

1 יוני 2024

QAS ISRAEL - דו"ח פומבי לשנת 2023

ענף התעופה

כללי:

חברת קיו איי אס הינה חברה המספקת שירותי קרקע לחברות תעופה זרות. החברה מעוגנת בהסכם קיבוצי משנת 2017 אשר מייצר אחידות ברמות השכר לפי תפקידים. אין עובדים או עובדות אשר מקבלים השלמת הכנסה לשכר המינימום. לחברה שותפות עם מלונות דן בבעלות על חברת טרקליני דן אשר נכון למועד הקובע להוצאת הדו"ח מנתה פחות מ-518 עובדים ועובדות.

הפקת הדו"ח:

פילוח הנתונים נעשה בהתאם לדרג ותפקיד העובדים והעובדות – בפילוח זה קיימות 5 קבוצות. שכר ממוצע – חושב לפי שכר ברוטו + הפקדות מעסיק. לצורך השוואה, ועל פי המלצת הנציבות לשוויון חברתי, משרות חלקיות נורמלו לפי משרה מלאה. הבדלי שכר עשויים לנבוע מאופי התפקיד הפרטני, ותקן, מקצוע, השכלה, שעות נוספות, עבודת לילה, עבודה בסופי שבוע, הכשרות ייחודיות או גיל (כפונקציה של שכר בני נוער). חלק מהעובדים מועסקים עבור לקוחות ושותפים עסקיים אשר מגדירים את תנאי השכר ומכאן שאין לחברה שליטה עליהם.

השנה, ניכר הבדל נוסף שהינו ייחודי לרבעון ד' - פרוץ מלחמת חרבות ברזל. עם פרוץ המלחמה ב-7.10.2023, קרו שני מהלכים במקביל – יציאתם של כ-90% מעובדינו (זכרים ונשים) לחל"ת עקב משבר חמור בענף התעופה, לצד יציאתם של עובדים (בעיקר זכרים) למילואים. לאור זאת, חושבה באופן שונה התקופה אוקטובר עד דצמבר 2023 בעבור כל אחת מהאוכלוסיות. אופן החישוב השפיע על יחס ממוצע השכר לנשים ולגברים באופן הבא:

מי שיצא לחל"ת – חושבה עבורו התקופה של רבעון ד' על בסיס שכר ממוצע קודם (ינואר עד ספטמבר). היות שמדובר בעובדים ועובדות שעתיים, הרי שממילא שכרם אינו תמיד מגיע להיקף משרה מלאה, ויש להניח כי אלמלא פרצה המלחמה היו ממשיכים ברבעון ד' לעבוד באופן דומה למה שעבדו ברבעונים א' עד ג'.

זאת בניגוד לאנשי המילואים.

אנשי המילואים קיבלו את תגמול המילואים ברבעון ד', כאשר למעשה היה זה במימון המוסד לביטוח לאומי. תגמול זה לרוב היה גבוה משכרו הממוצע של העובד. כלומר, לא רק ששכרו של העובד מלכתחילה חושב לפי משרה מלאה, (שעה שמדובר בעובד שעתי שלרוב לא עובד משרה מלאה), אלא שהתגמול הזה גם היה גבוה ביחס למשרה המלאה של העובד עצמו בשל עודפים שמשלם המוסד לביטוח לאומי. היות ש-62% מחיילי המילואים שלנו הינם גברים (85 מתוך 136 אנשי מילואים לאורך התקופה), ומאחר שניתן לקבוע בסבירות גבוהה שאלמלא המלחמה, עובדים אלה לא בהכרח היו עובדים את כמות השעות ש"עבדו" במילואים, אזי נוצר עיוות ביחס לנתוני השכר, כך שממוצע שכר הגברים הושפע לכיוון מעלה.

ממצאים:

קבוצה א'

נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 5%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס לכל העובדים והעובדות בקטגוריה זו.
נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 14.92%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס לכל העובדים והעובדות המועסקים במשרה מלאה.
נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 18.5%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס לכל העובדים והעובדות המועסקים במשרה חלקית.
נמצא כי 7% מהגברים מרוויחים פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו.
נמצא כי 48% מהנשים מרוויחות פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו.

קבוצה ב'

נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 6.24%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס לכל העובדים והעובדות בקטגוריה זו
נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 10.63%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס אל העובדים והעובדות המועסקים במשרה מלאה
נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 2.78% - לטובת הגברים
***הנתון הוא בהתייחס אל העובדים והעובדות המועסקים במשרה חלקית**
נמצא כי 26% מהגברים מרוויחים פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו
נמצא כי 29% מהנשים מרוויחות פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו

קבוצה ג'

בקבוצה זו נמנים עובדים זכרים בלבד.

קבוצה ד'

נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 4.92% - לטובת הגברים.
הנתון הוא בהתייחס לכל העובדים והעובדות בקטגוריה זו
נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 8.63%- לטובת הגברים
הנתון הוא בהתייחס אל העובדים והעובדות המועסקים במשרה מלאה

* בקבוצה זו אין מועסקים במשרה חלקית

נמצא כי 15.79% מהגברים מרוויחים פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו
נמצא כי 31.58% מהנשים מרוויחות פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו
הנתונים בהתאם למשרה מלאה.

קבוצה ה'

נמצא כי אחוז פערי השכר הממוצע לחודש עומד על 0.02% לטובת הגברים.
נמצא כי 42.86% מהגברים מרוויחים פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו
נמצא כי 50% מהנשים מרוויחות פחות מהשכר הממוצע בקבוצה זו
הנתונים בהתאם למשרה מלאה (אין משרות חלקיות בקטגוריה זו)
הנתונים כוללים את דרג הניהול הבכיר בחברה, למעט מנכ"ל החברה וסמנכ"לים/ות. על מנת למנוע פגיעה בפרטיות כנדרש בדין – לא ניתן לכלול בדו"ח הפומבי נתונים בדבר קבוצה זו.