות יוקרתיים:** בראיונות נשמעו לא אחת דיווחים בדבר ניסיונות שלא צלחו להתקבל לתחומי רוקחות יוקרתיים, לדוגמה בתעשיית התרופות. ייתכן כי אלו נתונים חלקיים, אולם מדובר בדפוס דומה למצב בתחומים אחרים, כגון בתעשיית ההיי-טק, היוצר בתודעת העובדים הערבים תפיסה כי דרכם לעיסוקים האטרקטיביים יותר בכלכלה הישראלית חסומה (חיטאב, 2009).

שילובם של עובדים ערבים במקצוע הרוקחות מעצב אפוא דפוסי אי שוויון חדשים בתוך המקצוע עצמו, המבוססים על אתניות ועל מקום לימודים ועלולים להקהות את ההישגים התעסוקתיים שתוארו לעיל. בהקשר זה יש מקום לפעול בקרב מעסיקים בתחום הפרמצבטיקה ולעודד אותם לגייס רוקחים ערבים באופן יזום, תוך הדגשת החשיבות והיתרונות של גיוון בתעסוקה. פעילות זו יכולה להעשות בשיתוף משרד הכלכלה, הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי והמרכז היהודי-ערבי לפיתוח כלכלי.

שמירה על זכויות העובד: הראיונות מצביעים על יחסי עבודה הכרוכים בחוסר שוויון אתני סביב שתי סוגיות: זכויות דתיות וחגים וכן התעמרות מצד לקוחות. בשתי סוגיות אלו יש דרכים להתערבות בתחומי המדיניות הציבורית:

א. זכויות דתיות וחגים. אחת ההערכות הנובעות מהמחקר היא שאכיפת ההתחשבות בחגי הערבים בענף הרוקחות לא תעצים את אפלייתם התעסוקתית של הרוקחים הערבים. ברור כי ככל שענף הרוקחות ילך ויתאפיין בדפוסים של תעשייה קמעונית, כך ילכו וייפגעו תנאי העבודה של כלל העובדים.

ייתכן כי התחשבות מלאה בכל החגים אינה אפשרית, בייחוד עבור מעסיקים שחלק מהאסטרטגיה העסקית שלהם היא זמינות עבור הלקוח ברוב שעות היממה ולאורך כל השנה, אך עם זאת מדיניות ציבורית יכולה להפעיל כלים לשמירה מפוקחת יותר על הזכויות הדתיות של העובדים. אחד הצעדים החשובים הוא לוודא כי העובדים מודעים לימי החופשה שהם זכאים להם בחגי הדת שלהם ולתעריף הגבוה יותר עבור עבודה בחג, כנקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה. אם מודעות כזו אינה קיימת, מן הראוי להרחיב את ידיעת החוק על ידי הפצת תוכן זכויות העובד לרוקחים בעת מתן רישיון הרוקחות. יש אפשרות להעניק זכויות אלו בלא מעמסה רבה על המעסיק, בייחוד אם אופי העבודה הוא משמרות או עבודה גמישה. מדובר בעיקר בפיתוח מדיניות המתחשבת בייחודו של חודש הרמדאן והמחייבת את המעסיק לצעדים כגון הבטחת מספר ימי עבודה מסוים במשמרות הנוחות לעובד מבחינת הצום, וכן אישור להפסקת אוכל ארוכה יותר, בתשלום, לעובדי משמרות הערב.

ב. התעמרות מצד לקוחות. סוגיה זו עלתה בראיונות רבים. רוקחים יהודים לא דיווחו על מקרי התעמרות, אם כי מדברי המנהלים עולה שאלימות מילולית כלפי רוקחים אינה נחלתם הבלעדית של ערבים. על סמך דיווחיהם, רוקחים ערבים חווים התעמרויות לעתים תכופות יותר בהשוואה ליהודים. אך הן הרוקחים והן המנהלים התייחסו אל ההתעמרות כאל רע הכרחי, המתרחש מעת לעת ובתכיפות נמוכה. חשוב להבין את טיב התייחסות הרוקחים להתעמרות כאל אירוע חסר משמעות. מבחינת הרוקחים, שמירה על מקום העבודה לרוב חשובה יותר מעמידה על זכויותיהם, בייחוד כשהמנהלים משדרים שהתעמרות היא מצערת אך לגיטימית, כפי שעולה מן הראיונות.

בימים אלו מונחת על שולחן הממשלה הצעת חוק נגד התעמרות בעבודה, הדורשת מן המעסיק "לטפל ביעילות במקרה של התעמרות במסגרת יחסי עבודה שידע אודותיו, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות ההתעמרות וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן בעקבותיה" (הכנסת, 2014). קידום הצעה זו, קידום מודעות הרוקחים והמעסיקים לחשיבות מיגור ההתעמרות ויצירת תגובה מגנה ותומכת יסייעו ליצירת אווירה מוגנת ולהמעטת הנזק שחווים הרוקחים. גם אם אין אפשרות לחזות באילו נסיבות ינקוט לקוח אלימות מילולית, תמיכת ההנהלה ברוקח בעת האירוע ולאחריו היא צעד בסיסי לתיקון הפגיעה שנגרמה.

אף שמחקר זה התמקד במשלח יד אחד – רוקחות קהילתית-קמעונית – לממצאים העולים ממנו נודעת משמעות רחבה. הם מדגימים את היתכנות השילוב התעסוקתי של האוכלוסייה הערבית המשכילה וכן את האפשרות להנמכת חסמים אתנו-לאומיים בעולם העבודה, הן ביחסים בין עובדים והן ביחסים בין נותני שירות למקבלי שירות. ממצאי המחקר אף מצביעים על היבטים מוסדיים ותרבותיים הפוגעים בשילוב שוויוני של ערבים ועל "מחירים" שהם נאלצים לשלם בתהליך ההשתלבות. מדיניות נכונה עשויה להסיר רבים מהמכשולים שעלו במחקר זה, וכך לסלול את הדרך לשילוב מלא יותר של עובדים ערבים בשוק העבודה הישראלי, לרווחת כל הנוגעים בדבר.

מקורות

- הכנסת (2014), **הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה התשע"ה-2014**, סעיף 6(2), הכנסת התשע-עשרה, מסמך פנימי 560299. [לקריאת הצעת החוק](#)
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2012), **שנתון סטטיסטי לישראל**.
- הלשכה מרכזית לסטטיסטיקה (2014), **שנתון סטטיסטי לישראל**.
- חאגי יחיא, קוסאי וח'אלד עראר (2009), "יציאת סטודנטים ערבים מישראל ללימודים גבוהים בירדן: גורמים דוחפים, גורמים מושכים ואתגרים". ע"ע 227-251 בתוך: ראסם חמאיסי (עורך), **החברה הערבית בישראל – אוכלוסייה, חברה, כלכלה**, ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- ח'טאב, נביל (2009), "לא קל להיות אישה פלסטינית ערבייה בישראל" – קנסות מגדריים, אתניים ודתיים בשוק התעסוקה", בתוך פייסל עזיזה, ח'אולה אבו-בקר, רחל הרץ-לזרוביץ ואסעד גאנם (עורכים), **נשים ערביות בישראל: תמונת מצב ומבט לעתיד**, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב.
- שיב, ערן וניצה קסיר (2013), **שוק העבודה של ערביי ישראל: סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות**, אוניברסיטת תל אביב.
- שיב, ערן וניצה קסיר (2011), "נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות", **הרבעון לכלכלה**, שנה 58, חוברת 1/2 – מרץ/יוני 2011, עמ' 121-61.
- משרד הבריאות (2008), **הוועדה לבחינת אומדן צורכי כוח האדם העתידיים במערכת הבריאות**.
- משרד הבריאות (2013), **כוח אדם במקצועות הבריאות**.
- קריסטל, מירב ואביטל להב (2014), "בגלל רשתות הפארם בתי המרקחת נעלמים", Ynet, 31 בינואר 2014. <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4483297,00.html>
- Abu-Baker, Khawla (2002), "Career Women or Working Women? Change Versus Stability for Young Palestinian Women in Israel," *The Journal of Israeli History*, 21, (1-2), pp. 85-109.
- Al-Haj, Majid (1989), "Social Research on Family Lifestyles Among Arabs in Israel," *Journal of Comparative Family Studies*, pp. 175-195.
- Azaiza, Faisel, Khawala Abu-Baker, Rachel Hertz-Lazarowitz, and As'ad Ghanem (eds.) (2009), *Arab Women in Israel, Current Status and Future Trends*, Ramot.
- Daoud, Suheir Abu Oksa (2012), "Palestinian Working Women in Israel: National Oppression and Social Restraints," *Journal of Middle East Women's Studies*, 8, (2), pp. 78-101.
- Dobbin, Frank and Alexandra Kalev (2013), "The Origins and Effects of Corporate Diversity Programs," in Quinetta M. Roberson (ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work*, Oxford University Press, pp. 253-281.

- Herzog, Hanna (2007), "Mixed Cities as a Place of Choice: The Palestinian Women's Perspective," in Daniel Monterescu and Dan Rabinowitz (eds.), *Mixed Towns, Trapped Communities: Historical Narratives, Spatial Dynamics, Gender Relations and Cultural Encounters in Palestinian-Israeli Towns*, Ashgate Publishing, pp. 243-257.
- Kanaaneh, Rhoda Ann (2002), *Birthing the Nation: Strategies of Palestinian Women in Israel*: University of California Press.
- Khamaisi, Rassem (2013), "Barriers to Developing Employment Zones in the Arab Palestinian Localities in Israel and Their Implications," in Nabil Khabbat and Sami Misari (eds.), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*, Palgrave Macmillan, pp. 185-211.
- Khattab, Nabil and Sami Miaari (2013a), "The Occupational Mismatch Amongst Palestinians and Jews in Israel: A New Evidence from the LFS 2000–2010," *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, pp. 1-13.
- Khattab, Nabil and Sami Miaari (2013b), "On the Reserve Bench: Palestinian Employees in Israel," in Nabil Khabbat and Sami Misari (eds.), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*, Palgrave Macmillan, pp. 11-36.
- Khattab, Nabil and Sami Miaari (eds.) (2013c), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*: Palgrave Macmillan.
- Kimmerling, Baruch and Joel S. Migdal (2009), *The Palestinian People: A History*, Harvard University Press.
- Lewin-Epstein, Noah and Moshe Semyonov (1993), *The Arab Minority in Israel's Economy: Patterns of Ethnic Inequality*, Westview Press.
- Lewin, Alisa C. and Haya Stier (2002), "Who Benefits the Most? The Unequal Allocation of Transfers in the Israeli Welfare State," *Social Science Quarterly*, 83, (2), pp. 488-503.
- Lewin, Alisa C., Haya Stier and Dafna Caspi-Dror (2006), "The Place of Opportunity: Community and Individual Determinants of Poverty Among Jews and Arabs in Israel," *Research in Social Stratification and Mobility*, 24, (2), pp. 177-191.
- Marantz, Erez Aharon, Alexandra Kalev and Noah Lewin-Epstein (2014), "Globally Themed Organizations as Labor Market Intermediaries: The Rise of Israeli-Palestinian Women's Employment in Retail," *Social Forces*, 93, (2), pp. 595-622.
- Miaari, Sami and Nabil Khattab (2013), "The Persistent Wage Gaps Between Palestinians and Jews in Israel, 1997-2009," in Nabil Khabbat and Sami Misari (eds.), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*, Palgrave Macmillan, pp. 61-84.

- Monterescu, Daniel and Dan Rabinowitz (2012), *Mixed Towns, Trapped Communities: Historical Narratives, Spatial Dynamics, Gender Relations and Cultural Encounters in Palestinian-Israeli Towns*, Ashgate Publishing.
- Moss Philip and Chris Tilly (2003), *Stories Employers Tell: Race, Skill and Hiring in America*, Russell Sage Foundation.
- Offer, Shira and Michal Sabah (2011), "Individual and Familial Determinants of Married Arab Israeli Women's Labor Force Participation: Trends of Change and Stability," *Marriage and Family Review*, 47, (5), pp. 326-343.
- Pettigrew, Thomas F. (1998), "Intergroup Contact Theory," *Annual Review of Psychology*, 49, pp. 65-85.
- Popper-Giveon, Ariela, Ido Liberman and Yael Keshet (2014), "Workforce Ethnic Diversity and Culturally Competent Health Care: The Case of Arab Physicians in Israel," *Ethnicity and Health*, 19, (6), pp. 645-658.
- Sa'ar, Amalia (2007), "Contradictory Location: Assessing the Position of Palestinian Women Citizens of Israel," *Journal of Middle East Women's Studies*, 3, (3), pp. 45-74.
- Sa'ar, Amalia and Taghreed Yahia-Younis (2008), "Masculinity in Crisis: The Case of Palestinians in Israel," *British Journal of Middle Eastern Studies*, 35, (3), pp. 305-323.
- Sa'di, Ahmad H. and Noah Lewin-Epstein (2001), "Minority Labour Force Participation in the Post-Fordist Era: The Case of the Arabs in Israel," *Work, Employment and Society*, 15, (4), pp. 781-802.
- Schlosser, Analia (2005), *Public Preschool and the Labor Supply of Arab Mothers: Evidence from a Natural Experiment*, The Hebrew University of Jerusalem.
- Shdema, Ilan (2013), "Social and Spatial Examination of Palestinian Employment in Israel in Single Municipalities," in Nabil Khabbat and Sami Misari (eds.), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*, Palgrave Macmillan, pp 241-262.
- Steiner, Talya (2013), "Combating Discrimination Against Arab Palestinians in the Israeli Workplace: The Current Enforcement Failure and the Role of the Newly Established EEOC," in Nabil Khabbat and Sami Misari (eds.), *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*, Palgrave Macmillan, pp. 37-60.
- Wolkinson, Benjamin W. (1999), *Arab Employment in Israel: The Quest for Equal Employment Opportunity*, Praeger Publishing.