

כשלים בטיפול המוסד לביטוח לאומי בזכויות מהגרי עבודה, מבקשי מקלט ופלטסטינים

על פי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-2005, מהגרי עבודה, מבקשי מקלט ופלטסטינים מבוטחים בארבעה ענפי ביטוח אף שאינם תושבי ישראל. מעסיקיהם נדרשים לבטח אותם בביטוח הלאומי בעלות נמוכה משמעותית מזו המשולמת עבור עובדים ישראלים בנייר זה נדון בהרחבה בטיפול המוסד לביטוח לאומי בתביעות עובדים בנושאי פגיעה בעבודה וביטוח אמהות.

שלב ראשון: מגבלה טכנית - עובדים לא מזוהים

כבר בתחילת שנות התשעים החלה מדינת ישראל בייבוא מהגרי עבודה בצורה מסיבית מכוח מספר החלטות ממשלה. במקביל, במהלך השנים שחלפו, נכנסו לישראל זרים רבים נוספים, חלקם מהגרים שאינם נושאים באשרה וחלקם מבקשי מקלט באשרה. למרות שחלפו מאז למעלה משלושה עשורים, מערכת המחשוב של המוסד לביטוח לאומי (מל"ל) אינה ערוכה לזיהוי העובדים הללו על פי מס' הדרכון או מס' האשרה שברשותם. לעומת זאת, מערכות המחשוב של רשויות ממשלה אחרות, דוגמת משרד הפנים, המשרד לביטחון פנים והתמ"ת, ערוכות מזה שנים לזיהוי עובדים אלו על פי התעודות המזהות שבידם.

מגבלה טכנית זו מונעת מעובדים אשר אינם תושבים ישראלים לערוך בירור טלפוני של סטטוס הטיפול בתביעתם. כשל טכני זה אף מביא את המל"ל להימנע ממתן קוד זיהוי לעובדים שאינם ישראלים, קוד הנחוץ לקבלת מידע במוקד השירות הטלפוני. על כן, כל עובד שאינו ישראלי נדרש לכתת רגליו לסניפי המל"ל, לשם כל בירור בדבר הטיפול בתביעתו.

ביטוח מפני פגיעה בעבודה - פרק ה' בחוק ביטוח לאומי

ענף זה מבטח את העובד ובני משפחתו במקרה של פגיעה בעבודה, בתנאים זהים לתנאי הביטוח החלים על עובד ישראלי. הביטוח לנפגע בעבודה כולל גם מגוון רחב של גמלאות בעין (אשפוז וטיפול רפואי, טיפולי פיזיותרפיה, אביזרי עזר כגון קביים ושיקום), ולא רק גמלאות כסף.¹

מידע בלתי מספק אודות היקף הפגיעות בעבודה

על פי נתוני משרד התמ"ת, מספר ההרוגים בתאונות עבודה בענף הבניין עמד בשנת 2011 על 38 עובדים; עלייה של 14% מהשנה שקדמה לה, בה נהרגו 23 עובדי בניין בתאונות עבודה. קרוב ל-30% מהעובדים ההרוגים הם עובדים פלטסטינים, מהגרים ומבקשי מקלט.

מנתוני המוסד לביטוח הלאומי עולה כי סך התשלומים המועברים למבוטחים עבור פגיעה בעבודה עולה מדי שנה. בשנת 2009 שילם המל"ל סך של 3,182,426 ש"ח כתשלומים לנפגעי עבודה. בשנת 2010 חלה עלייה של 6% בגובה התשלומים, ובשנת 2011 חלה עלייה של 5% נוספים. משנת 2006 עד שנת 2011, כלומר במהלך 6 שנים בלבד, חלה עלייה של יותר מ-50% בתשלומים עבור נפגעי עבודה.² מספר ההרוגים מהווה אינדיקציה חמורה לשיעור הפגיעות מתאונות בענף. למרבה הצער, הצורך באינדיקציות נובע מהיעדרו של מידע מסודר ומדויק באשר למספר תאונות העבודה בפועל, באופן כללי וביחס לפלטסטינים, מהגרי עבודה לא מתועדים ומבקשי מקלט. היעדרו של המידע כבר

¹ מתוך "מידע לעובד זר" באתר האינטרנט של המל"ל, נצפה לאחרונה ביום 17.7.2013 http://www.btl.gov.il/INSURANCE/NATIONAL%20INSURANCE/TYPE_LIST/רז%20עובד%20לעובד/מידע/Pages/רז%20עובד%20לעובד%20הביטוח%20ענפי.asp

² מתוך הדוחות הכספיים השנתיים של המוסד לביטוח לאומי. נצפה לאחרונה ביום 17.7.2013 <http://www.btl.gov.il/Publications/Financial%20reports/Pages/default.aspx>

נדון ודווח באחרונה, וזאת בין היתר ביחס לענף הבניין, בדוח של מרכז המידע והמחקר של הכנסת בנושא זה.³ שם, נכתב בעמ' 2, כי חרף החובה לדווח על כל תאונות עבודה למינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, בפועל אין דיווח מלא ולכן אין בידי המינהל נתון על מספר תאונות העבודה ככלל, אלא על מספר התאונות הקטלניות בלבד.

על פי הערכתנו, תת-הדיווח הוא קיצוני במיוחד שעה שמדובר בעובדים לא מתועדים, פלסטינים, ומבקשי מקלט. מעסיקיהם של עובדים אלה חוששים מהשלכות בפלילים, מיסוי, רישוי וביטוח הכרוכות בהעסקת עובדים לא מתועדים ולא מדווחים, ולכן הם נרתעים באופן מיוחד מדיווח. במקרים אלה, אי הדיווח אינו נובע מהתרשלות גרידא, אלא מתמריצים של ממש להסוות את ההעסקה ואת התאונה שנבעה ממנה. אין צורך לומר, כי כיום לא קיימת כל התמודדות אמיתית של הרשויות עם ההתרשלות בדיווח, וודאי לא עם התמריצים להסוות תאונות עבודה של עובדים לא מתועדים ולא מדווחים.

נופלים בין הכיסאות: כיסוי עלויות טיפולי המשך

עפ"י חוק, על מעסיק שאחד מעובדיו נפגע בעבודה למסור לעובד טופס בל/250 - טופס למתן טיפול רפואי לנפגע בעבודה. בתי החולים בישראל דורשים מהעובד הנפגע את הטופס הנ"ל כדי לחייב לאחר הטיפול את המוסד לביטוח לאומי בתשלום על האשפוז והטיפול הרפואי שהוענק לעובד. עבור טיפולי המשך ומעקב לאחר האשפוז (הוצאת תפרים, הוצאת קיבועים בגפיים, צילומים וטיפול שיקומי כמו פיזיותרפיה) נדרשים מהגרים, פלסטינים ומבקשי מקלט לשלם מכיסם או להציג "אישור הכרה" של הביטוח הלאומי.

לעומתם, עובדים שהינם תושבים ישראלים ונפגעו בעבודה, מקבלים טיפולי המשך באמצעות קופת החולים בה הם חברים ללא התנייה בתשלום מוקדם, אף אם אין ברשותם עדיין "אישור הכרה", וזאת משום שחל עליהם "חוק ביטוח ממלכתי". סל השירותים הרפואיים המוגדר ב"תקנות עובדים זרים" ומכוסה בביטוח הרפואי הפרטי שעובדים אלו מחזיקים בידם, מאפשר לעובדים קבלה ו/או כיסוי לטיפולי המשך בעקבות התאונה לאחר שלושה חודשים, אם לא הוכרה התאונה עד אז.

סעיף זה נעלם מידיעת העובדים, הביטוח הלאומי לא טורח לפרסם עובדה זו וכך גם חברות הביטוח הרפואי הפרטי. מה גם שלעובדים רבים המעסיקים לא הסדירו ביטוח רפואי.

רק לאחר קבלת ההכרה כנפגע עבודה מהמוסד לביטוח לאומי - הליך האורך בין 3 ל-9 חודשים - זכאים העובדים לקבל החזר כספי מקופת החולים על התשלומים עבור טיפולי המשך. ההליך הבריורקרטי הכרוך בקבלת החזרי התשלום הינו ארוך ומסורבל, וישנם עובדים אשר אינם מסוגלים לעמוד בדרישות הכרוכות בו.

נוקים בשל התניית טיפולי המשך בתשלום

פגיעה בתאונת עבודה, מעבר לסבל הבריאותי והנפשי הנגרם לנפגע, מובילה במרבית המקרים להפסקת עבודה ולאובדן הכנסה. העובדים נדרשים לשלם עבור טיפולים רפואיים כשאין הפרטה מצויה בכיסם. לכן, לעיתים הם נאלצים לוותר על טיפולי המשך. או שהם בוחרים בטיפולים שלדעתם חשובים יותר, ומוותרים על האחרים. כתוצאה מכך מצבם הרפואי של אותם עובדים מחמיר, לעיתים אף עד כדי נכות.

הדרישה לתשלום עבור טיפולי המשך היא גם מעובדים שמעסיקם מסר טופס בל/250 (אישור למתן טיפול רפואי לנפגע בעבודה). עמותת "קו לעובד" הצביעה בעבר בפני האחראים על אגף נפגעי עבודה במל"ל על העוול הנגרם לעובדים שנפגעו בעבודה בשל הסחבת הארוכה עד להכרה בתאונה, גם במקרים בהם המעסיק מסר בידי העובד הנפגע טופס בל/250 המהווה הצהרה כי אכן ארעה תאונת עבודה. תשובת נציגי המל"ל היתה כי לעיתים המעסיקים חוזרים בהם מהצהרה שמסרו, או שהם מסרבים להגיש או אף לחתום עבור העובד על טופס התביעה להכרה בתאונת עבודה ולתשלום דמי פגיעה בעבודה (טופס בל/211).

³ תאונות עבודה בענף הבניין, דוח מיום 27.2.2012, <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03014.pdf>.

להבנתנו, זוהי פרשנות מעוותת שאינה עומדת בהוראת החוק וייתכן שנועדה לחסוך מהמל"ל את עלויות התשלום עבור טיפולים רפואיים לנפגעי עבודה שאינם תושבים ישראלים.

מ', מבקש מקלט מסודן, נפצע ביום 10.5.12 בעת שהועסק על ידי חברת אדרנלין בע"מ בהטמנת עמודים במגרש ספורט. במהלך עבודתו, אחד העמודים נפל על רגלו וגרם לו לשבר. מ' הובא לבית החולים כשבדיו טופס בל/250 עליו חתם המעסיק. מ' אושפז למשך שלושה שבועות והוזמן למעקב. כיוון שלא יכל לעמוד בהוצאה הכספית הכרוכה בבדיקת מעקב וצילום, מ' לא הגיע במועד שנקבע לו. כחודש לאחר מכן אושפז מ' בחדר המיון בבית החולים איכילוב בשל זיהום במקום הפגיעה. כיוון שהמעסיק לא שלח למל"ל את טופס בל/211 (תביעה לתשלום דמי פגיעה והודעה על פגיעה בעבודה), לא קיבל מ' הכרה כנפגע עבודה. בחודש מרץ 2013, קרוב לשנה מיום הפגיעה, הוגשה תביעה לתשלום דמי הפגיעה על ידי "קו לעובד", לאחר מגעים ממושכים עם המעסיק לקבלת טופס בל/250 אותו יש לצרף לטופס התביעה. ביום 13.5.2013, שנה לאחר הפגיעה, התקבלה במשרדי "קו לעובד" ההכרה בתאונה. במהלך השנה שחלפה לא קיבל מ' טיפול שיקומי כלשהו, ומצבו הרפואי נשאר ללא שינוי. כעת מוגבל מ' בהליכה והוגשה בשמו בקשה לקביעת דרגת נכות וקיצבת נכות בהתאם.

פגיעות עובדים פלסטינים בעבודה בישראל ובהתנחלויות

ככלל, עובדים פלסטינים מתקשים להגיע לישראל לשם מיצוי זכויותיהם. עובדי ומתנדבי "קו לעובד" פונים למעסיקים שסירבו למסור בידי העובדים אישור על הפגיעה בעבודה, בניסיון לשכנע אותם לחתום על הטפסים הדרושים. בנוסף, מעבירה העמותה דיווחים על פגיעות בעבודה למשרד התמ"ת, דיווחים אשר על פי חוק אמורים להתבצע ע"י המעסיקים.

בשנת 2005 תוקן חוק ביטוח לאומי והוחל הכיסי על פגיעה בעבודה על עובדים פלסטינים המועסקים בהתנחלויות. בהסדר בין מגן דוד אדום והסתר האדום עובד שנפצע מפונה על ידי אמבולנס של מגן דוד אדום אל אחד המחסומים, שם מועבר הפצוע לידי אמבולנס של הסהר האדום המביא אותו לבית חולים של הרשות הפלסטינית הקרוב לאזור התאונה. עובדים אלו נדרשים לשלם, הם ומשפחותיהם מיידית עבור הטיפול הראשוני הדחוף - תשלום העלות להגיע לאלפי שקלים - בעוד העובדים המקבלים טיפול ראשוני בבתי החולים בישראל אינם מחוייבים בתשלום מיידית. בפגיעות קשות מעדיפים העובדים לקבל את הטיפול הרפואי בבתי החולים בישראל. זכות זו נמנעת מהם.

בהסדר בין המל"ל לבין קופת חולית כללית, עובדים יכולים לקבל החזר כספי לתשלומים ששילמו כנגד הצגת קבלות ולאחר שהתקבלה מהמל"ל הכרה בתאונת העבודה. בקופת חולים נבדקות הקבלות, הן נשלחות לאישור המל"ל, ולאחר אישורן נשלחת המחאה לעובדים. משך הזמן לקבלת החזר לעובדים הינו 3 עד 14 חודשים בממוצע. ישנם עובדים שאינם מודעים לכך שעליהם לשמור על קבלות על התשלומים שביצעו או על תיעוד רפואי של טיפולים ומרשמים לתרופות שקיבלו. עובדים מעטים בלבד יודעים לאן עליהם לשלוח את האישורים הללו. כך, העובדים מתקשים לעבור במבוך הבירוקרטי ונותרים ללא שיפוי על הוצאותיהם, למרות שהם זכאים לו על פי חוק.

ס', עובד פלסטיני שהועסק במפעל דלתות ירושלים בע"מ, נפגע ביום 25.4.2010 במהלך עבודתו במכונה לחיתוך ברזל שטוח ונפצע ביד ימין. המעסיק מסר בידו של ס' טופס בל/250 כבר באותו יום וס' טופל בשירותי הרפואה בישראל. אישור על ההכרה בתאונת העבודה התקבל ביום 26.1.2011, 9 חודשים לאחר הפגיעה. ביום 24.6.2011 הגיש ס' בקשה להחזר הוצאות רפואיות בסך 2,000 ש. ביום

10.11.2011 קיבל ס' סכום של 298 ₪ בלבד. כחודש לאחר מכן, ביום 22.12.2011 קיבל 737 ₪ נוספים, וביום 10.5.2012 קיבל תשלום בגובה 391 ₪. סה"כ, לאחר שנה וארבעה חודשים מיום ההכרה בפגיעה, ולמעלה משנתיים מיום הפגיעה, קיבל החזר מצטבר בגובה 1,426 ₪, 71% מהסכום ששילם בפועל.

מניעת טיפול המשך ועיכוב התשלום עד להכרה בעובד כנפגע תאונת עבודה על ידי המל"ל, תוך ניצול אי תחולת חוק בריאות ממלכתי על העובדים הללו מהווים אפליה בוטה ואכזרית של עובדים שאינם תושבי ישראל.

ביטוח אמהות - פרק ג' בחוק ביטוח לאומי

- מכח ענף ביטוח זה זכאית עובדת זרה, או אשת עובד זר המועסק בישראל, לכל אלה-
1. **מענק אשפוז** (מענק המשתלם לבית החולים בו אושפזה היולדת, לכיסוי הוצאות האשפוז).
 2. **מענק לידה** (מענק המשתלם ליולדת בבית החולים, במימון המוסד לביטוח לאומי).
 3. **קצבת לידה** (קצבה המשתלמת במשך 9 חודשים, למי שילדה שני ילדים ויותר בלידה אחת).
 4. **דמי לידה** גמלה זו משתלמת רק למי שהועסקה בישראל בתקופה המינימלית הדרושה לשם יצירת הזכאות והחזיקה באשרה בתוקף ובתנאים דומים לאלו הנדרשים מעובדת ישראלית.
- שלוש הגמלאות הראשונות משתלמות לעובדת זרה או למי שנישאה לעובד זר, אף אם אינה מועסקת בעצמה ואינה מחזיקה באשרה בתוקף. תנאי הביטוח דומים לאלו של תושבי ישראל, בשני חריגים- לגבי העובדת הזרה נדרש כי הלידה ארעה בישראל, וכי ליולדת (או לבן זוגה) יש לפחות 6 חודשי העסקה רצופים בישראל.⁴

על פי החוק, כל מהגרת עבודה או מבקשת מקלט, אשר היא או בן זוגה מועסקים בישראל לפחות 6 חודשים רצופים, גם אם אינה מחזיקה באשרה, זכאית לכיסוי מלא של הוצאות האשפוז בבית החולים ולמענק לידה. עמותת "קו לעובד" מסייעת מידי שנה לעשרות עובדות אשר מעסיקיהן אינם ממלאים אחר הוראות החוק, ולא מדווחים על העסקתן למל"ל.

עובדות אלו מתחלקות לשלוש קבוצות עיקריות:

1. במרבית המקרים, עובדות המועסקות בעבודות משק בית מספר שעות בשבוע, לעיתים משך שנים ארוכות עבור אותו מעסיק, ואינן מחזיקות באשרה בתוקף. בשיחותינו עם מעסיקיהן, מסבירים אלו כי אחת הסיבות לכך שאינם מדווחים על העסקתן היא חששם מקנסות שיוטלו עליהם בשל העסקת העובדות ללא אשרה, למרות חובתם על פי חוק לבטחן.
2. קבוצה נוספת היא של מבקשות מקלט, אשר מעסיקיהן חוששים אף הם כי יוטלו עליהם קנסות בשל העסקתן, ועל כן לא מדווחים על כך. זאת על אף שמבקשות מקלט בישראל למעשה מחזיקות באשרה שהיה, ועל פי החלטת בג"ץ כלל לא ניתן לקנוס את מעסיקיהן.
3. מטפלות סיעודיות אשר מועסקות על ידי קשישים / בעלי מוגבלות, אשר אינם מודעים לחובתם החוקית לבטחן. לעיתים המטופל הסיעודי הוא המעסיק היחיד וכך העסקתה אינה מדווחת כלל, ולעיתים מעסיק

⁴ מתוך "מידע לעובד זר" באתר האינטרנט של המל"ל, נצפה לאחרונה ביום 17.7.2013 http://www.btl.gov.il/INSURANCE/NATIONAL%20INSURANCE/TYPE_LIST/רז%20עובד%20ענפי%20הביטוח%20לעובד%20רז/Pages/רז%20עובד%20ענפי%20הביטוח%20לעובד%20רז.aspx

במשותף עם חברת סיעוד ("נותן שירותים") ורק שעות עבודתה על פי חוק סיעוד (לרוב, עד 18 שעות שבועיות) מדווחות למל"ל.

סירוב המל"ל לטפל בתביעות עובדות במקרים של אי דיווח המעסיק על ההעסקה והכחשת ההעסקה

עובדת ללא אשרה, אשר העסקתה אינה מדווחת למל"ל ולכן אינה מבוטחת, מוצאת עצמה מול שוקת שבורה כאשר היא פונה לבית החולים ללדת. לעיתים בתי החולים בישראל מקשים על אשפוז של העובדת אף כאשר היא כורעת ללדת, ומרביתם מתנים את קבלת תעודת הלידה עבור הילוד בתשלום מלא לבית החולים, **בניגוד להוראות משרד הבריאות**. עובדות אשר מעסיקיהן לא דיווחו על העסקתן למל"ל, נדרשות לשלם סכומים גבוהים, לעיתים עשרות ואף מאות אלפי שקלים עבור הלידה והאשפוז (בין היתר בשל ריביות ופיגורים), זאת חרף העובדה שעמידה בתנאים על פי חוק המל"ל אמורה לכסות את התשלומים הנ"ל.

כאשר פונות העובדות למעסיקיהן על מנת שיייעו להן בתשלום למל"ל, ויאשרו כי אכן עבדו עבורן, פעמים רבות מסרבים המעסיקים לשתף עמן פעולה אף עד כדי הכחשת עצם ההעסקה במקור.

פ', מהגרת עבודה מהפיליפינים, הועסקה בעבודות משק בית וטיפול בילדים אצל עורכת דין ברעננה, והתגוררה בביתה משך 3 שנים, תוך שהיא מועסקת על ידה 24 שעות ביממה, בשכר של \$1,200 לחודש. פ' ילדה ביום 31.5.2021, לאחר שסיימה את עבודתה יום קודם לכן. כאשר פנתה לבית החולים נאמר לה כי מעולם לא שולמו עבורה דמי ביטוח לאומי על ידי המעסיקה, ועל כן עליה לשלם בעצמה עבור כל הוצאות האשפוז והלידה, כ- 11,000 ש"ח. בלית ברירה, שילמה העובדת מקדמה בסך 4,500 ש"ח, וקיבלה בידה דרישת תשלום עבור יתרת הסכום. פ' פנתה ל"קו לעובד" לקבלת סיוע, ושמעה לראשונה על ידיו כי הינה זכאית לכיסוי מלא מהמל"ל של הוצאות הלידה, ולהחזר של הסכום ששולם על ידה לבית החולים. מתנדבת "קו לעובד" פנתה טלפונית למעסיקתה של פ', אשר הכחישה כי אי פעם עבדה אצלה עובדת בשם זה. בידי פ' אוסף צילומים והקלטות מבית המעסיקה, עם המעסיקה בעצמה ועם ילדיה מכל שלוש השנים בהן הועסקה. בעקבות כך העבירה "קו לעובד" פניה לבית החולים בבקשה לעיכוב התשלום, פניה למעסיקה בדרישה לתשלום רטרואקטיבי של דמי הביטוח עבור העובדת, ופניה למל"ל לדיווח על ההעסקה ובקשה לגביית החוב מהמעסיקה לשם כיסוי הוצאותיה של פ'.

עמותת "קו לעובד" סייעה פעמים רבות לעובדות עם / ללא אשרה בתוקף, אשר מעסיקיהן סירבו לאשר בכתב כי אכן הועסקו, לתבוע את זכויותיהן על פי חוק. כאשר חסרו לעובדות אישורי המעסיקים, אף אם נשלח הסבר מפורט לסיבה להיעדר האישור, סירבו נציגי המל"ל לטפל בתביעה עד לקבלת אישור המעסיק. כתוצאה מכך לא זו בלבד שהעובדות נותרו חייבות סכומים גבוהים לבית החולים, עובדות המחזיקות באשרה בתוקף אף אינן מקבלות את תשלום דמי הלידה לו הן זכאיות, ונאלצות ללוות כספים ממכרים וממלווים בריבית על מנת לכלכל את עצמן ואת תינוקן במהלך חופשת הלידה, עד לשובן לעבודה.

אי החלת החוק במרבית סניפי המל"ל

בעיה קשה נוספת הינה חוסר תיאום גורף וחמור בין סניפי המל"ל באזורים שונים בארץ וכפועל יוצא, חרף הוראות החוק המפורשות לעניין אימהות, קיימת דיפרנציאציה משמעותית בזכאויות בשל מיקום גאוגרפי. יוצא אפוא כי מהגרת עבודה (עם או ללא אשרה) זוכה בפועל ליחס שונה ומפלה מסניף לסניף. מנסיוננו ב"קו- לעובד" בטיפול בתביעות ע"פ ביטוח אימהות, שני סניפים בלבד מעורים ומיישמים (הגם שלעיתים באופן חלקי) את הוראות החוק הינם סניפי תל אביב ויפו.

נ', מבקשת מקלט מאריתראה, המחזיקה באשרה מסוג 2א'5, הועסקה משך כשנה טרם הלידה, וגם אבי התינוק הועסקת תקופה ארוכה ועדיין עבד במועד הלידה. עבור שניהם שילמו המעסיקים את דמי הביטוח הלאומי. נ' הגיש תביעה למענק אשפוז ולידה ולדמי לידה בסניף המל"ל בחדרה. תחילה, הפקידה בביטוח לאומי החזירה לנ' ולבן זוגה את הטפסים פעמיים בטענה שלא ניתן להגיש תביעה עם מספר ויזה ללא מספר דרכון. בפעם השלישית הסכימה הפקידה לקבל את הטפסים, ובתוך מס' שבועות קיבלה נ' מכתב בו נכתב שכיוון שאינה שוהה חוקית בישראל, אינה זכאית לגמלאות אמהות. בני הזוג, שלהם חברים בתל אביב בסטטוס זהה אשר קיבלו את כל זכויותיהם, פנו לעמותת "קו לעובד" בבקשה לסייע.

לאחר מספר פניות של "קו לעובד" לפקידת תביעות האמהות בסניף חדרה, אשר עמדה על סירובה, הופנה הזוג לקבלת המשך סיוע בלשכה לסייע משפטי של משרד המשפטים. כשלושה חודשים לאחר פניית לשכת הסייע המשפטי למל"ל, קיבלה נ' את כל זכויותיה על פי חוק.

לעניין זה נזכיר כי כיום עומדות ותלויות מספר תביעות לדמי לידה מול המל"ל באזור המרכז (כפר סבא) והצפון (חיפה וחדרה) אשר חרף עמידה בכל התנאים ע"פ חוק, לרבות שיתוף פעולה של המעסיקה, זכות להתעלמות של פקידי המוסד מן התביעות הנ"ל/א "לדחייה על הסף" בשל טענתם המוטעית (והמוטה) של פקידי הסניפים הללו כי מהגרי עבודה ומבקשי מקלט באופן גורף אינם זכאים לתשלומים כלשהם מכח החוק בשל זרותם! חשוב לציין בהקשר זה כי עמותת "קו לעובד" קיבלה ועודה מקבלת פניות ממעסיקים המדווחים כי פנו למל"ל לשם דיווח על עובדת זרה המועסקת עבורם, ונציגי המל"ל סירבו לקבל מהם דיווח על ההעסקה בטענה כי עובדים זרים אינם מכוסים תחת חוק ביטוח לאומי.

סירוב פקידי התביעות למתן מענה בכתב

עובדות רבות אשר פונות בתביעות לסניפי המל"ל, אינן זוכות למענה כלשהו ואינן יודעות האם תביעותיהן מטופלות, וכיצד. כיוון שאין באפשרותן לערוך בירורים טלפונים, הן פונות פיזית לסניפי המל"ל ופעמים רבות נתקלות בסירוב למתן מידע. כאשר פונות העובדות בבקשה לסייע ל"קו לעובד", פונים עובדי ומתנדבי העמותה לסניף המל"ל בו הוגשו התביעות לקבלת עדכון על הטיפול בתביעות. למעט סניף יפו, מעולם לא זכינו בקבלת מענה בכתב לפנייתנו. עניין זה הינו עקרוני כיוון שללא מענה בכתב אין העובדות יודעות האם תביעותיהן מטופלות, או האם חסרים טפסים לתביעה. יתרה מכך, במידה והתביעה מסורבת, לא יכולות העובדות לקבל את הסייע המשפטי לו הן זכאיות על פי חוק ללא אישור בכתב על דחיית התביעה.

היעדר נהלי עבודה ברורים ושקופים לתביעות ללא אישור מעסיק

במצבים רבים (כמתואר לעיל) ובכללם, חוסר שיתוף פעולה של המעסיק ו/אי דיווח למוסד אודות העסקה כמתחייב ע"פ דין, קיימים לכאורה מנגנונים פנימיים לרבות נהלים של המל"ל להתמודדות עם מצבים אלה, כולל אגרות של המל"ל ובהן הנחיות לפעולה. דוגמא לכך היא חוזר כללי 82/09 (חוזר גמלאות 404) מיום 23.5.09, על פיו "כאשר תובע מצ"ן כי נבצר ממנו להביא אישורים שכן המעסיק מסרב לשאת פעולה, יש לפנות לתחום הגביה והביטוח בסניף על מנת לפעול על פי הוראות חוזר כללי 175/08 "קביעת מעמד עובד במשק הבית".⁵ ככל שניסינו לא עלה בידינו לאתר את הוראות החוזר הכללי המוזכר בחוזר הנ"ל, אך ברור כי ישנה דרך פעולה ברורה ומסודרת, אשר ייתכן כי פקידי המל"ל אינם מודעים לה או בוחרים שלא לפעול על פיה. יחד עם זאת, ראוי

לציין כי כל ניסיונות "קו לעובד" לפנות בבקשה לפעול ע"פ נוהל זה, נכון למועד כתיבת שורות אלה עלו בתוהו ובכלל זה אף היעדר התייחסות עד כדי התעלמות בוטה.

לעניין זה נוסיף כי לטענת נציגי המל"ל, בתגובה לפניית "קו לעובד" בנושא, פועל המל"ל למיצוי התביעות המוגשות לפתחו ובכלל זה בדיקת זכאות היולדת על פי חוק באופן בו תביעות חריגות (במצבים שתוארו דלעיל) נבדקות לגופן ע"פ נהלי המוסד. ברם, המוסד לא ציין מהם הנהלים וכיצד ניתן לפעול על פיהם ובכך נדמה כי טענות המל"ל נותרו כהצהרות אשר אין אפשרות מעשית לאמתן ו/או לפעול על פיהם על מנת לאפשר את מיצוי זכויות היולדות עד תום.

המלצותינו לטובת הבטחת זכויותיהן של אמהות עובדות, בהתאם להוראות החוק:

- הפסקת התניית הטיפול בתביעות אמהות עובדות באישור בכתב מהמעסיק על העסקתן, ובדיקה פרטנית של העסקתן באופן יזום וממצה על ידי המל"ל.
- האחדה והכשרה לכל פקידי התביעות בסניפי המל"ל ברחבי הארץ ביחס לטיפול במהגרות עבודה ומבקשות מקלט, באופן שימנע פערים ואבחנות בטיפול שניתן בכל אחד מהסניפים.
- ניסוח, הטמעה ופרסום של נהלים מסודרים לטיפול בעניינין של עובדות אשר מעסיקן מסרב לחתום על הטפסים המתבקשים, מכל סיבה שהיא.
- הפעלת מנגנון יעיל של גבייה ממעסיקים וקניסתם במקרים בהם לא מילאו את הוראות החוק ולא ביטחו את העובדות לפיו.