

Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

EOC(3)-05-10 : Papur 1

Tystiolaeth WLGA/SOLACE i Sesiwn Craffu Pwyllgor y Cynulliad dros Gyflogau Cyfartal

Rhoi statws unffurf ar waith ym myd llywodraeth leol - Y diweddara

Cyflwyniad

1. Ar 15^{fed} Ionawr 2009, rhoes Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA) dystiolaeth gerbron Pwyllgor y Cynulliad dros lechyd, Lles a Llywodraeth Leol ynglŷn â'r modd roedd yr awdurdodau lleol yn rhoi statws unffurf ar waith. Paratowyd papurau manwl ar gyfer y cyfarfod hwnnw ac mae copïau ychwanegol wedi'u hanfon at ddirprwy glerc y pwyllgor fel y bydd gwybodaeth berthnasol am gefndir y pwnc ar gyfer cyfarfod y Pwyllgor dros Gyfleoedd Cyfartal.

2. Diben y papur hwn yw amlinellu'r cynnydd a'r materion o bwys ers hynny.

3. Gan fod Cymdeithas Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol (SOLACE) wedi'i gwahodd i gyflwyno tystiolaeth hefyd, mae SOLACE ac WLGA wedi llunio'r papur hwn i'w gyflwyno ar y cyd.

Materion sydd wedi codi er mis Gorffennaf 2009

4. O achos y ddau brif fater sydd wedi codi er mis Gorffennaf 2009, mae baich sylweddol ychwanegol ar yr awdurdodau lleol o ran arian, cyflawni rhagor o waith ac ymdopi â meini tramgwydd. Dyma'r ddwy broblem:

Ceisiadau ychwanegol

5. Mae'r undebau llafur wedi mynd ati i baratoi ceisiadau ychwanegol am gyflogau cyfartal mewn sawl awdurdod, gan gynnwys Castell-nedd Port Talbot a Thor-faen - awdurdodau roedd yr undebau llafur wedi'u canmol am y ffordd roedden nhw wedi cyflwyno statws unffurf. Mae'r ceisiadau hyn yn wahanol i'r rhai sy'n ymwneud â gwneud iawn am daliadau bonws i ddynion.

6. Mae rhai ceisiadau wedi'u seilio ar yr arian sydd wedi'i roi i weithwyr y bydd eu cyflogau'n gostwng yn sgîl cyflwyno trefn newydd ar gyfer eu cyflogau a'u graddau. Dadl y ceiswyr yw bod cyflogau gweithwyr o'r fath wedi'u diogelu ar lefel uwch dros hyn a hyn o amser i leddfu effaith colli peth arian er gwaetha'r ffaith bod cyflog pawb wedi'i bennu'n gyfartal.

7. Nid dim ond ag achosion lle mae cyflogau wedi'u diogelu mae'r ceisiadau hyn yn ymwneud, fodd bynnag. Mae rhai'n ymwneud ag achosion lle mae awgrym bod hynny wedi digwydd. Er enghraifft, lle mae pobl wedi'u rhoi ar frig band yn hytrach nag ar ei waelod fel y bydd llai o 'gylchoedd coch'.

8. Mae'r undebau llafur wedi mynd ati'n frwd iawn i hel ceisiadau gan y rhai sydd ar eu hennill o ganlyniad i gynllun gwerthuso swyddi. Mae ceisiadau o'r fath yn ymwneud â staff mae'u cyflogau'n uwch yn sgîl gwerthuso eu swyddi ac sy'n gallu nodi gweithiwr o'r rhyw arall oedd yn ennill mwy na nhw cyn hynny, hefyd. Er nad oes hawl o reidrydd i fynnu arian ar gyfer y 6 blynedd blaenorol yn yr amgylchiadau hyn, mae lle i ddadlau y dylai'r gweithwyr i gyd fod wedi'u talu yn ôl yr un lefel dros y cyfnod hwnnw. Mae ceisiadau am 'werth cyfartal' o'r fath wedi'u seilio ar wybodaeth a ddaeth ar gael ar ôl cyhoeddi canlyniadau cynlluniau gwerthuso swyddi.

Anfodlonrwydd yr undebau llafur ynglŷn â thrafod cytundebau cyfunol am statws unffurf

9. Mae'r datblygiad diweddara sy'n ein rhwystro ni rhag rhoi statws unffurf ar waith yw bod undebau llafur y DG wedi penderfynu na fyddan nhw'n llofnodi'r un cytundeb heb gynnwys 'cymal Fareham' (gweler paragraff 10). Y rheswm dros hynny yw bod pob undeb yn pryderu y gallai fod yn agored i achosion cyfreithiol am anffafrio'r merched sy'n aelodau ohono wrth ddod i gytundeb o'r fath. Er mai Unsain benderfynodd hynny yn y lle cyntaf, mae'n ymddangos bod tri phrif undeb byd llywodraeth leol wedi cytuno y byddan nhw'n gwneud yr un fath bellach.

10. Hanfod cymal Fareham (y dyb yw mai yn Nghyngor Bwrdeistref Sirol Fareham a ddefnyddiwyd gyntaf) yw gwneud i awdurdod lleol ymrwymo i gynnig siec wag o ran derbyn ceisiadau am gyflogau cyfartal. Yn ôl y cyngor cyfreithiol y gofynnodd WLGA amdano, fe fyddai'n annoeth iawn i gynghorau gynnwys y cymal hwnnw mewn cytundebau am statws unffurf.

11. Effaith penderfyniad yr undeb ar y cytundebau yw na all yr awdurdodau lleol gyflwyno statws unffurf yn eu hardaloedd heb ymgynghori â'u staff i gyd yn ôl telerau ac amodau'r 'llyfr gwyrdd' a chael sêl bendith pob un. Yn y bôn, newid yng nghytundeb gweithiwr yw trefn newydd ar gyfer cyflogau, amodau a telerau a'r unig ffordd o hwyluso hynny yn ôl y gyfraith yw naill ai trwy gytuno'n gyfunol neu'n unigol. Gan nad yw'r undebau llafur am gymryd rhan, cytuno'n unigol yw'r unig ddewis.

12. Lle nad yw gweithwyr yn fodlon newid eu cytundebau, yr unig ddewis yw eu diswyddo a'u cyflogi eto yn ôl y telerau newydd. O ganlyniad, rhaid i'r awdurdodau wneud llawer mwy o waith bellach i gyflwyno statws unffurf. Ar ben hynny, maen nhw'n agored i geisiadau y gallai unrhyw weithwyr eu cyflwyno am eu diswyddo'n annheg neu dorri eu cytundebau.

13. Mae'r datblygiad hwn wedi effeithio ar dri awdurdod. Mae dau ohonyn nhw wedi cynnal proses bleidleisio'n llwyddiannus ymhlith eu staff ond fydd yr undebau llafur ddim yn gweithredu yn ôl y dymuniad a fynegodd eu haelodau'n ddemocrataidd trwy lofnodi cytundeb

cyfunol. Roedd yr awdurdod arall wedi dod i gytundeb mewn egwyddor ac yn disgwyl y gallai symud ymlaen at bleidleisio ond daeth i'r amlwg bod yr undebau llafur am gynnwys 'cymal Fareham' yn y cytundeb ac yn gwrthod cynnal proses bleidleisio fel arall. Maes o law, fodd bynnag, bydd y mater hwn yn effeithio ar bob awdurdod arall nad yw wedi rhoi statws unffurf ar waith eto.

Cynnydd hyd yn hyn

14. Er gwaetha'r amryw feini tramgwydd, mae'r awdurdodau wedi llwyddo i gyflawni peth cynnydd er mis Gorffennaf 2009. Mae naw awdurdod lleol, sef Blaenau Gwent, Caerffili, Caerdydd, Gwynedd, Merthyr Tudful, Castell-nedd Port Talbot, Rhondda Cynon Taf, Abertawe a Thor-faen wedi rhoi iawndal bellach. Rhaid cydnabod nad yw hynny'n golygu bod y broblem wedi'i datrys, fodd bynnag, am fod llawer o geisiadau ychwanegol (fel a ddisgrifiwyd uchod) wedi'u cyflwyno bellach.

15. Llwyddodd pum cyngor - Caerffili, Gwynedd, Castell-nedd Port Talbot, Tor-faen a Wrecsam - i ddod i gytundeb cyfunol am statws unffurf a threfn newydd cyflogau a graddau eu gweithwyr cyn i'r undebau llafur newid eu safbwynt. Byddai dau arall wedi gwneud hynny a byddai un arall ar fin dod i gytundeb, yn ôl pob tebyg, oni bai am y newid hwnnw.

16. Mae pob cyngor arall wedi gorffen cam cyntaf proses gwerthuso'r swyddi, i bob diben. Gan fod cyllidebau'n crebachu a bod gofyn i arbed adnoddau trwy effeithlonrwydd, fodd bynnag, mae'r ailstrwythuro'n broses ddi-ben-draw i'r rhan fwyaf o gynghorau. Felly, maen nhw wastad yn ceisio dal i fyfyr â phroses ailwerthuso cannoedd o swyddi yn sgîl yr ailstrwythuro.

Anna Freeman Cyfarwyddwr Cyflogaeth WLGA	Alison Ward Prif Weithredwr CBS Tor-faen a Swyddog Arweiniol SOLACE dros Faterion Adnoddau Dynol
---	---

Atodiad

Papur a baratowyd ar gyfer gwrandawriad y Pwyllgor Iechyd, Lles a Llywodraeth Leol y llynedd ynghylch cyflog cyfartal ar lefel llywodraeth leol, fel gwybodaeth gefndir ddefnyddiol am y materion perthnasol.

Cyflwyno Statws Unffurf Ym Myd Llywodraeth Leol

Cefndir

1. Mae'r rhan fwyaf o faterion cyflogau cyfartal byd llywodraeth leol yn ymwneud â defnyddio cynlluniau bonws mewn galwedigaethau mae mwyafrif y gweithwyr yn ddynion. Mae hanes cynlluniau o'r fath ymhell o fod yn un o anffafrio merched yn furiadol. Ym 1967, pan oedd Llywodraeth San Steffan am osgoi codi cyflogau yn y sector cyhoeddus, fe argymhellodd y Bwrdd Cenedlaethol dros Brisiau ac Incymau y byddai modd talu gweithwyr llaw'r sector am wneud rhagor, heb fod yn groes i'r polisi hwnnw. Roedd cynlluniau bonws i'w cyflwyno yn sgîl astudiaethau priodol ac fe gymerodd yr undebau llafur ran flaengar a chefnogol wrth roi'r cynlluniau ar waith.

2. Canolbwyntiodd yr astudiaethau o orchwylion ar y swyddi lle byddai'n haws gwella a mesur cynhyrchedd. Gweithwyr llaw amser llawn o ddynion oedd y staff yn y meysydd hynny, gan amlaf. Dros amser, fe ddatblygodd sefyllfa lle roedd tâl ychwanegol ar gael i'r rhan fwyaf o weithwyr llaw amser llawn o ddynion ond nid yn y swyddi lle roedd y rhan fwyaf o staff yn weithwyr llaw o ferched. (Dim ond ychydig o weithwyr rhan-amser, boent ddynion neu ferched, oedd yn cael bonws.)

3. Cyflwynwyd cynllun gwerthuso swyddi i weithwyr llaw yn y 1980au (Cynllun y Llyfr Gwyn) ac fe gynhwyswyd pob swydd law ynddo. O ganlyniad, pennwyd llawer o'r galwedigaethau llaw roedd y rhan fwyaf o'u gweithwyr yn ferched yn 'gyfwerth' â'r rhai roedd y rhan fwyaf o'u gweithwyr yn ddynion. Felly, roedd y graddau a'r cyflogau sylfaenol yr un fath ond roedd bonws yn llawer o'r galwedigaethau llaw roedd y rhan fwyaf o'u gweithwyr yn ddynion ac, ar y cyfan, doedd dim bonws yn y swyddi lle roedd y rhan fwyaf o'r gweithwyr yn ferched. Y broses honno a'r anhawster wrth drin a thrafod anghysondebau yn y taliadau ychwanegol sydd wedi arwain at yr argyfwng presennol o ran cyflogau cyfartal, ond mae'r cymhlethdodau sydd wedi pentyrru yn ddiweddar wedi ychwanegu at y problemau.

4. Effeithiodd y ddeddf ynghylch cynnig cystadleuol gorfodol yn fawr ar gynlluniau bonws. O ganlyniad i'r ddeddf honno, fe newidiwyd sawl cynllun tua dechrau a diwedd y 1980au. Yn llawer o ardaloedd y DG, doedd taliadau ychwanegol ddim yn broblem i fyfyr llywodraeth leol mwyach am fod cytundebau ar gyfer llawer o orchwylion llaw wedi'u rhoi i gwmnïau preifat. Yng Nghymru, fodd bynnag, mae'r cynghorau wedi ymrwymo'n gryf i sefydliadau llafur uniongyrchol ac, felly, mae'r orchwylion - a'r problemau - yn rhai mewnol o hyd.

5. Yn sgîl Cytundeb Statws Unffurf 1997, rhaid talu staff llaw a cholera wen byd llywodraeth leol yn ôl yr un grwn bellach, ac mae'r awdurdodau lleol wedi ymrwymo i gysoni'r amodau a'r telerau (gan gynnwys y cyflogau) ar gyfer y ddwy garfan. I'r perwyl hwnnw, cynhalion nhw adolygiad o'r strwythurau i ofalu eu bod yn deg a heb anffafrio neb. Cydnabuwyd mai gwerthuso swyddi oedd yr unig ffordd o ofalu y byddai'r strwythurau newydd yn ddiogel o ran cyflogau cyfartal. Fe gytunwyd y byddai pob awdurdod lleol yn adolygu ei strwythurau graddio yn ôl amodau Cytundeb y Statws Unffurf.

6. Wrth reswm, mae'r undebau llafur wedi bod yn anfodlon iawn rhoi'r gorau i'r bonws lle byddai eu haelodau ar eu colled, fodd bynnag. Ar y llaw arall, byddai'n amhosibl o ddrudd i'r awdurdodau lleol gadw'r tâl hwnnw i ddynion a merched fel ei gilydd, yn arbennig am y byddai'n effeithio ar lefelau cyflogau'r strwythur i gyd neu ystumio'r strwythurau talu a graddio newydd sydd wedi'u pennu yn sgîl

gwerthuso swyddi. O achos yr anhawster hwn, fu dim cynnydd ynglŷn â mater y bonws am flynyddoedd lawer.

7. Er y gallai peth o'r hanes hwn awgrymu bod merched mewn swyddi llaw wedi bod ar eu colled o ran cyflogau, rhaid cofio bod y cyflogau hynny wedi bod yn uwch o dipyn na'r rhai mae cwmnïau preifat yn eu cynnig ar gyfer swyddi cyfatebol. Ar ben hynny, ac yn bwysicach, mae merched ym maes gofal - sef, y rhan fwyaf o weithwyr y maes hwnnw - wedi'u talu yn ôl cyfraddau uwch am weithio dros y Sul yn rhan o'r wythnos waith arferol. Doedd y fantais honno ddim ar gael i'r dynion, fel arfer. Er bod angen rhagor o eglurdeb yn y gyfraith ynglŷn â'r hyn sydd i'w ystyried yn dâl o ran cyflogau cyfartal, mae'r elfen ychwanegol hon wedi cau unrhyw fwlch yn sylweddol, mewn gwirionedd.

Y meini tramgwydd ynglŷn ag adolygu cyflogau a graddau

8. Roedd cynnydd ledled y DG yn araf o ran gwerthuso swyddi cyn Cytundeb Cyflogau Llywodraeth Leol 2004. Mae rhesymau amrywiol a niferus dros hynny, gan gynnwys:

Doedd dim amserlenni yng nghytundeb 1997

Dyweddodd Cytundeb y Statws Unffurf y dylai'r undebau llafur fod ynghlwm wrth adolygu cyflogau a graddau ac mae'r awdurdodau lleol wedi mynd ati i weithio ar y cyd â nhw, ar y cyfan. Ynglŷn â'r deilliannau, fodd bynnag, mae tuedd i ystyried gwerthuso swyddi'n un o hawliau gweithwyr unigol yn lle proses i ddibenion rheoli. Gan fod llawer o swyddi i'w gwerthuso, mae eisiau llawer o adnoddau ac mae'n anodd rheoli'r deilliannau.

Doedd yr undebau llafur na'r cyflogwyr ddim o'r farn bod gwerthuso swyddi'n flaenoriaeth ar y dechrau ac, felly, roeson nhw ddim digon o adnoddau, yn aml, i broses mae'u gwir eisiau arni.

Roedd anghytuno ynglŷn â'r bonws. Doedd yr undebau llafur ddim am gael gwared arno, doedd dim modd datrys y broblem trwy ei gynnig i'r gweithwyr i gyd ac allai'r cyflogwyr ddim fforddio gwneud hynny beth bynnag. Mae atebion eraill wedi'u defnyddio, megis cyfoethogi swyddi i gyfiawnhau'r cyflog uwch, er nad oedd pob un yn hollol ymarferol.

Ynglŷn â'r statws unffurf, roedd yr undebau llafur yn erbyn addasu'r amodau a'r telerau i wneud iawn am gost ychwanegol y strwythurau talu a graddio newydd.

ganlyniad i'r ymrwymiad cryf i sefydliadau llafur uniongyrchol yng Nghymru, y gwrthwynebiad o ran defnyddio asiantaethau allanol a'r ffaith bod nifer aelodau'r undebau llafur yn gymharol uchel, doedd dim cytundeb ynglŷn â'r bonws mewn sawl awdurdod.

9. Yn ôl amserlen Cytundeb Cyflogau Llywodraeth Leol 2004, dylai proses gwerthuso'r swyddi a chyflwyno'r strwythurau talu a graddio newydd fod wedi'i gorffen erbyn mis Ebrill 2007. Fe roes awdurdodau lleol Cymru lawer mwy o adnoddau i broses gwerthuso eu swyddi, gan sefydlu timau i reoli'r broses a chyflogi sawl dadansoddwr swyddi. Mae'r rhan fwyaf o'r awdurdodau wedi gorffen y broses neu ar fin gwneud hynny bellach.

10. Dim ond rhan o'r broses yw gwerthuso swyddi, fodd bynnag. Ar ôl gwneud hynny, rhaid llunio strwythur talu a graddio newydd a chael sêl bendith yr undebau llafur, gan gynnwys lefel ei ariannu ac (o safbwynt yr undebau) cynnig digolledu staff ynglŷn â chyflogau cyfartal lle nad yw iawndal wedi'i roi yn barod. Dyma orchwyl anodd ynddo ei hun o ran ceisio nodi nifer y bobl sydd i'w digolledu a chadw trefn ar gostau. Mae'n anos fyth pan fo eisiau taro bargaen gyda'r undebau llafur. O ddiogelu cyflogau pobl o'r fath, bydd costau sylweddol ychwanegol, pryderon cyfreithiol ac anawsterau yn y trafodaethau, hefyd.

Ceisiadau am gyflogau cyfartal

11. Dechreuodd y problemau presennol ynglŷn â chyflogau cyfartal pan sefydlodd Steffan Cross, oedd yn arfer gweithio i gwmni Thompsons, gwmni cyfreithiol 'dim tâl heb ennill' yn 2003. Yng ngogledd-ddwyrain Lloegr ac, wedyn, yn yr Alban a chanolbarth Lloegr, cyflwynodd lawer o geisiadau yn erbyn yr awdurdodau ynglŷn â chyflogau cyfartal. O ganlyniad, mae sawl cytundeb lleol am strwythurau talu a graddio newydd ar chwâl.

12. Mae'r rhan fwyaf o achosion yn ymwneud â'r hen gynlluniau bonws neu gynlluniau tebyg lle roedd gweithwyr llaw o ddynion yn cael mwy na'r merched. Gweithwyr o ferched megis cynhalwyr, glanhawyr a chogyddion ysgol sydd wedi gofyn am iawndal, gan amlaf. Prif fyrdwn y ceisiadau yw hawl statudol merched gafodd gynydd yn sgîl adolygu eu graddau i fynnu'r un cyflog â'r dynion am y 6 blynedd blaenorol.

13. Mae rhai merched wedi mynd â'r undebau llafur i'r gyfraith am fetu â tharo'r fargen orau ar eu rhan (ynglŷn â'u hawl statudol i fynnu cyflog dyledus) a rhoi gormod o sylw i ddiogelu cyflogau, er nad yw'n hawl statudol, yn y trafodaethau gyda'r cynghorau. Collodd y GMB achos hysbys - Allen v GMB - a gwrthododd y llys adael iddo gyflwyno apêl i Dŷ'r Arglwyddi.

14. Yn sgîl achos Allen v GMB, mae'r undebau llafur wedi cymryd camau i'w diogelu eu hunain trwy ofyn i'w harweinyddion yn y DG ysgwyddo cyfrifoldeb dros y trafodaethau am statws unffurf fel a ganlyn:

Mae angen sêl bendith pencadlys yr undeb ar bob cytundeb am statws unffurf.

Fydd yr undebau llafur ddim yn cael cytuno ar strwythurau talu a graddio newydd oni bai bod strwythurau o'r fath yn darparu ar gyfer iawndal ynglŷn â chyflogau cyfartal.

Rhaid i'r aelodau gael cyfle i bleidleisio ynglŷn â chytundebau lleol.

Mae'r undebau llafur wedi cyflwyno miloedd o geisiadau yn erbyn awdurdodau lleol yn y DG, gan gynnwys Cymru, ynglŷn â chyflogau cyfartal.

15. Canlyniad hyn oll (ar wahân i filiynau o bunnoedd o ran costau) yw ei bod yn anodd iawn dod i gytundeb â'r undebau llafur am statws unfurf ac mae cryn oedi yn y broses am fod rhaid i'r canghennau lleol anfon y cynigion i'w prif swyddfeydd. Felly, er bod y cyflogwyr wedi gorffen gwerthuso'r swyddi ac yn barod i gyflwyno'r strwythurau newydd, fe allai amgylchiadau'r undebau llafur fod yn faen tramgwydd o hyd.

Y sefyllfa ariannol

16. Mae'r ffaith bod hanes yr achosion cyfreithiol ynglŷn â chyflogau cyfartal wedi newid a datblygu drwy gydol y cyfnod hwn wedi effeithio ar y sefyllfa, hefyd. Yr hyn sydd wedi dod i'r amlwg, fodd bynnag, yw nad yw pob cynllun bonws yn anghyfreithlon o reidrwydd yn ôl Deddf y Cyflogau Cyfartal. Allai cynlluniau bonws mewn maes penodol mae merched yn cael gweithio ynddo ddim eu hanffafrio'n uniongyrchol. O ran anffafrio anuniongyrchol, mae modd cyfiawnhau cynlluniau bonws, hefyd. Er enghraifft, lle mae'n bosibl dangos bod cynllun yn ymwneud â chynhyrchedd o hyd ac nad yw gwaith cyfatebol mae merched yn ei gyflawni, megis gofal neu brydau ysgol, yn addas i gynlluniau sy'n rhoi bonws yn ôl cynhyrchedd.

17. Mae cryn amrywio ymhlith yr awdurdodau yn y ffordd mae'r cynlluniau bonws wedi datblygu. Lle mae cyngor cyfreithiol yn nodi amddiffyn cryf rhag ceisiadau am gyflogau cyfartal, mae dyletswydd ar awdurdodau lleol i ddiogelu coffrau'r wlad a'u trethdalwyr rhag costau a'u heffaith ar swyddi a gwasanaethau. Mae rhai awdurdodau wedi cynnig llai o iawndal i adlewyrchu cryfder eu dadleuon gerbron triwlynys. Gallai rhai benderfynu mynd i driwlynys ac mae eraill yn dal i ystyried eu sefyllfa gyfreithiol.

18. Mae un ddadl sydd wedi'i pharatoi yng Nghymru yn gofyn pa mor ddilys yw cynlluniau gwerthuso swyddi yn ôl y Llyfr Gwyn yn sgîl ad-drefnu byd llywodraeth leol lle nad oedd swyddi'r rhai sy'n cyflwyno ceisiadau (oedd yn arfer gweithio mewn cynghorau sirol, gan amlaf) a'r rhai sy'n cael eu defnyddio i ddibenion cymharu (oedd yn perthyn i gynghorau dosbarth, gan amlaf) wedi'u gwerthuso yn yr un broses nac awdurdod. Roedd bwriad i gynnal gwrandawriad rhagarweiniol arolwg fis Mawrth 2009 i benderfynu ar y mater hwn ond, yn ddiweddar, mae cwmni Thompsons wedi tynnu yn ôl bob cais ynglŷn â chymharu swyddi ar ran Unsain a'r GMB (yn ôl cryfder y ddadl honno, yn ôl pob tebyg) a phenderfynu cyflwyno ceisiadau 'gwerth cyfartal' yn eu lle. Felly, efallai y bydd gweithdrefnau hirfaith fyth yn y triwlynys oedd o ganlyniad i ofyn i arbenigwyr annibynnol benderfynu ar faterion gwerth cyfartal.

19. Mae diogelu cyflogau'n fater cyfreithiol arall. Yn sgîl y penderfyniad yn achos Bainbridge yn ddiweddar, bydd yn anodd iawn diogelu cyflog rhywun sy'n colli elfen ohono am resymau anffafrio oni bai bod cyflog rhywun arall allai gyflwyno cais yn cael ei ddiogelu yn ôl yr un lefel. Mae sefyllfa anodd bellach - ar y naill law, mae Cytundeb y Statws Unfurf yn dweud bod rhaid diogelu cyflog pawb sy'n colli rhan ohono ac y byddai cyflogwr yn torri'r cytundeb pe na bai'n gwneud hynny. Ar y llaw arall, fydd yr undebau llafur ddim yn llofnodi unrhyw gytundeb cyfunol sy'n cynnwys diogelu cyflogau. Mewn un awdurdod, er enghraifft, dim ond dyrmaid o weithwyr o ddynion sy'n ymwneud â bonws o hyd a byddai'n anghymesur ac yn amhosibl diogelu swyddi'r cannoedd o weithwyr o ferched mae modd cymharu eu swyddi â'r rheiny i ddibenion cyflogau cyfartal.

20. Gellir gweld, felly, y bydd yn fwy cymhleth, costus ac anodd datrys y problemau o ganlyniad i rai achosion cyfreithiol ynglŷn â chyflogau cyfartal.

Talu costau statws unfurf a chyflogau cyfartal

21. Mae'r awdurdodau lleol wedi rhoi llawer o arian ac amser i broses y statws unfurf, gan sefydlu timau sylweddol i werthuso'r swyddi a neilltuo rheolwyr i drin a thrafod pob agwedd ar y broses.

22. Fe roes Llywodraeth y Cynulliad gynnydd o ryw 1.5% y flwyddyn ar gyfer cyflogau staff y cynghorau (heb gynnwys athrawon) yn 2005/6, 06/07 a 07/08. Dros yr un cyfnod, cynyddodd y cyflogau hynny o ryw 3 - 5% ar gyfartaledd yn sgîl cyflwyno statws unfurf. Yn ôl Cyflogwyr Llywodraeth Leol, mae'r cynnydd yn nes at 7% bellach ar ôl cyflwyno statws unfurf mewn cynghorau mwy sylweddol a chymhleth.

23. Mae Llywodraeth y wlad wedi cydnabod bod eisiau codi lefel y cyfalafu i ddigolledu'r rhai na chawson nhw gyflogau cyfartal yn y gorffennol a, hyd yn hyn, mae Llywodraeth y Cynulliad wedi caniatáu'n llawn bob cais gan awdurdodau Cymru i'r perwyl hwnnw. Rhaid cydnabod nad yr ateb i bob problem yw cyfalafu, fodd bynnag, er y gallai helpu i ddod i ben â chostau cyflogau cyfartal lle bo'n briodol. Benthg yw cyfalafu yn y bôn ac, felly, bydd rhaid ei dalu yn ôl rywbyrd. Mae costau cyllid hefyd ynglŷn â'r llog sydd i'w dalu. Felly, gall cyfalafu effeithio ar swyddi a gwasanaethau, yn arbennig yn y sefyllfa economaidd bresennol.

Sefyllfa oedd yr awdurdodau lleol ar hyn o bryd

24. Dyma'r 8 awdurdod lleol sydd wedi rhoi iawndal hyd yma yn ymateb i geisiadau sydd wedi'u cyflwyno neu allai gael eu cyflwyno: Blaenau Gwent, Rhondda Cynon Taf, Caerdydd, Gwynedd, Merthyr Tudful, Castell-nedd Port Talbot, Abertawe a Thor-faen. Mae pob un o'r rhain, ac eithrio Gwynedd a Rhondda Cynon Taf, wedi cael caniatâd i godi'r arian ar gyfer y taliadau trwy gyfalafu.

25. Mae Cyngor Gwynedd wedi cyflwyno strwythurau talu a graddio newydd. Mae'r rhan fwyaf o'r awdurdodau eraill wedi gorffen proses gwerthuso'r swyddi - mae rhai wrthi'n llunio'r strwythurau talu a graddio newydd o hyd ac mae rhai ar fin eu cyflwyno, yn amodol ar sêl bendith yr undebau llafur. Efallai y bydd rhaid dod i gytundeb â'r staff am y bydd yn anodd sefydlu cytundeb â'r undebau i gyd yn yr amgylchiadau presennol.

Effaith ar y bwlch rhwng cyflogau dynion a merched

26. Mae ymchwil a gynhaliodd Sefydliad y Materion Economaidd yn awgrymu nad yw anffafrio'n un o brif achosion y gwahaniaeth rhwng cyflogau merched a dynion. Y prif reswm yw bod merched a dynion yn tueddu i ddewis swyddi a gyrfaoedd gwahanol. Er enghraifft:

Merched sy'n torri ar draws eu gyrfaoedd i fagu plant, fel arfer, ac mae oedi yn eu dyrchafu o ganlyniad.

Mae dynion yn tueddu i anelu at gyflogau uwch a llwyddiant yn eu gyrfaoedd, ond mae sawl merch am gael boddhad yn ei swydd.

Er bod enw da ar y sector cyhoeddus o ran bywyd cytbwys, polisiau ac arferion, mae llai o gyflogau mawr nag sydd yn y sector preifat (cymharer cyfreithwyr, er enghraifft). Mae nifer sylweddol o staff y sector cyhoeddus yn ferched.

Mae'r dynion yn tueddu i weithio mwy o oriau ychwanegol na'r merched - o ran rheolwyr, mae dwywaith gymaint o ddynion yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos.

27. At hynny, rhaid nodi y gallai effaith strwythurau talu a graddio newydd byd llywodraeth leol ar y gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched fod yn llai o lawer na'r disgwyl. Gan fod llawer o'r gweithwyr yn ferched, bydd nifer sylweddol o ferched ymhlith y rhai fydd yn colli peth o'u cyflogau yn sgîl gwerthuso eu swyddi.

Casgliad

28. O edrych yn ôl, mae'n amlwg na fuasai cyflogwyr llywodraeth leol na'r undebau llafur am fod mewn sefyllfa o'r fath. Allwn ni ddim troi'r cloc yn ôl, fodd bynnag. O achos cymhlethdod y sefyllfa bresennol, bydd yn anodd ac yn ddrud ei datrys. Mae'r awdurdodau lleol wedi rhoi llawer o'u hamser a'u hymdrechion i gwblhau prosesau gwerthuso swyddi a modelu cyflogau - yn ogystal â cheisio sefydlu, ar y cyd â'r undebau llafur, gytundebau derbyniol a fforddiadwy (o safbwynt y gweithwyr a'r trethdalwyr fel ei gilydd) gan gymryd yr amgylchiadau gwahanol iawn i ystyriaeth. Maen nhw'n dal wrthi.

29. Mae awdurdodau lleol Cymru wedi cyflawni llawer yn wyneb sawl maen tramgwydd ond, fel sydd wedi'i esbonio yn yr adroddiad hwn, mae cyflymder y cynnydd tu allan i'w rheolaeth, yn aml.

Anna Freeman

Cyfarwyddwr Cyflogaeth