Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

EOC(3)-05-08(p.1): 17 Ebrill 2008

Pwnc: Ymgyrch 'Cau'r Bwlch Cyflog'

Diben

Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf am yr ymgyrch cyflog cyfartal o safbwynt Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Cefndir

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1970 yn rhoi hawl i unigolyn dderbyn yr un cyflog a manteision cytundebol ag unigolyn o'r rhyw arall yn yr un cyflogaeth, pan fo'r dyn a'r fenyw yn gwneud yr un math o waith. Dywedir bod gwaith yn gyfwerth ar ôl cynnal astudiaeth werthuso swyddi ddadansoddol. Yn fwy diweddar, rhoddodd y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol fwy o bwyslais ar yr angen i gyrff statudol fynd i'r afael a'r mater o ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon, yn ogystal â hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

Yn 2007, roedd enillion cyfartalog fesul awr menywod a weithiai'n llawnamser yng Nghymru 10 y cant yn is nag enillion cyfartalog dynion a weithiai'n llawnamser, (roedd bwlch y DU yn 17 y cant). Mae'r bwlch yng Nghymru wedi lleihau dros y blynyddoedd diwethaf, o tua 15 y cant yn 1999. Yng nghyd-destun enillion menywod a weithiai'n rhan-amser, roedd y gyfradd gyfartalog fesul awr yn 2007 9 y cant yn is na'r gyfradd gyfartalog i ddynion a weithiai'n rhan-amser. (Tynnwyd yr holl ffigurau o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion).

Roedd 'Cau'r Bwlch Cyflog' yn ymgyrch a gynhaliwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ar y cyd â'r Comisiwn Cyfle Cyfartal, a adwaenir erbyn hyn fel Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynion, yn ogystal â TUC Cymru. Rhoddwyd cam un y cynllun ar waith yn 2001 ac roedd yn canolbwyntio ar fynd i'r afael â gwahaniaethu mewn systemau cyflog drwy godi ymwybyddiaeth o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. Yn ogystal â hynny, ceisiodd yr ymgyrch sicrhau bod cyflogwyr yn ymrwymo i adolygu cyflogau.

Canolbwyntiai ail gam y cynllun ar y sector preifat. Rhoddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru gymorth ariannol i'r cam hwn. Defnyddiwyd y cymorth hwn i ariannu secondiadau i TUC Cymru, er mwyn i'r Comisiwn Cyfle Cyfartal gynnal ymchwil i gyflog cyfartal yng nghyd-destun dynion a menywod du ac o leiafrifoedd ethnig. Trefnodd hefyd sesiynau codi ymwybyddiaeth er mwyn hyrwyddo pecyn adolygu cyflogau busnesau bach a chanolig.

Cychwynnodd cam tri yr ymgyrch yn 2005 gydag uwchgynhadledd cyflog cyfartal wedi'i hariannu gan Lywodraeth Cynulliad Cymru, a ganolbwyntiai ar sefydliadau statudol, gan fod hynny'n cynnig y cyfle i gael effaith sylweddol o ystyried maint y sector. Cafodd cyfranogwyr yr uwchgynhadledd eu hannog i lofnodi datganiad o bwrpas yn dangos ymrwymiad i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb o ran cyflogau.

Ym mis Awst 2007, cyhoeddwyd adroddiad gwerthuso, a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru, a oedd yn rhoi sylw i gam diweddaraf yr ymgyrch hon. Ystyriodd awduron yr adroddiad, Fitzgerald Associates, amcanion cam hwn yr ymgyrch, y gweithgarwch a gynhaliwyd, a'r dystiolaeth o lwyddiant. O'r gwersi a ddysgwyd, gwnaed cyfres o argymhellion sut y gellid cynnal rhagor o waith i leihau, gyda'r bwriad o ddileu, yr anghydraddoldeb rhwng cyflogau dynion a menywod yng Nghymru.

Sefyllfa bresennol y sector statudol

Mae gan awdurdodau lleol yng Nghymru ddau brif fater i'w datrys yng nghyd-destun cyflog cyfartal. Y cyntaf yw sicrhau cyflog cyfartal i bawb a gyflogir yn eu sefydliadau, a'r ail yw cynnig ôl-daliadau sy'n ddyledus i'r rheini sydd wedi dioddef gwahaniaethu dros gyfnod o amser.

Mae pob awdurdod lleol wedi ymrwymo i gyflwyno cyflog cyfartal ac maen nhw'n ymwybodol iawn o'r ddyletswydd sydd arnynt. Mewn gwirionedd, fel rhan o'r fargen cyflog 3 blynedd y cytunwyd arni eisoes, roeddynt wedi cytuno i gynnal archwiliadau cyflog cyfartal erbyn mis Ebrill 2007 er mwyn pennu beth yw'r sefyllfa ac unioni unrhyw anghyfiawnderau.

Mae sefydlu methodoleg i gynnal yr archwiliadau cyflog cyfartal wedi bod yn broses gymhleth, ond mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn deall bod yr holl awdurdodau lleol yn gwneud cynnydd ar y mater hwn. Maent oll wedi cyrraedd camau gwahanol yn y broses o lunio eu casgliadau eu hunain cyn dod i gytundeb ffurfiol gyda gweithwyr a'u Hundebau Llafur.

Gam wrth gam, bu Llywodraeth Cynulliad Cymru yn darparu arian er mwyn sicrhau cyflog cyfartal dros y tair blynedd diwethaf. Ar hyn o bryd, mae gwerth yr arian hwn wedi'i gynnwys yng ngwaelodlin y Grant Cynnal Refeniw. Mae'n cynrychioli tua 4.5% o filiau cyflog awdurdodau. Ar hyn o bryd, mae'r cyfanswm yn £54 miliwn y flwyddyn, a bydd y ffigur hwn yn parhau ar yr un lefel yn y gwaelodlin.

Deellir na chafwyd datrysiad llwyddiannus i fater cyflog cyfartal gan unrhyw awdurdod lleol yng Nghymru hyd yma, er bod rhai ohonynt wedi nodi eu bod ar fin dod i gytundeb. Wrth fynd i'r afael â mater cyflog cyfartal, mae rhai awdurdodau lleol yn dewis datrys hawliadau am ôl-daliadau dyledus gan weithwyr sy'n derbyn y cyflogau isaf yn gyntaf, ac wedyn ceisio datrys materion ar draws y sefydliad yn gyffredinol. Golygodd y dull hwn o weithredu fod dau awdurdod lleol yn 2006-07, a phump yn 2007-08, wedi datrys mater ôl-daliadau dyledus, neu wedi cymryd camau sylweddol i'w ddatrys.

Pan fo awdurdodau lleol yn ceisio dod i gytundeb yng nghyd-destun ôl-daliadau, gallant ofyn i Lywodraeth Cynulliad Cymru am "Gyfarwyddiadau Cyfalafu". Mewn gwirionedd, mae hyn yn caniatáu iddynt fenthyg arian neu ddefnyddio adnoddau cyfalaf sydd ar gael i

dalu am dreuliau refeniw. Gall hyn ymestyn cost ariannu'r ôl-daliadau dyledus am gyfnod hyd at 20 mlynedd.

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn ymwybodol bod gan rai awdurdodau lleol agwedd gadarn at ôl-daliadau dyledus, gan fod rhai ohonynt yn teimlo nad ydynt yn atebol yn y cyd-destun hwn, neu fod yr atebolrwydd hwnnw'n gyfyngedig iawn. Dywed yr awdurdodau hyn eu bod yn fodlon dadlau eu hachos o flaen tribiwnlys cyflogaeth a gallai hynny gymryd rhai misoedd, os nad blynyddoedd, cyn i faterion gael eu datrys.

Mae awdurdodau eraill yn ceisio dod o hyd i un ateb a fyddai'n rhoi pen ar faterion ôl-daliadau dyledus a chyflog cyfartal ledled yr awdurdod, fel ei gilydd. Yn yr achos hwn, gellid dweud bod cynnydd ar waith ond efallai bydd blwyddyn neu ddwy arall wedi mynd cyn i'r rhan fwyaf, os nad holl, awdurdodau lleol Cymru ddatrys y mater hwn mewn modd derbyniol.

Yng nghyd-destun sefydliadau statudol y sector iechyd, cyflwynodd Llywodraeth Cynulliad Cymru Agenda ar gyfer Newid ar draws y GIG yng Nghymru. Darparodd yr Agenda ar gyfer Newid strwythur cyflog a graddio newydd, yn ogystal â chynllun gwerthuso swyddi newydd ar gyfer y rhan fwyaf o staff y GIG. Er bod cynnydd da wedi'i wneud hyd yma, mae rhai anawsterau'n parhau o ran cyflog cyfartal, ac ar hyn o bryd nid yw hi'n glir faint o achosion sydd angen eu datrys tan i achosion cyfreithiol cyfredol ddod i ben.

Polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru

Uchelgais Llywodraeth Cynulliad Cymru, fel y nodir yn ein rhaglen flaengar ar gyfer llywodraethu Cymru, "'Cymru'n Un'", yw gwlad lle gall pawb fyw heb ddioddef tlodi, gwahaniaethu nac ofni cael eu cam-drin. Rydym yn sylweddoli pan wahaniaethir yn erbyn grwpiau yn fympwyol, bod hyn yn effeithio ar eu cyfleoedd bywyd. Mae lleihau'r anghydraddoldeb rhwng cyflogau, gydag amcan amlwg o'i ddileu yn gyfan gwbl, yn hanfodol i gyflawni'r uchelgais hon.

Rwy'n croesawu canfyddiadau adroddiad sydd wedi eu cynnwys yn adroddiad gwerthuso cam tri yr ymgyrch cyflog cyfartal, "'Cau'r Bwlch Cyflog' ", ac rwy'n cytuno bod arweiniad Llywodraeth Cynulliad Cymru, ynghyd â chefnogaeth drawsbleidiol y grŵp hollbleidiol, wedi chwarae rhan bwysig yn y llwyddiannau a drafodir yn yr adroddiad hwn. Mae'r bartneriaeth rhwng y cyrff hyn, ar y cyd â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a TUC Cymru, yn dangos yn glir beth y gellir ei gyflawni drwy gydweithio.

Fodd bynnag, rhaid inni ystyried y newidiadau a ddaeth yn sgil Deddf Llywodraeth Cymru y llynedd a pha ffordd, yn ystod y blynyddoedd nesaf, sydd orau inni ddatblygu ar y llwyddiannau a gyflawnwyd ar y cyd yn yr amgylchedd gwleidyddol newydd hwn. Yn rhinwedd fy swyddogaeth fel Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol, byddaf yn parhau i gynnig arweiniad yn genedlaethol ar y mater pwysig hwn ac yn derbyn yr argymhellion sut y dylid datblygu'r ymgyrch. Nid yw anghydraddoldeb parhaus rhwng cyflogau yn dderbyniol mewn cymdeithas fodern, deg a goddefgar.

Polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru o ran cynnal cyflog cyfartal yw rhoi ystyriaeth ddifrifol i unrhyw awdurdod a fydd yn cyflwyno cais am Gyfarwyddiadau Cyfalafu. Ailddrafftiwyd y canllawiau ar y mater hwn ym mis Chwefror 2007 er mwyn darparu'n benodol ar gyfer y mater ôl-daliadau . Byddant yn cael eu hadolygu eto ar gychwyn y flwyddyn ariannol newydd sydd i ddod a'u haddasu a'u mireinio fel bo angen yn dilyn trafodaethau gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ac awdurdodau lleol.

Ymrwymiad Llywodraeth Cynulliad Cymru

Yn benodol, dros y tair blynedd nesaf, bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn gweithredu'r ymrwymiadau canlynol yng nghyd-destun yr ymgyrch cyflog cyfartal.

Prif ffrydio cydraddoldeb a hawliau dynol i'r modd y caiff polisïau eu datblygu.

Bydd datblygu Cynllun Cydraddoldeb Unigol Llywodraeth Cynulliad Cymru yn sicrhau bod materion cydraddoldeb, gan gynnwys cyflog cyfartal, yn cael eu prif ffrydio i'r gwaith o ddatblygu polisi. O ganlyniad, dylai ffactorau sy'n cyfrannu at anghydraddoldeb cyflog parhaus gael eu dileu ledled yr ystod o feysydd polisi sydd wedi eu datganoli.

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Unigol yn dod â chwe elfen allweddol cydraddoldeb, sef oed, anabledd, rhyw, hil, crefydd a chred/anghrediniaeth a chyfeiriadedd rhywiol, ynghyd am y tro cyntaf. Mae'n anelu at roi cydraddoldeb, amrywiaeth a materion hawliau dynol wrth wraidd gwaith Llywodraeth y Cynulliad a chodi ymwybyddiaeth am faterion allweddol.

Parhau i gydweithio â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i gefnogi'r ymgyrch 'Cau'r Bwlch Cyflog'.

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn llwyddiannus yng Nghymru. Mae'r ffaith ei bod yn cefnogi parhad yr ymgyrch cyflog cyfartal yn arwydd o'r ymrwymiad hwn. Bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn monitro'r cynnydd sy'n cael ei wneud gan awdurdodau statudol Cymru i ddatrys ceisiadau a dileu arferion cyflog annheg. Bydd yr wybodaeth ddiweddaraf yn cael ei chasglu a'i chyflwyno i'r pwyllgor. Bydd swyddogion yn fy adran i yn mabwysiadu rôl gydlynu, gan ddarparu unrhyw arweiniad a fydd ei angen ar awdurdodau lleol.

Comisiynu a chyhoeddi ymchwil sy'n dangos beth yw'r manteision i sefydliadau wrth iddynt ddileu anghydraddoldeb rhwng cyflogau.

Un o argymhellion adroddiad gwerthuso cam tri yr ymgyrch oedd cynnal cynllun peilot, er mwyn darparu tystiolaeth am yr effaith gadarnhaol y gall cyflog cyfartal ei gael ar yr economi leol. Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn dra ymwybodol o'r ffaith bod nifer o gyrff statudol yng Nghymru wedi gwneud cynnydd da o ran symud yr agenda cyflog cyfartal yn ei flaen, ac mae'n awyddus i hyrwyddo arferion da lle maent yn bodoli.

Bydd ymchwil yn cael ei chomisiynu yn ystod y flwyddyn ariannol hon a fydd yn ceisio rhestru'r manteision i sefydliadau wrth weithredu

polisïau cyflog cyfartal. Bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn cefnogi cyfarfod blynyddol ar gyfer uwch ffigurau sector cyhoeddus Cymru. Bydd hyn yn gyfle i sefydliadau ddatgan eu sefyllfa bresennol o ran cyflog cyfartal, rhannu arferion da a goresgyn rhwystrau.

Bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn parhau i gynnig cymorth drwy gyfrwng Cyfarwyddiadau Cyfalafu lle bo hynny'n briodol er mwyn helpu i ddatrys unrhyw anghydraddoldeb rhwng cyflogau a fydd yn parhau.

Polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru yw ystyried yn ddifrifol unrhyw awdurdod lleol a fydd yn cyflwyno cais am Gyfarwyddiadau Cyfalafu.

Dr Brian Gibbons AC
Y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol