

פרטיכל מס' 51

מישיבת ועדת העבודה

סיוט ג', א' בסיון תשי"א - 5.6.51

נוכחו חברי הועדה:
ע. גוברין - היו"ר
ס. אונא
ז. גלוסקא
נ. הרפז
ז. טברסקי
י. כנב
ח. למדן
א. לנקין
ס. רצון

סיוט ג' :
מר ברנזון - מטעם משרד העבודה
מר קיסרון - מטעם משרד המשפטים
מר

סדר היום :
1) חוק החופשה השנתית, תשי"א - 1951.
2) שונוות.

היו"ר ע. גוברין:
אני פותח את הישיבה.
אני מקדם בכרחה את חבר הועדה ההדט,
החבר רצון, אשר בא במקום חבר הועדה בנטוב.

אנו צריכים לדון בחוק החופשה השנתית.
ניסיתי להרכיב ועדת מסנה אשר, כפי שהוצע, תפעל באופן עצמאי, כדי שהחוק
לא יחזור לפלינום של הועדה. היות והנסיון לא הצליח, אני מחזיר את החוק
לוועדה.

חוק החופשה השנתית, תשי"א - 1951

פרק ראשון: מנוא

פירוטים 1. בחוק זה: -

"חופשה" פירוטו - חופשה שנתית המגיעה לעובד על פי
חוק זה;

"מפקח עבודה" פירוטו - מפקח, כמסמעותו בפקודת מחלקת
העבודה, 1943;

ע.ע.

"עובד בשכר" פירושו - עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, מסתלם שלא על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו;

"קרון חופשה" פירושו - קרון חופשה שטר העבודה הקיסה או הסמיכה על פי סעיף 18;

"טנת עבודה" פירושו - פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד באפריל של כל שנה, מיום 1 באפריל 1951 ואילך.

אני מבקש הטברה להגדרה "עובד בשכר".

א. לנסיון:

מר ברנזון:

כרביל ישנם 3 סוגי עובדים מבחינת היסוד השכר שהם מקבלים: עובדים יזמיים המקבלים את שכרם על בסיס יזמי או בקבלנות, עובדים חדשיים, ולעמים רחוקות גם עובדים שיש להם חוזה שנתי. כאן אנו צריכים להבדיל בין שני סוגים, בין העובדים היזמיים לבין הסוגים האחרים, החדשיים או השנתיים. עובד בשכר, לפי ההגדרה המופיעה בסעיף זה, נחשב כל עובד שאינו עובד חדשי, או עובד על בסיס של תקופה ארוכה מזה. עובד בשכר, פירושו לפי האסור כאן, עובד יזמי או עובד בקבלנות. ההגדרה הזאת דרושה בעיקר לענין קרנות החופשה.

היו"ר ע. גוברין:

בשנים האחרונות אנו עומדים בארץ בפני שורה שלילייה של עובדים זמניים הפועלים לפי שכר חדשי. הם נשלחים לעבודה ע"י הלטכה על יסוד שכר חדשי, אבל הם אינם גומרים עם את השנה. ישנם שני סוגי עובדים: ישנם עובדים זמניים הנדרשים ע"י המעבידים לעבודה זמנית, והם על פי רוב מפסידים את החופשה הטנתית; ישנה שורה של עובדים שהלטכה מלמפרע שולחת אותם לעבודה בנסיון, ולפי הנהג רשמי המעבידיהם עובד זמן מה להגיד מי העובד אינו מוכשר לעבודה, ולפי זה עלול להיווצר סוג מיוחד של עובדים שאינם נהנה מחופשה שנתייה. אותו דבר לגבי אחרות מעטיות הנלקחות מלמפרע לעבודה במסך שנים שלוש חדשים לפי שכר חדשי. לדעתי, צריך לכלול בקרון החופשות גם סוגי עובדים אלה. מתעוררת השאלה: מה יהיה מצבו של מעביד שהפועל ענד מצלו במסך 11 1/2 חודש, הוא ימשיך לשלם לקרון החופשות, ויחד עם זאת העובד ידרוש ממנו חופשה שנתייה? במקרה זה הקרון תחזיר לו את כספו.

ח. למדן:

אני חושבת כי הדרך הטובה ביותר היא שלא לדלג על עובדים ארעיים. הייתי אומרת: "עובד בשכר, פירושו, כל אדם העובד תמורת שכר בעבודה ארעית או חלקית."

מר ברנזון:

ההגדרה הזאת לא תכסה את כל המקרים.

היו"ר ע. גוברין:

אני מציע שלא נעסוק עתה בניסוח הגדרות. אנו צריכים לקבוע את עמדתנו ואת הניסוח נשאיר למנסחי החוק.

ז' טברסקי:

אני תומכת בהצעתה של חברת הועדה למדן.

י. כגב:

אני מציע להוסיף עוד הגדרה: "עובד במטכורת, פירושו, עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, מסתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו."

ע.ע.

היו"ר ע. גוברנין:

אני מאיע לועדה לבק. הסטנטיים להביא
לבו ליציבה הגאה ברוח של הגדרה, אשר
הבטיח שלא ייצא בהרץ עובד, בין אם הוא חדש, יומי, או עובד
בקבלנות, או עובד במספרן חלקי שלא יהיה מהחופשה הסנתית.

מר קיסרוב:

בדרך כלל, מסומן להתחיל את הדיון
בחוק הסעיף ההגדרות, כי זהו"ס ההגדרות
הכלליות.

מר גרנצוב:

לפי תפישתנו, קרן החופשה באה להבטיח
את החופשה הסנתית רק באותם המקרים
אין אפשרות להבטיח חופשה סנתית ברגילה. חופשה סנתית רגילה
זכורה לית, מליונה, עמדת העובד במקום עבודה קבוע, חייב הסגיד לתת
לו את החופשה הסנתית. אני חושב שעלינו להזהר ולהסגיד על פעולת הקרן
לפי ההצעה העוסדת כעת, כל מעביד יהיה חייב, קודם כל, להבטיח את כסף
החופשה לקרן וכעבור זמן מסוים לבוא ולתבוע את הכסף בחזרה. זוהי
עבודה רגילה שאין כל צורך בה. אין טעם להסגיד על הפעולה האדמיניסטרטיבית
של הקרן.

החוק הזה בא להבטיח חופשה לכל העובדים
בלי יוצא מהכלל. לפי סעיף 5(ב), העובד במקום עבודה מסוים חלק מסנת
עבודה, רשמי לחופשה סנתית יחסית למספר ימי העבודה שעבד באותו מקום.
אם נותן העבודה יחוייב לתת את החופשה לעובד באופן ישיר או יחוייב
לשלם את הסנת החופשה לקרן, הפיקוח יאסרן להיות אותו פיקוח על אותו
נותן עבודה. סבחינה זו, ברמה לי שאיננו מתקנים דבר לסוגת העובד, אלא
רק יוצרים טאב, אשר יכביד מאוד על הגהלת הקרן. אני רוצה גם לציין כי
בנקודה זו לא היו כל חילוקי דעות בוועדה הטיענת שליד סדר העבודה.
גם באי-כוח העובדים, גם באי-כוח המעבידים וגם באי-כוח מערדי הממשלה
הסוגים ראו בסידור זה סידור טוב ויעיל. בעצם, מה שקבענו בסעיף זה
קובל בארצות טעמות מאוד. ישנן ארצות רבות שהחוק בהן אומר בסדר, כי
אם לא היה עוד במקום עבודה לפחות 6 חדשים, אינו זכאי בכלל לחופשה.
אנו לא הלכנו בדרך זו. ברמה כן הסידור שקבענו יהיה לא פחות טוב
ויעיל מאשר היוו המעבידים להבטיח את הכסף לקרן החופשה הסנתית.

היו"ר ע. גוברנין:

אני מאיע להשאיר את הענין ולהסתיין
את הדיון בחוק.

פרק שני; החופשה
=====

הזכות לחופשה 2. כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה.

אורך החופשה 3. (א) אורך החופשה הוא 14 יום לכל שנת עבודה אצל

מעביד אחד או במקום עבודה אחד; אך אם העבודה
רמאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסוימת חופשה ארוכה
סזר, אם ראה צורך בכך מטעמים שבגרימות העובד או
לכבטיבות העבודה.

(ב) היה הקטר המספטי בבין העובד ובין המעביד קיים כל

שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה -

(1) לפחות 200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה כאמור

בסעיף קטן (א);

(2) פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק

יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), ביחס

מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של

יום חמישה לא יובא בסנין.

(ג) היה הקשר ההיסטורי שבין העובד ובין ההעביד קיים בחלק

משנת העבודה, והעובד עבד בתוך אותו חלק כונה -

(1) לפחות 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה כאמור

בסעיף קטן (א);

(2) פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי

ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), ביחס ל מספר ימי

העבודה בטווח אל המספר 240; חלק יל יום חופשה לא

יובא בחשבון.

ט. לארז:

אני מציע להוסיף לפני החלים: "אך שר

העבודה ראוי לקבוע... את החלים:

"או חופשה נורת המבוססת על הסכום שבין העובדים ונותן העבודה בתנאי שאינה פחות מ-14 יום."

מר ברנזון:

דור זה בזכר בסעיף 38 של החוק.

א. לנקין:

הייתי רוצה לטמוע הסבר ביחס לנסיבות

העבודה שעל פיהם יכול השר להחלים

להגדיל את החופשה. מה פירוש "נסיבות עבודה"?

ט. לארז:

בדרך כלל, חופשה שנתית למעלה מ-14

יום בנה לאחר שהושג הסכם ע"י לחץ

הפועלים, אם נותן העבודה, מתוך סיבות ייחודיות, סיפר הסכם עבודה שבינו

לבין ועד הפועלים, החוק הסוציאלי בא לעזרת הפועלים. נותן העבודה

יכול למצוא לו אסמכתא שבהאמס לחוק המסלתי הוא חייב לתת רק 14 ימי

חופשה.

היו"ר ע. גוברני:

החוק הזה הוא חוק סיניסום. המלה

מסר רצון עורר יכולה למצוא את פתרונה

רק בחוק החוזים הקולקטיביים.

מר ברנזון:

ביחס לשאלתו של חבר הכנסת לנקין,

בעצם אין הבדל בין שתי הנוסחאות

המוסיפות באן "סטטיים שבדיאות העובד" "או שבנסיבות העבודה", אולם

אפשר לתאר שיטת עבודה בלתי נעימה, אך בכל זאת אינה פוגעת בדיאות

העובד, למשל, עבודה ברעש גדול. יכול להיות שבמקרים כאלה יגידו שהעובד

ראוי למנוחה גדולה יותר.

א. לנקין:

אני מבקש את הנוסחי החוק לדייק קצת

בהגדרה "שבנסיבות העבודה". אני

חושב כי זוהי הגדרה רחבה מדי.

מר סימורון:

לפי סעיף 37 של החוק, שר העבודה

לא יתקין תקנות אלא לאחר המיעצות

עם מרגוני העובדים והמעבידים.

א. לנקין:

ביחס ילסעיף 3(ב), מתוך איזה חשבון

נאסר 240 יום? האם מתוך הנחה שאלה

הם ימי העבודה של שנת עבודה רגילה?

ד. בנג:

אני מביע מטעם, להחליף את שלוש המלים "היה הקוד המספטי" במלים

יותר פורפוריות.

מניחם שיטתם 300 ימי עבודה בשנה; מדוע קבעו בחוק 14 ימי חופשה ל-200 ימי עבודה בלבד, אולי כדאי גם במקרה זה לתת את החופש באופן יחסי.

ס. רצון:

במעיף 3(ג) נאמר "היה הקוד המספטי שבין העובד ובין המעביד..."; מה דינה של עובדה שלא נשלחה לעבודה דרך לשכת העבודה, לא קיימה כל קשר מספטי ואינה עובדת באופן קבוע, אלא עובדת יום פה ויום שם ואפילו לא יום שלם, איך מבטיחים לה את החופשה השנתית?

א. לנקין:

הקוד המספטי אינו נעשה דוקא ע"י חתימה. אם אדם עבד חצי שעה, הוא יכול לתבוע באופן מספטי את השכר עבור חצי השעה.

סר ברנרד:

המונח "קוד מספטי" הוא המונח הכללי והפשט ביותר, אם כי אינו מצלצל ביותר לאנשים שמינם יורדיים. אפשר היה להשתמש במונחה אחרת, אך פחות טובה: "היה יחס של עובד למעביד".

באופן נורמלי ישנם כ-300 ימי עבודה בשנה, אבל ישנן אפשרויות שונות שהעובד לא יעבוד במשך השנה 300 ימים, ובמעיף 4(ג) נמנים המקרים העיקריים שבהם העובד רשאי לא לעבוד.

אנו מבחינים בחוק זה בין אדם העובד באופן קבוע במקום עבודה והוא עובד שנה שלימה לבין אדם העובד פחות משנה. עובד קבוע במקום עבודה, אם מצטרפים אליו 100 ימי בשלה, הוא בכל-זאת זמאי ל-14 ימי חופשה. אם עובד קבוע במקום עבודה חלה במשך שנה חודשים, הוא אינו מקבל חופשה מלאה, כי אם חופשה יחסית. לגבי עובד זרעי, עליו לעבוד לפחות 240 יום כדי להנות מהחופשה השנתית המלאה. אם עבד פחות, הוא אינו מספיד את זכותו לעצם החופשה, אבל היא מוקטנת באופן יחסי ל-240 יום. באי-כוח העובדים ובאי-כוח המעבידים שקלו את העגין שבחינה מעשית, ולא היו בנידון זה כל חילוקי דעות.

4. (א) מעיף 3 אינו חל על עובד בשכר שעבד פחות מ-75 ימים רצופים, אבל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, בין בשנה עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות. לעובד במסגרת תעולם תמורת חופשה, כמפורש בפרק השלישי.

- (ג) לעגין מעיף קטן (א) רואים ימי עבודה כרצופים, אפילו חלה הפסקה בעבודה נחת -
- (1) סירות מלואים לפי חוק סירות בסחון, תש"ט - 1949;
 - (2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג, וכן אחד בטאי;
 - (3) חופשה על פי חוק זה וכל חופשה או פגרה שניתנה לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד, בין בשכר ובין שלא בשכר;
 - (4) שביתה או השבתה;
 - (5) תאונה או טחלה;
 - (6) ימי אבל במספחה שמספטי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;
 - (7) הפסקה זרעית ללא הפסקת יחסי עובד ונותן עבודה.

א. לזכרון:

אני מעודר על 3 הטליוס בסעיף ב(2):
"וכן אחד בסעיף";

היו"ר ע. גונברין:

בסעיף ב(3) כתוב "או בהסכמת המעביד".
הנוסח הזה אינו מתאים. אני מציע לכתוב:
"... או בהסכמת המעביד".

מר קיסרוב:

הסכמת היא הגדרה רחבה יותר.

ח'טוב ימי
הנופסה

5. (א) זאלה הימים שלא יובאו וסבין ימי הנופסה: -

- (1) הימים בהם שירת העובד שירות מלואים לפי חוק שירות בחוץ, תש"ט - 1949;
- (2) ימי חג סבין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי הסנוחה הסבועית;
- (3) ימי הנופסה לידה;
- (4) הימים שבהם אין טסוגל לעבוד סהסת מאונה או מחלה;
- (5) ימי אבל במסמחה, שמסעטי דת או נוהג אין העובד עובד בהם;
- (6) ימי עביתה או השבתה;
- (7) ימי הודעה סוקדסת לסטורין, אלא אם עלו על ארבעה עשר, ובמידה שעלד.

(ב) חלו ימים מן האטורים בסעיף קטן (א) בימי הנופסה, ידאו את הנופסה כנופסת לאותם הימים, ויש להשליסה בכל האפשר חוץ אותה סנת עבודה.

א. לזכרון:

האם סעיף 5 סחייב את שני הצדדים, או על פי הסכם בין שני הצדדים אפשר גם לשנותו. לדעתי, כל זמן שלפי חוק המלואים אין ססלמים את המסכורת המלאה של הגדת המשרת בעתודות, צריך לתת לו אפשרות שהסעיף הזה לא יחייבו. דיו.

מר קיסרוב:

כוונת החוק היא לא לאפשר סידור כזה, כיון שהחוק הזה יוצא מתוך הנחה שכל עובד זקוק לסנוחה, ולכן זהו חוק העבודה היחיד שמטיל סנקציות גם על העובד. בחוק זה באטר כי עובד העובד בימי הנופסה במקום עבודה אחר, ספסיד את דמי הנופסה. העובד זקוק לסנוחה, ושירות במלואים אינו יכול להחשב כסנוחה. אולם, המטסלה הקיסה ועדה הדנה בעאלת התסלומים למסרתים במלואים, הועדה סכטה את דיוניה, ואנו ביגשים עכסיו לניסוח החוק מסגדיל את התסלומים למסרתים במלואים.

היו"ר ע. גונברין:

לגבי חוזים קולקטיביים היו מקרים, כי לאחר שהסגנו חופסה שנתית של חודש ימים, החלה קניית חופסה ע"י המעביד. היו מקרים שהמעבידים בטעה שהיו אריכים לחדט את החוזים, לא הטביטו לחופסה סוגדילת והוכיחו שלא נאלו גם את החופסה הרגילה. אם החוק לא יטיל קנסות, יסכרו את החופסה.

ז' טברסקי:

אני מציעה להוסיף בסעיף 5(א) סעיף סיוחד הקובע לום חופסה לניסואין.

א. לנסיון:

אפשר לכלול את יום הנידואין בטעיף 5(א)2, ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק

ואם על פי הסכם או נוהג.

ז. טברסקי:

אני רוצה להדבר יודגש.

ח. לסדנא:

חברת הועדה טברסקי מתכוונת לכך, שנוסף ל-14 ימי חופשה שנתית הניתנים לעובד, יתחנן באותה שנה.

יינתן לו עוד יום חופשה אם

מועד החופשה .6 החופשה תינתן בשנת העבודה הבאה אחרי שנת העבודה שבעדה היא ניתנת.

היו"ר ע. גוברין:

הרי ברוב מקומות העבודה החופשה ניתנת בתום השנה, לאחר 11 1/2 חדשים. מדוע לא

לכתוב: החופשה תינתן בסוף שנת העבודה ולא יאוחר אחרי שנת העבודה שבעדה היא ניתנת.

מר קיטרנו:

הביטוי "שנת עבודה" אינו מתייחס לשנת העבודה של העובד, אלא לשנת העבודה

בין חודש סרץ עד חודש סרץ.

א. לנסיון:

הייתי רוצה להבטיח שהחופשה תינתן מיד עם תום שנת העבודה.

ח. לסדנא:

האם העובד רשאי לצרף לו ימי חופשה, למשל, לקבל בגת-אחת חופש בעד שנתיים?

הייתי מציעה לא להגביל את נותן העבודה שיהיה חייב לתת את החופשה דוקא בסוף השנה או בראשית השנה השניה, אלא לומר שהחופשה תינתן בשנת העבודה הבאה בעד השנה שחלפה, בתנאי שהיא תהיה בחדשי הקיץ.

היו"ר ע. גוברין:

ביחס לעונת החופשה, אין לענין זה כל טעיף בחוק, ואני מציע לחזור לכך אח"כ. ביחס למועד החופשה, אני מציע לכתוב: החופשה תינתן עם תום שנת העבודה של הפועל, או אחרי שנת העבודה שבעדה היא ניתנת.

מר ברנזון:

הטעיף הזה הוא טעיף מקוצץ של הצעת הועדה המיעצת שליד משרד העבודה. בנוסח שהוכן ע"י ועדה זו נאסר: החופשה תינתן בעונת החופשה בתאריך שיוסכם בין העובד לבין העובד או ועד העובדים במקום, אולם מותר שהחופשה תינתן שלא בעונת החופשה, אם ביקש זאת העובד, וישנה הגדרה על עונת החופשה. כמו כן, הטר רשאי לקבוע עונת חופשה מיוחדת לעבודה מסויימת אם ראה צורך בכך טכעטים שבנסיבות העבודה. אם יהיה כתוב שהחופשה תינתן תוך שבועיים האחרונים של שנת העבודה, מבחינה חוקית יכולים כל העובדים לבקש את חופשתם בשבועיים האחרונים של שנת העבודה, כך שבעל המפעל יהיה חייב לסגור את המפעל למסך שבועיים אלה.

ע.ע.

סר קיסרון:

אני מציע לכתוב: החופשה תינתן בשנת
העבודה האחרונה היא ניתנת, או בנת

העבודה שלאחריה, לפי הסכם.

ח. לסרון:

אני מציע להוסיף הגדרה האומרת:
"שנת עבודה, פירושה, 11 1/2 חודש."

סר ברנזון:

אפשר לקבל את ההצעה האומרת: החופשה
תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה
שבעה היא ניתנת או בשנת העבודה שלאחריה, לפי הסכם.

צבירת
חופשה

7. אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רטמי העובד, בהסכמת
המעביד, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה
לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות."

י. הנב:

אני מציע להוסיף: הטר רטמי לאסור בתקנות
צבירת חופשה, אם ראה צורך וכך מטעמים
שבבריאות העובד או בנסיבות העבודה."

ז' טברסקי:

אני מציע לכתוב במקום ה ליח: "שבעה
ימי חופשה לפחות..." , את הטלים: "עשרה

ימי חופשה לפחות."

ח. לסרון:

אני מציע לא לדאוג לבריאות העובד עד
כדי חניקתו. אני נגד ההגדלה ל-10 ימים,
אלא רק שבעה ימים, ועי"כ לאפשר לעובד לקבל בשנה הבאה חופשה בת 3 שבועות.

י. לנסקי:

אני תומך בהצעת חברת הועדה לסרון.

היו"ר ע. גוברין:

בטעני 7 נאמר: "... רטמי העובד בהסכמת
המעביד..."; אני מציע לקבוע נוסח יותר
ברור, אולי להוסיף את הטלים: "לפי חוזה."

ז' טברסקי:

אם אומרים ש-14 ימי חופשה בשנה אינם
מספיקים, אנו צריכים להבטיח שלפחות בסוף
10 ימים מתוך שנת העבודה יהיה חייב העובד לנוח זינכל לצבור רק 4 ימים.

היו"ר ע. גוברין:

לדעתי, צבירת החופשה מחבלת
בפעולה להגדלת החופשה השנתית.

סר ברנזון:

אפשר להסכים לטעני האומר על העובד
והמעביד להגיע לידי הסכם לצבירת

חופשה בעבודות מסויימות.

דציפות, החופטה 8. החופטה תהיה רצופה, אלא שבהכנסת העובד והטעביד ובאטור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד שפרק אחד מסנה יהיה לפחות שבעה ימים.

ז' סברסקי: אם תתקבל הצעתי ביחס לסעיף 7, לא יהיה מקום לסעיף 8.

תחילת, החופטה 9 (א) תאריך תחילת החופטה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום טראט, ומסנקבע התאריך, ירשום אותו הטעביד בפנקס המתנהל על פי סעיף 26, אם הוא חייב לנהל פנקס כזה.
(ב) סעיף זה אינו הל על חלקי חופטה של פחות מטבעה ימים.

י. כנב: בטעיף ב' ישנה טעות; צריך לכתוב: חובת קביעת חופטה טראט אינה חלה על חלקי חופטה פחות מ-7 ימים. אבל אין צורך לרשום זאת כלמפורע.

ע ו נ ו ת

היו"ר ע. גונדרין: ביחס לחקירה בקטר לתלונה הוגשה ע"י חבר הכנסת גלוסקא בענין הטעברות, הגב' לסדן, יו"ר הועדה לענין זה, לא יכלה לנסוע לטעברות ולטפל בענין כיון שבעל התלונה וחבר הועדה גלוסקא לא היה נוכח. בהזדמנות זו, ברצוני לתת לחברת הועדה חנה לסדן עוד הזדמנות לפנות לגלוסקא. אם הענין לא יתברר, נדון בו מחדש.

א. לנסין: עלינו לברר גם בקטר להפליות בחלוקת עבודות ציבוריות. טונתה ועדת טסנה לענין זה בואטותו של חבר הכנסת שרי. טסקנות רוב הועדה וההסתייגויות כבר הונחו על שלחן הכנסת, אך הסעיף נעלם בינתיים מסדר היום.

היו"ר ע. גונדרין: אברר את הענין עוד היום.

