

Pwyllgor Cyfle Cyfartal

Dyddiad: Dydd Iau, 23 Mawrth 2000

Amser: 9.30 am

Lleoliad: Ystafell Bwyllgora 1, Adeilad y Cynulliad Cenedlaethol

Teitl: PAPUR ER GWYBODAETH

CYFLOG CYFARTAL: Y CYNULLIAD CENEDLAETHOL A CHYRFF CYHOEDDUS A NODDIR GAN Y CYNULLIAD

Diben y papur hwn

1. Yn ei gyfarfod ar 9 Rhagfyr, ar ôl trafod y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod, comisiynwyd papur gan y Comisiwn Cyfleoedd Cyfartal ar drefniadau cyflog yn y Cynulliad Cenedlaethol a Chyrff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad.

Trefniadau Cyflog ar gyfer staff y Cynulliad Cenedlaethol

2. Cyn 1996, byddai system gyflog y Gwasanaeth Sifil yn cael ei benderfynu gan gytundebau cyflog cenedlaethol y DU a negodid gan y Trysorlys. Ym 1996, cafodd yr awdurdod i negodi systemau cyflog a graddio ar gyfer staff a oedd yn is na'r Uwch Wasanaeth Sifil ei ddirprwyo i Adrannau unigol.

Mabwysiadwyd ei gytundeb cyflog ei hun gan y Swyddfa Gymreig yn Awst 1996. Ymgwymerwyd ag adolygiad sylfaenol o gyflog a graddio ym 1997, a chafodd y canlyniadau eu gweithredu ym 1998. Cafodd newidiadau pellach i'r system gyflogau eu cyflwyno ym 1999. Mae'r papur hwn yn disgrifio'r system cyflogau a graddio a ddeilliodd o'r broses hon ar gyfer staff y Cynulliad, ac mae'n gymwys i'r holl staff heblaw'r aelod o'r Uwch Wasanaeth Sifil.

Y strwythur graddio

3. Mae'r holl staff mewn un o saith band cyflog (A – F). Cymerodd y bandiau hyn le dros 70 o raddau ar wahân a ddefnyddid gynt yn y Swyddfa Gymreig.

Penderfynu ar gyflog aelodau unigol o'r staff

4. Penderfynir ar gyflog aelodau unigol o'r staff mewn un o dair ffordd:

- Cyflog dechreuol adeg penodi
- Cyflog dechreuol adeg dyrchafu

- Codiad cyflog blynyddol ar sail perfformiad yn unig

Bydd y rhain i gyd yn cael eu monitro o safbwynt cyfle cyfartal.

Cyflog dechreuol adeg penodi

5. Fel rheol, isafswm y band cyflog fydd y cyflog dechreuol adeg penodi, er bod modd dyfarnu cyflogau dechreuol uwch er mwyn adlewyrchu profiad neu gymwysterau eithriadol, neu gyfradd y farchnad ar y pryd mewn maes arbenigol. Bydd pob ymarfer recriwtio yn cael ei fonitro ar wahân er mwyn dilyn hynt dynion, menywod, pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl drwy bob cam o'r broses, o wneud cais, drwy lunio rhestr fer a chynnal cyfweiliadau, hyd at benodi. Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei chyhoeddi yn flynyddol yn yr Adroddiad Adrannol. Mae adroddiad 1999 i'w weld ar wefan y Cynulliad – www.wales.gov.uk. Mae mwyafrif y staff yn cychwyn arni drwy gael isafswm y band cyflog.

Cyflog dechreuol adeg dyrchafu

6. Fel yn achos ymarferion recriwtio, mae pob bwrdd dyrchafu yn agored i fonitro cyfleoedd cyfartal, er na fydd y canlyniadau yn cael eu cyhoeddi. Rhaid i bob aelod o fwrdd dyrchafu gael hyfforddiant mewn technegau asesu, gan gynnwys bod yn ymwybodol o gyfleoedd cyfartal, cyn cymryd rhan yng ngwaith y bwrdd. Bydd y cyflog dechreuol adeg dyrchafu yn cael ei benderfynu'n awtomatig. Bydd yr holl staff yn cael naill ai isafswm y band cyflog neu gynnydd o 10 y cant ar eu cyflog presennol, a hynny'n dibynnu ar ba un o'r ddau sydd uchaf.

Dyfarniad perfformiad blynyddol

7. Mae'r holl staff parhaol yn gymwys i gael dyfarniad perfformiad blynyddol, ar sail gwerthusiad blynyddol ysgrifenedig. Bydd pob aelod o'r staff yn cael marc blynyddol ar sail ei berfformiad cyffredinol, yn amrywio o A (eithriadol) i F (annerbyniol). Bydd y dyfarniad cyflog blynyddol yn cael ei ddosrannu yn unol â system rhannu ecwiti y cytunwyd arno gyda'r undebau. Disgrifir sut y mae'r system hon yn gweithio yn Atodiad A.

8. Rhaid i bob swyddog sy'n llunio adroddiad gael hyfforddiant mewn technegau ar gyfer asesu perfformiad, a hyn yn cynnwys bod yn ymwybodol o gyfleoedd cyfartal, cyn gwerthuso perfformiadau'n ysgrifenedig. Er mwyn sicrhau nad oes gwahaniaethu ar sail gender wrth ddyfarnu marciau perfformiad, caiff dosbarthiad marciau ei adolygu yn flynyddol ar ôl pob cylch o lunio adroddiadau blynyddol staff.

Gwaith rhan amser, seibiant mamolaeth a saib o'r gyrfa

9. Mae'r drefn cyflog dechreuol a'r drefn cynyddu ar gyflog ar gyfer staff rhan-amser parhaol yn union yr un peth â'r drefn ar gyfer staff amser llawn. Mewn gwirionedd, bydd cyflogau'n cael eu dosrannu *pro rata* yn ôl cyfanswm yr oriau gwaith.

10. Mae gan y Cynulliad systemau ar gyfer sicrhau na fydd cyflogau benywod sy'n cael

seibiant mamolaeth neu bobl sy'n cael saib o'u gyrfa yn cael eu gadael ar ôl. Mae'r Cynulliad yn cynnig 18 wythnos o seibiant mamolaeth â chyflog, a hyd at 34 wythnos o seibiant mamolaeth heb gyflog. Ar ben hynny, caiff menywod gymryd saib o'u gyrfa am hyd at bum mlynedd fel rheol. Os bydd menyw yn colli asesiad perfformiad blynyddol drwy fod yn absennol oherwydd seibiant mamolaeth, bydd yn cael gwerth llawn y dyfarniad ar sail ei hasesiad olaf cyn ei seibiant mamolaeth. Bydd staff sy'n cael saib o'u gyrfa yn cael cyfartaledd pob codiad ar isafswm ac uchafswm eu band cyflog tra byddant i ffwrdd.

Staff dros dro

11. Bob blwyddyn bydd y Cynulliad yn recriwtio nifer gweddol fach o staff dros dro a fydd yn cael eu cyflogi am flwyddyn ar y mwyaf fel rheol. Gynt, byddai'r cyfryw staff yn cael eu recriwtio ar raddfeydd cyflog arbennig ar gyfer staff dros dro, ond o 1 Awst ymlaen bydd y cyfan o'r cyfryw staff yn cael eu recriwtio ar isafswm y band cyflog perthnasol. Gan y byddant yn cael eu cyflogi am gyfnodau gweddol fyr, ni fyddant yn cael eu cynnwys yn system rhannu ecwiti a gysylltir â pherfformiad ond dyfernir iddynt ganran cyfradd unffurf a negodir yn flynyddol â'r undebau.

Adolygiad ar gyflogau cyfartal

12. Mae'r Cynulliad wedi cymharu'r cyflog sylfaenol ar gyfartaledd ar gyfer dynion a menywod, yn sgil gweithredu dyfarniad cyflog 1999.

Casgliadau ac adolygiadau pellach

13. Mae'r systemau cyflog a graddio ar gyfer staff y Cynulliad wedi cael eu datblygu ers i awdurdod gael ei ddirprwyo o'r Trysorlys ym 1996. Yr ydym wedi anelu at ddatblygu system nad yw'n gwahaniaethu wrth ddyfarnu cyflog adeg recriwtio, dyrchafu a symud ymlaen yn flynyddol, ac yr ydym wedi sefydlu trefniadau monitro er mwyn sicrhau bod hyn yn cael ei gyflawni. Mae rhai bylchau o hyd yn ein trefniadau monitro. Yn ystod 2000, byddwn yn edrych yn fanwl ar faterion cyfartaledd mewn perthynas â dyfarnu cyflog ychwanegol ar ffurf dyraniadau sy'n gysylltiedig â medrau a lwfansau eraill (a ddyfernir i ychydig o unigolion) a chyflog pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig.

Cyrrff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad

14. Mae gan bob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad ei delerau a'i amodau cyflogaeth ei hun, gan gynnwys cyflog, a bydd pob corff yn negodi ei ddyfarniad cyflog blynyddol ei hun. Yn yr un modd â chyda cyrrff yn y sector cyhoeddus, mae'r holl ddyfarniadau cyflog wedi'u cysylltu â pherfformiad. Mae pob Corff yn gweithredu o fewn y telerau a amlinellir mewn Datganiad Rheoli a gyhoeddir gan y Cynulliad ac fel rhan o'r Adran Gydymffurfio mae'n ofynnol iddynt sicrhau bod ei swyddigaethau yn cael eu harfer gan roi sylw priodol i'r egwyddor o sicrhau bod cyfle cyfartal i bawb.

15. Mae angen i bob Corff gael cymeradwyaeth yr Ysgrifennydd Cynulliad perthnasol ar gyfer ei waith negodi blynyddol, a'r setliad terfynol. Fel rhan o'r broses o gytuno ar sut i fynd ati i bennu cyflogau ar gyfaer 2000, bydd y Cynulliad yn tynnu sylw pob Corff i God Ymarfer y Comisiwn Cyfle Cyfartal ar Gyflogau Cyfartal.

Cydymffurfio â'r Contract

16. Ymdrinnir â gweithdrefnau pwrcasu'r Cynulliad mewn perthynas â hyrwyddo egwyddor cyfle cyfartal o dan y pennawd 'RHWYMEDIGAETHAU STATUDOL' sy'n darllen fel a ganlyn:

'Mae'r Contractwr i gydymffurfio â'i rwymedigaethau statudol, ar gyfer y cyfnod sydd mewn grym gan gynnwys, ond heb ragfarnu cyffredinoldeb yr uchod, y rheini sy'n ymwneud ag iechyd, diogelwch a hylendid a'r rheini o dan ddeddfwriaeth mewn perthynas â chyflogaeth, cysylltiadau hiliol a gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r Contractwr i gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod pob un sy'n gyflogedig gan y Contractwr neu sy'n asiant iddo a phob is-gontractwr a gyflogir i gyflawni'r Contract yn cadw at y darpariaethau hyn. Mae'r Contractwr i indemnio'r Cleient a'r Goron yn erbyn yr holl achosion, hawliadau, colledion, galwadau costau a threuliau y gall y Cleient eu dioddef neu eu tynnu o ganlyniad i dorri'r amodau hyn neu mewn cysylltiad â hynny.'