

Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

EOC(3)-02-10 : Papur 1 : 26 Ionawr 2010

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

1. Cefndir

Mae dull strategol y Comisiwn i gyflog cyfartal yn cynnwys cyfuniad o ymyriadau deddfwriaethol ac anneddfwriaethol. Yn ei waith nid yw'r Comisiwn yn canolbwyntio ar y Ddeddf Cyflog Cyfartal a'r Mesur Cydraddoldeb yn unig, ond hefyd ar weithgaredd hyrwyddol, ar ddarpariaeth o ganllaw ymarferol ac ar rannu arfer effeithiol wrth ymdrin â bylchau cyflog. Mae hyn yn cynnwys nodi achosion y bwch cyflog, cynnal archwiliadau cyflog a rheoli gweithredol o systemau cyflog.

Ar waethaf bodolaeth deddfwriaeth cyflog cyfartal er deugain mlynedd, mae bwch cyflog sylweddol ar sail rhyw yn bodoli o hyd na fydd yn cau heb weithredu cywirol. Mae'r bwch cyflog yng Nghymru rhwng enillion dynion llawn amser a menywod llawn amser yn 9% ar hyn o bryd ac mae hyn yn codi i fwch o 31% i fenywod rhan amser. Y ffigyrau perthnasol i'r Deyrnas Unedig yn ei chyfanrwydd yw 16% a 35%.

Nid yw anghydraddoldeb cyflog yn arwain at anfantais barhaol i fenywod yn unig ond at ymgyfreitha llafurus a chostus hefyd, yn y sector cyhoeddus yn amlach na'i gilydd.

Mae'r cynnydd wrth gau'r bwch cyflog, yn arbennig ym maes llywodraeth leol, wedi sefyll. Mae'r rhesymau am hynny a rhoddir gan rhai awdurdodau lleol yn cynnwys maint a chymhlethdod achosion cyfreithiol sy wedi'u dal ar hyn o bryd yn y system tribiwnlys cyflogaeth - yn ogystal â'r costau. Yng Nghymru mae 20,000 o achosion wedi'u cofnodi yn Nhrifiwnlys Cyflogaeth Caerdydd ac mae cyfreithwyr 'dim llwyddiant - dim ffi' yn recriwtio achosion mewn amryw o ranbarthau awdurdodau lleol.

2. Gweithgaredd yn ystod 2009

2.1 Hybu arfer effeithiol

Comisiynodd Cau'r Bwch Cyflog ymchwil ar fuddion busnes o fynd i'r afael â chyflog cyfartal yn y sector cyhoeddus. Canolbwyntiodd yr ymchwil ar astudiaethau achos awdurdodau lleol. Cafodd ganlyniadau hwnnw eu rhannu mewn cyfres o ddiwyddiadau partneriaeth ar y cyd rhwng cyflogwyr ac undebau llafur ac mewn cynhadledd cyflog cyfartal. Y nod oedd ysgogi deialog rhwng cyflogwyr sector cyhoeddus ac undebau llafur ynglŷn ag atebion ymarferol.

2.2 Nodi achosion y bwch cyflog

Ymledodd y bwch cyflog yng Nghymru ar sail rhyw o 10% i 13% yn ystod 2008 ac, o ganlyniad, gweithiodd y Comisiwn gyda Phrifysgol Abertawe i nodi'r achosion.

Serch bod menywod yn hanner y gweithlu bron ac ar waethaf y gwelliant ym mynediad menywod at addysg bellach, mae gwahaniaethau strwythurol mawr yn parhau ym mhatriau cyflogaeth dynion a menywod. Mae gan y rhain ddylanwad cryf ar y bwch cyflog yng Nghymru ar sail rhyw. Mae'r rhain yn cynnwys:

Gweithio rhan amser - mae bron hanner y menywod sy mewn gwaith yn gweithio rhan amser, yn aml mewn gwaith isel ei dâl ac isel ei sgiliau ac ar lefelau sy'n is na'u cymwysterau a'u profiadau - ond mewn swyddi sy'n ei gwneud hi'n haws i ymdopi â chyfrifoldebau teulu.

Arwahanu swyddi - mae gormod o fenywod o hyd yn gweithio fel arianyddion ac yn y meysydd arlwyio, glanhau, gofalu a chlercol. Mae llai o fenywod yn rheolwyr neu'n dal uwch swyddi mewn sefydliadau.

Tanbrizio gwaith menywod yn barhaol - rydym yn talu pobl yn fwy am edrych ar ôl ein ceir (£10.98 yr awr) na'n plant (£8.05 yr awr).

Gwahaniaethu ym maes systemau cyflog - yn aml wedi'u hachosi gan ffactorau megis y cynnydd damweiniol o systemau cyflog dros gyfnod o amser.

Roedd estyniad y bwch cyflog o 10% i 13% a gofnodwyd yn nata 2008 yn eithriadol. Mae ffigyrau 2009 yn dangos y bwch yn cau i 9%. Mae hyn yn cydymffurfio â'r duedd yn gyffredinol.

2.3 Ymchwiliad sector cyllid

Mae casgliadau ymchwiliad y Comisiwn ar wahaniaethu ar sail rhyw yn y sector cyllid wedi'u cyhoeddi yn awr. Dengys ein hymchwiliadau bod menywod sy'n gweithio llawn amser yn y sector cyllid yn y Deyrnas Unedig yn ennill 55 y cant yn llai y flwyddyn na dynion sy'n gweithio llawn amser. Mae anghysondebau mawr o ran cyflog yn ôl perfformiad rhwng cydweithwyr benywaidd a gwrywaidd. Mae'r gwahaniaeth yn ffactor pwysig y tu ôl i'r bwch cyflog enfawr ar sail rhyw yn y sector cyllid. Mae'r rhwystrau i gydraddoldeb ar sail rhyw yn y sector cyllid yn cynnwys diffyg tryloywder ynglŷn â chyflyrau gweithio a chyflog, gwahaniaethu uniongyrchol, oriau gwaith hir a'r anawsterau sy'n wynebu'r sawl â chyfrifoldebau gofal.

2.4 Adroddiad y sector preifat a'r trydydd sector ar y bwlch cyflog ar sail rhyw

Mae'r Comisiwn yn gweithio gyda Llywodraeth y Deyrnas Unedig, y gymuned fusnes, undebau llafur ac eraill i helpu i ddatblygu cynigion ar gyfer adroddiad y trydydd sector a'r sector preifat ar gyflog ar sail rhyw a hyrwyddir ar sylfaen gwirfoddoli. Anelir ymgynghoriad y Comisiwn at gynig arweiniad i gyflogwyr o 250 o weithwyr neu fwy yn y sectorau preifat a gwirfoddol, yn ogystal â'r cyrff cynrychioli a'r undebau llafur sy'n trefnu yn y sectorau hyn.

3. Y Camau Nesaf

3.1 Y gyfraith: dyletswydd benodol effeithiol ar gyflog Cyfartal

Mae'r Comisiwn wedi canolbwyntio i ymdrechion ar gyflawni dyletswydd benodol ar gyflog cyfartal yng Nghymru a fydd yn lifer effeithiol wrth gau'r bwlch cyflog pan gaiff ei rhoi ar waith.

I'r perwyl hwn gwnaethom ymgynghori â sefydliadau sector cyhoeddus ar effaith y dyletswyddau cyfredol. Dengys hyn bod y dyletswyddau'n cyflawni rhai buddion ymarferol gwirioneddol ar y llawr - er dim ond dau awdurdod lleol a nododd mynd i'r afael â chyflog cyfartal fel llwyddiant pwysig.

Yn ychwanegol fe wnaethom ni ymgynnull naw grŵp ffocws sector gwirfoddol ynghyd ar draws y meysydd cydraddoldeb a gofynnem ni iddynt i nodi, yn gyntaf, y bylchau yn y gwasanaethau cyhoeddus a ddarperir ar hyn o bryd. Yn ail, gofynnem ni i'r grwpiau i nodi sut y gellir defnyddio dyletswyddau sector cyhoeddus i lenwi'r bylchau.

Ffurfiodd y ddeialog hon ymateb y Comisiwn i 'ymarfer gwrandod' Llywodraeth y Cynulliad a sefydlodd rhai egwyddorion i danategu'r dyletswyddau penodol. Yn nhermau cyflog cyfartal yr egwyddorion allweddol yw:

Wedi'i seilio ar dystiolaeth - casglu tystiolaeth ar y gweithlu yn nhermau swyddi, cyflog, graddau, patrymau gwaith a chytundebau.

Ymrwymiad - yn cynnwys rhan-ddeiliaid, yn arbennig undebau llafur, wrth ddadansoddi'r data.

Tryloywder - cyhoeddi'r canfyddiadau a'r cynllun gweithredu. Bydd hyn yn galluogi undebau llafur ac eraill i ymwneud â'r cynllun gweithredu a chynorthwyo gyda monitro.

Gweithredu - gweithredu i fynd i'r afael ag achosion y bwlch cyflog.

Canlyniadau - canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r ffactorau fydd yn cael yr effaith fwyaf wrth gau'r bwlch.

Mesur cynnydd - adolygu'r cynnydd a gyflawnwyd ac eglurder ynglŷn â'r hyn sydd ar ôl i'w wneud.

Atebolrwydd - sicrhau bod pob rhanddeiliad yn deall blaenoriaethau a chynnydd.

3.2 Yr achos fusnes: gweithlu'r sector cyhoeddus

Mae Creu'r Cysylltiadau a mentrau dilynol y llywodraeth wedi'u hanelu at gyflawni fwy o gydweithio ar draws y sector cyhoeddus. Mae'r dirywiad wedi rhoi pwysau cynyddol ar gyllid cyhoeddus. Mae'r ffactorau hyn gyda'i gilydd yn gorfodi trawsffurfiad o wasanaethau cyhoeddus. Bydd y canlyniadau sy'n debygol yn cynnwys cynnydd yn y defnydd o gyllidebau wedi'u cronni a gwelliant yn y cyflenwad o ddefnyddio gwasanaethau wedi'u rhannu ar draws y sector cyhoeddus.

Ni fydd yn bosibl cyflawni'r newidiadau sydd eu hangen ar strwythurau gwasanaeth cyhoeddus na rhoi mentrau gweithlu ar y cyd ar waith heblaw i ni roi blaenoriaeth i fynd i'r afael â chyflog cyfartal (a thelerau ac amodau arall).

3.3 Arweinyddiaeth

Mae angen asesiad cywir arnom o'r safbwynt ar gyflog cyfartal ar draws y sector cyhoeddus. Mae hyn yn arbennig o bwysig ym maes llywodraeth leol ble mae llawer o fenywod ar hyn o bryd yn wynebu oediadau hir cyn cael eu hachosion gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth.

Mae'r cynnydd wrth fynd i'r afael â chyflog cyfartal wedi sefyll a bydd yn aros felly heblaw y bydd ein harweinwyr yn cymryd cyfrifoldeb personol ac eiddo o'r mater. I gyflawni hynny, a chynyddu'r cyflymdra newid, bydd angen ar y Comisiwn, y Gweinidog, Llywodraeth y Cynulliad Cymru a TUC Cymru i weithio gyda'i gilydd.

4. Canlyniad

Daeth dau werthusiad annibynnol (2003 a 2007) i'r casgliad bod yr ymgyrch Cau'r Bwlch wedi gwella'r ymrwymiad â'r agenda cyflog cyfartal a sicrhau newidiadau ond mae gwaith mawr o hyd i wneud.

Mae angen gwneud penderfyniad i barhau ag ymgyrch ar y cyd a hwyrach bydd y Comisiwn am fynegi'i farn wrth y Gweinidog.