

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad Ymchwil 107 | Ymchwil Gagendor Cyflog

Mynd i'r afael â bylchau cyflog ar sail rhyw, anabledd ac ethnigrwydd

adolygiad o'r cynnydd

Duncan Brown, Catherine Rickard ac Andrea Broughton
Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

Comisiynwyd yr adroddiad yma i archwilio effeithiolrwydd ymyriadau i fynd i'r afael â bylchau cyflog ar sail rhyw, anabledd ac ethnigrwydd yn y DU. Mae'n cynnwys darganfyddiadau adolygiad o'r llenyddiaeth ac yn crynhoi'r farn a fynegwyd yn ystod trafodaethau gweithdy gyda chyflogwyr a budd-ddeiliaid. Yn ogystal â chyflwyno tystiolaeth am ymyriadau, lle bônt ar gael, a'u heffeithiolrwydd, mae'r adroddiad yn cynnig trosolwg o'r fframwaith deddfwriaethol a disgrifiad o gynnydd cyflogwyr wrth fynd i'r afael â bylchau cyflog.

Prif ganfyddiadau

Adolygiad o lenyddiaeth

Darganfu'r adolygiad yma beth tystiolaeth o werthuso polisi ac arferion i geisio mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. O ran y bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ychydig iawn o dystiolaeth a welwyd o ymyriadau, na gwerthusiadau ohonynt. Mae'r paragraffau sy'n dilyn yn crynhoi'r prif ganfyddiadau.

Nid yw mesur effaith yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) ar y bylchau cyflog yn fater syml. Wedi cyflwyno'r NMW dechreuodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gau, yn enwedig yn achos y gweithwyr ar y cyflogau isaf. Fodd bynnag, mae dadansoddi'n awgrymu na fyddai cynyddu'r NMW i'r Cyflog Byw (sef meincnod gwirfoddol a osodwyd yn annibynnol ar y Llywodraeth) yn lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ond o ryw fymryn. Y rheswm am hyn yn rhannol yw mai ychydig iawn o ferched sydd mewn swyddi lle telir y cyflogau uchaf. Ni wyddom beth yw union effaith y NMW ar fylchau cyflog ar sail anabledd ac ethnigrwydd, er bod peth tystiolaeth yn dangos bod cyflwyno'r NMW wedi cynyddu cyflog a chyfraddau cyflogaeth pobl anabl.

Mae mentrau gwirfoddol wedi methu â mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y

rhywiau oherwydd bod cyfraddau cyfranogiad y cyflogwyr wedi bod yn isel. Ychydig aeth ati i arddel 'Meddwl, Gweithredu, Hysbysu', sef ymgyrch y Llywodraeth i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle, o ganlyniad i hunanfodddhad cyffredinol ar ran y cyflogwyr. Mae llawer o gwmnïau'n methu â chydabod bod ganddynt fwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac felly nid ydynt yn mynd ati i geisio cau'r bwlch hwnnw; mae eraill yn methu â rhoi blaenoriaeth i'r pwnc. Mae hyn wedi arwain y Llywodraeth i ddeddfu ar gyfer hysbysu gorfodol am fylchau cyflog rhwng y rhywiau o Ebrill 2017 ymlaen¹ yn achos cyflogwyr preifat a sector gwirfoddol gyda 250 neu ragor o weithwyr. Mae'r Llywodraeth wedi ymgynghori² ar ei chynnig i gyflwyno'r un gofyniad yn y sector cyhoeddus.

Darganfuwyd bod ennill bonws neu gyflog amrywiol iawn, sydd yn fwy cyffredin yn y sector preifat, yn golygu bod merched mewn perygl o fod dan fwy o anfantais. Mewn cyferbyniad â hyn, mae cyflogwyr sector cyhoeddus yn gryfach o ran gofynion rheoleiddio a rheoli cyflog. Beth bynnag fo canlyniad yr ymyriadau penodol, mae'r ystadegau'n dangos bod gan y sector cyhoeddus, yn gyffredinol, lai o fwlch cyflog rhwng y rhywiau na'r sector preifat.

Gellir llunio casgliadau gofalus trwy gymharu ar lefel ryngwladol. Mae'r Ffindir a Sweden yn gosod gofynion hysbysu llymach ar gyflogwyr ac yn haelach eu cynigion ariannol ar gyfer absenoldeb rhieni ar y cyd. Mae cyfraddau'r tadau sy'n arddel absenoldeb rhieni lawer yn uwch yng ngwledydd Llychlyn nag ydyw yn y DU, lle mae'r cyfraddau'n eithriadol o isel: darganfu arolwg na fyddai bron i draean o dadau Prydeinig yn ystyried manteisio ar yr absenoldeb yma. Er nad oes neb yn siŵr beth yw union effaith y mentrau penodol hyn, mae bwlch cyflog y DU rhwng y rhywiau yn fwy na'r bwlch cyfatebol mewn llawer gwlad Ewropeaidd a Llychlynaidd arall.

Mae rhai cyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus, gwirfoddol a phreifat wedi cyflwyno mesurau i gynorthwyo cynnydd gyrfaoedd gweithwyr benywaidd. Mae cynlluniau nodweddiadol yn cynnig hyfforddiant a datblygiad, mentora, cefnogaeth cyfoedion a chymorth i'r rheiny sy'n dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth, ynghyd â thargedau cynrychiolaeth gwirfoddol ar lefelau uwch mewn ambell achos. Mae peth tystiolaeth o lwyddiant, er mai ychydig sy'n hysbys am effaith y gweithgareddau hyn ar fylchau cyflog.

Ni ddaeth yr ymchwil yma o hyd i unrhyw ymyriadau oedd â'r bwriad eglur o leihau'r bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd. Fodd bynnag, bu ymyriadau i wella cyfranogiad yn y farchnad waith ac i fynd i'r afael â gwahaniaethu. Nid yw eu heffaith

¹ Y dyddiad arfaethedig ar adeg ysgrifennu.

² Daeth yr ymgynghoriad i ben 30 Medi 2016.

ar fylchau cyflog yn hysbys, er bod tystiolaeth gref fod recriwtio anhysbys yn arwain at ganlyniadau tecach. Mae hyn yn berthnasol i'r rhywiau hefyd.

Dyhead ar gyfer y dyfodol pell yw cau'r bwch cyflog ar sail anabledd, er gwaetha'r ffaith fod ymyriadau'n bodoli i gynorthwyo pobl mewn gwaith. Darganfuwyd bod y cynllun Mynediad i Waith, sy'n darparu arian i gynorthwyo pobl anabl mewn gwaith, wedi lleihau absenoldeb salwch ac wedi gwella llesiant. Fodd bynnag, cyfyngedig fu llwyddiant y fenter wirfoddol 'Tic Dwbl', sy'n ceisio annog cyflogwyr i gadw a datblygu gweithwyr anabl. Cafodd ei beirniadu am ganiatáu i gyflogwyr fagu enw da iddyn' nhw'u hunain, heb fynd ati i wneud unrhyw wahaniaeth ystyrion. Ymysg pobl anabl, mae cysylltiad ystadegol, os nad dolen achosol, rhwng tâl uwch a derbyn mentora a chymorth gan uwch staff.

Fel yn achos anabledd, ychydig iawn o wybodaeth sydd gennym ynglŷn â sut i gau'r bwch cyflog, ac araf yw'r cynnydd. Pan ddaw hi'n fater o recriwtio, ceir tystiolaeth o wahaniaethu ar sail hil yn erbyn lleiafrifoedd ethnig, er bod mesur effaith hyn ar y bwch cyflog o ran ethnigrwydd yn amhosib ei fesur. Mae mentrau cyflogwyr i wella recriwtio a datblygu yn tueddu i fod yn fylchog ac yn ddiffygiol o ran uchelgais, ac nid yw eu heffeithiolrwydd wrth fynd i'r afael â'r bwch cyflog yn eglur.

Mae'r hyn sy'n achosi bylchau cyflog yn gymhleth. Strwythurau'r farchnad waith a chymdeithas ehangach sy'n eu sbarduno. Er enghraifft, mae merched yn fwy tebygol o weithio rhan amser, mae pobl gymwysedig o leiafrifoedd ethnig wedi'u gorgynrychioli mewn gwaith â chyflog isel, ac mae cyfradd cyflogaeth pobl anabl yn isel. Mae hyn yn golygu bod datrysiadau i fylchau cyflog yn debygol o fod angen gweithredu gan y llywodraeth a'r cyflogwr i fynd i'r afael â'r holl ffactorau amrywiol.

Gweithdai

Diben y gweithdai oedd ymgysylltu â chyflogwyr ac arbenigwyr ynghylch y modd y gellid mynd i'r afael â bylchau cyflog ar sail rhyw, anabledd neu ethnigrwydd. Nid oedd y cyfranogwyr yn gallu adnabod yr ymyriadau a oedd yn benodol yn lleihau'r bylchau cyflog, er iddynt drafod yr amrywiaeth o weithgareddau y mae cyflogwyr yn eu defnyddio i wella amrywiaeth.

Awgrymwyd y dylai'r Llywodraeth ddatblygu safonau eglur i helpu cyflogwyr i fynd i'r afael â'r rheoliadau sydd ar fin cael eu cyflwyno ynglŷn â bylchau cyflog rhwng y rhywiau, a darparu canllawiau, cymorth a chymhelliannau er mwyn gwneud cynnydd.

Oherwydd y rheoliadau newydd, mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau'n flaenoriaeth uchel i fyrddau cwmnïau. Er mwyn mynd i'r afael â bylchau cyflog a gwella

Mynd i'r afael â bylchau cyflog ar sail rhyw, anabledd ac ethnigrwydd: adolygiad o'r cynnydd

cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig mewn swyddi uwch, mae'n rhaid wrth arweinyddiaeth gref gan y bwrdd a'r prif weithredwr.

Mae ymdrechion cyflogwyr i drin ethnigrwydd ac anabledd yn tueddu i lusgo ar ôl eu hymdrechion i gau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Mae data o ansawdd gwael ar ethnigrwydd a statws anabledd yn golygu bod llawer o gyflogwyr yn methu ag adnabod y broblem.

Amlygodd y rhai a gymerodd ran yr heriau tymor hir sy'n wynebu cymdeithas o ran sicrhau rhagor o gydraddoldeb a thegwch yn y gwaith. Ystyriwyd bod ymyriad blynyddoedd cynnar a chynghor da ar yrfaeodd yn yr ysgol yn arbennig o bwysig.

Casgliadau

Mae bylchau cyflog yn adlewyrchu anghydraddoldebau cymdeithasol ac economaidd ehangach a dyfnach eu gwreiddiau, ac mae mynd i'r afael â'r rhain yn dasg gymhleth. Mae llenyddiaeth academaidd wedi canolbwyntio ar achosion a heriau bylchau cyflog yn hytrach nag ar eu darganfod a gwerthuso datrysiadau effeithiol. O ganlyniad, ychydig o dystiolaeth gadarn sydd ar gael ynglŷn ag effaith ymyriadau. Mae trafodaethau'r gweithdai'n awgrymu nad yw llawer o gyflogwyr yn gallu deall maint ac achos y bylchau cyflog sydd yn eu cwmnïau, ac nid ydynt wedi cymryd ond camau digon petrus i fynd i'r afael â hwy.

Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn yn dwyn sylw at ddeddfwriaeth, strategaethau sy'n cael eu harwain gan y llywodraeth ac ymyriadau gan gyflogwyr sydd â'r potensial i leihau'r bylchau cyflog i ferched, pobl anabl a lleiafrifoedd ethnig. Trwy gymharu gwahanol sectorau a gwledydd, mae'r dadansoddiad yn dwyn sylw at y mathau o ymyriadau sy'n gysylltiedig â bylchau culach mewn cyflog – o ran rhywiau o leiaf.

Mae'r adroddiad yma'n cyflenwi'n dadansoddiadau ystadegol o fylchau cyflog, sy'n edrych yn fanwl ar yr hyn sy'n achosi ac yn sbarduno bylchau cyflog. Mae Tabl 5.1 ar ddiwedd yr adroddiad yma'n crynhoi'r dystiolaeth ar amrywiaeth eang o bolisïau a mentrau cyflogwyr.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn a'r adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com.

I gael cyngor, gwybodaeth neu gyfarwyddyd am gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb (Equality Advisory and Support Service), gwasanaeth annibynnol sy'n rhad ac am ddim.

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 hyd 19:00 (dydd Llun i ddydd Gwener)
10:00 hyd 14:00 (dydd Sadwrn)

Post FREEPOST Equality Advisory Support Service (Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb) FPN4431

Rhaid cyfeirio cwestiynau a sylwadau am y cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau eraill

Mae'r adroddiad hwn ar gael hefyd fel ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiad y Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com.

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Awst 2017

Gallwch lawrlwytho hwn o

www.equalityhumanrights.com

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddiad cyntaf: Awst 2017