

"הן נראות עצובות יותר": סיפור על העצמה וחושך

רותי לזר*

על רקע אופייה של הקליניקה לזכויות נשים כקליניקת "מאקרו" לשינוי חברתי, ללא "לקוחות" פרטניים, "פרויקט עובדות הקבלן" המתקיים במסלול האקדמי המכללה למינהל זו השנה השלישית, הביא עמו פעילות קלינית שונה מהפעילות המתנהלת בקליניקה בדרך כלל. במאמר זה אעסוק בשאלות, בדילמות ובאתגרים אשר ליוו את העשייה הקלינית בפרויקט, ואתמקד בסוגיה של "העצמה באמצעות עשייה קלינית" ובפער בין פעילות קלינית לשינוי ברמת הפרט ובין עשייה קלינית "משנת נורמה מלמעלה", המתמקדת בסוגיות עקרוניות, כפי שבאו לידי ביטוי בפרויקט עובדות הקבלן.

העסקת עובדי קבלן היא בעיה מורכבת ורב-ממדית. מרבית הפעולות המשפטיות אשר ננקטות למען פתרון הבעיה משויכות באופן טבעי לעולם המשפט בכלל ולמשפט העבודה בפרט. דיני העבודה מספקים מענה חלקי, בעייתי ולא הוליסטי לתמונה רחבה, מורכבת ומלאת דקויות של נשים שהן מהגרות, מוחלשות, חיות בשוליה הכלכליים והחברתיים של החברה הישראלית ומתמודדות עם חסמים של שפה, מעמד סוציו-אקונומי נמוך, מוצא ומגדר. תוכנה זו גרמה לצוות בקליניקה לזכויות נשים לבחור בכלי שאינו נתפס כמשפטי (אף אם תוצריו עשויים להיות כאלה), במושג בעל גוונים תאורטיים ואמורפיים – העצמה.

המאמר מבקש לעמוד על הבחירה (הקשה) בפעולת "העצמה" בעשייה קלינית משפטית ועל האופן שבו מתורגם מושג העצמה בעשייה זו עבור הקבוצה שמבקשים להעצים, ולא פחות חשוב מכך, עבור העושות במלאכה הקלינית ומניעות את תהליך העצמה.

* דוקטור למשפטים. מרצה ומנהלת מערך הקליניקות בבית הספר למשפטים ע"ש חיים שטריקס, המסלול האקדמי, המכללה למינהל. המחקר בוצע בסיוע מענק שניתן על ידי קרן המחקר של בית הספר למשפטים, המסלול האקדמי של המכללה למינהל. תודה מיוחדת לסתיו לוי על מחקר מעמיק וחשיבה משותפת. תודה לסטודנטים מסדנת המצטיינים תשע"ב על סיעור מוחות ומתן כיווני חשיבה חדשים. תודה לקוראת/ה האנונימית/ולעורכי כתב העת המשפט על הערות מועילות ומפרות.

הטיעון המרכזי במאמר הוא שעשייה קלינית משפטית עם אוכלוסיות מוחלשות ועבורן מחייבת גישה "הוליסטית" שאינה מסתפקת בפעילות משפטית בלבד, אלא מאפשרת שילוב של כלים משפטיים וא-משפטיים. תפיסה הוליסטית מדגישה את חשיבותן של מיומנויות מתחום הסיוע והטיפול ואת השימוש בכלים שאינם נתפסים כמשפטיים בהכרח, כדוגמת גישת ההעצמה העומדת במרכזו של מאמר זה, על מנת להניע תהליך כולל של שינוי עבור קבוצות מוחלשות.

כתיבה רבה הוקדשה בספרות לחינוך משפטי קליני והתמקדה באופיו של החינוך הקליני, ביעדיו, בהישגיו ובמעמדו באקדמיה. ספרות ענפה עוסקת בסוגיית ההעצמה בשדה החוץ-משפטי ובאופן צר יותר בהעצמה במשפט. השיח העוסק בהעצמה בחינוך המשפטי-קליני ובעשייה משפטית-קלינית הוא מצומצם. מאמר זה מבקש לתרום במעט לשיח זה. ייחודיותו מתבטאת בשילוב בין הספרות העוסקת בהעצמה לבין ספרות העוסקת בחינוך הקליני ובחיבור בין עולמות שיח שונים. כמודל ישמש כאמור פרויקט ליווי עובדות ועובדי קבלן.

א. מבוא. ב. על פרויקט ליווי עובדות הניקיון במכללה. ג. עובדי קבלן בישראל – נקודת מבט מגדרית. ד. העצמה; 1. תאוריות של העצמה בשיח לבר-משפטי; 2. העצמה בשדה המשפט. ה. על שני צדיו של מטבע "המשפט השונה"; 1. משפט ושינוי חברתי; 2. חינוך קליני. ו. העצמה בעשייה משפטית קלינית באספקלריית מודל ליווי עובדות הקבלן. ז. הגישה ההוליסטית – עשייה קלינית כזירה מרכזית לפיתוח ושימוש בכלים מטא-משפטיים. ח. סיכום.

א. מבוא

יום שלישי בבוקר, חופשת סמסטר ומסדרונות בית הספר למשפטים ריקים מאדם. שקט. השקט מופר על ידי קבוצה של שלוש נשים שנכנסות למשרדי ומתיישבות. אלו מנקות המכללה – ננה, אביניש והבטם. בדרך כלל, באי המכללה – סטודנטים ועובדים – רואים את המנקות רוכנות להרים פחיות שהשאירו הסטודנטים על רצפות האולמות, מנקות את תאי השירותים או יושבות על גרמי מדרגות ושותות את כוס הקפה שלהן. מראה קבוצת המנקות האתיופיות שנכנסות בנחישות ומתיישבות במשרד הקטן שלי אינו שגרת. העובדות באו להשמיע את קולן, והקול, קול עצוב הוא. קול שמבקש ממני לדאוג לכך שהאחרים עליהן לא יצעקו עליהן, שיאפשרו להן לנצל את הפסקת האוכל שלהן ושלא ישפילו אותן. אין להן בקשות משפטיות או דרישה לסיוע משפטי. אני מבטיחה שאדאג

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

לכך. הן מספרות שהגיעו למשרד שלי דרך הכניסה האחורית לבניין כדי שלא יראו אותן. הן מחבקות אותי. יוצאות עם חיוך קל.

אני יוצאת מהפגישה מתוסכלת ומסופקת כאחד. הסיפוק, מקורו במקום שזכיתי לו בקרב העובדות, מקום של אמון. הן בוחרות לגשת אליי ולבקש שאפעל עבורן. הן מאמינות שאני יכולה לעזור להן. הסיפוק נובע גם מכך שאני רואה כי בעקבות האמון שהן רוחשות לי הן עושות מעשה, הן מזהות את הפגיעה והעוול שנגרמו להן ורוצות לשנותם. התסכול נובע מהידיעה שהיכולת שלי לחולל שינוי בשגרת עבודתן מוגבלת ונקודתית. המוגבלות נעוצה בעובדה שהמערך הכולל של העסקתן לא משתנה בעקבות פעילותי ופעילות הקליניקה בהנחייתי. תחושות מעורבות אלו מבטאות במעט את מורכבות תהליך ליווי עובדות הקבלן במכללה ואת הדילמות השונות שעלו ועולות במהלך ליווי.

למעלה משלוש שנים אני מלווה יחד עם צוות סטודנטיות מהקליניקה לזכויות נשים¹ את עובדות הקבלן במכללה. מרבית העובדות אתיופיות, שתיים ממוצא רוסי ועובדת אחת ילידת ישראל.² כולן אימהות לילדים ומרביתן נשואות. כל העובדות האתיופיות עלו לישראל בגלי ההגירה השונים. הן חיות בראשון לציון ועובדות בניקיון מאז שהגיעו לארץ. טווח הגילאים שלהן נע בין 23 (איילה – הצעירה ביותר) ל-40. הן יודעות עברית ברמה נמוכה. במאמר אתיחס לעובדות בשמן הפרטי או כ“עובדות”.

ליווי העובדות נעשה במפגשים קבועים העוסקים בזכויות מעולם המשפט. תהליך הליווי שונה מהפעילות המוכרת בשדה המשפטי-חברתי בתחום עובדי הקבלן. במקרה זה, דיני עבודה אינם הפלטפורמה שעל בסיסה סייענו לעובדות וליווינו אותן.³

העסקת עובדי קבלן היא בעיה מורכבת ורב-ממדית. מרבית הפעולות המשפטיות אשר ננקטות לקידום הסוגיה משויכות באופן טבעי לעולם המשפט בכלל ולמשפט העבודה בפרט. כך, ארגון “כוח לעובדים” עוסק זה כמה שנים במאבק לקידום זכויות עובדי קבלן, מקדם פעולות משפטיות של התאגדות ומבקש לקדם העסקה ישירה של העובדים השונים

1 אציין שאני לא רק מנחה את הסטודנטיות, אלא לוקחת חלק פעיל בליווי. הבחנה זו משמעותית, שכן היא משקפת את הקושי בהגדרת התפקידים שלי ושל הסטודנטיות במסגרת תהליך הליווי, הן באופן שבו אנו תופסות את הגדרת התפקידים והן באופן שבו אנו נתפסות בעיני העובדות. נקודה זו מבטאת מעט ממורכבות התהליך ותורחב בהמשך הדין. ראו פרק ד' להלן.

2 שתי העובדות הרוסיות השתתפו בכל מפגשי הליווי, אולם ניכר היה שהן מעוניינות פחות לשחק עמנו פעולה.

3 למרות האמור בטקסט, בשלב מאוחר של הליווי, בשל תלונות של העובדות בדבר הפרות שכר, החלנו להשתמש בכלי של דיני עבודה לטיפול בנושא זה. מפגש עם עו"ד לדיני עבודה שארגנו עבור העובדות והעובדים העלה שאלות משמעותיות הנוגעות לבחירה המקורית שלנו בכלי העצמה והציב דילמות בנוגע לכך. להרחבה בנושא זה ראו פרק ג' להלן.

המועסקים כעובדי קבלן או נותני שירותים.⁴ המחאה החברתית של קיץ 2011 הגבירה את המודעות החברתית למעמדם של עובדי הקבלן. כמה חודשים מאוחר יותר, בתחילת שנת 2012, הובילה ההסתדרות שביתה על מנת לקדם את זכויותיהם של עובדי הקבלן, בעיקר במגזר הציבורי.⁵

למרות חשיבותם העצומה של מאבקים אלו וכוחם לזעזע את המבנה הבעייתי של מיקור חוץ, דיני העבודה ושדה המאבק שבמסגרתו הם מופעלים אינם יכולים להניע לבדם שינוי כולל בשוק מיקור החוץ ובשיפור מציאות חייהם של העובדים בו. דיני העבודה מספקים מענה חלקי, בעייתי ולא הוליסטי לתמונה רחבה, מורכבת ומלאה דקויות. מדובר בנשים מהגרות, מוחלשות, החיות בשוליה הכלכליים והחברתיים של החברה הישראלית, ומתמודדות עם חסמים של שפה, מעמד סוציו-אקונומי נמוך, מוצא ומגדר. מציאות זו הובילה את הצוות בקליניקה לזכויות נשים לבחור בכלי שאינם נתפס כמשפטי (אף אם תוצריו עשויים להיות כאלה), אשר לו גוונים תאורטיים ואמורפיים: העצמה.

המאמר מבקש לעמוד על הבחירה (הקשה) בפעולת העצמה בעשייה משפטית-קלינית ועל האופן שבו מתורגם מושג העצמה בעשייה זו, הן עבור הקבוצה שמבקשים להעצים והן עבור העושות במלאכה הקלינית ומניעות את תהליך העצמה.

טענתי היא שעשייה משפטית-קלינית עם אוכלוסיות מוחלשות ועבורן, מחייבת גישה "הוליסטית" שאינה מצמצמת לפעילות משפטית בלבד, אלא מאפשרת שילוב של כלים משפטיים ולבר-משפטיים.⁶ תפיסה הוליסטית מדגישה את חשיבותן של מיומנויות מתחום הסיוע והטיפול⁷ ואת השימוש בכלים שאינם נתפסים כמשפטיים בהכרח על מנת להניע תהליך כולל של שינוי עבור קבוצות מוחלשות. דוגמה לגישה זו היא גישת העצמה העומדת במרכז מאמר זה.

4 ראו למשל ליווי עובדות הניקיון באוניברסיטת בן-גוריון: ben-guryon.workers.org.il/category/גו-בן-גוריון/סניף-עובדות-הניקיון-באוניברסיטת-בן-גוריון (נבדק לאחרונה ב-14.11.2012). יצוין כי משפטית מוגדרות העובדות במכללה כ"נותנות שירותים" ולא כעובדות קבלן. עם זאת, מאחר שהן מגדירות את עצמן כעובדות קבלן, אשתמש במאמר בביטוי זה.

5 על השביתה בתקשורת ראו למשל www.themarker.com/career/עובדי-קבלן/1.1638790 (נבדק לאחרונה ב-14.11.2012); www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4186761,00.html; www.nrg.co.il/online/16/ART2/336/054.html (נבדק לאחרונה ב-14.11.2012).

6 אציין כי תפיסה הוליסטית אינה מבקשת לדחוק את רגליהן של פעולות משפטיות משדה העשייה הקלינית. לכלים המשפטיים ה"קלאסיים" חשיבות רבה, והשימוש בהם משמעותי להנעת שינוי.

7 מיומנויות כגון פיתוח אמפתיה והקשבה, מתן קול לפרט – הלקוח – והימנעות מפטרנליזם, מיומנויות וערכים המזוהים עם דיסציפלינות לבר-משפטיות ובייחוד עם דיסציפלינת העבודה הסוציאלית.

”הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

מטרת המאמר היא לתאר לקוראים תהליך קליני ייחודי של העצמה ולחשוף תהליך זה מנקודת מבטם הסובייקטיבית של משתתפי המחקר, קרי: העובדות והסטודנטיות. עוד אבקש לקדם דיון מעמיק בחינוך קליני הוליסטי על מנת להעשיר שיח זה ולאפשר לקלינאים ולסטודנטים בקליניקות לפתח כיווני חשיבה ועשייה נוספים על הקיים. כתיבה רבה הוקדשה בספרות לחינוך משפטי-קליני והתמקדה באופיו של החינוך הקליני, ביעדיו, בהישגיו ובמעמדו באקדמיה.⁸ ספרות ענפה עוסקת בסוגיית ההעצמה בשדה החוץ-משפטי, ובאופן צר יותר בהעצמה במשפט. השיח העוסק בהעצמה בחינוך המשפטי-קליני ובעשייה משפטית-קלינית הוא מצומצם. מאמר זה מבקש לתרום לשיח זה. ייחודיותו מתבטאת בשילוב בין הספרות העוסקת בהעצמה לבין הספרות העוסקת בחינוך הקליני. החיבור בין עולמות שיח שונים מעלה תובנות מרתקות כאשר הדברים מיושמים על מודל ליווי עובדות ועובדי קבלן.

בפרק ב' אספק תיאור תמציתי של הקליניקה לזכויות נשים ו”פרויקט ליווי עובדות הקבלן” שמתקיים במסגרתה זו השנה השלישית. תהליך המשגת הפרויקט יעמוד במרכז הדיון בפרק זה. בפרק ג' אדון בתופעת עובדי הקבלן המכונים גם ”נותני שירותים”. בפרק זה אציג תמונת מצב של סוגיית עובדי הקבלן ונותני השירותים והבעיות הקשות הנלוות למעמד זה. אתמקד בנשים המהוות רוב מכריע בין עובדי הקבלן ובדיכוי הכפול שהן חוות בשל היותן נשים. בפרק ד' אבחן תאוריות של העצמה ואנתח את המשמעויות של המונח ”העצמה” בשיח הסוציולוגי ובשדה המשפטי. בפרק ה' אציג בקצרה את התאוריות העוסקות במשפט ושינוי חברתי ובחינוך הקליני. פרקים ד' ו-ה' יניחו את התשתית התאורטית לדיון בפרקים ו' ו-ז'. בפרק ו' אבחן כיצד ניתן לשלב תאוריות העצמה בעשייה משפטית-קלינית וכיצד ”נכחה” העצמה בפרויקט ליווי עובדות הקבלן. במסגרת ניתוח זה אדון ביתרונותיו ובחסרונותיו של כלי ההעצמה בפעילות משפטית-קלינית, בדילמות המלוות את הבחירה בכלי של העצמה בעשייה קלינית, בפער הקיים בין כלי ההעצמה ובין כלים משפטיים ”קלאסיים” שבהם משתמשים שחקני המפתח בעולם המשפט ובהשפעה של בחירה זו על אופי הקליניקה והכלים שהיא מציעה לסטודנטיות שלקחו בה חלק.

8 ראו לדוגמה: Jerome Frank, *Why Not A Clinical Lawyer-School?*, 81 U. PA. L. REV. 907 (1933); Pnina Lahav, *American Moment[s]: When, How, and Why Did Israeli Law Faculties Come to Resemble-Elite U.S. Law Schools?*, 10 THEORETICAL INQ. L. 653, 654, (2009); John J. Costonis, *The MacCrate Report: Of Loaves, Fishes, and the Future of American Legal Education*, 43 J. LEGAL EDUC. 157 (1993); WILLIAM M. SULLIVAN, ANNE COLBY, JUDITH WELCH WEGNER, LLOYD BOND & LEE S. SHULMAN, *THE MANNA*; EDUCATING LAWYERS: PREPARATION FOR THE PROFESSION OF LAW 1-20 (2007); מאוטר ”הפקולטה למשפטים: בין האוניברסיטה, לשכת עורכי-הדין, ובתי-המשפט” על **החינוך המשפטי** 11, 15 (2002).

כאמור, ניתוח זה ייעשה באספקלריית מודל הליווי של העובדות שהתקיים בקליניקה. דיון זה ישלב ראיונות שנערכו עם חלק מהעובדות ועם צוות הסטודנטיות שמקדם את הפרויקט. בפרק ז' אעסוק בחינוך קליני-הוליסטי ובחשיבות של השימוש בכלים חוץ-משפטיים בעשייה קלינית ובחינוך קליני. בפרק ח' אבדוק לאן מועדות פניו של הפרויקט ואבחן את תועלתיו מחד גיסא, ואת חסרונותיו ומגבלותיו מאידך גיסא. אדון בשאלות הנוגעות לאופי הקליניקה כקליניקת "מאקרו" לשינוי חברתי ולחינוך משפטי קליני-הוליסטי המדגיש פיתוח ועידוד כישורים ומיומנויות כגון אמפתיה⁹, הקשבה, הבנה והכלה. כאמור, מטרת המאמר היא לתאר לקוראים תהליך קליני ייחודי של העצמה, בין היתר באמצעות הצגת חוויותיהן ונקודת מבטן הסובייקטיבית של עובדות הניקיון במכללה. סיפורן של עובדות הניקיון שזור במאמר ומעשיר את הדיון המוצג בו.

בשונה ממחקרים איכותניים המבוססים על מדגם רחב של ראיונות, במחקר זה הראיונות אינם מסד הנתונים העיקרי. הראיונות התקיימו כדי להעשיר את התמונה המחקרית ולהדגים את תהליך ההעצמה, אבל אינם הכלי המחקרי המרכזי. לפיכך, רואינו למחקר ארבע עובדות ושתי סטודנטיות. כל הראיונות התקיימו בסיוע ובתרגום של יעל, סטודנטית דוברת אמהרית שליוותה את העובדות במהלך שלוש השנים האחרונות. הריאיון היה חצי מובנה כך שמחד גיסא, העובדות נשאלו שאלות הנוגעות לסוגיות מסוימות (כגון: יחסים עם הקבלן, תחושות לגבי המפגשים ותרומתם) ומאידך גיסא, נותר פתח רחב בריאיון לשמוע כל מחשבה, תחושה או רעיון שהעובדות רצו להשמיע. יתרה מזאת, מאחר שאני מכירה היטב את העובדות, הריאיון התנהל בתחושת נינוחות, וניכר היה שהן אינן חוששות לומר דבר.

ב. על פרויקט ליווי עובדות הקבלן

הסמינר הקליני לזכויות נשים מאפשר לסטודנטיות הפעילות בו מרחב פעולה לקידום סוגיות הקשורות בנשים במגוון רחב של תחומים. במסגרת העבודה הקלינית, פועלות הסטודנטיות בארגונים שונים העוסקים בנשים ובמשפט בזירה האזרחית.¹⁰ במקביל,

9 ראו שמואל בכר "אמפתיה ואושר: עיון מחודש ביעדי החינוך המשפטי-קליני המשפט יז 17 (2013) Laurel E. Fletcher & Harvey M. Weinstein, *When Students Lose Perspective*; ;

10 למשל: מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית, על"מ (פרויקט נערות קצה), איתך מעכי, מנ"ע (מרכז זכויות עירוני בראשון לציון) ועוד. במסגרת זו נפגשות הסטודנטיות פנים אל פנים עם נשים ו"מרגישות" את השטח. עם הזמן, חשתי כי ישנה חשיבות לחיבור בין הפרויקט המערכתית המקודם בקליניקה לבין הארגון שבו פועלות הסטודנטיות לאור האפשרות שנולדת

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

הסטודנטיות נדרשות לקדם פרויקטים העוסקים בנשים, במשפט ובשינוי חברתי. בחירת הפרויקט, עיצובו, פיתוחו והכלים ליישומו אינם מתוחמים לזירה המשפטית בהכרח. כך, במהלך השנים קודמו בין היתר מפגשי “שולחנות עגולים” בנושאי כתות, אלימות נגד נשים אתיופיות, משטרה ונשים בזנות; פיילוטים להנגשת סיוע משפטי לנשים מהקהילה האתיופית¹¹; פרויקט להנגשת סיוע משפטי לנשים נפגעות אלימות, שבמסגרתו קידמה הקליניקה שיתוף פעולה בין הסיוע המשפטי ובין מרכזים למניעת אלימות של משרד הרווחה ובעקבותיו הוסף קו בערבית לסיוע משפטי שניתן מטעם לשכת הסיוע המשפטי המדינתי; נאספו נתונים בנוגע לוועדות להפסקת הריון; התקיים מפגש רב-משתתפים בעריית תל-אביב בנושא הפצת כרטיסיות לשירותי מין בתל אביב; פותחה (ופועלת בימים אלו) תכנית “נשים מנהיגות בקהילה” המיועדת לנשים מקבוצות מוחלשות והוקם תא סטודנטיות למשפטים למען הקהילה.¹²

כקליניקה ללא לקוחות פרטניים, העשייה הקלינית מוכוונת לפעילות מאקרו לשינוי חברתי. ככזו, היא מאפשרת לסטודנטיות לחלום. היא מאפשרת להן לפעול למען שינוי חברתי-משפטי רחב בכל תחום הקשור לזכויות נשים הקרוב ללבן. העבודה על הפרויקט הקליני מחייבת את הסטודנטיות למחקר בין-תחומי רחב היקף ומערכתי של הסוגיה. כך, העשייה פותחת בפני הסטודנטיות צוהר לשדה המשפטי והחברתי הרלוונטי לסוגיה שהן מקדמות, חושפת אותן לאנשי מפתח בנושא, מחברת אותן לארגונים אזרחיים ומאפשרת להן להתנסות בפעילות קלינית שאינה מושתתת רק על סיוע משפטי פרטני, אלא על בנייה ופיתוח של מודלים קליניים לשינוי חברתי מערכתי. פעילות ברמת המאקרו חשובה, מאחר שהיא מקנה לסטודנטיות בקליניקה הבנה כוללת של צדק חברתי. היא אף מאפשרת להן לפתח ראייה מערכתית של יחסי הכוחות החברתיים המשמרים, במקרים רבים, פערי כוח ואי-שוויון.¹³ עם זאת, הסטודנטיות לומדות כי מטרתה של פעילות המאקרו היא לקדם

לשיתופי פעולה עם הארגונים והכרת האוכלוסייה שבשמה פועלות הסטודנטיות. חיבור זה לא תמיד קורה לאור חסמים אובייקטיביים (לדוגמת סטודנטיות מצוות אחד שפועלות בארגונים שונים).

11 במסגרתם, למשל, הוצבה בתחנת הסיוע בבית המשפט לענייני משפחה מתורגמנית לאמהרית שאפשרה נגישות של הסיוע המשפטי הניתן על ידי סטודנטים בבית המשפט, ואורגן ערב במרכז קליטה שעסק בהנגשת זכויות בכריאות לנשים אתיופיות משכונת רמת אליהו בראשון לציון.

12 הקליניקה עוסקת גם בפעילות משפטית מובהקת כגון קידום הצעות חוק.

13 על האתגרים בעשייה קלינית-מערכתית ביחס לעשייה קלינית-פרטנית של ייצוג לקוחות ראו Katherine R. Kruse, *Biting off What They Can Chew: Strategies for Involving law Students in Problem-Solving beyond Individual Client Representation*, 8 CLINICAL L.

נשים ולסייע להן, ולפיכך הסטודנטיות מתבקשות לבחון את הנושא מנקודת מבטן של הנשים ולדבר עם נשים על מנת לפעול למען אינטרסים של קבוצה לאחר שמיעת קולה. ליווי עובדות הקבלן הוא דוגמה לפעילות קלינית ייחודית שמשלבת בין מאפייני מאקרו למאפייני מיקרו בעבודה קלינית. כפי שאתאר בהמשך, ליווי העובדות יצר "לקוחות" לצוות הקליניקה ועסק בליווי משפטי וסוציאלי אינדיבידואלי של נשים. בהיבט המאקרו, צוות הקליניקה פיתח מודל העצמה לליווי העובדות. באמצעות מודל זה "מתבוננות" הסטודנטיות על התמונה הרחבה של העסקת עובדות קבלן בישראל, יוצרות שיתופי פעולה עם ארגונים ופרטים העוסקים בנושא ומבקשות לקדם כלים עקרוניים לטיפול בסוגיה. הרעיון ללוות את עובדות הקבלן נולד בקליניקה בשנת 2009 מתוך רצון "לגעת" באותן נשים המסתובבות בקמפוס אך "שקופות" לכל הסובבים אותן כמעט. צוות סטודנטיות אימץ את היזמה בהתלהבות. בנקודה זו נדרשנו להמשיג את הנושא ולחשוב כיצד אנו רוצות "לגשת" אליו. השאלות שעמדו בפנינו נגעו להגדרת הבעיה המרכזית שאנו רוצות לפתור ולשאלה מה אנו מבקשות לקדם.

מודל ה־Naming-Blaming-Claiming הקלאסי שפיתחו לפני כשלושים שנה פלסטניר (Felstiner), אייבל (Abel) וסאראט (Sarat) הגדיר שלושה שלבים בהתפתחותם של סכסוכים: ¹⁴ הראשון הוא מתן שם לבעיה וזיהוי הפגיעה שנגרמה (naming); השני מתמקד בהטלת אשם או אחריות על המעוול (blaming); והשלישי נוגע ל"עמידה על זכות", דהיינו, לדרישה לתיקון העוול (claiming). מודל זה משמש זה עשרות שנים להבניית מאבקים בשדה המשפטי. אשתמש במודל זה כדי לתאר את תהליך הבחירה בכלי של העצמה בפרויקט נשוא המאמר.

הסיוע לעובדות הקבלן העמיד בפנינו אתגר מורכב ולא פשוט. מחקר ראשוני שכלל מיפוי של הסוגיה – הן בהיבטיה המשפטיים והן החברתיים – העלה כי לנושא היבטים רבים הדורשים שינוי: החל מבעיות הנוגעות לזכויות בשוק העבודה וכלה בבעיות של עוני, שפה ועוד. לכל אלו יש להוסיף כי מרבית עובדי הקבלן הם למעשה עובדות קבלן.¹⁵

14 REV. 405 (2002). ראו במיוחד עמ' 433–440, שם מציגה המחברת מודל שהיא מציעה לאמץ על מנת להתמודד עם האתגרים בפעילות מקרו ללא לקוחות פרטניים.

14 William L.F. Felstiner, Richard L. Abel & Austin Sarat, *The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming*, 15 LAW & SOC'Y. REV. 631 (1980).

15 מירב מיכאלי "המונח הנכון הוא עובדות קבלן" **הארץ** 8.1.2011 www.haaretz.co.il/opinions 1.1560759; אורלי בנימין "הדואליות ביחסים בין המדינה לנשים בישראל: המקרה של נשים המועסקות דרך חברות כוח אדם במגזר הציבורי" **חברה ורווחה** כב 455, 465–469 (2002); רונית נדיב **העסקה באמצעות קבלני כוח אדם" משרד העבודה, הרשות לתכנון כוח אדם** בעיקר 4–5, 31 (2000). הכותבת מציינת כי אחוז הנשים המועסקות באמצעות קבלני כוח

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

המאפיין המגדרי משמעותי נוכח פערי הכוח החברתיים-תרבותיים-כלכליים בין גברים לנשים בחברה הישראלית ולנוכח הבעיות הייחודיות שעמן מתמודדות נשים בשל היותן נשים, כגון אלימות במשפחה, אלימות מינית, פערי שכר, הפליה בשוק עבודה “ממוגדר”¹⁶ ועוד. המחקר הראשוני העלה כי מרבית הפעולות שננקטו לקידום נושא מיקור החוץ של עובדים, ובעיקר מנקים ומנקות במוסדות להשכלה גבוהה, השתייכו לתחום דיני העבודה ועסקו בעיקר בניסיונות התאגדות ופעולות אחרות נגד המעסיק והמוסד שבו עבדו.

רכיב משמעותי היה חסר לנו בתמונה זו: קולן של העובדות. מה הן צריכות? מה הן רוצות? כיצד הן מרגישות? על מה הן חושבות? מה חסר להן וכיצד הן רוצות להשיג את שחסר להן? רצינו “לגעת” בעובדות, לשמוע אותן ולהבין מהן הבעיות המרכזיות. עוד רצינו להעניק לעובדות תחושה שמישהו רואה אותן, שהן יכולות לדבר ללא חשש, מקום שבו תוכלנה לדבר, מקום שבו נוכל להכיר.

בהתחשב בקשיים האתיים שעמדו לנגד עינינו (עליהם ארחיב בהמשך) ולאור המטרות שצינתי לעיל, החלטנו להעניק לפרויקט שם שינסה לבטא את האמור: העצמת עובדות הקבלן. אולם גם במתן השם לא הייתה רבותא, שכן לא ברור היה מה כוללת בחובה המילה “העצמה”, מה משמעותה ובמה תבטא ההעצמה של העובדות.¹⁷

חלף זמן רב עד ששם זה קיבל משמעות אמיתית וייצג באופן ברור את מטרות הפרויקט ואת משמעות העצמה. מושג העצמה הוא מושג סובייקטיבי ומופשט. הוא מושג רחב מאוד, המאפשר פרשנויות שונות ויציקת משמעויות מגוונות. ואכן, לאורך הדרך הארוכה שבה צעדנו יחד עם העובדות, קיבלה המילה העצמה פנים שונים. בתחילת הדרך, המטרה הייתה מצומצמת וכללה מתן אפשרות לשמוע, להשמיע ולהנגיש ידע. זאת, באמצעות מפגשי זכויות בסיסיים מעולם המשפט שבמהלכם העבירו הסטודנטיות הרצאות בנושאים שונים כגון אלימות במשפחה, זכויות בביטוח לאומי, זכויות בעבודה, זכויות בחינוך, זכויות החולה ועוד. ה“העצמה” התמקדה בהנגשת זכויות, בהיכרות ובהתקרבות לעובדות באמצעות הקשבה, הכלה ואמפתיה. כבר בשלב זה של הגדרת המטרות שימשו בערכוביה מושגים וכלים מעולמות שיח שונים: הקשבה ואמפתיה כמיומנויות המשתייכות באופן

16 אדם גבוה פי שניים מאחוז הגברים המועסקים באמצעות קבלני כוח אדם ועומד על 65% לעומת 35% בהתאמה; דפנה רובינשטיין “הסחר בכוח אדם והמשפט הישראלי – שיעור מקומי בכלכלה פוליטית גלובלית בתוך עובדות זמניות – בין גלובליזציה לישראלוף” (שדולת הנשים בישראל 2003).

17 דפנה יזרעאלי “המיגדור בעולם העבודה” מין מגדר פוליטיקה 167 (2006).
17 על מורכבות המושג “העצמה” ועל כך שלא תמיד ברורות מטרותיו של מושג זה, ראו Margaret Marry Barry, A. Rachel Camp, Margaret E. Johnson, Catherine F. Klein & Lisa V. Martin, *Teaching Social Justice Lawyering; Systematically Including Community Legal Education in Law School Clinics*, 18 CLINICAL L. REV. 401 (2012).

טבעי לעולם הטיפול והנגשת זכויות ככלי המשתייך לעולם המשפט ולהעצמה בשדה המשפטי.

בשנתו השנייה של תהליך הליווי השתנה התוכן שנוצק למושג "העצמה". בשלב זה הזמנו עורכי דין ואנשי מקצוע על מנת להעמיק את הידע המועבר לעובדות ועל מנת "לעלות שלב" ולהנגיש את אופן מיצוי הזכויות ומימושן כך שלא תישארנה מתוסכלות נוכח הידע הרב שצברו מבלי יכולת לממשו. במקביל התחלנו בסיוע משפטי פרטני לעובדות שנוזקו לו, אם באמצעות הסטודנטיות עצמן ואם באמצעות חיבור העובדות לארגוני סיוע שונים.

תוך כדי התהליך קיבלו המפגשים נופך אישי, ועובדות רבות שיתפו אותנו במציאות חיים קשה, באלמות, בעוני ובגילויי גזענות. צוות הקליניקה הפך למעין "כותל" לעובדות. בשלב הנוכחי בתהליך הליווי נוכחים דיני העבודה באופן משמעותי ובאים לידי ביטוי בשני מישורים: הראשון נוגע להפרות שכר משמעותיות מצד המעסיק (הקבלן). לצורך זה מלווה את צוות הקליניקה עורכת דין מתנדבת שמתמחה בדיני עבודה. המישור השני, עניינו חילופי קבלן במכללה. בשלב הראשון הערנו הערות רבות למכרז להחלפת קבלן שיצא מטעם המכללה. שלב זה הוכתר בהצלחה חלקית בעת שהוכנסו למכרז סעיפים השומרים על זכויות העובדות. עם זאת, למרות דרישתנו, הסעיף החשוב המחייב את הקבלן החדש להעסיק את העובדות לא נכלל במכרז. בשלב השני והנוכחי, וידאנו שהעובדות תקבלנה פיצויים מהקבלן העוזב ובעיקר שתובהרנה להן הזכויות המגיעות להן. הצעד הבא בתהליך הליווי היה פגישה עם חברת הקבלן החדשה על מנת לוודא שאינה פוגעת בזכויות העובדות והעובדים.

האמור לעיל מבטא את מורכבות תהליך ההמשגה של העבודה הקלינית ומתן השם. כפי שהאמור לעיל מתאר, התוכן שנוצק למושג העצמה השתנה עם השלבים ובהתאם השתנתה גם ההבנה מהי אותה העצמה שאנו מבקשות להשיג.

בשונה ממורכבות שלב ההמשגה (naming), נדמה היה שלב הטלת האחריות על המעוול (blaming) ברור. האחריות למצב העובדות הוטלה באופן טבעי לפתחו של הקבלן שעבד במכללה. כמעסיק ישיר, הוא האחראי על שמירת זכויות העובדים בעבודה, על אכיפת חוקי העבודה ועל מתן יחס נאות. אולם האחריות הורחבה גם למעגל משני – למכללה. אמנם המכללה אינה המעסיק הישיר של העובדות. עם זאת, היא משמשת אכסניה לעובדות, ובגבולותיה הן עובדות, אוכלות, שותות צוחקות ובוכות. חלקן עובדות בתחומי המכללה כמה שנים. יצוין כי במהלך תקופת הליווי נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה¹⁸

18 חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב–2011.

”הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

שמטיל על המעסיק המשני (מקום העבודה) אחריות משנית לאכיפת זכויות עובדי חברות קבלן (נותנות שירותים).

תפיסת המכללה כגורם מעוול יצרה, מטבע הדברים, קשיים אתיים. ההבנה כי המכללה היא חלק מהגורמים המעוולים וכי היא אינה עושה די לשמירת זכויות העובדים, הציבה מורכבות אתית בפניי ובפני הסטודנטיות. המכללה היא המעסיק הישיר שלי ומקום לימודיהן של הסטודנטיות. כשכירה של המכללה אני נדרשת לנאמנות כלפי הגוף המעסיק ואף מרגישה מחויבות כלפיו. מחד גיסא, האינטרסים של העובדות וצורכיהן עומדים בראש סדר העדיפויות שלנו כקלינאיות. מאידך גיסא, בחלק מהמקרים אינטרסים אלו מתנגשים עם האינטרסים של המכללה. כך, למשל, ההתנהלות מול המכללה בנוגע למכרז הייתה מורכבת. מנקודת מבטה של המכללה, הוצא מכרז ששיקף את האינטרסים הכלכליים של המכללה. מנקודת מבטנו, המכרז לא עשה די לשמירת זכויות העובדות. בשלב כתיבת המכרז (שהתרחש בעת הבחירות להסתדרות) רצו להתערב כוחות פוליטיים מההסתדרות. נאלצנו להדוף התערבות זו על מנת לא לפגוע במכללה, אף שהתערבות זו עשויה הייתה לסייע לעובדות. רבות מהערוותנו למכרז התקבלו בסופו של דבר.

עם חקיקת החוק להגברת האכיפה, ברי היה כי כל פעולה משפטית שתניקט מול המעסיק, כגון תביעות בבית דין לעבודה, עשויה להשפיע גם על אחריות המכללה. כך, העברנו את נושא הטיפול המשפטי באכיפת זכויות בעבודה לארגון ”מנע“ שפועל להנגשת זכויות לנשים בראשון לציון ולעורכות דין המתנדבות מטעמו.

המורכבות האתית אינהרנטית לליווי עובדות הקבלן, שכן עצם הפעילות חותרת תחת המעסיק במוסד שבו הן מועסקות, ובמובן מסוים עשויה לחתור גם תחת המכללה עצמה. למרות הגיבוי של המכללה ואף על פי שהיא מאפשרת קיום מפגשים, נראה כי במקרים רבים המכללה וצוות הקליניקה נמצאים משני צדיו של המתרס. בצמתים הרבים נראה כי אני ”נלחמת” במכללה, אף על פי שהמכללה היא בית ומקום עבודה עבורי. הפתרון שנקטנו היה הידוק שיתוף הפעולה עם נציגי המכללה וניסיון לעבוד במשותף בכל הנוגע לליווי העובדות ולשמירת זכויותיהן. אוסיף כי ליווי העובדות ושמירת זכויותיהן נזקפים לזכותה של המכללה שכן אלה ממתגים אותה כמקום המקדם את עובדי הקבלן.

השלב השלישי במודל, שלב ה”עמידה על זכות” ותיקון העוול (claiming) הציב אף הוא אתגרים לצוות הקליניקה המוצגים בפרק ו'. בפרק זה אתאר את תהליך ההעצמה בעבודה הקלינית עם העובדות והצעדים והפעולות שקודמו כדי לתקן את העוול ולשנות את מצבן של העובדות לטובה. כך, למשל, נדון נושא מתן הקול, הנגשת הידע, סיוע משפטי בתחום זכויות בעבודה ועוד.

בסיום פרק זה נשאלת השאלה מה בין ההעצמה שנעשתה בפרויקט ובין המשפט? החיבור למשפט בא לידי ביטוי ב”מטבע” התאורטי הבא: מצדו האחד תאוריות הקשורות לחינוך משפטי קליני (שאחת מנגזרותיו היא עריכת דין חברתית). מצדו השני של המטבע

תפיסת "המשפט כתרבות". שני היבטים תאורטיים אלו עשויים להבהיר את החיבור בין כלי ההעצמה ובין המשפט ולבסס את הטיעון בדבר חשיבותו של חינוך משפטי קליני הוליסטי. בהקשר תאורטי רחב זה אדון בפרק ד' הדין בהעצמה וכן בפרק ה'.

ג. עובדי קבלן: נקודת מבט מגדרית

"הם משחקים בנו כי רובנו אתיופים ולאף אחד אין פה. מנצלים אותנו... אני עובדת 10 שעות ומקבלת 4800 ש"ח" (זאמן, אחת העובדות).

בפרק זה אבקש לשרטט תמונת מצב של עבודת קבלן או מתן שירותים בישראל ומאפייניה המגדריים. ספרות רבה עוסקת בנשים בשוק העבודה וחושפת תמונה עגומה על מצבן של נשים בשוק העבודה בישראל.¹⁹ בשוק העבודה בישראל נשים נחותות מגברים בכמה פרמטרים: פערי שכר²⁰, חסמים בקידום בעבודה, תופעה הידועה כ"תקרת הזכוכית"²¹, שיעור גבוה של העוסקות במשלחי יד הנתפסים חסרי יוקרה ששכר נמוך בצדם, ובייחוד – תבניות העסקה פוגעניות כגון ניקיון²² והפליה בעבודה. בנוסף, מחקרים רבים עוסקים בעולים מאתיופיה ובקשיים שבהם נתקלו ונתקלים בקליטתם בישראל,²³ אולם דיון מעמיק

- 19 זרעאלי "המיגדור בעולם העבודה", לעיל ה"ש" 16; נויא רימלט "בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה" **מחקרי משפט** כד 299 (2008); נויא רימלט **הפמיניזם המשפטי מתיאוריה למעשה: המאבק לשוויון בין המינים בישראל ובארצות הברית** פרקים 2, 5 (2010).
- 20 לפי נתוני הלמ"ס לשנת 2012, הכנסה חודשית ממוצעת של גבר שכיר עומדת על כ-9,720 ₪ לעומת 6,386 ש"ח של אישה. הכנסה ממוצעת לשעה לגבר שכיר עומדת על 51.4 ש"ח לעומת 43 ש"ח לאישה.
- 21 ורד סויד "יום חינוך ארוך ותקרת הזכוכית בקריירה של נשים" **פרלמנט נשים: במה לפוליטיקה מזווית אחרת** 1, 120 (2004) www.w-p.co.il/article_page.asp?id=188 &scid=140; אביבה רוזן-גנוט "סדקים ראשונים בתקרת הזכוכית" **הירחון לחשיבה ניהולית** 119, 50–52 (2001); אליס איגלי ולינדה קרלי "נשים במבוך הקריירה הניהולית: זו לא רק תקרת זכוכית, זה פאזל שלם" **אקזקיוטיב** 82, 4 (2007).
- 22 עינת אלבין "דיני הבטחת הכנסה והשלכתם על זכותן של נשים עניות לשוויון השוק העבודה" **עבודה, חברה ומשפט** יא 155 (2005); שרית סמבול ואורלי בנימין "קייטועים מבניים ומגדריים של היסטוריית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות" **סוציולוגיה ישראלית** ט 7 (2008); נטלי ברוך וספא יונס "נשים ערביות ונשים מזרחיות בשוק העבודה – כרוניקה של עוני ידוע מראש" **אתגר: בטאון פוליטי תרבותי** 24, 34 (2008).
- 23 אסתר לוינסון "השתלבות בתעסוקה: מחקר הערכה מעצבת של תוכנית דל"ת פתוחה" **הד האולפן החדש להנחלת העברית ותרבותה** 99, 69 (2012); חן ליפשיץ "עולי אתיופיה בוגרי

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

בנושאים אלו חורג מגבולותיו של מאמר זה. עם זאת, הבעיות והחסמים שבהם נתקלות נשים בשוק העבודה מחד גיסא, ויוצאי אתיופיה מאידך גיסא, מקבלים משנה תוקף כשמדובר בנשים אתיופיות בשוק העבודה. נשים אלו חוות נחיתות ודיכוי כפולים על רקע מגדרן, מוצאן האתני וצבע עורן.

החל משנות השמונים, וביתר שאת משנות התשעים של המאה הקודמת, נכנסו תבניות העסקה חדשות לשוק העבודה הישראלי. בשונה ממערכת היחסים הדר-צדדית המאפיינת את יחסי העובד-מעביד המסורתיים, תבניות העסקה חדשות אלו מטשטשות או מנתקות את הקשר המשפטי בין העובד לבין הגורם הנהנה מעבודתו.²⁴ בין צורות העסקה אלו ניתן למצוא העסקת עובדי קבלן, או בשמה המדויק – העסקת נותני שירותים. מדובר בהעסקה משולשת שלפיה העובד מבצע עבודה עבור גורם שנקרא “מזמין השירותים”, אולם הוא אינו מועסק על ידי מזמין השירותים כי אם על ידי חברת הקבלן המספקת את השירות. תבנית זו של העסקה עקיפה, שבמסגרתה שירותי כוח אדם נמכרים למזמין השירותים, אינה מוסדרת כלל בחוק.²⁵ כאמור, ניתוק הזיקה המשפטית בין מזמין השירותים לבין העובד יוצר זירה להפרות ולפגיעות משמעותיות בעובדים שאת שירותיהם מוכרת חברת הקבלן.²⁶

- 24 ‘פרויקט הצעירים’ – סיכום ממצאי מחקר” **הד האולפן החדש להנחלת העברית ותרבותה** 74, 47 (1997); עדי מאנע, אמדע אור ויוסי מאנע “מיהו עולה שנקלט היטב בארץ? ייצוגי היקלטות מוצלחת של עולים בעיני מתבגרים יוצאי אתיופיה, יוצאי חבר המדינות העצמאיות וחברי הקבוצה הקולטת” **מגמות – כתב עת למדעי ההתנהגות** מה 637 (2008).
- 24 אבישי בניש ורועי צרפתי “כאשר העבודה חוזרת להיות מצרך: בחינה ביקורתית של מכרזי הפסד ברכישת שירותים עתירי כוח אדם” **מעשי משפט** א 93, 96 (2008); שרון רבין-מרגליות “חברות השירותים, מזמיני השירותים ובעיקר מה שביניהם: על מעמדם ועל אכיפת זכויותיהם של עובדי חברות השירותים” **מחקרי משפט** כה 525, 525–545 (2009).
- 25 בשנת 2011 חוקק **החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה**, התשע”ב–2011 שנכנס לתוקף ביוני 2012. בין היתר, קובע החוק אחריות גם על מזמין השירותים (ולא רק על חברת הקבלן) להפרות שכר ופגיעות בעובד. עם זאת, מדובר באחריות משנית.
- 26 מיכל תגר **לעבוד בלי כבוד – זכויות עובדים והפרתן** 43–46 (האגודה לזכויות האזרח בישראל, 2006) www.acri.org.il/pdf/2211.pdf; שרה הלפרין **חוויות העבודה של נשים העובדות בניקיון דרך חברות קבלני שירותים, ותפיסותיהן ביחס להסדרי העסקתן** 6 (עבודת גמר מ.א. – האוניברסיטה העברית ירושלים, 2010); פרופ’ אביה ספיבק וד”ר מאיר אמיר **העסקה בלתי ישירה של עובדות ניקיון בקמפוסים של האוניברסיטות והמכללות בישראל: ניתוח כלכלי והצעה למדיניות חדשה** 8–11 www.publiceducation.org.il/wp-content/uploads/2011/07/2011-יוני-ניקיון-עובדות-ניקיון_יוני-2011.pdf.

עובדי קבלן בישראל הם בין חמישה לעשרה אחוזים מכלל המועסקים במשק,²⁷ והם רוב מגנינם של ענפי הניקיון, האבטחה ושירותי הסייעוד בישראל. מרבית עובדי הקבלן הם עולים חדשים, ובקרב עולי אתיופיה קיים שיעור גבוה יחסית של עובדים "בלתי-מקצועיים" (הגדרה מקבילה לעובדי קבלן ונותני שירותים).²⁸

ככלל, נשים מועסקות יותר מגברים בדפוסי העסקה פוגעניים כגון מתן שירותים באמצעות חברות קבלן. חלקן של הנשים המועסק בעבודות מסוג זה גדול פי 1.5 מחלקם של הגברים, והן מועסקות באופן זה זמן רב יותר מגברים.²⁹ כאמור לעיל, אחד המאפיינים של שוק עבודה ממוגדר הוא סגרגציה מגדרית הבאה לידי ביטוי במשלחי יד נשיים מובהקים (כגון ניקיון, טיפול וסייעוד, חינוך ועוד). סגרגציה זו מקבלת משנה תוקף בעידן ההפרטה. כך, ההפרטה ושיטת המכרזים שמאפיינות את שוק העבודה כיום החלישו נשים במשרות לא מקצועיות, במשרות זמניות או במשרות חלקיות ששכר נמוך בצדן.³⁰ למגדר מתווסף מוצאן האתני של נשים שיוצר שילוב המגביר את פגיעותן בשוק העבודה בשל השתייכותן לשתי קבוצות מופלות ומודרות. למאפיינים אלו מתווספים חסמי שפה ומצב סוציו-אקונומי נמוך. בישראל יש קבוצה גדולה של עובדות עניות החשופות לפגיעות מהותיות בשוק עבודה המובנה באופן פוגעני.

ההכרה במאפיינים המגדריים של עובדות הניקיון חשובה לאין ערוך, שכן נשים עומדות בפני קשיים ומורכבויות שאינן בדרך כלל נחלתם של גברים, כגון הטרדה מינית בעבודה, התנכלות והעובדה שבדרך כלל הן משמשות כמטפלות העיקריות בילדים.³¹ עם זאת, מעניין לציין כי "המוחלשות התעסוקתית" של העובדות והעובדים "האפילה" לעתים קרובות על החסמים המגדריים. הדבר בא לידי ביטוי בהתמקדות העובדות והעובדים בהפרות שכר זהות ובהתנהלות פוגענית מצד המעסיק כלפי הנשים והגברים כאחד.

27 אין בנמצא גוף נתונים מדויק לגבי מספרם של עובדי הקבלן בישראל. לפי נתוני הלמ"ס לשנת 2010, 79.8 אלף מועסקים בענפי השמירה האבטחה והניקיון. ראו www.cbs.gov.il/publications11/1460/pdf/t02_01.pdf.

28 מרכז המידע והמחקר של הכנסת העסקת עולים עובדי קבלן ונותני שירותים 7–9 (2011) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02784.pdf.

29 ת'גר, לעיל ה"ש 26, בעמ' 34–35; נדיב, לעיל ה"ש 15.

30 Orly Benjamin, *Gender Outcomes of Labor Market Policy in Israel*, 30 EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION: AN INTERNATIONAL JOURNAL 394, 395–397 (2011). בנימין נותנת במאמרה את ישראל כדוגמה לאופן שבו ההפרטה והמכרז יצרו פרגמנטציה של עובדים, ובעיקר עובדות במשרות לא מקצועיות, החשופות לפגיעות בשוק העבודה. dl.dropbox.com/u/5884513/exclusion%20060411.pdf.

31 לדין באופי המגדרי של קטגוריית העובדים העניים ראו סמבול ובנימין, לעיל ה"ש 22; מיכל קרומר-נבו "מפנלופה למירי: תרומת הגישה הפמיניסטית לסוגיית נשים במצוקה כלכלית וחברתית עמוקה ומתמשכת" *חברה ורווחה* כב 433 (2002).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

ד. העצמה

בפרק זה אדון במושג “העצמה” ואבחן את התאוריות השונות העוסקות בהעצמה ואת העקרונות המנחים בבסיסן. הדיון יתמקד בשני סוגי שיח: השיח הלב-מפשטי והשיח המשפטי. אפתח בסקירה של התאוריות השונות העוסקות בהגדרת המושג “העצמה” ובמשמעויות השונות של מושג זה בשיח הסוציולוגי, ואתמקד בדיסציפלינת עבודה סוציאלית. בהמשך אציג את האופן שבו תאוריות של העצמה באות לידי ביטוי בשדה המשפטי, ואתמקד בייחודיותו של המשפט בדיון בסוגיית העצמה. הסקירה התאורטית של מושג העצמה תשמש מצע לדיון מאוחר יותר שיעסוק, בין היתר, בשאלות הקשות שבפניהן עמדנו לאור בחירתנו בכלי העצמה בעשייה קלינית ובפער הקיים בין כלי העצמה ובין כלים משפטיים “קלאסיים” שבהם משתמשים שחקני המפתח בעולם המשפט.

1. העצמה בשיח לב-משפטי

“תהליך ההעצמה פירושו מעבר ממצב של חוסר אוניס למצב של יותר שליטה בחיים, בגורל ובסביבה”.³² בספרות העוסקת בהעצמה, מומשג מושג זה כשינוי חיובי בחייו של הפרט. מהו אותו שינוי? האם די בשינוי תודעתי כדי לבטא העצמה? אם כן, איזה סוג שינוי תודעה מבטא העצמה? האם פעולה אקטיבית לשינוי המציאות היא מדד להעצמה? האם העצמה היא תהליך אישי או קבוצתי? איך “נכמת” ונמדוד העצמה? ובכלל, אילו סוגי העצמה אנו מכירים? בכך אדון להלן.

חשיבה על המילה “העצמה” במנותק מהספרות המקצועית, מעלה אסוציאציות מגוונות: כוח, עצמה, חוזק, שינוי תודעה, ביקורתיות, יכולת נראות, יכולת הנעה עצמית, יכולת שינוי, סולידריות, קהילתיות, תחושת שייכות ועוד.

אכן, הספרות העוסקת בהעצמה מציעה מגוון של פרשנויות ותאוריות הממוקמות בשדות מחקר לב-משפטיים כגון סוציולוגיה,³³ עבודה סוציאלית,³⁴ חינוך,³⁵

32 אלישבע סדן העצמה ותכנון קהילתי: תיאוריה ופרקטיקה של פתרונות חברתיים ואנושיים 11 (להלן: סדן העצמה ותכנון קהילתי). בהגדרת העצמה, מבחינה סדן בשלושה ממדים: האישי, החברתי והארגוני: “התהליך מכונן לשנות שלושה ממדים של מצב חברתי: לחולל שינוי בתחושה וביכולת של אנשים; בחיי הקולקטיב שהם שייכים אליו; ובעשייה המקצועית המתערכת במצב”. שם, בעמ’ 4.

33 Chau-Kiu Cheung, T. Wing Lo & Suk-Ching Liu, *Measuring Volunteering Empowerment and Competence in Shanghai*, 36 ADMIN. SOC. WORK 149 (2012) ראו גם: Peter C. Scales, Peter L. Benson & Eugene C. Roehlkepartain, *Adolescent Thriving: The Role of Sparks, Relationships, and Empowerment*, 40 J. YOUTH ADOLESCENCE 263 (2011).

קרימינולוגיה,³⁶ פסיכולוגיה,³⁷ מגדר³⁸ ומשפט.³⁹ סקירת הכתיבה הענפה בתחום מגלה שאין בנמצא הגדרה בלעדית למושג העצמה או אחדות רעיונית באשר לפרשנותו. היטיבה לתאר זאת איריס יאנג (Iris Young) בהתייחסה להגדרת המושג כדלקמן:

“Everyone is for it, but rarely do people mean the same thing by it”⁴⁰

המושג העצמה התפתח בעיקר בתחום העבודה הסוציאלית בשנות השישים והשבעים של המאה העשרים. בשיח הסוציולוגי, העצמה במובנה ה"קלאסי" מומשגת כמתן כוח לקבוצות מוחלשות.⁴¹ ברברה סולומון (Solomon) מגדירה העצמה כתהליך שבמהלכו אנשים המשתייכים לקטגוריה חברתית מוחלשת מקבלים כלים המאפשרים להם "גדילה"

- Makeda Graham, : להלן כמה דוגמות: *Empowerment Revisited – Social Work, Resistance and Agency in Black Communities*, 7 EUR. J. SOC. WORK 43, 46 (2004); Gilbert J. Greene et al., *The Languages of Empowerment and Strengths in Clinical Social Work: A Constructivist Perspective*, 86 .FAM. SOC. – J. CONTEMP H. 267 (2005)
- Helen M. Marks & Karen Seashore Louis, *Teacher Empowerment and the Capacity for Organizational Learning*, 35 EDU. ADMIN. Q. 707 (1999); Beverly J. Klecke & William E. Loadman, *Defining and Measuring the Dimensions of Teacher Empowerment in Restructuring Public Schools*, 118 EDUCATION 358 (1998); Tony Lawson & Jennifer K. Harrison, *Individual Action Planning in Initial Teacher Training Empowerment or Discipline?* 20 BR. J. SOCIOLOG. EDUC. 89 (1999)
- Shoshana Pollack, *Reconceptualizing Women's Agency and Empowerment: Challenges To Self-Esteem Discourse and Women's Lawbreaking*, 12 WOMEN & CRIMINAL JUSTICE .75 (2000)
- Douglas D. Perkins & Marc A. Zimmerman, *Empowerment Theory, Research and Application*, 23 AM. J. COMMUNITY PSYCHOL. 569, 571–572 (1995); Marc A. Zimmerman, *Psychological Empowerment: Issues and Illustrations*, 23 AM. J. COMMUNITY PSYCHOL. 581 (1995)
- Marilynne Bell & Janet Mosher, *(Re)fashioning Medicine's Response to Wife Abuse*, in THE POLITICS OF WOMEN'S HEALTH: EXPLORING AGENCY AND AUTONOMY 205, 233 (S. Sherwin ed., 1998)
- דיון בהעצמה בשיח המשפטי יוצג בפרק ג', להלן.
- Iris Marion Young, *Punishment, Treatment, Empowerment: Three Approaches to Policy for Pregnant Addicts*, 20 FEMINIST STUDIES 33, 57 (1994)
- BARBARA B. SOLOMON & BLACK EMPOWERMENT, SOCIAL WORK IN OPPRESSED Jane E. Schukoske, *Empowerment of Community* .ראו עוד COMMUNITIES (1976)
- Members through Grass-Roots Organization: What Roles for Lawyers?* HUMAN RIGHTS .AND EMPOWERMENT 102 (Mizanur Rahman ed., 2001)

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

ופיתוח כישורים ויכולות השפעה על תפקידם ועל מקומם החברתי. סולומון טוענת שתהליך העצמה מאפשר לקבוצות מוחלשות להתגבר על תחושות מוחלשות ועל נחיתות שמייצרת החברה ההגמונית.⁴² גם ג'וליאן רפפורט (Rappaport) מגדיר העצמה באופן דומה כיצירת מקום עבור קבוצות מוחלשות ומודרות שבו יוכלו להשמיע את קולן, להיות מודעות למציאות שבה הן חיות ולהשפיע על החלטותיהן ופעולותיהן.⁴³

הספרות מתמקדת בשני ממדים של העצמה: הממד האישי והמדמד החברתי.⁴⁴ העצמה אישית-פרטנית מוגדרת כתהליך המתרחש בין הפרט לקבוצה שבמהלכו האדם מייצר אמונה וביטחון ביכולתו לקבל החלטות ולהשפיע, מפתח תודעה ביקורתית למציאות החברתית-פוליטית-כלכלית שבה הוא חי ויכול לפעול בהתאם.⁴⁵ מטרת ההעצמה האישית היא לאפשר לפרט להגדיל את משאביו האישיים ולהשתמש בהם כדי לעצב את מציאות חייו ולפעול להגשמת מטרותיו.⁴⁶ עיקרון חשוב במודל ההעצמה האישית הוא התמקדות בחזקות של האדם על מנת לאפשר לו צמיחה ושינוי ממצב של חוסר אונים וחולשה אל מצב של חוזק ושליטה.⁴⁷ העצמה אישית מתמקדת בהיבט הפסיכולוגי ובתהליך האישי

42 על מנת לדייק אביא את הגדרתה כלשונה: “a process whereby persons who belong to a stigmatized social category throughout their lives can be assisted to develop and increase skills in the exercise of interpersonal influence and the performance of valued social roles”; SOLOMON & EMPOWERMENT, לעיל ה"ש 41, בעמ' 6.

43 Julian Rappaport, *Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology*, 15 AM. J. COMMUNITY PSYCHOL. 121 (1987). זאת סליבי בהדגישו את האלמנטים של כוח ועצמה באנשים. העצמה לפיו היא: “Returning power to the people and discovering the power within the people”. ראו SALEEBEY, DENNIS, *THE STRENGTHS PERSPECTIVE IN SOCIAL WORK PRACTICE* (1992). ראו גם Spencer Rand, *Teaching Law Students to Practice Social Justice: An Interdisciplinary Search for Help Through Social Work's Empowerment Approach*, 13 CLINICAL L. REV. 459, 464 (2006).

44 Colette V. Browne, *Empowerment in Social Work Practice with Older Women*, 40 SOCIAL WORK 358 (1995). ראו גם דפנה רובינשטיין, אורלי בנימין וערן גולן “דרך המלך: העצמה פוליטית של עובדים עניים בצל תרבות המכרזים” *העצמה במשפט* 159, 160–161 (2008).

45 סדן העצמה ותכנון קהילתי, לעיל ה"ש 32, בעמ' 50–51.

46 Greene, לעיל ה"ש 34.

47 התמקדות בחזקות היא אחת מנקודות המפתח של זרם הפסיכולוגיה החיובית. ראו למשל C.R. SNYDER, SHANE J. LOPEZ & JENNIFER TERAMOTO PEDROTTI, *POSITIVE PSYCHOLOGY: THE SCIENTIFIC AND PRACTICAL EXPLORATIONS OF HUMAN STRENGTHS* (2009); S.R. BAUMGARDNER & MARIE K. CROTHERS, *POSITIVE PSYCHOLOGY* (2009); בן-ציון כהן וואלי בוכבינדר *מן הכוח אל הפועל: גישת הכוחות בעבודה הסוציאלית* (2005).

שעובר הפרט שבמהלכו הוא מתחזק ורוכש מיומנות וכלים המאפשרים לו לשפר את חייו. העצמה פרטנית מסייעת לפרט לחפש משמעות במובן האישי. חיפוש זה יוצר גם רצון לשינוי חברתי-מערכתי. כך, מאפשרת ההעצמה האישית את היווצרותה של העצמה קהילתית והצלחתה, כפי שאפרט להלן.

במובנה החברתי, העצמה מכוונת ליחסי הכוח בחברה. מטרתה לייצר שינוי חברתי כולל ולטשטש את פערי הכוח הקיימים בין קבוצות שונות. העצמה זו, המכונה גם "העצמה קהילתית", מאפשרת לחברי הקבוצה לפתח מודעות למציאות המדכאת שבתוכה הם חיים, להגדיל את השפעתם על התהליכים המעצבים אותם וקלה ולפעול לשינוי מבני חברתי כקבוצה, עבור הקבוצה.⁴⁸ העצמה במובן זה מדגישה שני גורמים חשובים: הראשון הוא הקולקטיב – הקבוצה כמסגרת מעצימה. האלמנט השני, עניינו הזרקור המופנה למבני כוח חברתיים-תרבותיים כלכליים כחסמים העומדים בדרכה של קבוצה בשל היותה קבוצה מופלית ומודרת חברתית.⁴⁹ היבט זה של העצמה רב-חשיבות שכן בהצביעו על הקונטקסט הוא מאפשר לייצר שינוי מערכתי.⁵⁰

להעצמה זו, שאכנה "העצמה קונטקסטואלית", אחזור בהמשך, שכן ככלי המבקש לבצע חלוקה מחודשת של המשאבים ולתקן את פערי הכוח הקיימים, מהווה העצמה חברתית מוטיב מרכזי בשדה המשפט בכלל ובשדה המשפטי הקליני בפרט.

עד כה הוצגו העקרונות הכלליים העומדים בבסיסן של תאוריות העצמה. אבקש להרחיב מעט על האופן שבו מומשגת העצמה בדיסציפלינת עבודה סוציאלית, שכן בסיס ידע זה עשוי להעשיר את העשייה המשפטית-קלינית לאור קווי הדמיון בינו ובין העבודה בקליניקות. קיימים ממשקים רבים בין עבודה סוציאלית ובין עבודה משפטית-קלינית. הן עובדים סוציאליים והן סטודנטים למשפטים בקליניקות פועלים כסוכני שינוי חברתי בקהילה באמצעות סיוע לאוכלוסיות מוחלשות ומתן כלים למימוש זכויותיהן. בנוסף, הבעיות שעמן אנו מתמודדים עוסקות בסוגיות דומות כגון גזענות, אלימות במשפחה, בריאות, דיור ורווחה באופן כללי.

48 סדן **העצמה ותכנון קהילתי**, לעיל ה"ש 32, בעמ' 70–72.
 49 מוחמד חאג' יחיא ואלישבע סדן "נשים מוכות בחברות קולקטיביסטיות: סוגיות בהתערבות ובהעצמה" **חברה ורווחה** כז 423, 437 (2007). חאג' יחיא וסדן מדגישים כי חשוב להבין את תהליכי הדיכוי של קבוצות מסוימות על רקע מגדר, מוצא אתני, מין וכו', שכן הבנת תהליכים אלו תאפשר לתהליך ההעצמה להיות קבוצתי ולענות לצרכיה של הקבוצה המועצמת.
 50 סדן **העצמה ותכנון קהילתי**, לעיל ה"ש 32, בעמ' 76–77.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

גישת העצמה בשיח העבודה הסוציאלית מושתתת על התפיסה של “צדק חברתי”. לפי גישה זו, חתירה לצדק חברתי משמעה צמצום פערי הכוח בין ה“לקוחות” (הפרטים המוחלשים) ובין עצמם, בינם ובין הקהילה שבה הם חיים ובינם ובין המדינה.⁵¹ כמה עקרונות עומדים במרכזו של מושג העצמה ומחברים אותו לנרטיב של צדק חברתי כדוגמת: התמקדות ביכולת של הפרט עצמו לפעול למען העצמתו; מתן אפשרות לפרט להגדיר את צרכיו מתוך הפריזמה שלו באמצעות השמעת קולו; הדגשת חשיבות החבירה והסולידריות הקבוצתית בתהליך העצמה; ותפיסה מערכתית של סיוע לפרט המוחלש, הבאה לידי ביטוי בחיבור בין הבעיות והקשיים של הקבוצה המועצמת ובין ההקשר הכולל שבמסגרתו נוצרו.⁵²

כפי שיוצג בפרקים ה' ו'ו', קליניקות רבות מבקשות להפנות את הזרקור למבני כוח חברתיים, ובהתאם, “מייצרות” פרויקטים מערכתיים ברמת המאקרו ואינן מתמקדות רק בסיוע פרטני לפונים. יתרה מזאת, ראייה רחבה של התמונה וזיהוי מערך יחסי הכוחות החברתיים חשובים לאין ערוך בחינוך הקליני, שכן הם מאפשרים לסטודנטים לבחון את אחריות החברה והמדינה לסוגיות מסוימות, ובהתאם, לא “להאשים” את הפרט במצבו, ולהניע שינוי כולל ועמוק יותר שישפיע גם על אוכלוסיות אחרות. על רקע זה ישנה משמעות להקשר ככלי מרכזי בתהליך העצמה של הפרט, שכן הוא משקף את יחסי הכוח החברתיים-כלכליים-תרבותיים בין הקבוצה שמבקשים להעצים ובין החברה ההגמונית. עם זאת, ככלל, המשפט מנסה להרחיק את עצמו מניתוח קונטקסטואלי של סיטואציות ולהתמקד בבעיה המשפטית הצרה העומדת לפתחו כשהוא פוטר את התמונה הכוללת כבלתי-רלוונטית לסוגיה המשפטית שבה נדרש להכריע.⁵³ אמנם בפסיקות רבות בתי המשפט מתייחסים להיבטים מערכתיים ולשיקולי *ex ante*, אולם הדבר מאפיין בעיקר פסיקות עקרוניות של בית המשפט העליון. המשפט היומיומי, המתרחש בערכאות הנמוכות, מתמקד בדרך כלל בסיטואציה הצרה.

הבחירה בכלי של העצמה, לפיכך, מרחיקה את עצמה מהשדה המשפטי הקלאסי ואולי אף קוראת תיגר על מוגבלותו של המשפט בהנעת שינוי חברתי.⁵⁴ כפי שיורחב בפרק ה',

51 Rand, לעיל ה”ש 43, בעמ’ 488.

52 שם, בעמ’ 484–486.

53 גישה זו מובהקת במיוחד בתחום המשפט הפלילי המתמקד במחשבה הפלילית של הנאשם (Mens Rea) על מנת לאמוד את מידת אשמו. אולם גם בשאר תחומי המשפט הניתוח המשפטי מצומצם לתביעה נשוא התיק. מנחם מאוטנר מתייחס לקונוונציה זו של המשפט, הפוטר רכיבים רבים בסיפור האנושי כבלתי-רלוונטיים, כאחד ממאפייני “החשיבה המשפטית הרזה”. ראו מנחם מאוטנר “המשפט הסמוי מן העין” **משפט ותרבות** 220, 231–232 (2008).

54 רות גביוון “התקווה החלולה: האם בתי המשפט יכולים להביא לשינוי חברתי? ביקורת על המהדורה השנייה (2008) של ספרו של ג’רלד רוזנברג “**מעשי משפט** ב 15 (2009).

בחירה בכלי של העצמה ביטאה (גם אם לא במודע ולא במתכוון) את רצון הצוות בקליניקה להתרחק מהשדה המשפטי הקלאסי. נראה כי שדה זה אינו יכול לשקף כראוי את פערי הכוחות הקיימים. הזירה המשפטית מוגבלת בהשגת שינוי במציאות עבודתן של הנשים, והשיח המשפטי צר מלהכיל את עולמן של הנשים ומוגבל ביכולתו לתרגם את מציאות חייהן.⁵⁵ העצמה במובן זה יכולה הייתה לקרות רק ממקום מרוחק מהשיח המשפטי – מתוך עולמן של הנשים.⁵⁶

בתהליך ההעצמה, בייחוד בשיח העבודה הסוציאלית והסיוע לפונים נזקקים יש ראשית לזהות את יחסי הכוח. זאת, על מנת "לפרק" את יחסי הכוחות ולאפשר צמיחה וגדילה של האנשים הנזקקים. אולם, פרט לזיהוי, השאלה החשובה היא מי המזהה? עיקרון מרכזי בגישת ההעצמה בדיסציפלינת עבודה סוציאלית הוא שזיהוי יחסי הכוח והבנתם מחויבים להיעשות מנקודת מבטה של הקבוצה המוחלשת. הסתכלות חיצונית על הבעיה אינה מאפשרת להגדירה כראוי. הסתכלות כזו מבוססת על נקודת מבט חלקית. היא מייצגת, במרבית המקרים, השקפת עולם חברתית מונוליטית המזוהה עם ניסיון החיים של הרוב ההגמוני (המאופייין כגבר לבן, אשכנזי, הטרוסקסואל, ממעמד סוציו-אקונומי בינוני ומעלה, ובענייננו, לבטח שלא אישה, אתיופית, ענייה).⁵⁷ לפיכך, הסתכלות חיצונית עלולה לחתור תחת היכולת למצוא פתרון מיטבי.

מתן קול הוא מוטיב מרכזי בתאוריות ביקורתיות של המשפט, המתמקדות בביקורת של מגדר, גזע, מעמד כלכלי, זהות מינית ועוד. תאוריות אלו מבקשות לערער על קולו האחיד של המשפט כמעלים ומאלים קולות אחרים.⁵⁸ בענייננו, גישת ההעצמה דורשת מ"הגורם

55 בניש וצרפתי, לעיל ה"ש 24. בעמ' 94–95. המחברים מספרים כי פרויקט קליני העוסק בהפרות זכויות עובדי קבלן במשרדי ממשלה נערך בשיטת watching שעניינה יציאה לשטח ואיסוף נתונים מהשטח. המחברים מדגישים כי הערכתם היא שהכלים המשפטיים הקלאסיים כגון הגשת תביעות לבית דין לעבודה, לא יצביעו על תופעה חברתית שכן "הזירה המשפטית בנויה מטבעה על מקרים פרטניים העומדים כל אחד בפני עצמו".

56 עם זאת יודגש כי בשלב מאוחר יחסית בליווי, בעת כתיבת המאמר, המשפט הפך להיות הזירה המרכזית לפעילותנו. סוגיה זו תורחב בהמשך.

57 סדן העצמה ותכנון קהילתי, לעיל ה"ש 32, בעמ' 65–66.

58 תאוריות פמיניסטיות למשל התמקדו בהדרת קולן, ניסיון חייהן וחוויותיהן של נשים מהשיח הכולל ומהשיח המשפטי בפרט. אחת התאוריות הידועות המתמקדות במתן קול ושמיעת קול היא תאוריית הפמיניזם התרבותי (cultural/relational/difference feminism), שפותחה על ידי קרול גיליגן. ראו CAROL GILLIGAN, IN A DIFFERENT VOICE: PSYCHOLOGICAL THEORY AND WOMEN'S DEVELOPMENT (1982); Carol Smart, *Law's Power, The Sexed Body, and Feminist Discourse*, 17 J.L. & Soc'y 194 (1990). תאוריות ביקורתיות אחרות התמקדו בהדרת והדחת קולן של קבוצות על רקע מוצא אתני/גזע כגון: Richard Delgado, *When a Story is just a Story: Does Voice Really Matter?* 76 VA. L. REV. 95 (1990).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

המעצים” להיות חלק מהקהילה שהוא מבקש להעצים, להקשיב לאנשים, לתת להם להשמיע את קולם ולא לכפות עליהם את הגדרת הבעיות כמו גם את הפתרון להן. כך, הכוח והעצמה מגיעים מהאנשים עצמם.⁵⁹ כפי שאציג בהרחבה בפרק ו', הקשבה לעובדות ומתן במה לקולן היו רכיבים מרכזיים בליוויין. בה בעת, השמעת קולן של העובדות הייתה תהליך מורכב. זמן רב ארך להן להשמיע את קולן ולהביע את דעתן, את תחושותיהן ואת מחשבותיהן על תהליך הליווי. רק לאחר יותר משנה של ליווי ופעילות קלינית משותפת, החלו העובדות להביע את רצונן, לומר מה מעניין אותן, להתלונן על מצבן במקום העבודה, על הפרות זכויות ועל יחס משפיל מצד המעסיק. רק אז הן אזרו אומץ להיפתח ולשתף ברגשותיהן, לצחוק אתנו ולחלוק חוויות אישיות.

למרות חשיבותו של הקול להעצמת פרטים בכלל ופרטים מוחלשים בפרט, הוא לא אף מביקורת. במאמר העוסק בהבניית ה“אחרות” של אנשים עניים, מסבירות המחברות כיצד דווקא התייחסות למוטיב הקול כמרכזי בהעצמת אנשים עניים וכחיוני במיצובם החברתי, עלולה להחטיא את המטרה ולחזק את ה“אחרות” שלהם במקום להחלישה. הכותבות, המתמקדות באנשים עניים, טוענות כי קול כשלעצמו עלול להוות הד (אקו) של הנרטיב השולט בחברה כך שהקולות שמשמיעים אנשים עניים משכפלים לעתים את הקול ההגמוני.⁶⁰ הכותבות טוענות כי על מנת לאפשר לקול להיות כלי משמעותי להעצמה ולביטול ה“אחרות”, יש לקחת בחשבון את ההשפעה של הבניות חברתיות ושל סטראוטיפים על הקול. ניתוח קונטקסטואלי של אלמנט הקול תאפשר לו להיות כלי מעצים, מקרב ולא מבדל.⁶¹

התפיסה של הסתכלות מתוך הקהילה ובעיני הקהילה חשובה במיוחד כשהקהילה מאופיינת בסממנים אחרים מאלו של החברה ההגמונית. פעולת ההעצמה בהקשר זה תהא מורכבת אף יותר, שכן עליה להביא בחשבון את המאפיינים הייחודיים של הקהילה, אשר ייתכן שיעצבו באופן שונה את הכלים להעצמה ואת הגישה שיש לנקוט בהעצמת הקבוצה.⁶² בענייננו, מרבית העובדות משויכות לקהילה האתיופית, אינן ילידות ישראל, ממעמד סוציו-אקונומי נמוך וחלקן אינן דוברות את השפה כלל.

59 Rand, לעיל ה"ש 43, בעמ' 489.

60 Michal Krumer-Nevo & Orly Benjamin, *Critical Poverty Knowledge: Contesting Othering and Social Distancing*, 58 CURRENT SOCIOLOGY 693, 703–705 (2010)

61 ש.ס.

62 חאג'י-יחיא וסדן, לעיל ה"ש 49. הכותבים טוענים כי העצמת נשים נפגעות אלימות מחברות “קולקטיביסטיות” – נשים ערביות או חרדיות – שונה מהאופן בו מובנית העצמה בחברה ההגמונית.

לשוני זה תפקיד משמעותי בהבניית "אחרותן" של העובדות. העובדות נתפסות כשונות, כנבדלות וכאחרות מאנשי החברה ההגמונית וביניהם המעסיקים, נציגי המכללה האחראים עליהן והסטודנטיות. ב"אחרות" זו יש כדי להרחיקן מחברי החברה ההגמונית, וכפועל יוצא מתחזקים פערי הכוחות בינן וביניהם.

בספרות הסוציולוגית נכתב על הבניה דכאנית של אחרות (oppressive othering) ככלי בידי הקבוצה ההגמונית להדגשת נחיתות האחר. הבניה זו מאפשרת את צמיחתם והשרשתם של סטראוטיפים כלפי הקבוצה על רקע מגדר, שיוך אתני ומעמד סוציו־אקונומי. סטראוטיפים אלו משמשים צידוק להתייחסות לאחר (השונה כמובן) כנחות ומאפשרים את שימורם של יחסי הכוחות הקיימים ממילא בין הקבוצה ההגמונית לקבוצה המוחלשת.⁶³ נקודה זו חשובה להבנת תהליך העצמה הנדון במאמר. תפיסת העובדות כ"שונות", אחרות וכפועל יוצא פחות טובות באה לידי ביטוי בהתייחסות של המעסיק אליהן, ובייחוד בהתייחסותן של נציגות המעסיק. ההתייחסות אליהן הייתה פוגענית ומשפילה. צעקות, הערות פוגעניות וביקורת על עבודתן היו מנת חלקן של מרבית העובדות. אף על פי שהאחריות מטעם המעסיק הן נשים המצויות אף הן בשוליים הכלכליים והמעמדיים החברתיים, ההתנשאות כלפי העובדות הייתה גלויה לעין. התחושה הייתה כי האחריות מנסות לבדל את עצמן מהעובדות.

אחרות זו עלולה הייתה להיות משמעותית גם ביחסים שהחלו להירקם בין העובדות ובין הסטודנטיות. תפיסת העובדות כשונות, אחרות ונבדלות עלולה הייתה להיות מצע פורה לפטרנליזם, התנשאות וחוסר הבנה של צורכיהן. בהמשך אדון במערכת היחסים שנרקמה בין הסטודנטיות ובין העובדות ואראה כיצד צלחנו משוכה זו.

2. העצמה בשיח המשפטי

"תחום המשפט הוא תוצר כה מובהק של מסורת והגמוניה עד שהצבת שאלת ההעצמה במסגרתו היא בעיני שאלה חתרנית במיוחד".⁶⁴

בחירה בכלי של העצמה בעבודה משפטית־קלינית מעוררת שאלות רבות, והראשונה בהן נוגעת להגדרתו של מושג ההעצמה בשיח המשפטי. השאלה השנייה, כפי שמרמז הציטוט

63 לדיון בשימוש בשפה כאלמנט מחזק של ה"אחרות" הדכאנית של עובדי ניקיון בישראל ראו Sarit Nisim & Orly Benjamin, *The Speech of Services Procurement: The Negotiated Order of Commodification and Dehumanization of Cleaning Employees*, 69 HUM ORGAN 221 (2010).

64 אלישבע סדן "העצמה במשפט – מאמר ביקורת" **ביטחון סוציאלי** 79, 165, 169–172 (2009).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

לעיל, נוגעת לשאלת החיבור בין העצמה ובין משפט ולאופן שבו חיבור זה מתקיים. האם העצמה היא כלי חוץ־משפטי או כלי משפטי “אחר” המשלים את המשפט? במילים אחרות, האם אנו מתייחסים להעצמה ומשפט או להעצמה כמשפט?⁶⁵ בחלק זה אדון באופן שבו תאוריות העצמה שנידונו לעיל מיושמות בשדה המשפטי.

“חיינו רוויים במשפט”,⁶⁶ אומר מנחם מאוטנר ומבטא את עצמתו של המשפט ומקומו המרכזי בכינון מציאות חיינו. המשפט מגדיר את מעמד האזרחים כמו גם את מעמדן של הרשויות השלטוניות ומכונן את היחסים ביניהם. המשפט חולש על הסדרים רבים במציאות חיינו.⁶⁷ המשפט מקנה זכויות ומגדיר חובות ויותר מכול, “המשפט ממלא תפקיד חשוב בכינון היחסים החברתיים של בני האדם; בני האדם החיים בתוך המשפט ממשיכים ומייצרים משפט; בני האדם ממשיכים לחיות את חייהם ולקיים את יחסיהם החברתיים בתוך המשפט, וכן הלאה”.⁶⁸ ככזה, המשפט מהווה כלי להעצמה.⁶⁹

תפיסת המשפט כנוכח בחיינו היומיומיים וכמשפיע על מציאות חיינו הופכת אותו לזירה משמעותית בתהליך העצמה. מגוון משמעויות תאורטיות מיוחסות במחקר המשפטי למושג העצמה. העצמה היא תהליך של מתן כלים לפרט משולל הכלים; חלוקה צודקת של משאבים; השתתפות בתהליך קבלת החלטות ועיצובן; תהליך של הנגשת ידע ופיזור “מסך הערפל”; תהליך של עמידת הפרט על זכויותיו ומימושן; תהליך של חבירה יחד ופיתוח זהות קבוצתית; נתיב לפיתוח אוטונומיה אישית וכלי המאפשר פיתוח וקידום יכולת פעולה אפקטיבית.⁷⁰

כאמור, להעצמה שני ממדים, האישי והחברתי-פוליטי. העצמה פוליטית מכוונת את הזרקה למערך יחסי הכוחות החברתי הכולל. כך, שינוי תודעת עובדים בנוגע לסיבות למחלשותם והבנתם את ההקשר הכולל של מצבם נתפסים כהעצמה פוליטית, בעיקר ככל שהדבר נוגע לעובדים עניים.⁷¹ העצמה פוליטית מאפשרת את הרחבת מבני ההזדמנויות הקיימים. לא עוד שינוי ברמת המיקרו אלא ברמת המאקרו. לא עוד העצמה מקומית, אינדיבידואלית, אלא העצמה רחבה וכוללת.

65 תודה לגל שלמה, סטודנטית בסדנת המצטיינים של בית הספר למשפטים במכללה למינהל, ששאלה שאלה זו ובכך חידדה את מורכבות השיח של העצמה במשפט.

66 מאוטנר, לעיל ה”ש 53, בעמ’ 200.

67 עם הסדרים אלו, אשר המשפט משתתף בהגדרתם ובעיצובם, ניתן למנות הסדרים ופרקטיקות מתחום יחסי העבודה, הדיור, הבריאות, המשפחה, הצרכנות ועוד.

68 המשפט הסמוי מן העין, לעיל ה”ש 53, בעמ’ 202.

69 מימי אייזנשטדט וגיא מונדלק “העצמה במשפט” משפט חברה ותרבות 9, 14 (2008).

70 שם, בעמ’ 21–26.

71 רובינשטיין, בנימין וגולן, לעיל ה”ש 44, בעמ’ 181.

דוגמה לאסטרטגיית העצמה כוללת-חברתית-פוליטית ניתן למצוא בהצעתם של רובינשטיין, בנימין וגולן, המתמקדים במנגנונים מוסדיים, ובהתאם מציעים אסטרטגיית העצמה כוללת וקולקטיבית, בשונה מהעצמה אישית. הכותבים קוראים להתמקד ברפורמות חקיקתיות בתחום מכרזי כוח אדם (מה שהם מכנים "תרבות המכרזים") ובשיתופי פעולה בין עובדים מוחלשים ובין ארגונים לא ממשלתיים העוסקים בזכויות עובדים.⁷² לגישתם, שילוב בין פעילות ברמה הנורמטיבית ובין פעילות פוליטית-חברתית תאפשר שינוי כולל במצבם של העובדים המוחלשים.⁷³

פן נוסף של העצמה הוא הנגשת ידע ופיזור "מסך הערפל".⁷⁴ כפי שצוין בפרק ב', הנגשת ידע לעובדות הקבלן הייתה הצעד הראשון בדרך שבה התחלנו לפני כשלוש שנים. בהמשך, הנגשת הידע הפכה לפעולת העצמה מורכבת יותר, שכן באמצעותה נבחן גם מערך הזכויות הכולל והאופן שבו מיושם (או בעיקר לא מיושם) במציאות חייהן של העובדות. למרות חשיבותה של הנגשת הידע, פעולה זו היא רק חלק קטן ביותר מתהליך ההעצמה. אייזנשטדט ומונדלק טוענים כי הנגשת מידע, חשוב ומשמעותי ככל שיהיה עבור הפרט, אינה מאתגרת את המציאות הקיימת מאחר שאינה משנה אותה ולפיכך אינה יכולה להוות מהלך העצמה שלם.⁷⁵ אכן, הנגשת ידע בדבר זכויות היא שלב ראשוני בלבד בתהליך ההעצמה ואינה יכולה לעמוד לבדה. יחד עם הנגשת הידע בדבר זכויות, מחויבת לבוא הנגשת ידע בדבר האפשרויות לשינוי ולמימוש אותן זכויות. יתרה מכך, על הנגשת הידע להיות מלווה בפעולות ממשיות למימוש הזכויות או לשינוי. לגישתי, פיזור "מסך הערפל" והנגשת ידע לפרט משנים את המציאות במונח זה שהם "פוקחים את עיניו" של הפרט למציאות אחרת של זכויות ואפשרויות. זו פעולה רבת-חשיבות בתהליך ההעצמה. ההבנה של הפרט בדבר הזכויות המוקנות לו, הידע שיש זכויות והסדרים שיכולים לאפשר לו שיפור בחייו והידע בדבר האפשרויות למימושן מקנים תחושת חוזק וביטחון. הם יוצרים במקרים רבים רצון לצעוד קדימה במאבק לשינוי המציאות.⁷⁶ עם זאת, מתן ידע עלול גם

72 שם, בעמ' 187–194.

73 שם, בעמ' 194.

74 ראו דוגמה לתפיסה זו בהקשר של נשים ואנשים החיים בעוני בכתיבה הבאה: Charlotte Wrigley-Asante, *Out of the Dark but not Out of the Cage: Women's Empowerment and Gender Relations in the Dangme West District Of Ghana*, 19 GEND. PLACE CULT. 34 (2012); Sujata Shetty, *Microcredit, Poverty, and Empowerment: Exploring the*, *Connections*, 9 PGDT 356 (2010); מיכל קרומר-נבו נשים בעוני: סיפורי חיים מגדר, כאב, התנגדות (2007).

75 אייזנשטדט ומונדלק, לעיל ה"ש 69, בעמ' 22.

76 יורם רבין ורועי פלד "הזכות החוקתית לקבל מידע" ספר דליה דורנר 463, 466–468 (שולמית אלמוג, דורית ביניש ויעד רותם עורכים, 2009).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

להגביל את פעולת ההעצמה, שכן ללא פעולות למימוש אותו ידע ולשינוי המציאות על בסיס אותו ידע, האדם עלול להיוותר חסר ביטחון ביכולתו לשינוי המציאות. זאת ועוד, לעתים, דווקא הידע של הפרט בדבר הזכויות שמגיעות לו וההבנה כי אלו נמנעות ממנו עלולה להגדיל את תחושת התסכול וחוסר האונים.

פן נוסף שארצה להדגיש הוא העצמה כהשתתפות בתהליכי קבלת החלטות. בדומה לדגש הניתן על מתן קול בתהליך העצמה במסגרת שיח העבודה הסוציאלית, פן זה מדגיש את קולם של הפרטים ואת חשיבות השתתפותם בעיצוב הפעולה לשינוי. העצמה במובן זה מאפשרת מתן ביטוי לאינטרסים של האנשים בתהליכי קבלת החלטות.⁷⁷ השותפות בקבלת ההחלטות מקנה לפרט תחושת ידע, כוח, עצמאות וחופש פעולה.⁷⁸ להשתתפותם של פרטים בעיצוב החלטות משמעות רבה בעיקר כאשר קולותיהם אינם נשמעים בזירה הפוליטית-ציבורית.⁷⁹

המשפט כמסדיר יחסים, כמעניק ושולל זכויות וכמסדיר הסדרים מגוונים מהווה זירה משמעותית לשימוש בכלי העצמה. עם זאת, החיבור בין משפט להעצמה מורכב ומעלה סתירות. דוגמה לכך ניתן למצוא באופי היחסים בין עורך דין ללקוח. ניתן להשקיף על היחסים בין סוכני המשפט השונים (ובראש ובראשונה עורכי דין) לבין הלקוחות כבעלי אופי מדרגי. בשונה מהלקוח, עורכי הדין “יודעים יותר”, מומחים בתחום שבו הם מסייעים לפונים ומכירים את שפת המשפט, כלליו ואופן ההתנהגות בו. אייזנשטדט ומונדלק טוענים כי ייצוג על ידי עורך דין משמר את הפאסיביות של הלקוח. לאור מומחיותו של עורך הדין, הלקוח אינו שותף בקבלת ההחלטות. עוד הם מדגישים כי התלות של הלקוח בעורך הדין מונעת מהלקוח לשלוט במצב ולהניע את הדברים באופן עצמאי, כבתהליך העצמה.⁸⁰ דוגמה נוספת לסתירה בין משפט להעצמה ניתן למצוא במשפט הפלילי. בתחום זה, המדינה, בתפקיד התובעת, למעשה נוטלת מידי נפגע העברה את המושכות ומשמשת כמנהלת בלעדית של ההליך הפלילי. ניהול ההליך על ידי התביעה (המדינה) סותר לעתים קרובות את האינטרסים והרצונות של נפגעי העברה, ואינו מאפשר את מילוי צורכיהם. כך, ההליך הפלילי יכול להיתפס, ובמקרים רבים אף נתפס ונחווה על ידי הנפגעים, כמחליש ולא כמעצים.⁸¹ לאור סתירות מובנות אלו, חשובה ההבנה כי המשפט אינו בהכרח הזירה

77 אייזנשטדט ומונדלק, לעיל ה"ש 69, בעמ' 23–25.

78 הדר דנציג-רוזנברג ויפעת פרדר “האחרת שבתוכנו”: על עריכת-דין חברתית “רגישת-תרבות” מעשי משפט ג 45 (2010).

79 סדן העצמה ותכנון קהילתי, לעיל ה"ש 32, בעמ' 67.

80 אייזנשטדט ומונדלק, לעיל ה"ש 69, בעמ' 34–35.

81 המתח המתמיד בין משפט ובין העצמה בא לידי ביטוי באופן מובהק בתיקי עברות מין ואלימות נגד נשים. אחד מהמאפיינים המרכזיים של עברות מין הוא שלילת שלישית הנפגעת –

העיקרית לקיומו של תהליך ההעצמה וכי כלים משפטיים אינם בהכרח הכלים המועדפים בעבודה עם אוכלוסיות מוחלשות. הכרה זו, כפי שיוצג בפרק ו', הייתה נקודת המוצא שלנו בתחילת ליווי העובדות. עם זאת, לא "נטשנו" את המשפט כי אם השתמשנו בפנים ה"שונות" שלו, שעליהן ארחיב בפרק הבא.

ה. על שני צדי מטבע המשפט "השונה"

1. משפט ושינוי חברתי – עריכת דין קהילתית (rebellious/grassroots lawyering).

על פי הגישה הראליסטית,⁸² המשפט הוא יצירה חברתית, ועל מנת להכירו, יש להבינו בהקשר חברתי. כך, הבנה אמיתית של תופעת המשפט תתאפשר אם שחקני המפתח בזירה המשפטית יכירו את התמונה הכוללת ואת המשתנים המשפיעים עליה כגון מיהות הצדדים, נסיבות חייהם, מצבם הכלכלי והחברתי ועוד.⁸³ במילים אחרות, המשפט אינו מתמצה בטענות המשפטיות של הצדדים (אם בכלל יגיעו לבית המשפט), אלא מבקש לבחון את ההקשר הכולל על מנת להבין מהי הדרך הנכונה לפתרון ולשינוי. תפיסה זו נכונה במיוחד בעבודה עם אוכלוסיות מוחלשות או פגיעות, שעבורן הדרך המשפטית אינה בהכרח המועדפת.

הכרה במשפט כתופעה חברתית יצרה מניה וביה את תפיסת המשפט ככלי לשינוי חברתי וכזירה משמעותית למאבקים עבור אוכלוסיות מוחלשות ולשידוד המערכות

שליטה על גופה, על נשמתה, על ביטחונה ועל גורלה. המשפט הפלילי, במקרים רבים, מכפיל ומשלש תחושה זו של היעדר שליטה. זאת, הן מעצם המבנה האדוורסרי שממקם את המדינה והנאשם בשני צדי המתורס כשהנפגעת היא עדה בלבד, והן עקב השיח המשפטי הפלילי שמותר חלל צר מאוד לקולה האותנטי של הנפגעת. לדיון מרתק בנושא ראו Hadar Dancig, *Sexual Assault Victims: Empowerment or Re-Victimization? The Need for a Therapeutic Jurisprudence Model*, in TRENDS AND ISSUES IN VICTIMOLOGY 150 (Natti Ronel, K. Jaishankar & Moshe Bensimon eds., 2008); Jeffrey J. Pokorak, *Rape Victims and Prosecutors: The Inevitable Ethical Conflict of De Facto Client/Attorney Relationships* (Suffolk University Law School Research Paper No. 07-2.0, 2007).

BENJAMIN N. CARDOZO, *THE NATURE OF JUDICIAL PROCESS* (1921) 82
 Karl L. Llewellyn, *A Realistic Jurisprudence – The Next Step*, 30 COLUM. L. REV. 431 83
 (1930); יובל אלבשן "ריח הגלימה כריח השדה – על יעדי החינוך המשפטי הקליני" **משפטים** לד 462–461, 455 (2004).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

הקיימות.⁸⁴ מתפיסה זו נגזרות עריכת הדין החברתית (Grassroots) שבה פועלים עורכי דין לשינוי חברתי בתנועות חברתיות,⁸⁵ ועריכת דין קהילתית (community lawyering או rebellious lawyering). העשייה בפרויקט ליווי העובדות היוותה במובנים רבים עריכת דין קהילתית, ולכן אתמקד בה בקצרה (זאת, אף על פי שלא הגדרנוה כך).⁸⁶ עריכת דין קהילתית מבקשת להצמיח את השינוי מלמטה, מתוך הקהילה וצרכיה ולתת מקום מרכזי לנרטיב של הקהילה.⁸⁷ עריכת דין מסוג זה מדגישה את חשיבותה של אינטראקציה תמידית ופעילות משותפת עם הקהילה על מנת להעצים את האנשים ולייצר את השינוי על ידם, ולא בכפייה של גורם חיצוני וזר לקהילה. כך, עריכת דין קהילתית “מלמטה” משקפת הרבה מעקרונות ההעצמה שנידונו לעיל, מאחר שהיא מאפשרת לאנשים בקהילה להשמיע את קולם, להגדיר את צורכיהם ולקחת חלק משמעותי בקבלת ההחלטות. עורכת הדין הקהילתית עובדת בצמידות לקהילה ושמה את הדגש על שיתוף הפעולה עם הקהילה, וזירת המשפט הקלאסית נדחקת לשוליים. היא בוחנת כל העת את יחסי הכוח החברתיים-כלכליים-תרבותיים ומבקשת לאתגרם.⁸⁸ היחסים שבין עורכת הדין הקהילתית ללקוח שונים מיחסי עורך דין-לקוח מסורתיים. עורכת הדין שואפת להעצים את הלקוח

84 הכתיבה על המשפט כמנוף לשינוי חברתי ועל עריכת דין חברתית רבה ומגוונת. על ספרות ענפה זו ניתן למנות: CAUSE LAWYERING: POLITICAL COMMITMENTS, AND PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES (Austin Sarat & Stewart Scheingold eds., 1998); Elizabeth Newman, *Bridging the Justice Gap – Building Community by Responding to Individual Need*, 17 CLINICAL L. REV. 615 (2011). ראו גם יובל אלבשן “על נפקדות הצדק החברתי בחינוך המשפטי בישראל” **עלי משפט** ג 7 (2003); נטע זיו “חינוך משפטי ואחריות חברתית: על הזיקה בין הפקולטה למשפטים והקהילה שהיא מצויה בה” **עיוני משפט** כה 385 (2001); אלבשן, לעיל ה”ש 83.

85 Thomas M. Hilbink, *You Know the Type...: Categories of Cause Lawyering*, 29 LAW & SOC. INQUIRY 657 (2004). במאמרו מציג הכותב כמה קטגוריות של עריכת דין חברתית: עריכת דין מסורתית-קלאסית (Proceduralist lawyer), עריכת דין כמובילה לשינוי חברתי (Elite / Vngurad) ועריכת דין הפועלת ב”שטח” עם עמותות חברתיות (Grassroots cause). בהמשך מתאר מאפיינים משותפים לעריכת דין זו. ראו שם, בעמ’ 663–664.

86 יותר מכך, בעת שהתחלנו בפרויקט הליווי, הייתה זו שנתי הראשונה כקלינאית ולא הכרתי סוג זה של עריכת דין. האמור מחדד את הצורך בהכשרת קלינאים ובחשיפתם לסוגי עשייה קלינית.

87 נטע זיו “עריכת דין לשינוי חברתי בישראל: מבט לעתיד לאחר שני עשורי פעילות” **מעשי משפט** א 19, 24 (2008), וההפניות שם בה”ש 23. ראו גם Hilbink, לעיל ה”ש 85, בעמ’ 681–690.

88 שם, בעמ’ 688–690. המחבר מציג את דמות עורך הדין הקהילתי.

ומפתחת עמו יחסים שאינם מדרגיים.⁸⁹ עשייה משפטית "קלאסית" כמעט נפקדת מסוג זה של עריכת דין לאור ההבנה כי יש צורך בעבודה קהילתית משותפת ומגבירת סולידריות ולא בטיפול משפטי פרטני.⁹⁰ כמובנים רבים, בליווי העובדות באו לידי ביטוי המאפיינים של עריכת דין קהילתית. בראש ובראשונה בא הדבר לידי ביטוי בתפיסת הליווי והמאבק כבא "מלמטה" – מתוך השטח. בנוסף, כפי שארחיב בפרק הבא, הדבר מתבטא בכלים שבהם השתמשנו בליווי העובדות, באופי הקשר בינינו לבינן, בדגש שניתן על שמיעת קולן ועוד.

2. החינוך הקליני

"Tell me and I forget. Teach me and I remember. Involve me and I learn"
(Benjamin Franklin).⁹¹

סטודנטים רבים בוחרים בעשייה קלינית מתוך הרגשה ש"אני ואתה נשנה את העולם".⁹² החינוך הקליני מאפשר לסטודנטים עשייה שונה, ייחודית ו"לא שגרתית" בלימודיהם לתואר ראשון. בקליניקות הסטודנטים נחשפים לאופן שבו המשפט פועל הלכה למעשה, לאופן שבו המשפט "נושם" ו"הולך" – למציאות בשטח. אם כן, הקליניקות משמשות גשר בין התאוריה לפרקטיקה, בין העקרונות שעליהם לומדים בשיעורים השונים לבין אופן תרגומם במציאות. ה"יציאה החוצה", לעולם המעשה וההתכתבות התמידית בינו לבין אולמות הלימוד מטמיעה בסטודנטים אחריות חברתית ומפתחת בהם רצון להשתמש בהכשרתם על מנת לחולל שינוי.⁹³ זהו גם גשר בין מציאות חיייהם של סטודנטים רבים למציאות חיים שונה בתכלית. ההתחככות המתמדת עם השטח מתמקדת בדרך כלל באוכלוסייה מוחלשת או מודרת. כך,

- 89 שם, בעמ' 684. המחבר מתאר את יחסי עורך הדין הקהילתי עם הלקוח: "grassroots lawyering may use the intimacy of the lawyer-client relationship as a site for client empowerment"
- 90 מיכל תג'ר "וזהיה אחד רעב ביותר": דיון במשפט, בעוני ובעריכת-דין קהילתית" **מעשי משפט** ב' 151, 160–162 (2009).
- 91 תודה ליהונתן פרוסק, סטודנט בסדנת המצטיינים של בית הספר למשפטים במכללה למינהל, שהסב את תשומת לבי לציטוט זה.
- 92 "אני ואתה", מילים: אריק איינשטיין, לחן: מיקי גבריאלוב. עם זאת יצוין שהסיבות לבחירה בקליניקות מגוונות. חלק מהסטודנטים הבוחרים בקליניקות מבקשים לרכוש באמצעות הפעילות הקלינית הכשרה מעשית שתסייע להם לאחר לימודיהם. אחרים רואים בקליניקה תוספת מבורכת ל"רזומה".
- 93 סטיבן וויזנר "הקליניקה המשפטית: חינוך משפטי בשם האינטרס הציבורי" **עיוני משפט** כה 369 (2001).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

בעודם נוטלים חלק בעשייה למען שינוי חברתי, מכירים הסטודנטים את האדם מאחורי המילים והפעולות המשפטיות, נחשפים לקיומו של החלש יותר ומכירים מקרוב את מצוקותיו.⁹⁴

לכך כמה השלכות: ראשית, הסטודנטים מפתחים רגישות ומודעות לאי־צדק חברתי ומשפטי. שנית, הם מכירים בכוחו של המשפט לחולל שינוי חברתי ומוצאים את עצמם בזירה החברתית כדמויות משמעותיות בפיתוחה ובשינויה. אכן, אחד הדגשים המרכזיים בחינוך קליני הוא צדק חברתי ונגישות לצדק.⁹⁵

הדגש שהחינוך הקליני שם על צדק ותיקון חברתי, על הנגשת המשפט לאוכלוסיות מוחלשות, על זיהוי יחסי כוח חברתיים ועל פיתוח חשיבה ביקורתית על המשפט, מאפשר לייצר ולפתח אצל הסטודנטים חשיבה “אחרת” על המשפט.⁹⁶ במילים אחרות, ייחודיות החינוך הקליני מפתחת אצל הסטודנטים חשיבה על משפט “אחר” המציע ארגון כלים מגוון. העצמה היא אחד הכלים.

בו בזמן, נחשפים הסטודנטים למוגבלותו של המשפט להניע שינוי ולפער הקיים בין המשפט עלי ספר למשפט הלכה למעשה. בהתאם, הם מפתחים חשיבה ביקורתית על המשפט ומתחילים לשאול שאלות על מהות תפקידם כעורכי דין עתידיים. כחלק מהתפתחות החינוך הקליני, התפתחה גם ההבנה כי קיימים נתיבי עשייה קלינית מגוונים,

94 על העשייה הקלינית כגשר וכןקודת מפגש בין האוכלוסייה “שיש לה” ובין זו “שאינ לה” ראו אלבשן “ריח הגלימה כריח השדה”, לעיל ה”ש 83, בעמ’ 457.

95 לכתובה העוסקת בצדק חברתי כמוטיב מרכזי בעבודה קלינית משפטית ראו Sameer M. Ashar, *Law Clinics and Collective Mobilization*, 14 CLINICAL L. REV. 355, 360 (2008); Stephen Wizner & Jane Aiken, *Teaching and Doing: The Role of Law School Clinics in Enhancing Access to Justice*, 73 FORDHAM L. REV. 997 (2004); Stephen Wizner, *Beyond Skills Training* 7 CLINICAL. L. REV. 327 (2001); Marcy L. Karin & Robin R. Runge, *Toward Integrated Law Clinics That Train Social Change Advocates*, 17 CLINICAL. L. REV. 563 (2011). למאמר המבקש לערער על ה”אקסקלוסיביות” של עקרון הצדק החברתי בעשייה קלינית ראו Praveen Kosuri, *Losing My Religion: The Place of Social Justice in* *Clinical Legal Education*, 32 BC. J.L & Soc. JUST. 331 (2012). הכותב מדגיש כי צדק חברתי וקידומו משמעותיים. אולם הוא מציין שהקליניקות צריכות לאפשר מגוון של תחומי פעולה וזירות לעשייה קלינית, גם אלו שאינן מזוהות באופן טבעי עם זירת העשייה החברתית למען נזקקים, כגון קליניקות העוסקות בקניין רוחני, במשא ומתן ועוד. ראו העקרונות המנחים של מרכז “משנה – המרכז הקליני למשפט ולחברה”: www.colman.ac.il/ACADEMICUNITS/LAWS/MAIN/Pages/default.aspx.

96 דניציג־רוזנברג ופרדר, לעיל ה”ש 78. ראו גם נעמי לבנקרון “העז, הקליניקה והסחר בנשים” *מעשי משפט א* 79 (2008).

וכי עשייה קלינית משפטית אינה מונוליתית.⁹⁷ מחד גיסא, אנו מוצאים עשייה משפטית-קלינית "קלאסית" כגון הגשת עתירות לבג"ץ, סיוע משפטי לאוכלוסיות מוחלשות וכתובת כתבי תביעה. מאידך גיסא, פעילות קלינית כוללת גם פרויקטים לשינוי חברתי ומיזמים חברתיים שונים הפועלים ברמת ה"מאקרו" כגון ארגון כנסים, כתיבת ניירות עמדה, כתיבת הצעות חוק ופעילות להעלאת מודעות לנושאים שונים.⁹⁸ כפועל יוצא, העשייה הקלינית מאפשרת לסטודנטים בקליניקות להתנסות במגוון של תחומים ולרכוש כלים ומיומנויות שונים, שאינם נרכשים במהלך לימודי המשפטים ה"רגילים".

החשיפה לאוכלוסייה מגוונת בעלת צרכים ואינטרסים שונים, ה"נגיעה" בעולמות אחרים והעיסוק המתמיד בסיוע ובשינוי, מחדדים בסטודנטים רגישות חברתית ומפתחים חשיבה על תפקידו של המשפט ותרומתו לשינוי חברתי. החינוך הקליני מפתח בסטודנטים גישה ביקורתית. הוא גורם לסטודנטים להתבונן, לחקור, לבחון ולשאול כל העת, וכל זאת בזמן שמתקיימת אינטראקציה תמידית עם המציאות. כך, נפתחת בפני הסטודנטים והסטודנטיות בקליניקות אפשרות לאתגר את הכלים המשפטיים-הקלאסיים ולהציע כלים ייחודיים, לעתים חוץ-משפטיים, לשינוי חברתי.

בנוסף, מאחר שהעשייה הקלינית משלבת עולמות שיח שונים ופועלת בזירות מגוונות עם אוכלוסיות שונות, היא מחייבת מיומנויות הנלמדות ונרכשות בדיסציפלינות א-משפטיות כגון עבודה סוציאלית, חינוך ופסיכולוגיה. כיום מיומנויות אלו אינן נלמדות בבתי ספר למשפטים, ולפיכך במקרים רבים הכלים החדשניים שמציעים הסטודנטים

97 לדיון בקליניקות המשלבות סוגי עשייה שונים ראו, Jayashri Srikantiah & Jennifer Lee Koh, *Teaching Individual Representation Alongside Institutional Advocacy: Pedagogical Implications of a Combined Advocacy Clinic*, 16 CLINICAL L. REV. 451 (2010)

98 במערך הקליני של מרכז משנה בבית ספר למשפטים המכללה למינהל ניתן למצוא את שני סוגי העשייה הקלינית. כך, בקליניקה לדיני משפחה מסייעים הסטודנטים לפונים בבית המשפט לענייני משפחה. העשייה הקלינית כוללת סיוע פרטני בדמות מילוי צווי הגנה ומסמכים משפטיים שונים, כמו גם בהכנת תביעות בתחום. דוגמה לעשייה שונה ניתן למצוא בקליניקה לזכויות אדם המקדמת פרויקטים עקרוניים בתחום זכויות האדם כגון הצעות חוק או בסמינר הקליני לזכויות נשים, שאני מנחה, ובמסגרתו, פועלות הסטודנטיות לקידום פרויקטים לשינוי חברתי, כגון הקמת מאגר מתנדבים להנגשת סיוע משפטי לנשים מהקהילה האתיופית או לחלופין ארגון שולחן עגול העוסק במדיניות המשטרה כלפי נשים בזנות. לכתובה המדגישה את חשיבותה של עשייה קלינית מגוונת ראו, Marcy L. Karin & Robin R. Runge, *Toward Integrated Law Clinics that Train Social Change Advocates*, 17 CLINICAL L. REV. 563 (2011). המחברים טוענים כי קליניקות המשלבות ייצוג לקוחות, לימוד עריכת דין חקיקתית ועריכת דין קהילתית-חברתית, הן מודל ראוי ומוצלח לחינוך סטודנטים לעשייה חברתית ולהפיכתם לסוכנים עתידיים של שינוי חברתי.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

להנעת שינוי חברתי, נתקלים בקשיי יישום. גם לחלק ניכר ממנחי הקליניקות אין כלים אלו, משום שבפקולטות למשפטים לא נלמדות מיומנויות מסוג זה. בהקשר זה, נשאלת השאלה, האם לכלי ההעצמה משמעות ייחודיות בעשייה משפטית קלינית? בפרק ו' אבחן את מודל הליווי של עובדות הקבלן שהתקיים בקליניקה על רקע ייחודיותו של החינוך הקליני ועל רקע הדיון בהעצמה שהוצג לעיל.

ו. העצמה בעשייה משפטית קלינית באספקלריית מודל ליווי עובדות הקבלן

“בהתחלה היה ניתוק. לא סיפרו כלום. לא האמינו. אני מרגישה שפתאום פונות אליי בסיפורים יותר אישיים. מרגישה שמספרות על המשפחה. מבחינתי זה עצום כי אני מכירה את המנטליות של האתיופים. לספר על בעל אלים זה עצום. היא [מתייחסת לאחת העובדות] דיברה ממקום אישי. הסירה את המחסומים. לספר על בעיה אישית מול פורום כזה – מול הנשים... זו העצמה אדירה” (יעל גושו, סטודנטית דוברת אמהרית שליוותה את העובדות במשך כשלוש שנים, מתחילתו של הפרויקט).

פרק זה “מתכתב” עם התאוריות השונות העוסקות בהעצמה בשדה המשפטי והחוקי-משפטי ועם תאוריות המשפט “השונה”. בפרק זה אבחן אם העצמה הייתה “נוכחת” בעשייה הקלינית, ואם כן – עד כמה; מהם יתרונותיו וחסרונותיו של כלי ההעצמה בפעילות משפטית קלינית; כיצד נעשה תהליך ההעצמה; מי הקבוצה המועצמת; מה טומן תהליך ההעצמה בחובו עבור העובדות והסטודנטיות כאחד; ואם הושגו מטרותיו. בדיון ישולבו ראיונות שנערכו עם חלק מהעובדות ועם צוות הסטודנטיות שמקדם את הפרויקט.

קול

“לפעמים אני עוזר במשהו לאנשים, בדברים קטנים, אבל אני יודע שבמעשים לא די. כי אנשים רוצים שידברו אליהם. והם עצמם רוצים לדבר. לעתים קרובות זה חשוב להם הרבה יותר ממעשים. מלים נכונות, כלומר.”⁹⁹

99 אהרון מגד עשהאל (2004).

אחד המוטיבים המרכזיים במהלך הפרויקט היה שמיעת קולן של העובדות והקשבה לו. בתחילת הדרך, במהלך כמה חודשים, העובדות שתקו. הן ישבו במעגל, הקשיבו לכל מילה בהרצאות הקצרות, הקשיבו להסברים שלנו ושתקו. מדי פעם, הייתה עובדת "אמיצה" שואלת שאלה או מבליעה הערה. אך ככלל, קולן לא נשמע. כך נאלצנו אנו לקבוע את תוכני מפגשי הזכויות ללא משוב מהעובדות באשר לנושאים שעליהם הן רוצות לשמוע. עם זאת, הן גמאו בצמא את הדברים, בין שדיברנו על אלימות במשפחה, על זכויות החולה או על נשים בשוק העבודה. מדי פעם, לאחר המפגש, הייתה ניגשת עובדת אל אחת הסטודנטיות או אליי ומבקשת סיוע פרטני. הן לעולם לא חשפו את בעיותיהן ומצוקותיהן במפגש. זה היה שקט מתסכל. שקט שביטא חשש, סגירות ואי־אמון. כפי שניסחה זאת יעל: "בהתחלה היה ניתוק. לא סיפרו כלום. לא האמינו".

את השקט הזה היה חשוב לבחון לא רק מנקודת מבטן של העובדות, אלא גם מנקודת מבטן של צמד הסטודנטיות הראשון שליווה את הפרויקט – מיכל ועדי. החשש שלי, כמנחת הקליניקה, היה כי שקט זה ימנע מהסטודנטיות להכיר את נקודת מבטן של העובדות, להבינה ולהתחבר אליה. ברור היה לי כי העצמה של העובדות והסטודנטיות לא תתקיים אם הקשר יהיה מושתת על מתן ידע, ללא שמיעת קול העובדות וללא הבנת עולמן. זאת ועוד, אחד העקרונות החשובים בחינוך ובעשייה קליניים הוא פיתוח רגישות חברתית בסטודנטים, התייחסות שאינה פטרנליסטית לאנשים שלהם מסייעים, כמו גם הכרה של הסטודנטים בפריבילגיות שלהם ובהשפעתם על התנהלותם מול הקבוצה שעמה פועלים. אי-שמיעת קולן של העובדות עלול היה לשמר את פערי הכוח הקיימים ממילא בין צוות הקליניקה ובין העובדות ולפגום ביכולתן להכיר ולקבל שונות תרבותית, להבין את ה"אחר" ולפתח ראייה כוללת של מציאות חיים שונה.¹⁰⁰

מיכל ועדי קיבלו שקט זה כטבעי לתחילת הדרך. הסגירות של אלימיטו, זאמן, אננה ואחרות גרמה להן להבין כי אין הן בגדר "מושיעות" של העובדות, אלא כי נדרש מהן להיות קשובות כל העת, מכילות וסבלניות עד אשר העובדות תחלטנה להיפתח. בה בעת הן

Jane Aiken & Stephen Wizner, *Law as Social Work*, 11 WASH. U. J.L. & POL'Y 63, 75 100 (2003). המחברים מתארים עורכת דין "דמיונית" (the Lawyer as Social Worker) המייצגת את המודל של עריכת דין כעבודה סוציאלית כדלקמן: "She develops cultural competence and respect for difference. She seeks to understand the nature of social diversity and oppression with respect to race, ethnicity, national origin, color, sex, sexual orientation, age, marital status, political belief, religion and mental or physical disability. She is aware of the ways in which her own experience affects her perceptions of the client, the client's problem, and the possible solutions" בעמ' 75.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

פעלו על מנת להפר את השקט ועל מנת לראות את שרואות העובדות. אמרה מיכל בהקשר זה:

“בכל פעם שאנו יושבות אתן ומעבירות להן שיעור, אני מנסה לקרוא את מחשבותיהן, האם הן מרוצות מהשיעורים, אולי הן חושבות שאנו מתנשאות מעליהן, האם הן מקשיבות, מתעניינות, מהי הדרך הנכונה לדבר אתן? לאט? יותר מהר? יותר ברור?”

וממשיכה ומדגישה את מקומה המורכב מול העובדות ואת הידיעה כי מאבק נגד המעסיק או נגד המכללה בנוגע לזכויותיהן בעבודה עלול גם להזיק להן:

“בהתחלה הרגשתי כמו מאדאם בובארי, אני הולכת לשנות את העולם חשבתי... אבל כמו שכבר ציינתי, חלומות לחוד ומציאות לחוד. מי אני בכלל בעולם המלא שלהן? מי אני שאשנה את עולמן? מי אני שלא אהרוס את עולמן? הרי אני לא לבד פה וגם הן לא, יש להן משפחה שהן צריכות לפרנס, לדאוג לה, לשמור על מקומן.”

כאמור, קול הוא מוטיב מרכזי בתאוריות העצמה, שהרי העצמה, עניינה שינוי חיובי בחייו של אדם ומתן אפשרות וכלים לאדם לצעוד קדימה בכוחות עצמו. כיצד ניתן לעשות זאת מבלי שנדע מה אותו אדם רוצה, צריך, חושב, מרגיש ודורש. העצמה כאמור מחייבת הסתכלות מנקודת מבטו של הפרט. עוד מודגש בספרות, וביתר שאת בדיון בהעצמה בשיח העבודה הסוציאלית, כי הפרט המועצם הוא זה שצריך לזהות את יחסי הכוח החברתיים המחלישים אותו כפרט וכקבוצה. העצמה תתאפשר כשהאדם ידבר, יזהה ויגדיר את הבעיה וידרוש את שינויה.

לכך יש להוסיף את התרומה הרבה של מתן קול לביטול ה“אחרות” של משמיע הקול או לצמצומה. כשעסקינן בנשים ממוצא אתיופי, ממעמד סוציו-אקונומי נמוך, שאינן דוברות עברית היטב, השמעת הקול היא חיונית להבנייתן כשוות ולא כאחרות.¹⁰¹ נראה כי בהיבט של מתן קול והשמעתו, העצמה נוכחת במודל הליווי ואף משמעותית. אט-אט הופר השקט. העובדות מדברות, משמיעות, ואנו מקשיבות. העובדות עומדות על שלהן ודורשות, כפי שהיטיבה לנסח זאת אלימיטו:

“פעם היינו שותקות. לא היינו פותחות את הפה כי לא היה לנו את הידע מה מגיע. עכשיו כשאנחנו יודעות מה הזכויות התחלנו לדרוש מה שמגיע לנו.”

101 על הביקורת הקיימת בסוגיה זו ראו Krumer-Nevo & Benjamin, לעיל ה"ש 60.

גם אבייניש, עובדת נוספת, מתייחסת להיבט זה:

“הסבל שלי עדיין מתבטא בדמעות אבל זה שיש לי את האופציה להתקשר ולספר ולפרוק גם אם לא פתרתן את הבעיה זה כמו ללבוש בגד על הבקר’ [פתגם/אמירה באמהרית] תחושה של הגנה. זו הסיבה שאני מתקשרת.

בהתחלה התגובה הייתה תמיד לפרוץ בבכי וכל פעם שנתקלתי בבעיה מרוב התסכול הייתי ישר בוכה. היום כשאני מתקשרת ויש לי עם מי לדבר זה משחרר”.

השמעת הקול ביטאה שינוי חיובי ופתיחות. התוצאה הייתה שהעובדות הצביעו על הבעיה ואפשרו לנו לאפשר להן להתחיל בשינוי. אומרת יעל הסטודנטית:

“הן מדברות. זה השינוי. [בהתחלה] היינו מסיימות לדבר ויוצאות. הן לא נפתחו במהלך יותר משנה. אולי בשנה השנייה קומץ של עובדות נפתחו, וזה כנראה היה גל שסחף אותן. תראי עכשיו – כולן באות. בהתחלה היה חשש להתלונן על המעסיק שמא יפוטרו. אני חושבת שאנחנו סייענו להן לבוא להתלונן. במקום שאין סיוע כזה לא תצליחי להוציא מעובדים משהו. הפחד לאבד פרנסה קשה כל כך”.

נושא הקול עולה גם בריאיון עם סתיו, סטודנטית המובילה את הפרויקט זו השנה השנייה. סתיו מתייחסת למערכת היחסים בינה ובין העובדות ומחברת זאת להשמעת קולן:

“בהתחלה הן לא דיברו אתנו אלא הן דיברו ביניהן והתווכחו ביניהן. היום הן יכולות ובאות בטענות אלינו. היום הן כועסות עליי, ואני שמחה שהן כועסות עליי. זה מבחינתי הפה שנתנו להן. בהתחלה הן לא כעסו עליי. לא העזו לכעוס עלינו, אבל עכשיו כן. היום הן גם מתקשרות אתנו למרות הקושי עם השפה העברית. לפעמים אני מרגישה שהן מדברות אמהרית עם המתרגמת אבל מסתכלות עליי”.

כאמור בפתח המאמר, בתחילת ההליך התחושה הייתה כי אנו מדברות בשם העובדות, והקול הוא שלנו ולא שלהן. התחושה הייתה כי אנו מנגישות ידע ומספרות להן על זכויות בלי ששמענו אם אלו חיוניות להן ואם זה מה שהן רוצות לדעת. העובדה שהעובדות לא דיברו הנכיחה את פערי הכוחות בינינו ובינן. לפיכך השמעת קולן, העובדה שהן אומרות מה מעניין אותן ומה תורם להן ובעיקר היכולת לעמוד על זכויותיהן ולדרוש שינוי ושיפור – כל אלו אפשרו להן מרחב בטוח יותר ותחושת ביטחון והכרה. כפועל יוצא, צומצמו פערי הכוחות בינינו ובינן. המרחב שניתן לעובדות להשמיע קול וההקשבה לסיפורים האישיים

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

שלהן ולחוויותיהן ממקום העבודה, הובילו אותן להשתמש בקול זה על מנת לזהות את העוול שנגרם ולהצביע עליו. יחד החלו העובדות להצביע על הפגיעה ולדרוש את שמגיע להן. עצם זיהוי העוול והעמידה על הזכות מסמלים “ניעות” קדימה ולקחת אחריות לשינוי המצב.

התיאור להלן ממחיש יותר מכול את ההעצמה, הכוח והביטחון שמבטא הקול. בסיום מפגש ראשון מסוגו שהצלחנו לארגן בין מנכ”ל החטיבה של חברת הקבלן וכל בעלי התפקידים האחראים על העובדות במכללה ובין העובדות והעובדים, קמה אלימיטו ממקומה, פנתה למנכ”ל ואמרה לו את הדברים הבאים באמהרית: (בתרגום חופשי) “קודם כול, אנחנו רוצות להודות לרותי וסתיו על מה שעושות עבורנו. אנחנו מאוד מודות להן ומאד מעריכות את זה. דבר שני, אני רוצה לשאול אם תוכל לתת לנו העלאה במשכורת”. המראה של אלימיטו הביישנית העומדת ללא כל חשש מול אדם כה בכיר בחברה ומול שאר נציגי החברה שאליהם היא כפופה, ומבקשת בקול רם העלאה בשכר היה מרגש, מלא עצמות ומעצים. עמידתה שם ביטאה ביטחון, עצמה, הבנה כי ניתן לדרוש ורצון לשנות ולנוע קדימה. עמידתה שם גם המחשה עד כמה אנו – צוות הקליניקה – הועצמנו. המעמד יצר בנו תחושות סיפוק, גאווה, התרגשות ותקווה לשינוי.

הנגשת ידע ופיזור “מסך הערפל”

תהליך הליווי של העובדות שיקף הן את עצמתה והן את מוגבלותה של פעולת העברת ידע בהעצמתן. “הן עצובות יותר” אמרה לי חברתי. אכן, במהלך התקופה שבה פרסנו בפני העובדות תמונה רחבה של זכויות בתחומים רבים ושונים, התגבשה בהן ההבנה עד כמה נשללות מהן זכויות רבות, ובהמשך, התגבשה ההכרה שהמאבק למימוש אותן זכויות קשה, מתסכל, מייאש וארוך. בה בעת, לפעולת הנגשת הידע יתרונות רבים בתהליך העצמת העובדות. היא יצרה רצון לשנות, עוררה צורך לנקוט צעדים אקטיביים למימוש רצון זה, יצרה גאווה, ויותר מכול – תקווה. העצב והתסכול אפוא “התערבבו” עם תחושות חיוביות אחרות.

בתחילה, חשיפת העובדות לידע בדבר זכויות קיימות יצרה תחושת תסכול עצום מצדן ומצדנו גם יחד. תסכול ממציאות עבודה נצלנית, מאי־אכיפת זכויות בסיסיות בעבודה, מנגישות חלקית ביותר לחינוך (למשל נשים דיברו על הקושי להבין את המורות בבתי הספר של ילדיהן), מעוני, מגזענות, מאליונות במשפחה ועוד. עם הזמן, הנגשת הידע “עלתה שלב” והפכה מורכבת יותר, כך שהונגשו גם אפיקים ופעולות אפשריות למימוש אותו ידע. כך, לאחר שהרצו בפניהן עורכי דין מהקליניקות השונות ומארגוני סיוע שונים המתמחים בדיני משפחה, בהוצאה לפועל, בביטוח לאומי ובדיור וכן עובדות סוציאליות, התחלפה

תחושת התסכול בתחושה של "מגיע גם לי" ובהבנה כי ניתן להשיג זאת באמצעות עמידה על הזכות. אומרת אלימיטו:

"הקבלן לא רוצה שנשכיל ונדע את הזכויות ובגלל זה הופכים להיות קשוחים כי מפחד שיש לנו יותר ידע אבל לי לא אכפת שנרתעים כי אני באופן אישי יודעת שטוב לנו לדעת את כל הזכויות והחוקים".

אני אומרת לאלימיטו בריאיון כי לפעמים אני מתוסכלת ומרגישה שהשינוי לא מספיק, ועל כך היא עונה:

"בניגוד לתחושה שלך אני רואה שינוי גדול. מתחיל בזה שלפני המפגשים לא היה מושג מה מגיע לנו, איך קוראים תלוש, מורידים סכום ולא היה לנו מושג איך לפנות ואיך לטפל. לא הייתה לנו הידיעה. מהמפגשים התחלנו להבין מה מגיע לנו, מה הזכויות שלנו. עוד מפגש ועוד מפגש וכל פעם השכלנו מעוד משהו. פעם היינו שותקות. לא היינו פותחות את הפה כי לא היה לנו את הידע מה מגיע. עכשיו כשאנחנו יודעות מה הזכויות התחלנו לדרוש מה שמגיע לנו. בהתחלה לא האמנו שהמפגשים יביאו לשינוי משמעותי אבל ככל שהמפגשים התקדמו למדנו עוד וזה בעצם חיזק אותנו. המידע חיזק אותנו נפשית" (ההדגשה שלי – ר.ל.).

גם זאמן מתייחסת למפגשים בהקשר של הידע שניתן ומחברת זאת לעמידה על זכות:

"בעקבות השיעורים ידעתי מי בעל הכוח במוסדות. בעיות אף פעם לא חסר. עכשיו אני יודעת למי לפנות. לאיזה משרד, לעובדת הסוציאלית... בעקבות זה, אני יודעת ללכת למשרד או לעובדת הסוציאלית. אני יודעת להגיד מה הבעיה שלי" (ההדגשה שלי – ר.ל.).

ניתן אפוא לומר שמתן הידע והנגשתו ערערו את האלם שאפיין את העובדות בתחילת תהליך הליווי, ואפשרו להן לדעת מה מגיע להן, לזהות את שלא ניתן ובעיקר לדרוש את שמגיע להן. השינוי שחל בהתנהלותן – העובדה שהחלו להשמיע את קולן והמעבר מפאסיביות לאקטיביות הדהימו אותנו בתחילה. אלו התבטאו בדרישתן לכרטיס עובד שיעקוב אחר שעות עבודתן, בתלונות רבות וקשות על יחס מתעמר של נציגות המעסיק, בבקשות לקבלת חדר לאכול בו, ובעיקר ב"עלייה לרגל" למשרדי עם תלושי שכר וטענות על הפרות שכר. יותר מכול, ה"ניעות" קדימה התבטאה בבקשתן לעזוב את ההסתדרות ולהתארגן יחד בארגון אחר. בעניין זה ארחיב בהמשך.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

בהמשך, עת התחלף הקבלן, פנו אליי עובדות רבות בבקשה להבין מהן זכויותיהן במעבר לקבלן החדש, כמה פיצויים מגיעים להן אם בכלל ועוד. היה ברור שאם בתחילת ההליך העובדות קיבלו את הדברים כפי שהם, ולא ידעו מה לשאול, מה מגיע להן ולמי לפנות, בשלב זה של ההליך, כשלוש שנים מתחילת המסע, העובדות פונות אלינו בכל סוגיה שמטרידה אותן בעבודה.

עם זאת, כברת הדרך שבה צעדו הייתה קצרה. הן עדיין תלויות בידע שאנחנו מחזיקות. עדיין זקוקות לנו על מנת לממש את זכויותיהן, בייחוד מול המעסיק. דוגמה לכך ניתן לראות בהסכם בעניין הפיצויים שהוצע להן על ידי המעסיק שעזב. הפסיקה אינה חד-משמעית בעניין זכאות לפיצויים מחברת קבלן במצב שבו החברה העוזבת מאפשרת עבודה בתנאים זהים במקום אחר (כפי שאירע במקרה דנן). במקרה כזה, סירוב לעבור למקום חדש עם המעסיק כמוהו כהתפטרות שאינה מעניקה אוטומטית זכאות לפיצויים. האחוז הגבוה יחסית של הפיצויים שקיבלו העובדות (70%) היה תוצר של שיחות רבות שניהלתי באופן אישי עם המנכ"ל, שבהן הבטיח לי שגם אם הן תסרבנה לעבור עם החברה למקום חדש, הן לא תיפגענה.

האם בכך מועצמות העובדות? האם בעבודה שהן זקוקות באופן תדיר לתיווך מקצועי אין כדי להחלישן? האם בכך שאני מושכת בחוטים מאחורי הקלעים ומאפשרת את מימוש הזכויות יש כדי להוביל ניעות קדימה?

אמנם הנגשת הידע אפשרה שינוי תודעתי אצל העובדות. הן “מרימות ראשן”, אינן מקבלות כמובן מאליו החלטות שמחליט הקבלן, שואלות ומבררות מהן זכויותיהן בעת המעבר לקבלן חדש ומנסחות את האופן שבו נפגעות זכויותיהן ואף הן אלו שקיבלו החלטה להישאר במכללה, למרות הסיכונים הכרוכים בכך (למשל אי-שמירה על רצף זכויות). עם זאת, השינוי מוגבל ומקומי. הן עדיין שחקניות משנה בזירה וזקוקות לתיווך וייצוג של צורכיהן והאינטרסים שלהן, הן לא יוזמות את המאבק, לא מניעות אותו ולא קובעות את דרכי הפעולה מול המעסיק.

בהתייחס לממדי העצמה שנדונו בפרק ד', יש שיאמרו כי הנגשת הידע במקרה דנן מצמיחה העצמה מקומית, פרטנית ואינדיבידואלית וכי אין במקרה דנן העצמה קבוצתית או שינוי תודעתי חברתי עמוק.¹⁰² כשלעצמי, איני בטוחה בכך. העובדות מכירות במערך יחסי

102 בהקשר זה מעניין לציין את השאלות שמעלה שגית מור במאמר העוסק בהעצמה של אנשים עם מוגבלות. מור מעלה תהיות לגבי חיוניותו של שינוי תודעתי רחב היקף להעצמה קבוצתית, למשל האם נדרש שינוי עמוק ותודעה ביקורתית המבקשת לערער על הקיים ולקדם שינוי מבני או שמא מאבק מקומי ומוגבל מספיק לצורך העצמה? עוד שואלת אם יש צורך בתודעה קבוצתית (ולא פרטנית) לצורך העצמה. ראו שגית מור “לקראת רדיקליזציה של קצבת נכות כללית – דילמות של מאבק לשינוי חברתי” **העצמה במשפט** 91, 94–95 (2008).

הכוחות ומבינות את מקומן במשולש המורכב של מעסיק-מעסיק משני-עובדות. הן מכירות בחשיבות הסולידריות הקבוצתית ובכוח שקבוצה יכולה לתת.

מערכת יחסים

"וככל שעובר הזמן אנחנו מתחברות אליכן ואנחנו נהיים יותר חזקים ודורשים מה שמגיע לנו. לא היה לנו פה. לא היה לנו מושג וככל שעובר הזמן אנחנו מתחזקות וזה שאתן מלוות אותנו וצמודות אלינו נותן לנו את הכוח לא לחשוש" (אלימיטו).

"זה שאתן נמצאות פה ואפשר לפנות אלינו בכל בעיה זה נותן המון" (זאמן).

"עצם זה שאתן פה וזמינות זה נותן תחושת ביטחון" (איילה בשמה העברי).

"רק דברים טובים יש לי להגיד עליכן" (יפה).

אחד המאפיינים הדומיננטיים בתהליך ליווי העובדות היה הקשרים האישיים שקשרנו עמן. עם חלק מהן נוצרה מערכת יחסים אישית מאוד, חברית וחמה, המבוססת על כנות, אמון וחיבה עמוקה. בדיון להלן אהבנו בין מערכת יחסים זו לבין העצמת העובדות וצוות הקליניקה.

מהסקירה התאורטית של סוגיית ההעצמה עלה כי למושג זה משמעויות רבות וכי הוא נתון לפרשנות. אין מדובר בהגדרה צרה ויחידה, אלא במגוון של משמעויות שהשותף לכולן הוא השינוי החיובי, ההנעה העצמית ופיתוח היכולת ללכת קדימה. עבורי, הקשר הבין-אישי עם העובדות היה גורם משמעותי מאוד בתהליך ההעצמה שלהן, של הסטודנטיות ושלי. ההתעניינות בהן, החיבוק במסדרון בעת שנפגשנו באקראי, ההקשבה בכל עת שפנו אלינו והחום שנתנו להן יצרו בעובדות (ובעובדים שהגיעו בעקבותיהן) אמון רב בנו ובכוונותינו. מבלי משים, התפתחה בינינו מערכת יחסים המבוססת על אמון עמוק בנו.

לכך, לדעתי, חשיבות עצומה בשני ממדים של העצמה: האחד, עניינו בהעצמה במובנה האישי. ההרגשה כי הן חשובות למישהו במקום עבודתן, התחושה כי יש גורם שאכפת לו ומבקש לעזור להן וההבנה כי הן נראות ולא שקופות, הן שאפשרו לעובדות להאמין כי ניתן לשנות דברים במציאות עבודתן השוחקת, ובעיקר הקנו ביטחון אישי לרבות מהן. זאת, כפי שמעידים הציטוטים בפתח פרק זה וכפי שמעידות האמירות הבאות:

"עצם זה שאתן פה ותמיד מלוות אותי ומעשירות אותי ותומכות בי זה עוזר הרבה להשיג את הזכויות" (אלימיטו).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

“את [פונה אליי] כמו אלוהים שלי. תחושה של הגנה. כל פעם שאני רואה אותך תחושה של בטחון” (אביניש).

גם יעל הסטודנטית מתייחסת לקשר שנוצר ולקשר בינו ובין העצמת העובדות:

“אסור לספר בעדה האתיופית. להיפתח בפורום בו אנחנו לא יודעות מהם היחסים ביניהן ולספר כאלו דברים אישיים זה מדהים. הנשים התחזקו – עצם זה שאומרות לא אכפת לי מה אחרות חושבות. אני מרגישה ש[זה] קרה להרבה מהן”.

הממד השני של העצמה שבא לידי ביטוי נוגע להעצמה במובנה החברתי. מערכת היחסים היוותה מעין גשר למאבק הכולל במעסיק בעניין הפרות הזכויות. קשרי האמון שהתפתחו היו מצע איתן לחבירה קבוצתית ולרצון שהתגבש אצל העובדות והעובדים להתאגד ולפעול כגוף אחד נגד המעסיק. במפגש האחרון עמנו, שאליו כבר הצטרפו העובדים הגברים, הם ביקשו לדעת כיצד ניתן לעבור לארגון אחר ולעזוב את ההסתדרות שאינה פועלת לשמירה על האינטרסים ועל הזכויות שלהם. במפגש זה הסברנו להם שכדי להניע מהלך זה עליהם לבחור נציגות ונציגים שיצרו קשר עם ארגון אחר (“כוח לעובדים”¹⁰³) ויבחנו כיצד להניע מהלך זה. במפגש מרתק נבחרו חמישה נציגים – שני גברים ושלוש נשים, שלושה אתיופים ושני ילידי הארץ, לשמש כנציגיהם בפגישה עם ארגון “כוח לעובדים”.

כמי שליוותה את העובדות מתחילת הדרך היה זה מרגש לראות את בחירת הנציגים והנציגות על ידי העובדים. החיבור ביניהם והרצון לפעול כקבוצה הציגו שינוי עצום בהתנהלותם שלאורך זמן אופיינה באינדיבידואליות. ההחלטה המשותפת ביטאה תחושה של “ביחד” – של הליכה מאוחדת למען הקבוצה. תחושת סולידריות זו (שהיא עדיין מוגבלת מאוד) שיקפה עבורי את חיזוק כוחן של העובדות.

המאבק בנושא הפרות שכר וההתאגדות מבטאים את מורכבות השימוש בהעצמה מחד גיסא, ואת הצלחתה בנוגע לשימוש בכלים משפטיים “קלאסיים” מאידך גיסא. אחד משיאייה של העצמה הוא כאמור המאבק על הפרות השכר כמו גם כיוון ההתאגדות המיוחד. בהמשך, בנקודת הזמן הנוכחית, העצמה מתבטאת בפנייה של העובדות אליי לבדיקת זכויותיהן בעת המעבר לקבלן החדש. בשונה מבעבר, עת שבה קיבלו שינוי מסוג

103 על אודות ארגון “כוח לעובדים” מאתר האינטרנט של הארגון worker.org.il/about/ : כוח לעובדים ארגון דמוקרטי – הוא ארגון עובדים ישראלי שהוקם בשנת 2007 ומאגד עובדים במגזר הציבורי והפרטי: מורות, עובדות סוציאליות, עובדי ייצור, עובדי קבלן ועוד. “כוח לעובדים” מסייע לקבוצות עובדים להתאגד ולהקים ועדי עובדים על מנת להגן על זכויות העובדים ואף לחתום מול המעסיק על הסכם קיבוצי שמעגן בתוכו את שיפור תנאי העסקה. נכון לשנת 2012 מאוגדים בכוח לעובדים כ-8000 עובדים ועובדות, והוא מייצג כ-12,000.

זה ללא שאלות, כעת, העובדות והעובדים בוחנים את שמגיע להם ואינם מקבלים את השינוי ללא בחינתו. המרחק ש"תפסנו" מעולם המשפט ה"קלאסי" הצטמצם, ואנו מוצאות את עצמנו בעשייה משפטית קלינית מתחום דיני העבודה. לעתים מתעוררת התחושה כי בסופו של דבר שיאו של תהליך ההעצמה מוצא את ביטויו דווקא בדמות התאגדות, תביעות (פוטנציאליות) בבית הדין לעבודה ובחינת זכויות משפטיות בעת המעבר לקבלן החדש. עם זאת, חבירה קבוצתית כה משמעותית ואקטיביות של העובדות לתיקון הפרות השכר שלהן ולשמירה על זכויותיהן לא הייתה מתרחשת לולא התהליך שעברנו אתן עד כה. אני סבורה כי ללא הקשר האישי בין העובדות ובינינו, ללא התהליך הארוך של בניית אמון וקרבה, לא היינו מוצאות את עצמנו בשלב זה. תחושת הביטחון שניטעה בעובדות, ההבנה כי הן אינן שקופות עוד, הנגשת הידע והאפשרויות למיצוי זכויות, פיתוח ביקורתיות על מצבן, יכולת להמשיג את אותה ביקורת ולזהות את העוול, וכמובן, הרצון לשנותו – כל אלו הוליכו את העובדות ואתנו, צעד אחר צעד לפתיחת דלת המאבק לעניין השכר. מיטיבה לתאר זאת סתיו כששאלתיה בריאיון אם העובדה שחזרנו לכלי המשפטי של דיני עבודה מחמיץ משהו בהיבט ההעצמה? היא משיבה:

"לא מרגישה פספוס. אני חושבת שהמשפט הוא כלי נקודתי שאנחנו נעזרים בו במקרים ספציפיים: 'יש לי הפרה', 'לקחו לי זכויות, המשפט שם. ביתר הזמן המטרה שלנו היא לא רק להחזיר להן כסף שלא שולם, אלא לגרום להן להחזיר את הכסף לעצמן בעצמן. החזרה שלנו לדיני עבודה היא נקודתית ואנחנו נחזור לדרך ששורטטה. ממש מרגישה ככה! אם אנחנו ניתן להן שפה, ודרך למצוא את המילים, אנחנו [נותנות] להן שני כלים – שפה והעצמה אישית. מהניסיון האישי שלי זה באמת מעצים, זו העצמה באמת, כי זה גורם לך לתהות על עצמך. זו גדילה".

מערכת היחסים שנרקמה בינינו היא העצמה, כפי שנטען בספר העוסק בהעצמה בקהילה: "It is more as if empowerment is a relationship"¹⁰⁴. רכיב זה מתחבר באופן ישיר למיומנויות ולכלים שלגישתי מחויבים להיות חלק מהחינוך הקליני כגון אמפתיה, הקשבה, חוסר שיפוטיות וככלל, דגש כולל על יחסי אנוש כפי שארחיב בפרק האחרון.

סיכום ביניים

104 JOHN LORD, EMPOWERMENT: SELF IN COMMUNITY (Presented to Empowerment Practice in Social Work Conference Faculty of Social Work, University of Toronto, Toronto, Canada, 1997), www.johnlord.net/web_documents/empowerment_self_in_community.pdf (נבדק לאחרונה ב-27.11.2012)

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

אם המאמר היה נכתב מאוחר יותר, ייתכן שסיכום פרק זה היה שונה. לפני כמה חודשים יצא מכרז של המכללה להצעת הצעות ממצעסיקים חדשים. כחלק מתהליך הליווי, ומאחר שנחשפנו להפרות שכר קשות ולהתנהלות פוגענית בעובדות ובעובדים, לקחנו על עצמנו לבקש מהמכללה להוציא תחת ידיה מכרז הוגן שישמור על זכויות העובדות.¹⁰⁵ הערות הנוגעות לזכויות העובדות והעובדים שהועברו על ידינו למכללה, אכן נכללו במכרז ושיפרו היבטים הנוגעים לזכויותיהם. עם זאת, הדרישה החשובה ביותר לשמירה על זכויותיהם של העובדים שעניינה התחייבות הקבלן החדש לקליטתן, ובכך שמירה “אוטומטית” על רצף זכויותיהן, לא נכללה במכרז החדש.¹⁰⁶ חרב הפיטורין מרחפת מעל ראשן.

יתרה מזאת, מי שפעל לשינוי המכרז ואקטיבי בזירת מאבק זו היו סטודנטית ומרצה – סתיו ואני. העובדות לא פעלו בסוגיה זו ממגוון של סיבות. חלקן לא ידעו על תנאי המכרז החדש. סיבה נוספת נוגעת לכך שהן עדיין אינן מאוגדות תחת ארגון “כוח לעובדים”, ולפיכך ארגון זה לא יכול היה לפעול למענן. בד בבד, ההסתדרות אינה פועלת לשינוי המצב. בנוסף, הנציגים שבחרו העובדים מתוכם לא היו חזקים דיים לעמוד מול המכללה ולדרוש מכרז ראוי יותר.

בימים אלו החלו לעבוד במכללה שני קבלנים חדשים. העובדות והעובדים החליטו כולם כאחד להישאר במכללה ולעבור לקבלנים אלו. כאמור לעיל, בעקבות התיווך שלנו, חברת הקבלן הקודמת שילמה להן 70% פיצויים למרות מחלוקת משפטית אם אכן היא מחויבת לכך. אני סבורה כי גם בעובדה שנשארו במכללה, אף על פי שהצעות העבודה החדשות שהוצעו להן היו טובות יחסית, יש כדי לבטא את תחושת שייכותן למקום זה. אני רוצה להניח כי העובדה שיש להן מסגרת תומכת ומגנה במכללה תרמה להחלטתן להישאר. עם זאת, קבוצת העובדות והעובדים “חולקה” לשני קבלנים שונים. חלוקה זו הקשתה על הסולידריות והאיחוד. במקביל, צוות הקליניקה נדרש לבנות יחסים חדשים מהמסד עם החברות החדשות. אט אט מתעוררות סוגיות ובעיות חדשות. כך, באחד מימות השבוע האחרון, מתקשרת אליי ננה ומספרת כי פוטרה ללא כל התראה על ידי הקבלן. לאחר סבב של שיחות עם נציג הקבלן הוחלט שהוא ידאג להחזירה.

105 על חשיבותה של התערבות בנקודת הזמן של כתיבת המכרז ופרסומו להעצמת עובדים ראו ערן גולן “שינוי חברתי בצל תרבות המכרזים, מסחור העבודה והחסר השיפוטי” **מעשי משפט** ג 201 (2010).

106 הסיבה לאי-שמירה על רצף זכויותיהן היא החשש של מקום העבודה שיווצרו יחסי עובד-מעביד בינו ובין עובדי הקבלן. לפסיקה המאשרת יחסי עובד-מעביד בהקשר שבו נשמר רצף זכויות לאורך זמן ראו ע”ע 6818-10-10 **המוסד לביטוח לאומי נ’ דיין** (פורסם בנבו, 24.4.2012).

זו לא העצמה, אני חושבת לעצמי באחד מרגעי התסכול. המסגרת נשארה כתמול שלשום – פוגענית, נצלנית, מפלה, מדירה. לעתים קרובות אני מתארת לסטודנטים את המשפט כעיגול ומדגישה כי ניתן לעשות שינויים רבים בתוך העיגול. או אז אני מבקשת מהם לחשוב מה מפריע להם. בתחילת השנה הם אינם יודעים להצביע על הבעיה. בהמשך הם מבינים מה הבעיה בתמונה המוצגת בפניהם. העיגול לא משתנה. הוא נשאר בצורתו המקורית.

עם זאת, העיגול קצת שונה היום. מראשית תהליך הליווי עשו העובדות כברת דרך עצומה. הן משמיעות את קולן. הן מודעות לזכויותיהן ויודעות מה מגיע להן. בהתאם, הן דורשות את זכויותיהן ומתלוננות על הפרתן. ננה פונה אליי בעת שהיא מפורטת ומבקשת עזרה, ליליאה מתקשרת לבדוק אם כדאי לחתום על הסכם הפיצויים, בנה של טיגבה מתקשר אליי על מנת להבין מהן זכויותיה בעת המעבר ולהעביר את המידע לאמו שאינה דוברת עברית כלל וכן הלאה. מסך הערפל התפזר. הידע הונגש. יתרה מזאת, העובדות התחזקו, והן מסרבות להשלים עם התנהלות פוגענית של הקבלן. הן רוצות להתאגרד תחת ארגון יציג אחר ולהשפיע על מציאות עבודתן. עוד ניתן לראות כיצד הן מביטות על מציאות עבודתן במבט ביקורתי ומזהות את יחסי הכוח החברתיים המשפיעים עליהן. מתארת זאת יעל:

“רואה שפתאום יודעות לעמוד על מה שצריכות. גם בצורת דיבור שלהן – זו כבר לא הצטנעות. פתאום יכולות להגיד: 'לא קיבלתי את מה שמגיע לי'. בהתחלה היה חוסר בטחון – 'יש לי תחושה אבל אני לא יודעת שפגעו בי' – כי לא היה להן את הידע. היום כאילו הן יודעות מה מגיע להן. עוקבות אחרי התלושים כשבעבר לא יכולות היו לעשות זאת. מי שלא יודע לקרוא מקבל משכורת ויושב בשקט. היום? 'חסר לי 100 שח'. יודעות לעקוב, מנהלות ביומן וסופרות את הימים כדי שלא יעבדו עליהן”.

תהליך ההעצמה הפיח בעובדות ביטחון, ונתן להן כוח ותקווה. גם אם מציאות עבודתן נותרה קשה, גם אם היום הן מודעות יותר למצבן המוחלש בשוק העבודה ולקשיי המאבק לשינוי, הן מאמינות כי ניתן לשנות. התקווה והתחושה כי יש להן אפשרות להשפיע על מצבן מאפשרות להן להיות אקטיביות יותר: לבדוק את תלושי השכר שלהן, לא לוותר כשהן עדות להפרות שכר, לענות לנציגת המעסיק כאשר היא צועקת עליהן ולבקש לתבוע בבית הדין לעבודה. אומרת אלימיטו:

“בהתחלה המפגשים לא נראו שיובילו לתוצאות. היה את הספק אם זה יועיל וככל שעובר הזמן אנחנו מתחברות אליכן ואנחנו נהיות יותר חזקות

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

ודורשות מה שמגיע לנו. לא היה לנו פה. לא היה לנו מושג. וככל שעובר הזמן אנחנו מתחזקות וזה שאתן מלוות אותנו וצמודות אלינו נותן לנו את הכוח לא לחשוש. נכון שזה ייקח זמן עם התלויים [אבל] אני יודעת שיהיו תוצאות משמעותיות. מפה והלאה רק מצפה לשינויים טובים ורואה יותר אור.”

בסוף הריאיון אני שואלת אותה אם יש משהו שתרצה לומר ולא נשאלה לגביו. היא משיבה:

“בעקבות הפנייה לגבי התלוש כשלא קיבלתי שכר – ברגע שפניתי אלייך את סידרת את זה ביום אחד וזה פתח את העיניים לכולם ואת התקווה לכולם שאפשר לטפל. מהמקרה הזה כולם אומרים: ‘אה מה שקרה עם אלימיטו, תוך יום סידרה לה’ ומרגישים יותר מחוזקים וגם אם יפגעו יודעים שאפשר יהיה לפתור את זה. מלאי תקווה ולא מפקדים כמו פעם.”

אם כך, התמונה מורכבת ונובעת, בין היתר, מכך שהעצמה היא תהליך דינמי¹⁰⁷ בעל פיתולים ועיקולים. לפיכך, בצמתים רבים במהלך התהליך תושגנה תוצאות, גם אם הן אינן נתפסות כשינוי סופי של המצב. “העצמה היא תהליך מתמשך המחזק את היכולת לפעול בהצלחה בנסיבות משתנות [ולפיכך] ניתן ללמוד על הצלחתה של העצמה בנקודת זמן מסוימת מתוך שורה של תוצרים שניתן לכנותם ‘תוצרים תהליכיים’.”¹⁰⁸ כך, אם ניישם תיאור זה לתהליך הליווי, נראה כי כל אותם מאפיינים שהצבעתי עליהם בדיון כמאפייני העצמה נכחו בנקודות זמן שונות לאורך התהליך. זאת, גם אם מסגרת ההעסקה נותרה פוגענית.

הצלחת העצמה ומוגבלותה גם יחד באות לידי ביטוי בדברים הבאים הנאמרים משתי נקודות מבט, של אבייניש ושל יעל וסתיו:

“מעריכה ושמחה שאתן נמצאות פה כי יכול להיות שאם לא הייתן פה כדי להוות גשר ולעזור לי לתקשר פה ולפתור לי את הבעיות הייתי משתגעת ועוזבת. השנתיים האלו הן טירוף. כל יום באה בתחושה של מועקה ולא מבינה איך דברים מתנהלים וזה שאני פורקת ויש מישהו שמבין אותי, שמקשיב זה מקל עליי. לא מצליחה להבין איך המעסיק מתנהג אליי

107 סדן העצמה ותכנון קהילתי, לעיל ה"ש 32, בעמ' 73.

108 שם. סדן נותנת את הדוגמאות הבאות ל"תוצרים תהליכיים" במסגרת העצמה קהילתית: קיומה של פעילות קהילתית, רמת קבלת ההחלטות העצמית, מידת התכליתיות של הפעילות הקהילתית, רמת הארגון של הפעילות ותועלתה. במודל הליווי, אנו לא עוסקות בהתארגנות קהילתית כשלעצמה, אולם ניתן לשאול ניתוח זה לתהליך העצמה של העובדות.

ולתקשר. אם לא הייתן, אני הייתי על סף שיגעון. העובדה שאתן פה גורמת לי להבין שלא הכול אבוד" (אבייניש).

"פתחנו טיפה... זה הרבה! אבל אני מצפה לשינוי של הבעיות הגדולות" (יעל).

"עשינו העצמה עד עכשיו אבל זו העצמה מסוג אחר.... נתנו פה לעובדות אבל אני לא מרגישה שזה סופי, הן לא יכולות לעשות לעצמן עדיין. הן עדיין צריכות אותנו, הן עדיין מפוחדות" (סתיו).

שני הציטוטים האחרונים מובילים אותנו לחלק האחרון של דיון זה, והוא העצמת המעצימות. כפי שאדון בהרחבה בפרק הבא, ליווי העובדות דרש מהסטודנטיות שימוש במימונויות שלא נלמדו מעולם באופן רשמי בלימודי המשפטים. פעמים רבות דרש הליווי יכולת הכלה משמעותית, אי-נקיטת עמדה שיפוטית, הקשבה והבנה. עוד התמודדו הסטודנטיות עם מצבי תסכול רבים ותחושות ייאוש כמו גם רגעי אושר ותקווה. כמנחת הקליניקה, חשוב היה לי לאפשר לסטודנטיות מרחב לשיקוף תחושותיהן כמו גם ללימוד עצמי. באופן קבוע ניהלנו שיחות על המפגשים, שבהן דנו בתחושות של הסטודנטיות באשר להיבטים השונים של הליווי. עודדתי אותן לדבר ולפרוק את התסכול והקשיים. יחד ניסינו לנתח את הקשיים ולבחון כיצד ניתן לפתור אותם. משיחות אלו התפתחו דיונים על הסבלנות הנדרשת בעבודה קלינית, על חשיבות התהליך (גם אם תוצאות סופיות אינן), על מקומנו ביחס לעובדות, על החשש מפטרנליזם, על התסכול מחוסר שיתוף פעולה זמני, על הקשיים האתיים בהתנהלות מול המכללה ומול המערכת ועל יחסי הכוח החברתיים, המקשים לעשות שינוי ממשי במצבן של העובדות שנותרות עניות ומוחלשות. להנחיה אישית זו חשיבות עצומה, שכן היא מפתחת את הסטודנטיות כקלינאיות וכסוכנות לשינוי חברתי. העשייה הקלינית והשיחות שהתלוו לה אפשרו לסטודנטיות ללמוד תוך כדי מעשה מהי עריכת דין ערכית. יעד נוסף, חשוב לא פחות, היה לאפשר לסטודנטיות הנאה וסיפוק. דווקא משום שמדובר בתהליך ארוך ומורכב, מלא מהמורות וקשיים, חשוב היה שהן תראינה את נקודות ההצלחה של הליווי ושתרגשנה סיפוק מהעבודה הקשה.

הסטודנטיות עברו תהליך משמעותי של העצמה הן מעצם היכולת להנחיל את הידע והכלים שבהן הן מצוידות לנשים אחרות והן מעצם היכולת שלהן להביט פנימה – לתוך עצמן – ולחשוב על הסיפור אישי שלהן בתוך הסיפור הפוליטי ששותפות בו. למשל, אומרת סתיו:

"כמה שזה נשמע מוזר – שהרי אני לבנה, סטודנטית, עם השכלה אקדמית – והן הכול חוץ מזה, הן שיקפו אותי המון פעמים. הרבה פעמים ראיתי

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

אותי בתוכן, מהמקומות הדיכוי שאני חווה כאישה, כמזרחית. אם סבתא שלי הייתה פה... אם היה כזה דבר בשביל סבתא שלי זה היה יכול להיות מדהים... זה הפך להיות מאד אמוציונאלי עבורי. הרבה פעמים יצאתי מאד מועצמת – עם הרבה אויר לנשימה, תקווה. ופעמים רבות אחרות יצאתי עם תחושות הפוכות – עם כדור שתוקע לי את האוויר. כדור דמעות, מאד אמוציונאלית, מותשת רגשית. לא ייאוש, כי זה לא ייאש אותי באמת. ההתשה הרגשית הייתה מהמקום שמזדהה איתן או ממקום שאני כועסת עליהן.”

ההבנה כי מאבק לשינוי חברתי הוא ריצה לטווח ארוך וכי התהליך המשמעותי מושגת על פיתוח היכולת להתבונן על הדברים במבט־על ועל זיהוי יחסי הכוח השפיעו על הסטודנטיות ברמה האישית והמקצועית. שמחה, חוזק ותסכול גם יחד עולים בדברים שאומרת יעל ומבטאים את מורכבות ההעצמה של הסטודנטיות:

“אני רואה את המצוקה שיש בעדה ומה שהולך פה מצד אחד משמח אותי, כי חזק אותי מבחינה אישית להסתכל מפרספקטיבה אחרת על החיים – להבין שיש אשמים! מבינה את החסמים ומבינה אותם שהם לא סתם בוכים ולא סתם מסכנים. מתסכל אותי לראות איך שמדברים אליהם. זה הורג אותי. מאיימים עליהם שאם לא ינקו לא יקבלו שכר. איפה יש דברים כאלה??”

יש כתיבה רבה על התרומה של התנדבות ועשייה קהילתית לחוסן הנפשי של המתנדבים ולהשאת אושרם.¹⁰⁹ אכן, אחד האלמנטים המשמעותיים בהעצמת הסטודנטיות היה הנתינה לאחרות והעשייה. כך אומרת יעל:

“מבחינתי זה תרם לי המון. התחושה שאני עושה משהו ותמיד לפני שהתחלתי ללמוד רציתי לנצל את הידע שלי באמהרית ובכלל לתרום את היכולות לעדה האתיופית.”

109 ראו לדוגמה Gardiner Morse, “Science behind the Smile”: an Interview with Daniel Gilbert, 90 HARV. BUS. REV. 84, 90 (2012): “One of the most selfish things you can do is help others. Volunteer at a homeless shelter. You may or may not help the homeless, but you will almost surely help yourself”. hbr.org/2012/01/the-science-behind-the-smile/ar/1

ההעצמה התבטאה בשני ממדים: האישי והמקצועי. סתיו, למשל, מספרת על הצמיחה שלה כאדם, כאישה. עוד היא מזכירה את ההשפעה של העשייה על התפתחותה כאקטיביסטית ועל האופן שבו הפעילות בקליניקה שינתה את תפיסתה לשינוי חברתי:

“קראתי מאמר של סטודנטית שכתבה על פרויקט שעשתה עם נשים דרוזיות בקליניקה בחיפה. היא אומרת שככל שהנשים צמחו והיא ראתה את הפרויקט צומח זה הפך להיות משל לאיך שהיא עצמה צמחה. כך הרגשתי. ממש הרגשתי איך אני צומחת כאישה, כאדם באופנים שלא הייתי מקבלת משום מקום. יש לי הרבה מודעות לעשייה חברתית למען חלשים ונחשלים, אבל הפרויקט פיתח את זה המון. אני לא חושבת שהייתי יכולה להיות נגישה רגשית, לרצות לתמוך בהן, אילולא הפרויקט. הפרויקט הזה העצים דברים שונים, גרם לי להסיר מחסומים. אם בעבר, הייתי עושה עשייה חברתית עד גבול מסוים (כי יש גבול עד כמה אני אתן את עצמי) אז הפרויקט גרם לי ללכת עם זה עד הסוף”.

ז. חינוך קליני הוליסטי

התיאור הבא, שבו בחרתי לפתוח פרק זה, ממחיש עבורי מהי עשייה קלינית הוליסטית, ובייחוד ממחיש את הצורך ברכישת מיומנויות למימושה. מטרת המפגש המתואר להלן הייתה להציג לעובדות את האפשרות להשתתף בקורס בעברית שיתקיים במכללה. במסגרת הקורס תוכלנה ללמוד כתיבה וקריאה בעברית או לשפר את רמת העברית שלהן. היתרון הגדול בקורס היה שאינו עולה כסף ושמחצית משעות הלימוד בקורס (שלוש מתוך שש שעות שבועיות) אמורות היו להיות על חשבון שעות העבודה, כך שהעובדות גם תלמדנה וגם תמשכנה לקבל כסף בזמן זה. המחצית האחרת (כשעה וחצי פעמיים בשבוע) אמורה הייתה להיות על חשבון זמנן. צוות הקליניקה התייחס לקורס זה כאל הזדמנות פז עבור העובדות בעיקר לאור העובדה שהצלחנו לשכנע את המכללה לאפשר שלוש שעות לימוד במסגרת שעות העבודה.

לאחר שסיימנו להציג את פרטי הקורס, התגובות היו צוננות מאוד. עיקרן נסובו סביב אי-הרצון להישאר מעבר לשעות העבודה. מרבית העובדות הן אימהות שהדגישו כי אין להן היכן להשאיר את הילדים, והן לא מוכנות להישאר פעם בשבוע מאוחר יותר. איילה, זאמן, ננה והבטם, למשל, אמרו שאין מי שידאג לילדים שלהן. הן הדגישו כי חשוב להן ללמוד עברית כל עוד זה לא על חשבון זמן עם הילדים. סתיו, אחת הסטודנטיות, הייתה מאד מתוסכלת, וניכר כי כעסה מאוד. עבודה הייתה זו שעה וחצי בלבד, פעם בשבוע שתוכל להשיג יעד משמעותי מאין כמותו. היא לא הצליחה להבין את העובדות. במשך

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

דקות ארוכות הסבירה להן עד כמה שפה היא כלי חיוני ואיזה שינוי חיובי תביא עמה רכישת השפה. דבר לא עזר. הרגשתי שסתיו פשוט לא מבינה איך העובדות מסרבות להצעה כזו. אתוודה כי גם אני הרגשתי כך. או אז פתחה מרי, סטודנטית נוספת בצוות, ואמרה להן כי היא אם לשלושה ילדים, וכי היא מבינה ללבן ומזדהה עם הקשיים הכרוכים בהישארות בעבודה לצורך לימוד בקורס. במשך כמה דקות היא דיברה אליהן ממקומה כאימא ולא כסטודנטית. היא הכילה את רגשותיהן וחששותיהן. היא הקשיבה לפחדים הסמויים והגלויים והתחברה למקום הבסיסי ביותר עבורן – להיותן אימהות. תגובותיהן לאחר שסיימה היו שונות לחלוטין. רובן אמרו שיסתדרו ויבואו לקורס.

תיאור זה מדגיש עד כמה הכלה, אמפתיה, הבנה והימנעות מפטרנליזם ושיפוטיות עשויים להיות חיוניים בעשייה קלינית. הבחירה בכלי העצמה של קהילות מוחלשות מחייבת שימוש במיומנויות המשויות באופן טבעי לתחום הטיפול ומזוהות עם גורמים טיפוליים כגון עובדים סוציאליים. פרויקט ליווי העובדות “ממוקם” בשדה המשפט, אך מצריך שימוש בכלים ובמיומנויות מתחום הטיפול.

לגישתי, יש להנחיל לסטודנטים למשפטים בכלל ולסטודנטים בקליניקות המשפטיות בפרט מיומנויות סיוע הניתנות היום במסגרת לימודי עבודה סוציאלית.¹¹⁰ על החינוך המשפטי, ובעיקר על החינוך הקליני, לאמץ גישה הוליסטית המדגישה (גם) כישורים, יכולות ותפיסות עולם שאינן נתפסות כמשפטיות, וכפועל יוצא לאמץ כלים ופעולות שאינם בהכרח משפטיים כגון כלי ההעצמה.¹¹¹ הכנסת כלי העצמה ל“ארגז הכלים” של המשפטנים תעניק לסטודנטים הסתכלות הוליסטית על המצב וכפועל יוצא, תאפשר לסטודנטים בקליניקות טיפול וסיוע מקיף ורגיש יותר לצורכי הקהילה שלהם מסייעים. כפי שטענתי בפרק ד’, קיים דמיון רב בין עבודה סוציאלית ובין עבודה משפטית-קלינית.¹¹² הקטע הבא מיטיב להמחיש את הזהות בין הדיסציפלינות ובעיקר את הכישורים הנדרשים מעובדים סוציאליים:

“In their education and training, social workers learn skills that are invaluable in their professional relationships with clients. Their clients include the poor, immigrants, children, the elderly... These skills include

110 על חשיבות הקשר בין שתי הדיסציפלינות ראו Paula Galowitz, *Collaboration Between Lawyers and Social Workers: Re-Examining the Nature and Potential of the Relationship*, 67 FORDHAM L. REV. 2123 (1999).

111 גישה זהה במאמר הקורא לשילוב שיח מתחום העבודה הסוציאלית לשיח המשפטי בבתי ספר למשפטים ראו Aiken & Wizner, לעיל ה”ש 100.

112 ראו התייחסות בפרק ד’ למאמר זה.

empathic interviewing, listening, and counseling; cross-cultural awareness and sensitivity; identification of the causes of clients' problems; assisting clients to formulate goals and strategies for achieving them; crisis intervention; group work; and community organizing".¹¹³

לימודי עבודה סוציאלית וההכשרה המעשית במסגרתם, מעודדים (לפחות ברמה הרשמית והתאורטית) התכתבות מתמדת של הסטודנטים עם ה"עצמי" שלהם, בחינה מתמדת של השקפותיהם, ערכיהם וניסיון חייהם וחיבור לתחושות ורגשות אישיים. בדיסציפלינת העבודה הסוציאלית מודגשת חשיבות ההקשר הרחב וזיהוי המשתנים הקיימים בתמונה הכוללת. עוד מודגשת רגישות תרבותית.¹¹⁴

דוגמה לצורך להקנות כלים להתמודדות עם פטרנליזם, לפתח רגישות לשונה, חוסר שיפוטיות, הכלה ואמפתיה עולה בריאיון עם יעל. יעל היא סטודנטית אתיופית, המגיעה "מתוך" הקהילה וליוותה את הפרויקט מראשיתו. בכל זאת גם היא התקשתה להתמודד עם העובדות:

"בהתחלה הגישה שלי אל העובדות הייתה 'די לבכות' 'תתחילו לעשות', 'תפסיקו להתלונן', הגישה שלי הייתה שדי לבכות ולהיראות מסכנה".

רק בהמשך, בעקבות עבודה אינטנסיבית אתי ובעקבות מערכת היחסים שנוצרה עם העובדות, השתנו תחושותיה של יעל. עם זאת, עדיין קשה לה מאוד עם הפאסיביות הכוללת:

"אבל כשאת שומעת את כל הסיפורים שמספרים לך... ההסתייגות שלהם מהמפגשים הראשונים הייתה תוצאה של המכות שקיבלו קודם. מרוב שדורכים עליהם הם הופכים להיות פאסיביים. צעד אחד וחוטפים עוד מכה. הם כל כך התאכזבו, וכל כך דיכאו אותם כך שרק רוצים לשרוד. מה שמרגיז אותי זה שהם הופכים להיות פאסיביים".

מיומנויות כגון אמפתיה, הכלה וחוסר שיפוטיות, חסרות בהכשרת סטודנטים למשפטים בכלל וסטודנטים בקליניקות בפרט. כך, למשל, סטודנטים למשפטים לומדים כיצד לפתור באופן אנליטי את המקרה, לרוב ללא הקדשת מחשבה להקשר החברתי הכולל של המקרה

113 Aiken & Wizner, לעיל ה"ש 100, בעמ' 66.

114 שם, בעמ' 72-73.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

מחד גיסא, ולאנשים ה“מרכיבים” את המקרה מאידך גיסא.¹¹⁵ כמו כן, גם מנחי הקליניקות אינם נחשפים להכשרות או לקורסים בתחומי הטיפול והסיוע, וכך הם אינם לומדים כיצד להקנות מיומנויות אלו וכיצד ליישם.

לאור חשיבות החינוך הקליני על עיצוב המשפטן לעתיד כסוכן לשינוי חברתי¹¹⁶ ולאור גווייה השונים של העשייה הקלינית, יש חשיבות רבה לרב-שיח מתמיד בין דיסציפלינת המשפט לבין דיסציפלינות אחרות. הבנה כי המשפט הוא זירה משמעותית לשינוי חברתי, בד בבד עם הכרה במוגבלותו, מחייבת אימוץ גישה הוליסטית למשפט בכלל ולחינוך הקליני בפרט.¹¹⁷

דגש רב יותר בלימודי המשפטים, ובחינוך הקליני בפרט, על תקשורת “גישורית” ולא אדוורסרית ועל הסתכלות כוללת ומערכתית, בשונה מניתוח פרטני של מקרה, יאפשרו לסטודנטים למשפטים בכלל ולסטודנטים בקליניקות בפרט הבנה טובה יותר של האנשים-הלקוחות שלהם הם מסייעים ושל המצבים העומדים בפניהם.

קליניקות סוציו-משפטיות או מודלים אינטגרטיביים אחרים יכולים להוות מסגרת מתאימה לפיתוח רב-שיח בין הדיסציפלינות השונות. ניתן למשל להקים קליניקה משותפת לבית הספר למשפטים ולבית הספר למדעי התנהגות. קליניקה זו תעסוק בעבודה משפטית-קלינית קהילתית, ותשלב סיוע משפטי עם סיוע וטיפול סוציאלי באוכלוסייה הנזקקת. ניתן למקד את הסיוע בקליניקה לתחום מסוים, כגון נוער או נשים נפגעות אלימות, ולפתח תכנית קלינית שתאפשר טיפול הוליסטי משפטי-סוציאלי בנושא. הקליניקה יכולה לכלול סטודנטים למשפטים וסטודנטים לעבודה סוציאלית או לפסיכולוגיה שילמדו תואר משולב

115 כך למשל נושא עברות המין נלמד בקורסים פליליים דוקטרינריים (כגון עונשין וסדר דין פלילי) ללא ההיבט המגדרי שלו והעובדה שיותר מ-80% מעברות המין מבוצעות נגד נשים, נערות וילדות. פרופסור פטרישיה מונטור-אנגוס, מרצה ממוצא אבוריגיני בקנדה דנה באופן שבו לימודי משפטים מתעלמים מהקשרים תרבותיים, חברתיים והיסטוריים הנוגעים לקהילת האבוריגינים. אחת הדוגמאות המעניינות היא לימוד קניין ללא התייחסות להיסטוריית הקולוניאליזם ולקיחת קרקעות מהאבוריגינים הקנדים. PATRICIA MONTURE-ANGUS, THUNDER IN MY SOUL: A MOHAWK WOMAN SPEAKS 116–118 (1995).

116 דייוויד פ’ חבקין “פיתוח ערכים אצל עורכי-הדין של המחר: לקחים אפשריים מארצות-הברית” משפט ועסקים ב 381 (2005). ראו גם וייזנר, לעיל ה”ש 93; זיו, לעיל ה”ש 84; אלבשן, לעיל ה”ש 84.

117 דנציג-רוזנברג ופרדר, לעיל ה”ש 78, בעמ’ 56–60. במאמרו המרתק מתארות המחברות את הצורך בשימוש בתובנות “רגישות תרבות” ומיומנויות מתחום הטיפול בעבודה קלינית עם נשים נפגעות אלימות. במודל של עריכת דין אלטרנטיבית, “רגישות תרבות”, מתייחסות הכותבות למגוון של כישורים נדרשים לצורך עבודה אפקטיבית עם נשים נפגעות אלימות בכלל ונשים נפגעות אלימות מקבוצות מיעוט בפרט. בהמשך, מתייחסות לצורך להרחיב רכישת מיומנויות אלו לחינוך המשפטי הכולל.

וייהנו ממגוון התאוריות והכלים של שני התחומים.¹¹⁸ גרסה אחרת של מודל משולב של עבודה סוציאלית ומשפטים, תיוחד לסטודנטים למשפטים בלבד שילמדו קורסים מתחום העבודה הסוציאלית והפסיכולוגיה. בקורסים אלו ירצו מרצים מבתי ספר אלו, בצד קורסים למשפטים. כך הסטודנטים ייחשפו לכלים מתחום הטיפול והסיוע ויפתחו התבוננות מערכתית על התמונה. מודל משולב זה למעשה יציע הן הכשרה משפטית והן הכשרה מתחום הטיפול, וכך יאפשר לסטודנטים לשלב בין התחומים.¹¹⁹

ליווי קליניקה הוליסטית שונה מעט מליווי קליניקה רגילה, שכן הוא דורש הנחיה של אנשי מקצוע מתחום הפסיכולוגיה או העבודה הסוציאלית. לקליניקה יהיו למעשה שני מנחים שיתנו את זוויות הראייה השונות שלהם על העבודה הקלינית ויאפשרו מרחב פעולה משפטי קליני ולבר-משפטי כאחד. הנחיה קלינית משולבת תציע לסטודנטים כיווני פעולה רבים יותר.¹²⁰ כך, למשל, סטודנטים למשפטים נוטים לבחור בכלים משפטיים "קלאסיים" בטיפול במקרה, כגון תביעות בבתי משפט. ליווי של עובדת סוציאלית או פסיכולוגית תפתח פתח לכלים של משא ומתן וגישור. הנחיה של מנחה מתחום הטיפול תשים דגש על היבטים תרבותיים של הסוגיה ותאיר משתנים נוספים בתמונה כגון מערכת החינוך והרווחה והשפעתם על הסוגיות המשפטיות.¹²¹

מודל קליני ייחודי המשלב שלוש דיסציפלינות שונות בעבודה קלינית הוצג לאחרונה בכנס בין-לאומי. במודל זה, סטודנטים מבתי ספר למשפטים, עבודה סוציאלית ומימון פועלים בתכנית קלינית משותפת, וכל אחד מהסטודנטים מביא עמו לקליניקה את ההכשרה

118 אציין כי בין השנים 2004–2008 פעלה באוניברסיטת חיפה קליניקה סוציו-משפטית. על הקליניקה ראו דנה פרילוצקי, תמר דרויש, אפרת ונקרט ורונית הרמתי-אלפרן "הקליניקה הסוציו-משפטית כמודל הוראה להתערבות בין-מקצועית עם קשישים" גרונטולוגיה (2–3) 31 (2010).

119 בבית ספר למשפטים במכללה למינהל כיום קיימות תכניות משולבות למשפטים בתחום ראיית חשבון, כלכלה ותקשורת. במערך הקליני אין קליניקה "משולבת". יתרה מזאת, רק חלק קטן מהסטודנטים בתכניות המשולבות לוקחים חלק בקליניקות לאור תכנית לימודים עמוסה מאוד.

120 לאפשרויות הגלומות בהנחיה בין-תחומית ובמודל קליני משולב ראו Jacqueline St. Joan, *Building Bridges, Building Walls: Collaboration Between Lawyers and Social Workers in a Domestic Violence Clinic and Issues of Client Confidentiality*, 7 CLINICAL L. REV. 403 (2001). הכותבת מתארת את היתרונות הגלומים בשילוב סטודנטים שמתמחים בעבודה סוציאלית וסטודנטים למשפטים בעבודה עם נשים נפגעות אלימות. כיווני הפעולה שנבחנו הם מגוונים ונובעים מהתרומה המשולבת של שתי הדיסציפלינות.

121 על חשיבותו של ליווי משותף ושל מודל קליני אינטגרטיבי של משפטים ועבודה סוציאלית ראו Christina A. Zawisza & Adela Beckerman, *Two Heads are Better than One: The Case-Based Rationale for Dual Disciplinary Teaching in Child Advocacy Clinics*, 7 FLA. COASTAL L. REV. 631 (2006).

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

והמומחיות בתחומו. מודל קליני משולש מסוג זה מאפשר לסטודנטים למשפטים להכיר תחומי מומחיות שונים, להיחשף להיבטים חוץ-משפטיים של המקרה שבו מטפלים וכך לראות את התמונה הכוללת – את המסגרת הרחבה של המקרה. את הסטודנטים מלווים מנחים משלוש הדיסציפלינות. במפגשים הקבועים כל סטודנט מציג את הסוגיות הרלוונטיות לתחום שעליו הוא אמון, והמנחים נותנים משוב והנחיה בהתאם לתחום מומחיותם. הכותב מדגיש את התועלת העצומה גם ללקוחות. אלה פונים לסיוע משפטי נקודתי, אך בה בעת הם מקבלים סיוע בהיבטים הכלכליים של הבעיה, כמו גם ליווי סוציאלי.¹²²

בנוסף, יש להעשיר את עולם התכנים הקליני כך שמנחים וסטודנטים למשפטים ייחשפו לכלים ולתכנים המשלימים את הכלים הקונוונציונליים שמציע המשפט. כך, למשל, במרכז הקליני במכללה, ארגנו סדנת מימונויות סיוע לסגל הקליני, שהועברה על ידי צוות מבית הספר למדעי התנהגות.¹²³ מטרת הסדנה היו היכרות והמשגה של מרכיבי הקשר המסייע ושל מימונויות בין-אישיות בתחום של תקשורת וקשר בין-איש, ככלי לחשיבה ולעשייה במסגרת הקליניקות המשפטיות. זאת, בהדגשת מצבים שונים הרלוונטיים לעבודת הקליניקות בבית הספר למשפטים.

תפיסה בין-תחומית של עבודה קלינית חיונית הן ללקוחות הקליניקות והן לסטודנטים. באמצעות חינוך קליני הוליסטי, תהא העבודה הקלינית טובה יותר, שכן היא תקיף היבטים שונים של הבעיה ותאפשר טיפול כולל באדם, אשר אינו מתמקד רק באיתור הבעיות המשפטיות כי אם גם בבחינת הבעיות הסוציאליות, הפסיכולוגיות, הכלכליות, החברתיות ועוד. תפיסה זו תקנה לסטודנטים כלים חדשים כגון אופנים שונים של עריכת ראיונות עם לקוחות, סגנונות ייעוץ ללקוחות ועוד. כלי העצמה הנדון במאמר זה והאופן שבו הוא תורגם בעשייה הקלינית של ליווי העובדות הוא דוגמה לכלי שאינו נתפס כמשפטי ושמסקף רעיונות מתחום העבודה הסוציאלית, הטיפול והסיוע.

חשיבה הוליסטית תקנה ראייה מערכתית של הסוגיה ותקיף היבטים תרבותיים, חברתיים וכלכליים בנוסף להיבט המשפטי. היא תאפשר לסטודנטים להרחיב אופקים ולהכיר תחומים חדשים, וחשוב מכך, להבין את מוגבלותו של המשפט ולהכיר בכך שמיומנויות משפטיות אינן הקריטריון היחיד לעריכת דין טובה. תפיסה מסוג זה מקבלת

Richard Foster, *Multi-disciplinary Practice in a Community Law Environment: New Models for Clinical Legal Education*, INTERNATIONAL JOURNAL OF CLINICAL LEGAL EDUCATION CONFERENCE (2012), www.numyspace.co.uk/~unn_mlif1/school_of_law/IJCLE/materials.html; V. Pualani Enos & Lois H. Kanter, *Who's Listening? Introducing Students to Client-Centered, Client-Empowering, and Multidisciplinary Problem-Solving in a Clinical Setting*, 9 CLINICAL L. REV. 83 (2002). ראו גם Joan, לעיל ה"ש 120.

123 ד"ר דוד סגל ועו"ד כרמית קלר-חלמיש מבית הספר למדעי התנהגות.

משנה חשיבות בישראל שבה תואר במשפטים הוא תואר ראשון ללא רקע אקדמי כלשהו, זאת, בשונה מצפון אמריקה. כך, ניתן יהיה להצמיח דור של עורכי דין ערכיים יותר ומגוונים יותר הן בתחום עיסוקיהם, הן בתפיסתם את מקצוע עריכת הדין והן בכלים שבהם ישתמשו לעשייה משפטית.

ח. סיכום

את העשייה הקלינית במסגרת פרויקט ליווי עובדות הקבלן ניתן לדמות לרכיבה על רכבת הרים. לעתים הסטודנטיות והעובדות חוות ריגוש ואושר מההישגים: הסטודנטיות חוות סיפוק מיכולתן לחולל שינוי במציאות עבודתן של העובדות ומתוצרי עשייתן. העובדות משמיעות את קולן, דורשות שינוי ומרימות את ראשן. לעתים הסטודנטיות והעובדות נמצאות בפיתול שבו חוששות מהבאות, אינן בטוחות לאן תיקח אותן העשייה הקלינית ואם תצליח לאפשר שינוי בחייהן. לעתים, היושבות ברכבת ההרים הקלינית אינן רואות את התוצאה הסופית, אלא רק דרך ארוכה, מפחידה ומלאת פיתולים. בנקודות זמן אחרות, באותה רכיבה מדומה על רכבת ההרים הקלינית, הן נהנות מהדרך המרגשת והמאתגרת. העשייה הקלינית בפרויקט הליווי היוותה עבור הסטודנטיות (ועבורי כגורם פעיל בעשייה), כר לביטוי מנעד של יכולות ומיומנויות. העשייה הקלינית אפשרה לסטודנטיות שימוש במגוון של כלים; הסטודנטיות פיתחו מפגשי זכויות מעולם המשפט והנגישו אותן לאוכלוסייה מוחלשת; הן קידמו שיתופי פעולה עם ארגונים חברתיים שונים ו"גייסו" עורכי דין נוספים לסיוע ולפעילות עבור העובדות; הן ארגנו את העובדות ונתנו סיוע משפטי פרטני. יחד עם פעילויות, אלו ואולי הדבר החשוב מכול, נוצרה מערכת יחסים בין העובדות ובינינו שהתפתחה ואפשרה "כניסה" של רגשות אמון, חיבה וביטחון. העשייה הקלינית הדגישה את חשיבותם של רגשות ושל יכולות בתחום יחסי אנוש. היא ביטאה את מרכזיותם של כישורים שאינם נתפסים כמשפטיים כגון יכולת הקשבה, הכלה, הבנה, אמפתיה, רגישות וסבלנות. לאורך הדרך הפתלתלה של ליווי העובדות מצאו עצמן הסטודנטיות עוברות תהליך אישי משמעותי שהציב בפניהן מראות וגרם להן לבחינה עצמית מתמדת.

בפרויקט באה לידי ביטוי חשיבותו של חינוך קליני-הוליסטי המבקש להתכתב עם גופי ידע אחרים ועם דיסציפלינות שונות. חינוך מסוג זה מקדם תפיסה רחבה של המשפט והבנה כי קיימים מרחבי פעולה שונים, גם אם הם אינם נתפסים כמשפטיים בהכרח, לקידום שינוי חברתי. חינוך קליני-הוליסטי מבקש לפנות מקום לפיתוח אינטליגנציה רגשית ויכולות רגשיות.

“הן נראות עצובות יותר”: סיפור על העצמה וחושך

לסטודנטיות בפרויקט ניתנה הזדמנות לפתח יכולות מסוג זה, לממשן ובעיקר להתגאות בגינן. העובדות אינן “שקופות” יותר. הן מרימות ראשן ויודעות שיש גורם שעמו תוכלנה לדבר ואותו תוכלנה לשתף בקשיים. הן מודעות יותר לזכויות המגיעות להן. הן נעות קדימה ומבינות כי אקטיביות היא מפתח לפתיחת דלת השינוי. הן חשות תחושות חיוביות, כגון ביטחון, גאווה ואמון בנו.

זה סיפור על העצמה. עם זאת, זה סיפור גם על חושך. העובדות נותרו נשים מוחלשות בשוק עבודה נצלני וגזעני, ויכולתן לפרוץ את מסגרותיו של שוק זה מוגבלת. בשלב זה של הליווי, אתגרים מורכבים לפנינו: התאגדות העובדות והעובדים ומאבק לשמירה על זכויותיהם עם החלפת הקבלן. בה בעת, אנו מתעתדות להמשיך בעשייה הקלינית הקהילתית. אחד היעדים הוא “לפרוץ” את מסגרת מקום העבודה ולהרחיב את העשייה הקלינית הקהילתית לקהילה של העובדות: לשכונה שבה הן מתגוררות. כך, ברצוננו לאפשר פעילות קלינית מקיפה יותר, מעצימה יותר ומאפשרת דו־שיח מתמיד בין הסטודנטיות לאנשי הקהילה.

זה סיפור על הצלחות וכישלונות, על תסכול וסיפוק, על למידה עצמית ולמידה על האחר. זה בעיקרו סיפור על עריכת דין “שונה”, המאפשרת חיבור משמעותי בין סטודנטיות למשפטים לעובדות הניקיון במכללה שבה הן לומדות, וכפועל יוצא צעידה משותפת קדימה לשינוי.