

# Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

EOC(3)-07-10 : Papur 1

## Y ddiweddaraf ar Gyflog

### Cyflwyniad a chefnidir

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1990 yn rhoi hawl i unigolyn gael yr un cyflog a buddiannau cytundebol ag unigolyn o'r rhyw arall yn yr un gyflogaeth, lle mae'r dyn a'r fenyw yn gwneud gwaith tebyg, yr ystyrir ei fod o werth tebyg neu gyfartal ar ôl cynnal astudiaeth gwerthuso swyddi ddadansoddol.

Yn ystod y degawd diwethaf, cafwyd tuedd tuag at leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru, ac eithrio'r ffigurau a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2008, pan nododd y Swyddfa Ystadegau Gwladol fod y bwlch ar gynydd. Yn ôl y ffigurau diweddaraf a gyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol ym mis Tachwedd 2009, roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i gyflogeion llawn-amser (ac eithrio goramser ac yn seiliedig ar enillion cymedr fesul awr) wedi lleihau i 8.8 y cant. 6 y cant yw'r ffigur bellach i gyflogeion rhan-amser.

Dim ond Gogledd Iwerddon sydd â llai o fwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran cyflogeion llawn-amser, sef 8.5 y cant. O ran y bwlch i gyflogeion rhan-amser, daw Cymru'n drydydd ar ôl yr Alban, sydd â 2.8 y cant, a Gogledd Iwerddon, sydd â 5.2 y cant.

Ar ôl i'r Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol gyhoeddi'r rhaglen weithgarwch y cytunwyd arni yn y Pwyllgor Cyfle Cyfartal ym mis Tachwedd 2008, fe'i cyflawnwyd erbyn mis Mawrth 2009. Mewn partneriaeth â TUC Cymru â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, roedd y gweithgarwch hwn yn cynnwys tri cham gweithredu: comisiynu a chyhoeddi gwaith ymchwil i helpu i hyrwyddo'r buddion i awdurdodau lleol pe baent yn ymdrin yn effeithiol â chyflog cyfartal; cyfres o weithdai cyflog cyfartal rhanbarthol a digwyddiad cyflog cyfartal i helpu i rannu arfer nodedig.

Nid yw'n dderbyniol bod anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau yn dal i fodoli deugain mlynedd ar ôl i'r Ddeddf Cyflog Cyfartal ddod i rym. Ni fydd dibynnu ar ddeddfwriaeth yn sicrhau'r canlyniad cyfartal y mae angen ei gyflawni. Dyma'r rheswm y bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn parhau â'i harfer o gefnogi gweithgarwch sy'n cyfrannu tuag at leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau i ddinasyddion Cymru.

### Cyflog Cyfartal mewn Llywodraeth Leol

Mae dwy agwedd benodol o ran cyflog cyfartal sy'n berthnasol i awdurdodau lleol. Mae'n rhaid mynd i'r afael â'r ddwy cyn y gellir dweud bod y mater wedi ei ddatrys yn foddhaol. Mae'r rhain yn ymwneud ag ôl-daliadau sy'n ddyledus a chyflwyno, fel y bo angen, strwythurau cyflog a graddio diwygiedig.

Mae'r sefyllfa o ran ôl-daliadau yn amrywio'n sylweddol o un awdurdod lleol i'r nesaf ac mae eu rhwymedigaeth bosibl yn dibynnu'n bennaf ar fodolaeth cynlluniau bonws fel rhan o strwythur talu yr awdurdod yn y gorffennol. Mewn achosion lle gwelir bod rhwymedigaeth i dalu ôl-daliadau dyledus, mae'r cyflogeion yr effeithir arnynt fel arfer yn fenywod sy'n gweithio fel glanhawyr, gofawyr a staff arlwy.

Mae Llywodraeth y Cynulliad wedi sicrhau bod cyfanswm o £54 miliwn o refeniw heb ei neilltuo ar gael dros y tair blwyddyn ariannol rhwng 2005-06 a 2007-08 er mwyn ariannu'r gwaith o roi strwythurau cyflog a graddio statws unfurf newydd ar waith. Mae'r arian hwn wedi cynyddu'n unol â'r lefel o gynydd gyffredinol yn setliad refeniw blynyddol y blynyddoedd ariannol ers hynny.

Nid yw Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cynnig buddsoddiad arian parod i'r awdurdodau lleol i fynd i'r afael â'u rhwymedigaeth o ran ôl-daliadau. Daw cymorth yn yr achosion hyn ar ffurf "cyfarwyddyd cyfalafu" gan Lywodraeth y Cynulliad. I bob pwrpas, mae hwn yn galluogi'r awdurdod i ddefnyddio derbynebion cyfalaf neu fenthyca i ariannu'r rhwymedigaeth. Mae'n ofynnol bod ceisiadau awdurdodau lleol i Lywodraeth Cynulliad Cymru yn bodloni meini prawf penodol, a'r Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol sy'n penderfynu a ddyliid cyhoeddi cyfarwyddyd (ai peidio).

Os benthycir arian i ariannu ôl-daliadau sy'n ddyledus, bydd yn rhaid i'r awdurdod lleol ariannu ad-daliadau'r ddyled o hyd; i bob pwrpas, mae'n lleadau'r gost i'r awdurdod dros nifer o flynyddoedd (cyfnod o ugain mlynedd fel arfer).

Hyd yn hyn, mae Llywodraeth y Cynulliad wedi derbyn ceisiadau am gyfarwyddyd gan saith awdurdod lleol. Cymeradwywyd pob cais hyd at ei werth llawn (sef cyfanswm o £52.3 miliwn). Llwyddodd dau awdurdod i dalu'r rhwymedigaeth ôl-daliadau heb wneud cais am gyfarwyddyd. Mae'n amlwg yn dilyn fy nhrafodaethau ag awdurdodau lleol na fydd pob un o'r rhai hynny sydd heb bennu eu rhwymedigaeth yn derfynol hyd yma yn gwneud cais am gyfarwyddyd. Ni dderbyniwyd unrhyw geisiadau am gyfarwyddyd gan awdurdodau lleol yn ystod blwyddyn ariannol 2009-10.

Er nad yw cymeradwyo cyfarwyddyd yn drosglwyddiad arian parod fel y cyfryw, mae gwerth cyfarwyddiadau a gymeradwywyd yn cyfrif tuag at Ofyniad Benthycia'r Sector Cyhoeddus ac felly, ni ellir rhoi gwarant o ran argaeledd a gwerth cyffredinol y cyfarwyddiadau. Eglurwyd hyn i'r awdurdodau lleol.

Ym mis Ionawr 2009, roedd wyth awdurdod lleol heb gwblhau'r broses o werthuso swyddi sy'n rhan o'r broses o sicrhau cytundebau statws unfurf. Erbyn mis Hydref 2009, dim ond un oedd dal heb gyflawni hynny. Mae chwe awdurdod lleol wedi cwblhau'r broses ac wedi rhoi strwythurau cyflog a graddio newydd ar waith.

Nid yw'n debygol y bydd yr awdurdodau sy'n weddill yn gweithredu hyn tan 2010-11.

Mae naw awdurdod lleol wedi talu hawliadau rhwymedigaeth cyflog cyfartal eisoes a disgwylir i un arall dalu yn ystod 2010-11. Deallir bod gan y deuddeg awdurdod sy'n weddill faterion nad ymdriniwyd â hwy i'w datrys a'u bod yn amddiffyn rhag hawliadau.

## **Symud Ymlaen**

Mae sefyllfa o ran yr economi a deddfwriaeth yn newid ac yn cyflwyno heriau a chyfleoedd newydd y mae'n rhaid i ni eu hwynebu gyda'n gilydd. Yn y blynyddoedd i ddod, bydd awdurdodau cyhoeddus ar bob lefel o lywodraeth yn wynebu dewisiadau anodd wrth i'r pwysau ar gyllid cyhoeddus gynyddu. Yn yr hinsawdd hon, ni ellir rhoi'r gorau i'r cynnydd a wnaed o ran cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru.

Wrth ymweld ag awdurdodau lleol rwyf wedi pwysleisio fy mod am weld y broblem o ran cyflog cyfartal rhwng y rhywiau yn dod i ben. Rwyf wedi pwysleisio'r rhwymedigaeth foesol i ddatrys y broblem cyn gynted â phosibl. Fodd bynnag, rwyf yn llawn cydnabod bod hwn yn fater cymhleth iawn y mae wedi arwain at ddadansoddiad manwl o strwythurau cyflog a graddio ac at drafodaethau sensitif a hir rhwng cyflogwyr a chynrychiolwyr undebau ar lefel lleol a chenedlaethol. Tra bod hyn yn digwydd mae'r gyfraith achosion mewn perthynas â phenderfyniadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth wedi bod wrthi'n newid ac yn datblygu, gan arwain at fwy o ansicrwydd a gofynnwyd, weithiau, i'r awdurdodau ailystyried eu dulliau gweithredu.

Ym mis Mawrth, ysgrifennais at bob awdurdod lleol i ofyn am gadarnhad ynghylch ei gynnydd presennol o ran rhoi cytundebau statws unffurf ar waith; ei amserlen ar gyfer cwblhau'r gwaith; a'r tebygolrwydd y byddai'n gwneud cais am gyfarwyddyd cyfalafu. Rwyf wedi derbyn ymatebion gan y mwyafrif ac mae fy swyddogion wrthi'n cysylltu â'r rheini sydd heb ymateb eto. Unwaith y bydd gennyf ddarlun llawn, byddaf yn ystyried y camau gweithredu gorau i'w cymryd er mwyn symud y broses yn ei blaen yn fwy buan.

Am y tro cyntaf, bydd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r pŵer i Weinidogion Cymru gyflwyno dyletswyddau cydraddoldeb penodol i'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Yn 2009, holwyd ein rhanddeiliaid allweddol ynglŷn â beth i'w gynnwys yn y dyletswyddau hyn. Cafwyd ymateb clir y dylai'r dyletswyddau newydd hyn geisio gwella'r anghydraddoldeb cyflog sy'n bodoli o hyd. Rydym yn ystyried y ffordd orau o gyflawni hyn, ac rwyf yn edrych ymlaen at weithio gyda Chynulliad Cenedlaethol Cymru, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, TUC Cymru a'n partneriaid eraill yn y sector statudol a'r Trydydd Sector dros y misoedd nesaf er mwyn ceisio gwireddu'r uchelgais hwn.

Ni fydd deddfwriaeth heb arweiniad yn ddigon. Byddaf yn parhau i annog awdurdodau cyhoeddus i fwrw ymlaen â'r gwaith o wella cydraddoldeb cyflog yn ystod fy nghyfarfodydd rheolaidd. Bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn parhau i gefnogi'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, TUC Cymru a Llywodraeth Leol i sicrhau lleihad pellach y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn Weinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol, byddaf yn parhau i gynnig arweiniad a chefnogaeth lle y bo angen er mwyn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb cyflog.

## **Carl Sargeant AC**

### **Y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol**