

Dewisiadau ar gyfer Dyletswydd Cyflog Cyfartal i Gymru
Dr. Alison Parken,
Professor Teresa Rees and Adele Baumgardt

12^{fed} o Fai 2009

Cynnwys	
Rhagarweiniad	2
Cefndir.....	2
Methodoleg Ymchwil	5
Merched mewn Gwaith Cyflogedig.....	6
Cyflogaeth y Sector Cyhoeddus yng Nghymru	8
Nodweddion gweithio yn y sector cyhoeddus (Astudiaeth Cymru a Lloegr).....	10
Casgliad.....	11
Y Bwlch Cyflog rhwng y Ddau Ryw – Ei Gyfansoddiad a'i Achosion.....	11
'Uwchgynhadledd' Ymgyrch Cau'r Bwlch Cyflog 2006.....	13
Casgliadau.....	15
Adolygu'r Ddeddfwriaeth a Pholisi.....	16
Y Deyrnas Unedig.....	16
Diffiniadau cyfreithiol	16
Dyletswyddau penodol i hybu cyflog cyfartal.....	16
Gwerthusiad yn y Deyrnas Unedig.....	17
Ymddengys bod yn rhaid i ddyletswydd dda wrth ganolbwynt, arweiniad, adrodd, monitro a gorfodi	17
Deddfwriaeth a pholisi yn yr UE27	18
Canada.....	21
Casgliad.....	21
Polisi Cyhoeddus Cymru	22
Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru	22
Yr Argymhellion a Gasglwyd	23
Dewisiadau ar gyfer dyletswydd cyflog cyfartal yng Nghymru	25
Canfyddiadau dadl y Fforwm Canolbwyntiedig	25
Fforwm a Hwyluswyd - Crynodeb.....	26
Y Dewisiadau a Wrthodwyd	26
Y Dewisiadau a Dderbyniwyd	29
Casgliadau ac Argymhellion.....	31
Atodiad Un	33
Atodiad Dau	34
Cyfeiriadau	35

Rhagarweiniad

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol Lloegr yn cynnwys dyletswydd benodol ynglŷn â chyflog cyfartal. Mae dyletswyddau o'r fath, gyda gofynion gwahanol, hefyd yn bodoli yn yr Alban a Gogledd Iwerddon. Rhydd taith y *Mesur Cydraddoldeb Sengl* arfaethedig y cyfle i'r Gweinidogion Cymreig, drwy ddefnyddio pwerau deddfu a roddir gan y Ddeddf Cydraddoldeb pan ddaw i rym, gynnwys dyletswydd cyflog cyfartal sy'n berthnasol i'r cyd-destun Cymreig.

Yn unol â hynny, comisiynwyd ymchwil i fynd i'r afael â'r cwestiwn:

A derbyn y cyd-destun Cymreig, pa ofynion ar gyfer mynd i'r afael â'r bwlch cyflog yn fwyaf effeithiol, a ellir eu gosod ar awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru fel rhan o ddyletswydd cydraddoldeb benodol?

Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio adolygiad o ddeddfwriaeth a pholisi presennol mewn perthynas â chyflog cyfartal yn Ewrop a Chanada sydd wedi ei fwriadu i gynhyrchu nifer o ddewisiadau ar gyfer dyletswydd gyfartal. Bu arbenigwyr wedyn ym maes cyflog cyfartal, academiaidd, polisi ac ymarfer, yn dadlau ynghylch y rhain, gan roi yn rhydd o'u hamser, eu harbenigedd a'u brwdfrydedd, mewn 'Fforwm Canolbwytiedig' a gynhaliwyd gan Ysgol Fusnes Caerdydd ar y 3^{ydd} o Fawrth 2009.

Cyn yr adolygiad polisi ceir gwybodaeth gefndir ar fesur y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. Dilyniir hyn gan ddadansoddiad data o gyflogaeth a chyflog merched yng Nghymru, sy'n dangos rhai o'r gwahanol elfennau sy'n cyfuno i gynhyrchu 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'.

Yn ail ran yr adroddiad, cyflwynir y canfyddiadau o'r fforwm canolbwytiedig ac fe'u hasesir, ac yn dilyn hynny ceir y dewisiadau a argymhellir ar gyfer dyletswydd cyflog cyfartal yng Nghymru. Gall Llywodraeth Cynulliad Cymru (LICC) ddefnyddio'r argymhellion hyn yn sail i ymgynghoriad gyda chyflogwyr y sector cyhoeddus, mudiadau cydraddoldeb a'r cyhoedd.

Cefndir

Ar draws yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE), saif y 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw heb ei addasu' ar 15 y cant rhwng enillion fesul awr canolrif crynswth dynion a merched. Mae'r anghydraddoldeb yn ganlyniad cyfuniad o wahaniaethau yn y ffyrdd y caiff dynion a merched eu cyflogi. Mae'r ffactorau hyn yn cynnwys gwahanu gwaith (yn ôl sector, galwedigaeth, hierarchaeth yn y gweithle, math o gontract (parhaol/achlysurol, llawn neu ran amser neu oriau penodol)), tanbrizio 'gwaith merched', mynediad at hyfforddiant a llwybrau datblygu, rhaniad llafur anghyfartal rhwng gwaith cyflogedig a gwaith di-dâl, strwythuro'r farchnad lafur gan ragdybio rolau rhyw, gyda golwg ar ofal plant a gofal dibynyddion sy'n oedolion, yn ystod blynyddoedd oed gwaith, a gwahaniaethu mewn cyflog.

Mae'r 'bwlch cyflog heb ei addasu' yn cyfeirio at fesur nad yw'n cymryd gwahaniaethau rhyw i ystyriaeth mewn sector, galwedigaeth, nac yn cymharu swyddi tebyg â'i gilydd. Mae'n cyfleu'r ffyrdd y mae rhyw yn strwythuro ac yn diffinio trefniant y farchnad lafur a chyfranogaeth ynddi; mae felly'n cynnwys anghydraddoldebau strwythurol.

Mae'n bwysig galw i gof, wrth ymdrin â newid mewn ffactorau strwythurol, nad yw rhyw'n cyfeirio at briodoleddau penodol, pendant neu fiolegol ond y'i defnyddir yn hytrach i ddisgrifio sut y ceir cymdeithas haenedig o ganlyniad i raniadau cymdeithasol ac economaidd megis dosbarth, oedran, anabledd, ethnigrwydd, rhyw etc. Ystyried yr ydym, felly, sut y mae systemau ac arferion sefydliadol yn cynhyrchu mantais neu anfantais, nid priodoleddau neu nodweddion personol.

Y ffordd orau o fesur y 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw heb ei addasu' yw'r gwahaniaeth rhwng enillion crynswth fesul awr gweithwyr cyflogedig sy'n ddynion a gweithwyr cyflogedig sy'n ferched fel canran o enillion crynswth fesul awr cyfartalog gweithwyr sy'n ddynion, [*the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees*] fel y'i diffinnir gan y Comisiwn Ewropeaidd (CEC 2007: 15) yn y *Communication on Tackling the Gender Pay Gap* diweddar. Defnyddir y mesur hwn gan Eurostat a chan y Mudiad Llafur Rhyngwladol (ILO). Mae ystyried enillion yn ôl yr awr yn ei gwneud yn haws gweld y gwahaniaeth y mae enillion llawn amser ac enillion rhan amser yn ei wneud i'r anghyfartaledd, gan mai merched sy'n ymgymryd â'r mwyafrif llethol o'r contractau olaf hyn.

Mae mesur canolrif hefyd yn well na mesur cymedrig, gan y gall y 'cymedr' gael ei ystumio gan enillion uchel iawn rhai dynion ar un pen i'r raddfa a chan enillion isel iawn rhai dynion, ond merched gan mwyaf, ar ben arall y raddfa.¹

Mae anghyfartaledd cyflog yn ôl rhyw yn amrywio rhwng sectorau, galwedigaethau ac o fewn gweithleoedd. Mae'r bwllch cyflog hefyd yn amrywio yn ôl 'ffactorau gwrthrychol' megis addysg, oedran a phrofiad ond nid yw'r dangosyddion Cyfalaf Dynol yma'n esbonio'r bwllch. Dywed adroddiad gan y Sefydliad Ewropeaidd er Gwella Amodau Byw a Gweithio (ELWC) fod merched, hyd yn oed wedi i ni gymryd i ystyriaeth wahaniaethau mewn galwedigaeth, swydd a phrofiad, yn dal i ddioddef cosb cyflog o 5% mewn swyddi sydd yr un fath yn union (2008:6). Ni ddylid cymryd hyn fel procsi am wahaniaethu mewn cyflog yn gyffredinol, gan fod amcangyfrifon o'r fath yn amrywio'n sylweddol.

Ar y lefel gyfanredol, mae'n debyg nad oes dichon gwybod beth yw'r ganran o'r bwllch cyflog sy'n ganlyniad gwahaniaethu uniongyrchol mewn swyddi sy'n union yr un fath, gan gynnwys cyflog, yn ogystal â thaliadau bonws, goramser neu daliadau ychwanegol sy'n cronni gan mwyaf i ddynion (ELWC 2008: 5), neu wahaniaethu anuniongyrchol yn ffurf cyflog anghyfartal am waith o werth cyfartal. Byddai modd cael dealltwriaeth fanwl o'r fath drwy archwiliad neu adolygiad cyflogau ar lefel y gweithle, sy'n arwydd o bwysigrwydd data'r cyflogwr yn ôl rhyw, contract, galwedigaeth a chyflog.

Ar hyn o bryd nid yw cyfraith cyflog cyfartal y DU yn caniatáu cymaryddion damcaniaethol, cymaryddion mewn swyddi 'tebyg' yn yr un sector ond nid gyda'r un cyflogwr, nac i gamau cynrychioliadol gael eu cymryd. Fodd bynnag, ar lefel y DU a'r lefel Ewropeaidd mae rhai o'r dewisiadau hyn i fynd i'r afael ag anghyfartaleddau cyflog yn cael eu hystyried. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi

¹ Dylid nodi bod Ystadegau Cymru ar hyn o bryd yn rhoi cyflogau wythnosol llawn amser, yn ôl swm cyfartalog neu gymedrig mewn bwletinâu ystadegol.

galw am i'r camau hyn gael eu cynnwys yn y *Mesur Cydraddoldeb Sengl*, ynghyd ag archwiliad o ddsbarthiad y ddau ryw o fewn bandiau cyflog mewn gwaith yn y sector cyhoeddus. Dyna pam y mae mecanwaith Adolygiadau Cyflog Cyfartal yn bwysig i ganfod y bwlbch o fewn sefydliadau cyflogwyr unigol neu farchnadoedd llafur mewnol ar draws sectorau (mae'r GIG a Llywodraeth Leol yn enghraifft dda o hyn).

Yng Nghymru, mae ymatebion polisi'n cynnwys adeiladu tuag at gyrraedd targedau Barcelona o ran darparu gofal plant fforddiadwy, digonol ar gyfer 90 y cant o blant rhwng 3 blwydd oed a'r oed ysgol mandadol, yn ogystal â darparu gofal plant ar gyfer 33 y cant o leiaf o blant dan 3 oed erbyn 2010.

Mae'r mesur Tlodi Plant arfaethedig yn fesur allweddol yn hyn o beth. Fel partneriaid yn ymgyrch *Cau'r Bwlch Cyflog*, bu Llywodraeth Cynulliad Cymru, Cyngres Undebau Llafur Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ymroi i geisio darbwyllo a galluogi (drwy becynnau cymorth) cyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus a phreifat i ymgymryd yn wirfoddol ag Adolygiadau Cyflog Cyfartal (AauCC).

Yn y DU, mae mentrau polisi'n cynnwys deddfwriaeth wrthwahaniaethol, darparu gofal plant am ddim (hyd at oed ysgol), annog gweithio hyblyg ac AauCC, a gweithio gydag Undebau Llafur ar fargeinio ar y cyd i gael cyflog cyfartal. Bu Llywodraeth Leol a'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol yn dilyn Cytundebau Cenedlaethol sy'n gofyn iddynt ymgymryd ag AauCC.

Fel rhan o'r trafodaethau cenedlaethol ar Gytundeb Cyflog 2004, sefydlwyd *Comisiwn Cyflogau Llywodraeth Leol* i werthuso'n feirniadol y materion cyflog mewn llywodraeth leol. Canlyniad prif argymhelliad y Comisiwn oedd ymrwymiad, gan yr holl awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr, i gyflwyno strwythur cyflogau, tyn o ran cydraddoldeb, erbyn y 1^{af} o Ebrill 2007. Dyma'r tro cyntaf i derfyn amser gael ei osod ar y ddyletswydd i gynnal adolygiadau cyflog, oedd yn creu 'cyfnod o gyfle' o 3 blynedd i gyflwyno strwythurau cyflog lleol newydd.

Roedd yr ymrwymiad hwn, a adwaenir fel y *Cydgytundeb Cenedlaethol ar Lywodraeth a Gwasanaethau Lleol*, hefyd yn gofyn am setlo'r anghyfartaleddau cyflog hanesyddol rhwng merched a dynion erbyn yr 31^{ain} o Fawrth 2007. Neilltuodd LICC arian i gynorthwyo cynghorau i ymgymryd â'u hadolygiadau cyflog, ac i'r rheiny fyddai ei angen, roedd yn cynnig y cyfle i wneud cais am 'gyfarwyddyd cyfalafu' i setlo cyflog anghyfartal yn mynd yn ôl dros 6 blynedd. Fel y dengys astudiaeth ddiweddar o'r setliad a'r broses o werthuso swyddi mewn awdurdod lleol yng Nghymru, mae yna lawer o ffyrdd o ymgymryd ag Adolygiad Cyflog Cyfartal ac mae angen rhoi prawf ar 'degwch' ac mae angen bod yn deg drwy'r cyfan er mwyn sicrhau deilliannau cyfiawn (EHRC 2009).

Ers 2007, mae cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon wedi bod yn ddarostyngedig i ddyletswyddau gwahanol o ran AauCC. Ynghyd ag ymatebion polisi o Ewrop a Chanada, trafodir polisïau o'r fath isod, yn dilyn amlinelliad o fethodoleg yr ymchwil hon.

Methodoleg Ymchwil

Roedd cynllun yr ymchwil mewn dau gyfnod. Casglwyd adolygiad llenyddiaeth o bolisi a data ar achosion y bwch cyflog rhwng y ddau ryw ac fe'i dadansodwyd. Rhoddodd hyn synthesis o ddata cyfredol ar y bwch cyflog rhwng y ddau ryw ac o bolisi yn yr Undeb Ewropeaidd a Chanada sydd wedi ei fwriadu i fynd i'r afael â'r materion. O'r synthesis deilliodd casgliad o ddewisiadau posibl a bu dadlau ynghylch y rhain mewn fforwm oedd yn cael ei hwyluso. Ffurf y fforwm oedd trafodaeth mewn grwpiau bychain yn cynnwys ysgolheigion, llunwyr polisi ac ymarferwyr gydag arbenigedd mewn cyflog cyfartal. Yn y ffordd hon casglasom wybodaeth am y dewisiadau gorau a hefyd ynglŷn â materion gweithredu, y graddau y byddai amrywiol randdeiliaid yn cyfranogi, costau, peryglon, a'r cyfleoedd i lwyddo.

Cynhaliwyd yr adolygiad llenyddiaeth drwy chwilio erthyglau academaidd wedi eu hadolygu gan gydweithwyr yn y gwyddorau cymdeithasol gan ddefnyddio Gwe Gwyddoniaeth. Chwiliwyd gwefannau am adroddiadau ymchwil a pholisi gan gynnwys EUROPA, sef gwefan yr Undeb Ewropeaidd, y Mudiad Llafur Rhyngwladol, Comisiynau Cydraddoldeb cenedlaethol a rhyngwladol a Llywodraethau. Roedd gwerthusiadau polisi gan rwydwaith arbenigwyr cyfraith yr Undeb Ewropeaidd ym maes cyfraith gwahaniaethu o gymorth neilltuol. Rhoddodd Swyddfa'r Prif Swyddog Ymchwil Gymdeithasol ac Ystadegau Cymru gymorth i ganfod ffynonellau data enillion ar gyfer Cymru. Rhoddodd Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ddata gweithwyr oedd o gymorth a chynhaliwyd ymchwil berthnasol arall drwy 'dull pelen eira' mewn rhwydweithiau, gan gynnwys Comisiwn Cydraddoldeb Prydain Fawr (EHRC) ac ysgolheigion adnabyddus ym maes cysylltiadau llafur.

Bu'r broses hon hefyd yn gymorth i adnabod arbenigwyr y dylid eu gwahodd i gymryd rhan yn y 'fforwm canolbwyntiedig'. Gwahoddwyd deg ar hugain, gyda thri ar hugain yn cytuno i gynnig eu hamser a'u harbenigedd. Wedyn anfonwyd rhestr o ddewisiadau posibl iddynt, wedi eu distyllu o'r adolygiad llenyddiaeth, cyn iddynt gael eu hystyried yn y fforwm. Mae Atodiad 1 yn rhestru'r cyfranogwyr.

Roedd chwech o'r cyfranogwyr yn weithwyr proffesiynol *Adnoddau Dynol* o'r sector cyhoeddus yng Nghymru gyda chyfrifoldeb am gyflogau. Roeddent yn dod o sefydliad cyflogwyr llywodraeth leol, cynghorau lleol, addysg uwch, Llywodraeth Cynulliad Cymru a'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol. Ysgolheigion oedd saith ohonynt, oedd wedi cynnal ymchwil i gyflog cyfartal o'r blaen, a deuai'r cyfranogwyr eraill o'r EHRC, Cymru a'r Alban, undebau llafur, eto roedd Cymru a'r Alban yn cael eu cynrychioli, a grwpiau cydraddoldeb gyda diddordeb mewn ymgyrchu dros gyflog cyfartal yng Nghymru.

Mae canfyddiadau'r fforwm wedi eu crynhoi yn ail ran yr adroddiad. Yn nesaf, rwyf am ddisgrifio cyflog yn ôl rhyw yng Nghymru. Dilynr hyn gan yr adolygiad llenyddiaeth polisi.

Merched mewn Gwaith Cyflogedig

Caiff merched a dynion mewn *swyddi cyflogedig* eu hystyried yn yr adolygiad hwn. Yn 2006, safai'r 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw' yn y DU ar 20 y cant, fel y gwnâi yn Awstria ac yn y Ffindir (Eurostat 2008). Yng ngweddill Ewrop, y bwloch lleiaf oedd 3% ym Malta, a'r uchaf oedd Cyprus ar 24%. Fodd bynnag, mae problemau ynghlwm wrth gyfanredau o'r fath. Mae'n debyg mai'r rheswm pam y mae bwloch Malta mor isel yw cyfradd gweithgaredd economaidd hynod o isel y merched (32 y cant) sy'n ystumio'r canolrif. Mae gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflogaeth yn cyfrannu at beth o'r bwloch ond nid ydynt yn ei egluro'n ddigonol. Er enghraifft, mae'r bwloch yn y cyfraddau cyflogaeth rhwng dynion a merched ym Malta yn 39 y cant, ond ddim ond 4% yn y Ffindir (Eurostat 2008:93).

Mae presenoldeb plant dibynnol, eu nifer a'u hoedrannau, yn effeithio'n sylweddol ar gyfraddau cyflogaeth merched. Mae'r bylchau gweithgaredd economaidd a chyfradd cyflogaeth rhwng dynion a merched yng Nghymru yn 6% a 5% yn y drefn honno (Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) 2009) ond mae'r bwloch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a merched, y mae ganddynt blant dan 5 mlwydd oed sy'n ddibynnol arnynt, yng Nghymru yn 32 y cant (Arolwg Gweithlu (LFS): 2008). Mae 90 y cant o'r tadau hyn yn gweithio, o'u cymharu â 58 y cant yn unig o famau.

Mae ffigurau'r DU yn amcangyfrif bod 30,000 o ferched y flwyddyn yn cael eu colli o'r farchnad lafur yn dilyn absenoldeb mamolaeth, yn bennaf oherwydd anallu i sicrhau gweithio hyblyg (Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) 2005). Canfu Adolygiad Cyfartaleddau y DU (Swyddfa'r Cabinet 2007) fod merched oedd â phlant o dan un ar ddeg oed yn llai tebygol o 45 y cant o fod mewn gwaith cyflogedig o'u cymharu â dynion. Daethant i'r casgliad bod methiant system ac arferion y gweithle i gadw merched, a'r rheiny'n aml yn meddu ar gymwysterau uchel, yn eu swyddi yn costio hyd at £23 biliwn y flwyddyn i economi'r Deyrnas Unedig.

Yng Nghymru, y bwloch cyflog canolrif fesul awr rhwng y ddau ryw, i weithwyr llawn amser, yw 14.3 y cant (ONS 2008). Fodd bynnag, dynion sy'n dal 62 y cant – bron i ddwy ran o dair o'r holl swyddi llawn amser yng Nghymru (Ystadegau Cymru: 2008). Gyda merched yn dal ond traean o swyddi llawn amser nid yw'r gymhariaeth hon yn bwrw goleuni. Mae'n tynnu sylw at y rheswm pam y gall fod yn anodd, ar lefel y gweithle, i ferched ddarganfod cymaryddion 'tebyg gyda'i debyg', a pha mor angenrheidiol ydyw deall effaith y crynhoad o ferched mewn galwedigaethau a nodweddir gan weithio rhan amser. Merched sy'n dal 75 y cant o'r holl swyddi rhan amser yng Nghymru (Ystadegau Cymru 2008).

Cymhariaeth fwy ystyrion yw'r anghyfartaledd o 38 y cant rhwng cyflog fesul awr crynswth canolrif dynion mewn swyddi llawn amser a chyflog fesul awr crynswth merched mewn swyddi rhan amser (ONS 2008). Dengys y mesuriad hwn y gosb am weithio'n rhan amser. Er bod y 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw' wedi culhau dros y blynyddoedd diwethaf i ferched sy'n gweithio'n llawn amser, nid yw wedi culhau i weithwyr rhan amser.

Mae Tabl 1 isod yn ystyried enillion gwirioneddol. Ym mis Mehefin 2008, roedd yr anghyfartaledd mewn enillion llawn amser, gan adael goramser allan, oddeutu £2 yr awr, £85 yr wythnos, ond £5,760 yn flynyddol (gros yw'r ffigurau). Dros fywyd gwaith o 30 mlynedd, mae hwn yn anghyfartaledd o £172,800 (ONS 2008).

Tabl 1: Cymariaethau cyflog ac oriau, canolrif gros

		Merched	Dynion
Cyfradd yr awr Llawn amser		9.82	11.46
Cyfradd yr awr Rhan amser		7.09	7.39
Cyfradd wythnosol Llawn amser		361.60	447.90
Cyfradd wythnosol Rhan amser		138.40	144.10
Cyflog Blynyddol, Llawn amser		19,211	24,971
Cyflog Blynyddol, Rhan amser		7,964	9,523
Oriau'r wythnos a weithir fel arfer	6 - 15	10.5	3.3
	16 - 30	32.5	8
	31 - 45	48	61.7
	45 +	7.1	26.4

Ffynhonnell: , Nomis, ASHE ym mis Mehefin 2008, Tabl 110628. Dadansoddiad preswylwyr. Mae enillion fesul awr a fesul wythnos yn gadael allan oramser ond gros yw'r ffigurau am flwyddyn. Data oriau ONS 2009a, data LFS, rhyddhawyd 11/02/09.

Dengys Tabl 1 yr anghyfartaledd mewn enillion fesul awr rhwng dynion a merched. O gofio mai dynion sy'n dal bron i ddwy ran o dair o swyddi llawn amser, y cymharydd mwyaf aml neu'r cymharydd modd rhwng dynion a merched fyddai'r gwahaniaeth rhwng enillion blynyddol llawn amser dynion ac enillion blynyddol rhan amser merched. Mae hwn yn £17,000 y flwyddyn, neu £510,210 dros fywyd gwaith o 30 mlynedd. Dengys hyn ganlyniad 'gwahanu contractau' (Rees 1998).

Dengys Tabl 1 mai merched yw'r mwyafrif sydd wedi eu contractio ar gyfer ychydig o oriau tra mai dynion yw'r mwyafrif o'r rheiny sy'n gweithio oriau hir (45+). Mae gan oddeutu chwarter o ddynion a thraean o ferched, sydd ar gontractau rhan amser, ddwy neu ragor o swyddi (ONS 2009a: Tabl 3).

Cynigir y rhan fwyaf o gontractau rhan amser mewn galwedigaethau sgiliau isel, sy'n denu cyflog isel, gydag ond ychydig o gyfleoedd dilyniant (Callender 1997):

... in part time employment are more than twice as likely as people in full time work to be paid less than the minimum wage' (ONS: 2008b) a bod ... Jobs held by women were more likely to pay less than the minimum wage than jobs held by men (1.4 per cent versus 0.8 per cent). This was due to the greater number of women in part-time jobs (ONS 2008b:1).

Felly gall cynyddiadau yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu gyflwyno 'cyflog byw' gael effaith lesol anghymesur ar incwm gwaith isel o'r fath.

Mewn galwedigaethau sgiliau uwch, mae llai o waith rhan amser i'w gael. O ganlyniad, efallai y bydd merched yn israddio eu rolau yn y gweithle neu'n tynnu allan o'r farchnad lafur yn dilyn gofal plant, neu er mwyn gofalu am oedolion dibynnol. Er bod dynion a merched yn darparu gofal di-dâl mewn niferoedd tebyg yn fras, y merched yn y boblogaeth sydd yn oed gwaith sydd fwyaf agored i ostyngiad neu golled mewn enillion gan mai hwy sy'n darparu'r rhan fwyaf o'r gofal 30+ awr yr wythnos (Cyfrifiad 2001).

Yn ddiweddar mae'r bwch cyflog wedi cynyddu. Efallai bod y twf yng nghyflogau dynion yn esbonio hyn yn rhannol. Cymru gofnododd y cynnydd mwyaf yn enillion cyfartalog

dynion ymhlith gwledydd y DU a rhanbarthau Lloegr (Ystadegau Cymru: 2008b:5). Cododd enillion cyfartalog wythnosol gros (modd) merched 4.2% yn 2007, tra cododd rhai'r dynion 6.7% (Ystadegau Cymru 2008b).

Ar wahân i hynny, mae gwahanu contractau, gwahanu yn ôl diwydiant a galwedigaeth yn arwyddocaol. Merched yw tri chwarter y rheiny sy'n gyflogedig neu'n hunangyflogedig llawn amser mewn *galwedigaethau Gweinyddol ac Ysgrifenyddol*, 84 y cant o'r rheiny sydd mewn galwedigaethau *Gwerthu a Gwasanaethu Cwsmeriaid*. Mae dynion yn dominyddu'r categorïau o *Swyddogion Rheolaethol ac Uwch, Crefftau a Galwedigaethau Medrus*, a *Gweithredwyr Offer Prosesu a Pheirianwaith*, ar 64, 91 ac 85 y cant yn y drefn honno (Ystadegau Cymru: 2008c)

Wrth samplu bylchau galwedigaethol rhwng y ddau ryw datgelir gwahaniaeth cyfartalog gros wythnosol o £77.60 yr wythnos i ferched mewn 'Galwedigaethau Elfennol', i Reolwyr ac Uwch Swyddogion roedd yr anghyfartaledd yn £153.30 yr wythnos, i'r rheiny mewn Galwedigaethau Gweinyddol ac Ysgrifenyddol £57.60 yr wythnos (Ystadegau Cymru 2008c). Mae'r anghyfartaledd, hyd yn oed yn y galwedigaethau lle mae merched yn dominyddu, yn adlewyrchu cyflog fesul awr gwahanol ar gyfer gwaith llawn amser a rhan amser, a gwahanu fertigol.

Mae'r ffigurau hyn yn adlewyrchu galwedigaethau economi gyfan. Derbynnir yn gyffredinol bod y 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' yn fwy yn y sector preifat (ITUC 2009). Er enghraifft, mewn galwedigaethau sgiliau uchel yn y sector ariannol, *'the full-time gender pay gap in financial services is 39.6 per cent, with a part-time gender pay gap of 53.4 per cent (based on mean earnings). If full-time and part-time work are combined, and the median is used, the overall gap stands at 44.4 per cent'* (yn EHRC 2009).

Mae angen dadansoddiad o fylchau cyflog mewn gwahanol rannau o'r sector cyhoeddus. Mae angen coladu setiau data cyflogwyr i hyrwyddo hyn (gweler Thornley 2006 isod).

Cyflogaeth yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru

Mae rhyw yn amlwg mewn cyflogaeth yn ôl sector. Dengys Tabl 2 fod merched yn cyfrif am ddwy ran o dair o'r gweithlu yn y sector cyhoeddus. Mae gweithlu'r sector preifat yn llawer mwy nag un y sector cyhoeddus, ac felly mae mwy o ferched wedi eu cyflogi yn y sector preifat yn gyffredinol ond maent yn dominyddu, o ran nifer o leiaf, yn swyddi'r sector cyhoeddus.

Tabl 2 Cyflogaeth yn ôl rhyw a sector yng Nghymru

Sector	Cyfanswm	Merched	Dynion	Merched % o'r sector	Dynion % o'r sector	% o ferched mewn cyflogaeth
Cyhoeddus	386,000	253,000	133,000	66	34	41
Preifat	941,000	368,000	573,000	39	61	59
Cyfanswm	1,339,000	627,000	712,000			

Ffynhonnell: Tabl Ystadegau Cymru (003338) cyflogaeth yn y sectorau cyhoeddus a phreifat yn ôl rhyw ac awdurdod lleol am y flwyddyn yn diwedd mis Mehefin 2008.

Mae darlun cyflogaeth dynion bron yn hollol groes i un merched. Mae bron i ddwy ran o dair o ddynion yn gweithio yn y sector preifat, a hyn yn cyfrif am bron i 80% o holl gyflogaeth dynion.

Dengys ffigurau cyflogaeth llywodraeth leol ar gyfer Cymru yr haenau rhyw mewn swyddi parhaol llawn amser a rhan amser, a contractau achlysurol llawn amser a rhan amser.

Tabl 3: Gweithwyr llywodraeth leol yn ôl math o contract ac oriau

Cymru	Dynion	Merched
LIA, Parhaol	32,244	41, 837
RhA Parhaol	5,350	49, 630
LIA, Achlysurol	3,762	5, 530
RhA Achlysurol	4,882	19,424
Cyfansymiau	46, 238	116, 421

Ffynhonnell: Arolwg Chwarterol Gweithwyr y Sector Cyhoeddus yr ONS – Rhagfyr 2007

O'r 162,657 sy'n gyflogedig mewn llywodraeth leol yng Nghymru, 28 y cant yn unig o'r gweithwyr yw'r dynion ond maent yn dal 43 y cant o'r swyddi parhaol llawn amser sydd ar gael. Mae'r dynion ar y contractau hyn yn cyfrif am 70 y cant o waith yr holl ddynion mewn llywodraeth leol.

Yr un pryd, mae merched yn 72 y cant o'r gweithwyr gyda'i gilydd ond yn dal 56 y cant o'r contractau parhaol llawn amser. Nid yw'r merched ar y contractau hyn yn cyfrif ond am 36 y cant o ferched sydd wedi eu cyflogi mewn llywodraeth leol. Mae llafur merched i raddau helaeth iawn yn gcontractau rhan amser, a rhan amser, achlysurol yn arbennig. Merched sy'n dal 86 y cant o swyddi achlysurol rhan amser, ac o'r holl ferched sy'n gweithio mewn llywodraeth leol, mae 60 y cant ar gcontractau rhan amser.

Gofynnwyd am ddata cyflogwyr o'r math yma gan LICC, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) a GIG Cymru. Nid yw ar gael ar unwaith. Fodd bynnag, dengys Tabl 3 sut y gallai dadansoddiad o ddata cyflogwyr ddangos yn eglur sut i wneud argraff ar y 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw' drwy ystyried y crynhoad trawiadol o ferched mewn contractau oriau isel, cyflog isel yn y sector cyhoeddus. Ymgwymerwyd â dadansoddiad o'r fath yn genedlaethol a cheir crynodeb ohono isod.

Cyn cau'r adran hon, fodd bynnag, mae'n werth trafod ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) Cymru a gomisiynodd astudiaeth achos o brosesau setliad ôl-gyflog a Gwerthuso Swyddi a gynhaliwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot (2009). Dangosodd hon pa mor arwyddocaol yw mater oriau isel, cyflog isel i ferched sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus.

Roedd yr holl gynorthwywyr gofal, gweithwyr domestig, cynorthwywyr athrawon a glanhawyr a holwyd ar gcontractau 10, 16, 20 neu 24 awr (Parken a Baumgardt 2009). Nid oedd gan yr un ohonynt gyfrifoldebau gofalu ychwanegol ac roedd arnynt i gyd eisiau/angen gweithio mwy na'r oriau yn eu contract er mwyn ymdopi'n ariannol. Roedd

gan nifer ohonynt ddau neu ragor o gontractau gyda'r awdurdod lleol, neu gymysgedd o gontractau addysg ac awdurdod lleol ond, gyda'i gilydd, nid oedd y rhain yn rhoi swydd lawn amser gyda'r manteision sy'n cyd-fynd â hynny (cyflog uwch yr awr, Yswiriant Gwladol(NI)/pensiwn/absenoldeb salwch/gwyliau etc.).

Yma, mae gweithiwr domestig, oedd yn cynnal ei phartner sâl ac anabl ynghyd â'i merch a'i hwyrion (roedd ei merch wedi gwahanu oddi wrth ei phartner), yn disgrifio'r rhyddhad o allu setlo dyledion â'i setliad ôl-gyflog:

Wonderful because I knew I could get rid of those two cards you know because they had been hanging over my head for a long time. [I had] £5,300 a bit left over that is in my bank you know something to fall back on ... it was a weight lifted then, you know, otherwise we were struggling every month paying them ... I didn't have to fork out £140.00 a month between the two – you know I had that bit extra (Gweithiwr domestig) (Parken a Baumgardt 2009:31).

Roedd ganddi hi gontract i weithio 20 awr yn unig yr wythnos dros sifftiau rhanedig am oddeutu £6.00 yr awr. Roedd y taliad o £140.00 y mis i'r cerdyn credyd yn cynrychioli chwarter ei henillion.

Nodweddion gweithio yn y sector cyhoeddus (astudiaeth Cymru a Lloegr)

Mae'r dadansoddiad canlynol yn tynnu ar ddata'r farchnad lafur a data cyflogwyr, ac mae ar gyfer Cymru a Lloegr. Mae Thornley wedi adeiladu setiau data cyflogwyr sy'n rhoi mewnwelediad manwl i ryw a chyflog yn y sector cyhoeddus.

Awgryma setiau data cenedlaethol fod oddeutu traean o'r holl ferched yn gweithio yn y sector cyhoeddus, a'u bod yn ffurfio oddeutu dwy ran o dair hyd bedair rhan o bump o weithlu'r sector cyhoeddus cyfan (Thornley 2006: 345).

Mae Llywodraeth Leol a'r GIG yn cyfrif am oddeutu 78 y cant o holl gyflogaeth y sector cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr (Thornley 2006:346). Mae'r ddau wedi mynd yn fenywaidd iawn – merched yw tri chwarter gweithwyr Llywodraeth Leol a phedair rhan o bump gweithwyr y GIG (ffigurau ar gyfer Cymru a Lloegr – Cyngor Partneriaeth Llywodraeth Leol (LGPC) 2003: 10-16 yn Thornley 2006: 346). Dengys data a gasglwyd gan weithwyr mewn galwedigaethau sydd wedi eu cynnwys yng ngwaith gwasanaethau'r Cydgyngor Cenedlaethol, er bod merched yn 75 y cant o'r holl staff cyflogedig yn 2003, nad oeddent ond tri deg a phump o'r Prif Swyddogion/Uwch Reolwyr. Roeddent yn 93 y cant o Gogyddion Ysgolion a 97 y cant o Weithwyr Gofal yn y Cartref (Thornley 2006: Tabl 2 tudalen 347).

Mae'r cyflogaethau ar wahân hyn (a ddisgrifir fel gwahanu eithafol) yn cynhyrchu bylchau cyflog mwy, nag ar gyfer yr economi yn ei chyfanrwydd, drwy eu defnydd mawr o gontractau rhan amser ac oriau penodol. Tynnir sylw at bwysigrwydd ystyried enillion rhan amser, nid llawn amser yn unig, a'r gwahaniaeth rhwng ffigurau penawdau (yr economi i gyd) a'r cyflog gwirioneddol mewn galwedigaethau sector cyhoeddus:

... ..the majority of part time women in NJC local government services earned less than £11,000 basic earnings pro rata equivalent in 2002; and after allowing for part time workers - and their pro rata equivalents - the author's own estimate of the 'real' gender pay gap for women in NJC services is 35 per cent, or roughly twice the aggregate gender pay gap that is reported for the

*public sector as a whole using data for full time workers only (gweler Thornley 2003c, yn Thornley 2006: 350).*²

Mae yna amrywiant mawr mewn perfformiad cyflog yn y sector cyhoeddus. Lledodd y bwloch rhwng cyflog yn y sector preifat a'r cyflog yn y sector cyhoeddus rhwng 1992 a 2002. Er bod Nyrsys Cofrestredig llawn amser wedi gweld cynyddiadau cyflog parhaus, mae'r rhan fwyaf yn aros wedi eu clystyru mewn graddau cyflog is ar lefelau cyflog sylfaenol, ymhell o dan ganolrif yr economi (roedd y cyflog cyfartalog yn 2004 £6,000 yn llai na'r canolrif blynyddol cenedlaethol ar gyfer gwaith llawn amser).

Gwelodd merched oedd wedi eu cynnwys yng nghytundeb y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyflog cyfartal 2004 (arlwyo, glanhau, gofalu) y bwloch yn cynyddu rhwng eu cyflog hwy a'r rheiny mewn galwedigaethau cyffelyb yn y sector preifat dros yr un cyfnod (Thornley 2006).

Efallai mai archwiliadau cyflog cyfartal yw'r unig fecanwaith ar gyfer darganfod a yw merched yn cael eu trin yn annheg fel grŵp mewn gweithle drwy, er enghraifft, gael eu cyflogi'n anghymesur ar gontractau achlysurol. Gallant hefyd gymryd i ystyriaeth ffactorau cyflog (y farchnad) mewnol ac allanol, gan gau'r bwloch rhwng rhai galwedigaethau yn y sector cyhoeddus sydd wedi syrthio y tu ôl i gyflog y sector preifat. Mae hyn yn bwysig mewn galwedigaethau fel 'gofalu' lle mae'r cyfraddau cyflog mewn marchnadoedd gwaith lleol yn arwyddocaol ar gyfer denu a chadw staff.

Casgliad

Oddi wrth yr adolygiad cyflogaeth hwn, gallwn ddirnad sut y mae patrymu gwaith, yn enwedig gwahanu rhywiau yn ôl sector, galwedigaeth a math o gontract, yn cyfrannu at y bwloch cyflog rhwng y ddau ryw. Dangoswyd bod angen talu sylw sylweddol i fater gweithio rhan-amser, contractau achlysurol ac oriau penodol. Bydd rhaid i unrhyw Adolygiad Cyflog Cyfartal (AauCC) gwerth ei wneud wedyn gynnwys nid cymhariaeth o ddynion a merched mewn swyddi tebyg yn unig a chyflog cyfartal am werth cyfartal, ond mecanweithiau archwilio a dadansoddi a all ddatgelu sut y mae rhyw'n hysbysu – pwy sy'n gweithio yn lle – a than ba amodau (Rees 1992, 1998). Gwahanu swyddi, ynghyd â gofal plant/gweithio hyblyg, sy'n debygol o fod y cyfranwyr mwyaf sylweddol.

Yn yr adran nesaf yr wyf yn ystyried esboniadau cymdeithasegol am ddyfalbarhad y 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw', gan gynnwys adolygiad byr o ddigwyddiad '*Cau'r bwloch cyflog*' a dynnodd ysgolheigion at ei gilydd i ystyried a oedd modd mesur y swm o anghyfartaledd cyflog sy'n ganlyniad gwahaniaethu cyflogau yn unig.

Y Bwloch Cyflog rhwng y Ddau Ryw – Ei Gyfansoddiad a'i Achosion

Mae deall cyfansoddiad y 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw' yn gymhleth; mae ei fesur yn destun dadleuol; a thu hwnt i faes yr adolygiad polisi hwn. Mae peth dadl ynghylch bodolaeth y fath fwloch o gwbl. Er enghraifft, dywed Shackleton, ar ran y *Sefydliad Materion Economaidd*, fod rhy ychydig o dystiolaeth fod y 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw' yn ganlyniad gwahaniaethu annheg (Shackleton 2008). Mae ei ddadansoddiad ef, sydd â'i gwreiddiau yn namcaniaeth Cyfalaf Dynol, yn dadlau bod gwahaniaethau gwrthrychol megis addysg, oedran a phrofiad rhwng dynion a merched ynghyd â dewisiadau dull o fyw

² Mae'r cyfrifiad yn seiliedig ar gyfrannau cymharol o weithwyr llawn amser a rhan amser pan fo enillion yr olaf yn pro rata i ffurfio cywerthoedd Llawn Amser.

merched - lle mae'r ffaith '*they may favour quality of life and job satisfaction over higher earnings*' yn golygu na ddylid gwneud ymdrechion i gau'r bwch.

Fodd bynnag, cafodd pob barn o'r fath ei gwrthod gan *Rwydwaith Arbenigwyr Cyfreithiol ar Gyflog Cyfartal* yr UE (EC 2007b), sy'n datgan er bod y gwahaniaethau mewn Cyfalaf Dynol (a all eu hunain fod yn ganlyniad cymdeithasoli rhyw ac felly gall defnyddio'r ymadrodd 'gwahaniaethau gwrthrychol' fod yn gamarweiniol) yn cyfrannu at y bwch, eu bod yn cyfrif llai na'r gwahaniaethau mewn profiad gwaith (gofalu am blant), gweithio rhan amser, a newidynnau'r gweithle o ran contractau ac amodau (Joshi a Paci (1998) yn EC 2006:29). Mae astudiaethau eraill yn cytuno, gan ddangos sut y mae hyblygrwydd yn y ffurf yma yn cael ei greu ar gyfer merched â sgiliau isel yn unig, tra bo hyblygrwydd i ddynion â sgiliau isel yn cael ei sicrhau drwy oramser (Beechey a Perkins 1987).

Weithiau tynnir ar 'ddamcaniaeth dewis' Hakim hefyd i egluro'r 'dewis' mewn gweithio rhan amser. Mae Hakim, mewn gwaith dros ddau ddegawd, wedi dadlau bod yna 3 math gwahanol o ferched; rhai â gogwydd tuag at yrfa, rhai â gogwydd tuag at y teulu a'r rheiny sy'n symud rhwng y ddau. Gan mai'r 'rhai sy'n symud rhwng y ddau' yw'r mwyafrif llethol o ferched, nid yw'r ddamcaniaeth yn awgrymu dewis ond yn hytrach nad yw'r ffordd y mae marchnadoedd llafur wedi eu trefnu ar hyn o bryd yn cymryd profiadau bywyd y mwyafrif o ferched i ystyriaeth (Proctor a Padfield 1998, Crompton 2006).

Er mwyn deall cyfansoddiad y bwch cyflog rhwng y ddau ryw ymhellach, mae model Katherine Rake o gymorth. Mabwysiadwyd hwn gan y Tasglu Cyflog Cyfartal ar gyfer eu hadolygiad hwy a'u hadroddiad, *Cyflog Teg* (1999). Mae Rake (*et.al.*1998) yn nodi bod y bwch cyflog rhwng y ddau ryw'n cynnwys tri ffactor sy'n wahanol ond sy'n rhyngweithio:

Cosb rhyw – gwahanu llorweddol, fertigol a chontractau yn ôl sector, a chanfyddiad 'gwaith merched', lle naill ai mae merched yn cael eu gweld fel y rhai mwyaf addas i wneud tasgau gwasaid, isel eu sgiliau (am fod y cyflog yn isel), neu mae'r ffaith fod gormodedd ohonynt wedi eu crynhoi mewn rhai galwedigaethau yn y sectorau hyn yn arwain at danbrisiol'r gwaith hwnnw (e.e. gweithwyr gofal (oedolion a phlant), gwasanaethau cwsmeriaid, arlwywyr, glanhawyr). Mae swmp y gweithlu benywaidd wedi ei grynhoi yn y swyddi hyn.

Bwch Mamolaeth – mae gweithio hyblyg yn glynu wrth swyddi cyflog isel, neu mae merched mewn swyddi cyflog isel yn methu â dychwelyd iddynt, yn dilyn rhoi genedigaeth, am nad yw eu swydd wedi cael ei 'chadw ar agor' iddynt neu oherwydd cost gofal plant; anallu merched mewn swyddi sgiliau canolig ac uchel i adennill eu rhagolygon posibl a'r enillion cysylltiedig yn dilyn gofal plant, - cynnig cyflog is, a llai o fonysau neu fuddion i ferched ar y sail y gallant, fel merched, gymryd toriad yn eu gyrfa ar ryw bwynt i ofalu am blant neu nad oes arnynt angen/nad ydynt yn disgwyl ennill cymaint â dyn, sydd, yn ôl y stereoteip, yn cael ei weld fel enillydd y cyflog.

Gwahaniaethu – uniongyrchol neu anuniongyrchol rhwng dynion a merched yn yr un swyddi neu mewn swyddi o'r un gwerth.

Yn '*Communication on Tackling the Gender Pay Gap*' y Comisiwn Ewropeaidd (EC) [1.8.2007 (Com (2007) 424 Final)], rhoddir rhestr debyg o ffactorau sy'n cyfrannu.

nodweddion personol megis oedran, cefndir addysgol, cefndir teuluol, presenoldeb plant, profiad yn y farchnad lafur, toriadau gyrfa blaenorol a hyd o amser yn y swydd;

nodweddion swydd megis galwedigaeth, amser gweithio, math o gontract, statws y swydd, rhagolygon gyrfa ac amodau gwaith;

nodweddion y cwmni megis y sector, maint y cwmni, trefniant y gwaith, ymddygiad recriwtio a pholisïau'r cwmni ynghylch iawndal ac adnoddau dynol.

gwahanu rhywiau yn ôl galwedigaeth neu sector;

nodweddion sefydliadol yn cynnwys systemau addysg a hyfforddiant, bargeinio ynghylch cyflogau, ffurfiad y cyflog a systemau treth a buddion, cysylltiadau diwydiannol, trefniadau gwyliau rhiant a darpariaeth cyfleusterau gofal plant cyn ac yn ystod blynyddoedd ysgol gorfodol; yn ogystal â

normau a thraddodiadau cymdeithasol ynghylch addysg, cyfranogi yn y farchnad lafur, dewis o swydd, patrymau gyrfa a gwerthusiad galwedigaethau lle mae dynion neu ferched yn dominyddu (EC: 2007 Atodiad 2, Pwynt 2. Tudalen 15).

Mae'r Gymuned Ewropeaidd yn benderfynol:

... to distinguish pay differences resulting from different labour market characteristics, on the one hand, and differences due to indirect or direct discrimination, on the other, including the societal differences in the evaluation of work in male and female dominated sectors or occupations (EC Communication on Tackling the pay gap between men and women (COM 424 Final 2007)).

Bydd angen i gyflogwyr ac Undebau Llafur fynd i'r afael â'r holl elfennau yn y bwlch cyflog, tra bydd rhaid defnyddio polisi cyhoeddus i ragweld a mynd i'r afael ag anghyfartaleddau sy'n codi o systemau a pholisïau gofal plant, addysg, hyfforddiant a chyflogaeth.

'Uwchgynhadledd' Ymgyrch Cau'r Bwlch Cyflog 2006

Nid yw'r adran hon o'r adolygiad yn cyfeirio at yr *Uwchgynhadledd Cyflog Cyfartal* a drefnwyd gan Jane Hutt, y Gweinidog dros Gydraddoldeb ar y pryd, ond, yn hytrach, at ddigwyddiad oedd yn cynnwys ysgolheigion o Gymru a De-orllewin Lloegr mewn dadl ynglŷn â mesur cyfansoddiad y bwlch cyflog. Ceir yma grynodedb o'r uwch gynhadledd.³

Roedd dadansoddiad mawr yr Athro Bob McNabb (McNabb *et al* 2006) o ddynion a merched oedd yn gweithio'n llawn amser yn y sector preifat, gan ddefnyddio data o'r *Workplace Employer Relations Survey*, yn astudio faint o'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched oedd yn ganlyniad priodoleddau a nodweddion unigolion a'r ffordd y caiff y priodoleddau/nodweddion hyn eu trin yn y farchnad lafur. Ei gasgliad canolog oedd priodoli 70 y cant o'r gwahaniaeth yn y cyflog i wahanu galwedigaethol a diwydiannol, a 30 y cant i drin dynion a merched yn wahanol o fewn eu gweithleoedd a'u galwedigaethau.

Mae'n awgrymu bod merched yn dioddef 'dwy gnoc yn un' gan fod y cyflog yn is yn y gweithleoedd lle mae merched yn dominyddu. Unwaith o fewn y sefydliadau hyn, bydd merched wedyn yn ennill llai na dynion. Ymhellach, er bod nodweddion personol (megis ethnigrwydd, statws priodasol a chael plant) yn effeithio ar lefelau cyflog, mae gwahanu yn

³ Gweler *The Equal Pay Challenge*, adroddiad seminar yr 22^{ain} o Fehefin 2006. Dogfen fewnol y Comisiwn Cyfle Cyfartal.

dal yn bwysicach. Mewn geiriau eraill yr hyn sy'n achosi'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' yw nodweddion y gweithle ac nid nodweddion y dynion a'r merched (Crynodeb o uwchgynhadledd academaidd EOC 2006).

Cafodd thema tanbrisiu gwaith merched ei hadleisio gan Sheila Wild o'r Comisiwn Cyfle Cyfartal. Ei dadl hi oedd mai tanbrisiu oedd yr edau oedd yn cysylltu'r tri achos dros gyflog anghyfartal â'i gilydd. Yn ei barn hi, roedd tanbrisiu'n cynnwys:

- Merched yn cael llai o dâl am yr un lefel o effeithlonrwydd yn yr un swydd;
- Merched yn cael eu cyflogi mewn swyddi neu alwedigaethau sy'n cael eu tanbrisiu

Oddi wrth adolygiad o ddisgyblaethau academaidd gwahanol, y canfyddiadau 'economaidd' allweddol oedd:

- Nid yw tanbrisiu'n adlewyrchu gwahaniaethau rhwng buddsoddiad dynion a merched mewn addysg a phrofiad gwaith, oherwydd mae'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn *tyfu* gyda'r cynnydd mewn profiad. Mae'r gosb ar weithwyr rhan amser yn arbennig o lym.
- Mae'r model 'prif enillydd cyflog/ail enillydd' yn dal yn gyffredin oherwydd nad yw llawer o swyddi'n talu digon i gynnal un oedolyn, sydd yn ei dro'n gymorth i barhau tanbrisiad gwaith merched.

Y canfyddiadau 'cymdeithasol' allweddol oedd:

- Mae gwerth gwaith wedi ei adeiladu yn y fath fodd nad yw sgiliau merched yn weladwy nac yn cael eu gwerthfawrogi, a gwelir hwy yn 'alwad' yn hytrach na sgiliau a ddysgwyd.
- Caiff y farn hon ei chadarnhau gan systemau talu, gan gynnwys graddio swyddi, eu cyflog cychwynnol a datblygiad cyflog dilynol, ac oriau gwaith.
- Nid rhywbeth sy'n digwydd unwaith yw tanbrisiu ond proses ddynamig – mae swyddi'n newid ac yn datblygu drwy'r amser, gyda meysydd tanbrisiu newydd yn dod i'r amlwg.

Mae'r atebion a awgrymir yn cynnwys adrodd ar bolisiau cyfle cyfartal a chyflog cyfartal drwy Adolygiadau Cyflog Cyfartal, deddfwriaeth i ddarparu ar gyfer cymariaethau ar draws ffiniau sefydliadol, systemau talu a graddio swyddi sy'n sensitif i ryw.

Dangosodd adolygiad Susan Harkness mai ychydig o dystiolaeth oedd yna bod polisi yn cael effaith ar leihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, ond roedd yn awgrymu rhai ffyrdd gwahanol y gellid ymchwilio i effaith (ac wedyn y gellid eu mesur):

Anghyfartaledd a Thlodi

- Gallai symud y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw fod o gymorth i gadw teuluoedd allan o dlodi, mewn cartrefi un neu ddau riant neu deuluoedd lle'r oedd y ferch yn ennill y cyflog. Amcangyfrifai y byddai cyflog cyfartal yn arwain at ostyngiad o

1% yn nifer y rhai oedd yn dlawd. Efallai y ceid effaith fwy hirdymor ar sefydlogrwydd teuluoedd a thlodi pensiynwyr yn ogystal.

Dosbarthiad enillion a llafur domestig mewn cartrefi

- Gallai cau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw newid dosbarthiad enillion o fewn cartrefi – er enghraifft, mae enillion merched priod/merched sy'n cyd-fyw o'u cymharu ag eiddo'u partneriaid wedi codi o 60 i 65 y cant dros y degawd.
- Ychydig o dystiolaeth sydd yna o ddynion yn lleihau eu horiau gwaith neu'n cynyddu'r amser y maent yn ei dreulio ar dasgau yn y cartref, er, lle mae merched yn ennill yr un faint â'u partneriaid, mae tasgau'n cael eu rhannu ychydig yn fwy cyfartal.
- Awgryma'r dystiolaeth fod cynyddu'r rhan o incwm y teulu sy'n mynd i'r ferch yn cynyddu'r gwariant ar blant.

Bu Peter Elias a Kate Purcell yn ystyried y gyfran gynyddol o ferched sy'n mynd i mewn i alwedigaethau lefel uwch a'r twf mewn cyfranogaeth mewn addysg uwch. Roedd eu hastudiaeth hwy'n cynnwys dadansoddiad o'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' ymhlith hanner holl raddedigion 1995 hyd at 10 mlynedd ar ôl iddynt raddio.

Eu canfyddiadau allweddol oedd bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'n cynyddu'n raddol yn y blynyddoedd yn dilyn graddio, o 10.5 y cant ar bwynt prif swydd gyntaf y graddedigion i 18.5 y cant ar ôl 7 blynedd. Gellir esbonio oddeutu hanner y bwlch drwy wahaniaethau yn yr oriau a weithir, y sector cyflogaeth a segmentiad y gweithle, sy'n gadael *8 pwynt canrannol* o'r bwlch heb ei esbonio gan y ffactorau hyn. Dengys ymchwil ddiweddar ar gyfer Cynghres Ryngwladol yr Undebau Llafur (2009) hefyd fod y 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' yn lledu gydag oedran, ac y gall fod ar ei letaf mewn galwedigaethau lle mae gan weithwyr yn gyffredinol lefelau addysg drydyddol (e.e. ffigurau'r sector ariannol a roddir uchod).

I grynhoi, ar wahân i fynd i'r afael â gwahanu ac arferion o fewn cwmnïau drwy adolygiadau cyflog, efallai y bydd angen cymryd camau gwahanol ar gyfer y rheiny sydd ar dop y bandiau incwm (gweithio hyblyg) ac ar gyfer y rheiny ar y gwaelod (isafswm cyflog), efallai y caiff mynd i'r afael â chyflog anghyfartal effaith gadarnhaol ar dlodi plant, refeniw trethi a'r incwm i'w wario fel y câi mwy o ofal plant parod a'r disgwyl i hyn gael ei rannu rhwng y rhieni.

Casgliadau

Mae'r crynodeb hwn yn cefnogi dadansoddiad blaenorol sy'n awgrymu bod gwahanu rhywiau (ym mhob ffurf) a thanbrisio gwerth gwaith a sgiliau merched yn systematig, gofal plant a gweithio hyblyg fel y ffactorau mwyaf arwyddocaol. Bydd angen mentrau gwahanol, wedi eu targedu i fynd i'r afael â materion a wynebir gan ferched mewn swyddi uchel (gweithio hyblyg) ac ar gyfer y rheiny ar y gwaelod (isafswm cyflog, cynnydd mewn cyflog ac oriau).

Adolygu'r Ddeddfwriaeth a Pholisi

Y Deyrnas Unedig

Yn yr adran hon yr wyf yn ystyried yr ymatebion o ran deddfwriaeth a pholisi i'r bwlch cyflog, a dilynir hynny gan argymhellion a awgrymwyd gan gomisiynau, tasgluoedd a chasgliadau eraill o arbenigwyr sydd wedi edrych i mewn i barhad di-ildio'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.

Mae Erthygl 141 o Gytundeb y Gymuned Ewropeaidd 1957, a'r gyfarwydddeb cyflog cyfartal (Cyfarwydddeb 75/117/EEC) yn darparu'r fframwaith ar gyfer deddfwriaeth a pholisi domestig Aelod-wladwriaethau'r Undeb Ewropeaidd ar gyflog cyfartal. Mae Llys Cyfiawnder Ewrop yn canfod bod y ddarpariaeth yn effeithiol yn syth. Daw Cyfarwydddeb newydd (2006/54 y Gymuned Ewropeaidd (yn ei ffurf newydd)) i rym ym mis Awst eleni.

Mae'r egwyddorion, i raddau amrywiol, wedi cael eu trawsddodi i mewn i ddeddfwriaeth y DU drwy Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970 (a Deddf Gogledd Iwerddon), Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 (a gorchymyn Gogledd Iwerddon 1976), Deddf Cyflog Cyfartal am Werth Cyfartal 1974. Diweddarwyd y rhain yn 2001 gan Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (*Gwahaniaethu Anuniongyrchol a Baich y Profï*) i gynnwys mecanwaith *Holiadur Cyflog Cyfartal*, sy'n gofyn i gyflogwyr ymateb yn brydlon i geisiadau gan weithwyr am ddata cyflog cymharol.

Diffiniadau cyfreithiol:

Pay ... *'pay' is the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which an employee receives, directly or indirectly, in respect of his or her employment. It therefore includes bonuses, access to overtime, holidays, sick pay, pensions and other additional benefits.*

Equal work means like work or work rated as equivalent or work of equal value.

Like work is work which is the same or broadly similar.

Work rated as equivalent is work which has been rated as equivalent under an accredited job evaluation scheme which is non-discriminatory.

Work of equal value is work which is of broadly equal value or worth in terms of the demands of the job when compared according to criteria such as skill, decision-making and physical effort [Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon(ECNI:2007)⁴]

Dyletswyddau penodol i hybu cyflog cyfartal

Lloegr

Mae'r dyletswyddau a osodwyd ar awdurdodau cyhoeddus i fynd i'r afael â'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' yn amrywio yn y DU. Mae'r ddyletswydd i Loegr ac awdurdodau trawsffiniol Lloegr/Cymru yn rhwymo llywodraeth ganolog a lleol i :

Drawing up and publishing a gender equality scheme which should identify gender equality objectives and show the steps that PAs will take to implement

⁴ <http://www.equalityni.org/archive/pdf/EqualPayModelPolicy0307.pdf>

them. PAs will also be required to consider whether one of their objectives should address equal pay issues or causes of the gender pay gap (Amcanion Cydraddoldeb Rhyw (GEO 2008)

Yr Alban

Geiriad dyletswydd yr Alban ar gyflog cyfartal, yn ychwanegol at y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol, yw

Develop and publish an Equal Pay Policy Statement and report on progress within 3 years.

Hyd yma ni fu gorfodaeth tra mae'r comisiwn cydraddoldeb yn disgwyl am yr adroddiadau cyntaf. Fodd bynnag, mae adroddiadau storïol yn awgrymu bod dyletswydd wedi cael dylanwad cadarnhaol drwy godi'r ddadl a'i gwneud yn fwy tebygol yr ymgwymerir ag Adolygiadau Cyflog Cyfartal.

Gogledd Iwerddon

Ystyrir cynlluniau gwerthuso swyddi yn bolisi cyhoeddus ac felly maent yn ddarostyngedig i asesiad effaith:

... public authorities will need to conduct an equality impact assessment, in accordance with section 75 of the Northern Ireland Act, 1998 and the detailed procedure set out in schedule 9 of the Act. Use of the Equal Pay Review Model ... will enable public authorities to identify any differential impact in relation to gender (ECNI 2006:48)

Dyma'r 'ddyletswydd gryfaf' yn y DU, hyd yma.

Gwerthusiad yn y DU

Mae'r GEO yn ddiweddar wedi comisiynu ymchwil i mewn i effeithiolrwydd dyletswyddau rhyw, hil ac anabledd ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr, fel ag y mae EHRC Cymru wedi gwneud ar gyfer awdurdodau lleol Cymru a'r gwasanaeth tân etc. Nid oes yr un ohonynt wedi adrodd hyd yn hyn.

Ni fu gwerthusiad swyddogol o ddyletswydd cyflog cyfartal yr Alban. Bu rheoleiddio llai manwl ac ychydig o orfodaeth. O ganlyniad nid oes modd dweud a yw awdurdodau cyhoeddus wedi mynd i'r afael â'r ddyletswydd benodol ar gyflog cyfartal.

Yng Ngogledd Iwerddon, mae Dickson a Harvery (2006) wedi adolygu effeithiolrwydd y ddyletswydd yng Ngogledd Iwerddon, ac yn canfod bod dyletswydd, allai fod yn rymus, yn brin ei heffaith oherwydd diffyg canolbwyntio ar orfodi.

Ymddengys bod yn rhaid i ddyletswydd dda wrth ganolbwynt, arweiniad, adrodd, monitro a gorfodi.

Deddfwriaeth a Pholisi yn yr UE27

Mae astudiaeth y Sefydliad Ewropeaidd er Gwella Amodau Byw a Gweithio (ELWC) (2008) yn canfod cyfartaledd Ewropeaidd o 48 y cant o ferched yn y band isaf o enillwyr o'u cyferbynnu â 16 y cant o ddynion. Ymhellach, ym mha gyfundrefn lles cymdeithasol bynnag sy'n rhedeg o amgylch Ewrop, mae'r gyfran fwyaf o ddynion cyflogedig yn y categori ennill uchaf (ELWC 2008:7). Un mewn pedwar gweithiwr yn unig sy'n adrodd bod ganddo feistr sy'n ferch, a lle mae'r rhain yn rheoli mae'r gweithlu'n debygol o fod yn fenywaidd i raddau helaeth. Fodd bynnag, ar draws Ewrop, mae gwahanu fertigol yn dal yn wir hyd yn oed mewn galwedigaethau lle mae merched yn dominyddu yn y sector cyhoeddus megis Addysg ac Iechyd (ELWC 2008: 4).

Ar draws Ewrop mae'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn llai yn y sector cyhoeddus (Y GE 2006). Priodolir hyn i systemau cyflogau a graddio safonedig, rheolau bargeinio ar y cyd sy'n mynnu bod materion cyflog cyfartal yn cael eu cynnwys mewn cytundebau, ac aelodaeth fawr undebau (Y GE 2007c). Ar gyfer rhyw, cydnabyddir dyletswyddau cydraddoldeb yn Nenmarc, Norwy, Sweden ac yn yr Iseldiroedd. Mae'r 'dyletswyddau' i gyd yn gwahaniaethu o ran eu cwmpas, gofynion ac yn y ffyrdd y caiff eu heffaith ei hasesu. Mae gan Norwy, Sweden a Denmarc ddeddfwriaeth wedi ei sefydlu sy'n gofyn am adrodd blynyddol ar gyflog cyfartal yn y sector preifat.

Bu nifer o adolygiadau ar ddeddfwriaeth a pholisi cyflog cyfartal yn Ewrop. Fodd bynnag, cofnodi cynnydd yng nghyfeiriad glynu wrth ddeddfwriaeth a dulliau gwahanol o weithredu polisi y mae'r rhain yn hytrach na gwerthuso llwyddiant mesurau neilltuol.

Awgryma Rhwydwaith y Gymuned Ewropeaidd o Arbenigwyr Cyfreithiol ym Maes Cydraddoldeb Rhywiol fod gofynion yr Undeb Ewropeaidd o ran deddfwriaeth ar egwyddorion cyflog cyfartal wedi cael eu hateb i raddau helaeth yn yr UE27 (EC 2008) Cynhyrchodd y rhwydwaith hefyd adolygiad cymharol o bolisi cyflog cyfartal yn yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) yn 2007 (EC 2007). Mae'r crynodeb a ganlyn yn seiliedig ar yr adolygiad hwn a'r wybodaeth gan lywodraethau'r Gymuned Ewropeaidd:

Sweden – Gofynnir i bob cyflogwr (ym mha sector bynnag y bo) gyda thros 25 o weithwyr i adrodd yn flynyddol am gynnydd ar eu cynllun gweithredu yn dilyn archwiliad cyflog cyfartal treigl bob 3 blynedd o arferion a gwahaniaethau mewn cyflogau.

Yr Iseldiroedd – Darparu 'dangosydd cyflog' (offeryn TGC) sy'n rhoi'r cyfle i weithwyr wneud cymariaethau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ar draws y cyflogwyr yn eu sector hwy. Gellir defnyddio'r wybodaeth mewn tribiwnlysoedd. O ganlyniad i fargeinio ar y cyd mae'r rhan fwyaf o weithwyr yn syrthio i un o wyth graddfa gyflog. Drwy reoliadau - peri bod gwaith rhan amser ar gael ym mhob sector, mae'r Iseldiroedd wedi creu gweithlu rhan amser gyda chydbwysedd rhyw.

Ffrainc – Mae deddfwriaeth ddiweddar yn disgwyl i gyflogwyr sicrhau bod rhieni (merched gan mwyaf) yn derbyn cynyddiadau cyflog cynyddrannol cyfartalog yn eu band cyflog a chynyddiadau cyflog cyffredinol am eu cyfnod absenoldeb mamolaeth – fel na fyddant yn syrthio'n ôl yn anadferadwy yn eu band cyflog. Mae gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ddarpariaeth gyffelyb.

Gwlad Belg – EVA – dadansoddiad cyflogau ar draws y sector i ddarganfod achosion y bwllch cyflog, trafod gridiau cyflog a chyflwyno ‘pecynnau cymorth’ – tebyg i waith y *Gweithlu Cyflog Cyfartal* ym Mhrydain, ac ymgyrch ‘*Cau’r Bwllch Cyflog*’ yng Nghymru.

Norwy – Mae dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i gynnwys cynlluniau gweithredu cydraddoldeb yn eu hadroddiad blynyddol yn cynnwys; gwerthusiad cydraddoldeb rhywiol, rhestr o gamau a’u gweithrediad, a gwerthusiad. Mae gan y sector preifat ddyletswydd i adrodd yn flynyddol ar gydraddoldeb rhywiol yn eu mentrau hwy a darparu cynlluniau gweithredu. Mae hefyd ddisgwyliad i gyrraedd y cwota o 40 y cant ar ferched mewn rolau penderfynu yn y sector cyhoeddus a chwmnïau a ddyfynnir ar y farchnad stoc.

Gwlad yr Iâ – Er gwaethaf ‘cynyddiadau arbennig i ferched’ (gweler hefyd esiampl y Ffindir isod) mewn Cytundebau ar y Cyd, er mwyn mynd i’r afael â’r tanbrizio ar ‘waith merched’, ychydig o welliant a ddangoswyd. Arweiniodd hyn at gynhyrchu cynllun Gwerthuso Swyddi newydd ar gyfer y sector cyhoeddus sy’n cymryd ‘taliadau ychwanegol’, bonysau a gweithio goramser i ystyriaeth, sydd wedi eu priodoli i ddynion gan mwyaf mewn cyflogaeth. Adrodd am ganlyniadau cyfyngedig; Mae deddfau Cydraddoldeb Rhywiol 96/2000 yn awr wrthi’n cael eu hadolygu.

Bargeinio ar y Cyd yn Ewrop – y sector preifat

Drwy Ewrop gyfan y dull polisi amlaf a mwyaf cadarn o drin cyflog cyfartal yw mynnu bod trafodaethau cyflog cyfartal yn rhan annatod o Fargeinio ar y Cyd (CB) a llunio Cytundebau ar y Cyd (CA) yn ôl sector, galwedigaeth ac ar lefel cwmni. Fel arfer, mae gofyn i gyflogwyr a’r partneriaid cymdeithasol gydweithio ar archwiliadau cyflogau gweithwyr, gydag Undebau Llafur yn cael mynediad llawn at y data i gyd. Er enghraifft:

Ffrainc – Mae bargeinio ar y cyd dros gyflog cyfartal yn orfodol. Y nod yw cau’r bwllch cyflog erbyn 2010 ond yn yr adolygiad cyntaf, 50 cwmni’n unig oedd wedi cydymffurfio (EC 2007).

Sweden – Marchnad lafur wedi ei threfnu/cyfuno i raddau helaeth (mae 80 y cant o’r gweithwyr mewn undebau), ac felly mae cytundebau ar y cyd yn cynnwys y rhan fwyaf o’r farchnad lafur (EC 2007). Disgwylir i gyflogwyr a gweithwyr drafod er mwyn mynd i’r afael â chyflog cyfartal. Mae yna ofyn i gyflogwyr gyda 10+ o weithwyr adrodd yn flynyddol. Mae adolygiad diweddar yn canfod bod diffyg gorfodi yn lleihau’r effaith sy’n bosibl (EC 2007).

Y Ffindir – Disgwylir Cytundebau ar y Cyd i drafod cynyddiadau cyflog uwch i sectorau/galwedigaethau a ddominyddir gan ferched er mwyn mynd i’r afael â thanbrizio gwaith merched a’r bwllch cyflog sy’n ganlyniad i hynny. Bu hyn yn digwydd dros gyfnod o amser ond nid yw wedi cael effaith arwyddocaol ar y bwllch cyflog. Fodd bynnag, fe’i gwerthfawrogir am ei fod yn canolbwyntio sylw/adnoddau mewn ffordd symbolaidd ar y mater.

Denmarc – Mae’n rhaid i bob menter gyda 35+ o weithwyr a chyda 10 o ferched o leiaf a 10 o ddynion yn yr un swyddi ymgymryd ag Adolygiad Cyflog Cyfartal ac adrodd yn flynyddol. Mae’r cyfyngiad ar faint y fenter a gofynion y cymharydd (nid yw’n darparu ar gyfer cymharu swyddi o werth cyfartal) yn golygu nad yw’n debygol o gynnwys ond 20 y cant o’r gweithlu i gyd.

Lithwania – Gosodir dyletswydd ar y partneriaid cymdeithasol i fargeinio am gyflog cyfartal.

Sbaen – Mesurau gweithredu cadarnhaol mewn Cytundebau ar y Cyd.

Portiwgal – Bob mis Tachwedd mae'n rhaid i'r holl gyflogwyr yn y sector preifat arddangos yn gyhoeddus am 30 niwrnod restrau staff yn ôl rhyw, galwedigaeth a chyflog.

Y DU – Ystyrir Codau Ymarfer yn arwyddocaol wrth gynnwys cyflog cyfartal mewn Bargeinio ar y Cyd (Cod ar gyfer Prydain – un gwahanol ar gyfer Gogledd Iwerddon). Fodd bynnag, adrodd mae'r arolygon fod y trafodwyr yn canfod bargeinio dros gyflog cyfartal yn fwy anodd na meysydd eraill mewn bargeinio am gydraddoldeb a dim ond 54 y cant yn unig a adroddai am unrhyw welliant yn y cyfeiriad hwn rhwng 2004 a 2006 (McCrudden yn EC 2007). Nid yw cytundebau ar y cyd yn gyfreithiol rwymol ond pan fyddant wedi eu hawgrymu yn nhelerau contract cyflogaeth yr unigolyn yn y DU. Nid yw'r canlyniadau ar gael i'r cyhoedd, ac ni chânt eu monitro na'u gwerthuso (McCrudden yn EC 2007: 94/95).

Mae rôl bargeinio ar y cyd wedi lleihau yn y DU. Fodd bynnag, dyma'r rheswm pam y mae llywodraeth leol a'r GIG wedi ymgymryd ag adolygiadau cynhwysfawr. Mae papur diweddar gan IDS, ar ran Cyngres yr Undebau Llafur (TUC), yn awgrymu bod ganddi rôl bwysig i'w chwarae ond mae'n dadlau y byddai'n rhaid ailsefydlu'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog er mwyn cynnig peth amddiffyniad i Undebau Llafur rhag cael eu herlyn am wneud cytundebau sy'n cynyddu neu'n cynnal anghyfartaleddau cyflog. (IDS: 2009). Mae'r *Tasglu Cyflog Cyfartal* wedi galw am gydweithrediad rhwng partneriaid cymdeithasol a chyflogwyr wrth gynnal archwiliadau cyflog mandadol. Mae'r Llywodraeth wedi gwrthwynebu hyn (Adolygiad Cyfraith Gwahaniaethu 2006), gan alw am reoli llai manwl.

Awgryma tystiolaeth o adolygiad y GE o arferion da ar gyfer adolygiadau cyflog, er y dylai bargeinio ar y cyd fod yn effeithiol – ei fod yn amrywio'n fawr yn ôl sector a bod cytundebau ar y cyd yn hanesyddol, ac yn parhau i fod felly, yn gwahaniaethu yn erbyn merched, am fod 'work dominated by women, as well as qualities identified with women' yn cael eu tanbriso'n systematig (EC 2007c:27, gweler hefyd Thornley 2006):

....equal pay was rarely an important point in collective bargaining. Negotiators were usually unaware that there was a gender pay gap and employees ignored their legal rights in this field. The lack of women in collective bargaining and the absence of negotiators who were motivated and sufficiently trained on equal opportunities accentuated the problem (EC 2007c:27).

Mae *Roadmap for Gender Equality 2006 - 2010* y GE yn nodi cysoni bywyd gwaith a bywyd teuluol, gan gynnwys sicrhau bod mwy o ddynion yn cymryd y cyfrifoldeb am ofal plant, fel un o'r prif lwybrau at fynd i'r afael â chydraddoldeb y ddau ryw a'r bwch cyflog (EC 2008: 9). Mae DG5 yn cynnal adolygiad ymgynghorol ar hyn o bryd gyda'r partneriaid cymdeithasol i weld a oes angen deddfwriaeth gryfach yn hyn o beth.

Canada

Yng Nghanada, mae'r canolbwynt ar gyflog cyfiawn, nid bod yn gyfartal â dynion. Mae cyflog cyfiawn yn cael ei ystyried yn hawl ddynol yr unigolyn. Mae Hawliau Dynol yn gofyn am archwiliadau ac adroddiadau ar gyfer gweithwyr yn y sectorau sydd dan awdurdod ffederal.

Through the Employment Equity Act, the Canadian Human Rights Commission is mandated to conduct audits of federally regulated workplaces to ensure compliance with the Act. There are approximately 500 federally regulated private sector employers of 100 ... It also covers approximately 90 federally regulated public sector departments and agencies (Comisiwn Hawliau Dynol Canada 2007).

Fodd bynnag, mae adolygiad gan y *National Association of Women and the Law* yn dadlau bod y gyfraith yn cael ei dirymu gan ddiffyg digon o fanylder i gyflogwyr ynghylch beth a sut i adrodd, rhy ychydig o fonitro a chosbau (Cymdeithas Genedlaethol Merched a'r Gyfraith (NAWL) 2007).

Mae adolygiad y NAWL yn galw am gyfraith newydd, mae'n cefnogi mecanweithiau adrodd yn Sweden fel patrwm, ac yn tynnu ar waith gan y Mudiad Llafur Rhyngwladol (ILO) i ddisgrifio'r hyn sydd ei angen i fynd i'r afael â'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'.

The ILO report sums up as follows the key elements for success that a proactive law should put in place: *set up pay equity plans, analyze the pay systems, adjust wages as required, ensure good cooperation between employers and employees in establishing the pay equity plans and create specialized tribunals. We can only repeat how important it is to involve the employees in the job evaluation process and in all steps of the pay equity exercise* (Cymdeithas Genedlaethol Merched a'r Gyfraith 2007). (ychwanegwyd y pwyslais gen i).

Casgliad

Mae llawer i'w ystyried yn yr adolygiad hwn o ddulliau arloesol i fynd i'r afael â'r anghyfartaleddau cyflog rhwng y ddau ryw. Mae'r consensws wedi ei ganoli ar y defnydd o archwiliadau cyflog (sy'n cynnwys gwahanu ac nid cyflogau neu dâl yn unig, mewn swyddi 'tebyg' neu mewn swyddi o werth cyfartal), adolygiadau cyflog cyfartal, ac adrodd rheolaidd, monitro a gorfodi. Tra mae rhai gwledydd yn y GE yn cryfhau Bargeinio ar y Cyd am gyflog cyfartal, mae adolygwyr yng Nghanada eisiau i gyflog fod yn hawl ddynol a heb fod yn destun y gwrthdaro posibl mewn Undebau Llafur wrth fargeinio am 'gyflog teulu'. Fodd bynnag, mae'r diffyg gwerthuso'n siomedig, er nad yn syndod, o sylweddoli'r orfodaeth wan a nodwyd. Mae angen ystyried y cwestiwn a fyddai gan EHRC Cymru'r adnoddau i gynnal swyddogaeth fonitro.

Mae'r adolygiad hefyd yn cyfeirio at yr angen am newid yng ngofynion y cymharydd (dangosydd cyflogau'r Iseldiroedd), achosion cynrychioliadol, a thryloywder – y gellid cynnwys pob un ohonynt yn y *Mesur Cydraddoldeb Sengl* (MCS). Gellid ystyried mecanweithiau arloesol ar gyfer codi lefelau cyflog yn gyffredinol yn sectorau merched (e.e. Gwlad yr Iâ a'r Ffindir).

Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae'r bwlch cyflog yn cynnwys gwahaniaethu mewn cyflogau ac anghyfartaleddau cyflog; gwelir yr olaf fel y cyfrannwr mwyaf (gwahanu galwedigaethol, hyfforddiant, contractau etc.). Mae yna, felly, y posibilrwydd, dan nawdd dyletswydd cyflog cyfartal (y rhan archwilio ohoni) i fynnu cynlluniau addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar gyfer y ddau ryw.

Dyletswydd Tlodi Plant

Er enghraifft, gallai'r cynnig yn nogfen ymgynghorol Dyletswydd Tlodi Plant (LICC 2008) bod gofyn i Awdurdodau Lleol ddarparu lleoedd gofal plant am ddim ar gyfer plant dwyflwydd oed, gael effaith aruthrol ar gyfraddau gweithgaredd economaidd merched neu gynnydd mewn oriau gwaith. Fodd bynnag, os nad yw gofal plant ar gael ond am 15 awr yr wythnos neu ond ar gael ar rai adegau o'r dydd (fel yr awgrymwyd), byddai'n cadw'r cyfyngiadau ar ferched yn gweithio – gan eu gadael yn gaeth i gyflogaeth ran amser gyda chyflog isel.

At hynny, fel rhan o ddyletswydd cyflog cyfartal, gellid gofyn i awdurdodau cyhoeddus adrodd am effaith oriau cyfyngedig ac anghyfyngedig darpariaeth gofal plant ar gyflogaeth merched. Gellid gofyn iddynt hefyd adrodd am sut y mae'r cynnig yn effeithio ar bris marchnad gofal plant. Mae gofal plant eisoes yn ddrutach yng Nghymru nag yn llawer o rannau eraill y DU, ac mae swm ynghyd ag ansawdd da yn dal yn brin (Bevan 2005). Gallai dyletswydd cyflog cyfartal ofyn am adrodd mewn modd sy'n gwerthuso sut y mae'r strategaeth hon yn ffitio i mewn gyda bwriad strategaeth gweithlu Plant a Phobl Ifanc i fynd i'r afael â thanbrizio gweithwyr sy'n ferched mewn galwedigaethau gofal plant.

Sgiliau sy'n gweithio i Gymru

Dengys adolygiad o ddata cymwysterau fod llai o ferched na dynion yn cymryd rhan mewn hyfforddiant yn y gweithle ar Lefel 3 y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (NVQ) (Ystadegau Cymru 2007). Nid yw cynnig polisi LICC '*Amser i ffwrdd ar gyfer Hyfforddiant*' yn trafod effeithiau gwahaniaethau rhyw y polisi oherwydd rhannu rolau domestig a gofal yn anghyfartal, ac agweddau cyflogwyr tuag at hyfforddi merched. Gallai'r polisi arwain at gynnydd mewn anghyfartaledd cyflog. Byddai ymatblygrwydd rhyw wrth lunio polisi yn gofyn cwestiynau megis 'Sut y bydd yr hawl i ofyn am weithio hyblyg ac 'amser i ffwrdd ar gyfer hyfforddiant' yn effeithio ar y tebygolrwydd y bydd merched yn cael y ddau?'

Enghraifft bellach yw cynigion NEET (pobl nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant) lle y ceir achos cryf dros ddefnyddio 'lens' rhyw. Mae niferoedd tebyg o ddynion a merched ifanc yn NEET ond ar oedrannau gwahanol ac am resymau gwahanol. Yn olaf, gan fod cynigion Cymunedau'n Gyntaf yn seiliedig ar ddata *teulu*, yn hytrach nag incwm yr unigolyn, nodir ardaloedd targed daearyddol ar gyfer defnyddio adnoddau. Efallai y byddai ystyried effaith lesol incwm merched ar dlodi teulu a phlant yn arwain at dargedu adnoddau'n well (Women's Gender Budget Group 2005).

Mae achos cryf dros ddyletswydd cyflog cyfartal i wneud polisiâu o'r fath yn sensitif i ryw er mwyn iddynt gael effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.

Yr Argymhellion a Gasglwyd

Dros y 10 mlynedd ddiwethaf mae nifer o Gomisiynau, Undebau Llafur a mudiadau cydraddoldeb wedi dadansoddi anghyfartaleddau cyflog rhwng y ddau ryw ac wedi gwneud argymhellion. Crynodeb byr yw'r canlynol o'r mesurau y gelwir yn gyson amdanynt ac y mae iddynt deilyngdod.

Tasglu Cyflog Cyfartal, *Cyflog Teg* (1999).

Ar wahaniaethu:

- Gofyniad i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal
- Dyletswydd statudol ar gyflogwyr cyhoeddus i hybu cyflog cyfartal
- Yr hawl i undebau llafur neu gynrychiolwyr staff gwyno wrth y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (PCC) fod y cyflogwr yn fyr o gyflawni'r ddyletswydd i gynnal adolygiadau cyflog
- Newidiadau yn y rheolau i ganiatáu i undebau llafur a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal ddwyn achosion ar ran grwpiau o weithwyr
- Caniatáu prawf o wahaniaethu mewn cyflogau heb gymharydd gwirioneddol yn yr un gyflogaeth
- Darparu bod cyflogwr, sy'n gwahaniaethu yn erbyn merch sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth o ran cyflog am resymau cysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth, yn torri'r Ddeddf Cyflog Cyfartal.

Ar fesurau polisi cymdeithasol a'r farchnad lafur (ochr cyflenwad a galw):

Yn benodol rydym yn argymhell bod y Llywodraeth yn gwneud y canlynol:

- Rhoi cyfarwyddyd penodol i'r Comisiwn Cyflogau Isef (LPC) i geisio culhau'r bwch cyflog rhwng y ddau ryw wrth argymhell y lefel lle y dylid gosod yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- Lledu'r Agenda Sgiliau Cenedlaethol i gynnwys ymdrech gydunol i oresgyn gwahanu swyddi
- Cymryd camau i hybu cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad i weithwyr rhan-amser fydd yn eu galluogi i symud i swyddi gyda chyflog gwell.
- Adolygu'r berthynas rhwng y Strategaeth Gofal Plant Genedlaethol ac enillion merched
- Cynyddu'r ymdrechion i hybu patrymau gweithio fydd yn galluogi merched i fynd i mewn i waith a pharhau ynddo a symud ymlaen i swyddi gyda chyfraddau cyflog uwch (EOC 1999: xvi – xvii).

Ymhlith nifer o argymhellion a adleisiwyd mewn manau eraill, mae'r Gyngres Undebau Llafur Ewropeaidd yn galw am y canlynol:

- Ailgyflwyno targed pendant ar gyfer gostwng y bwch cyflog yn y Canllawiau Cyflogaeth Ewropeaidd (gweler hefyd Rubery et al 2004);
- Gwella ystadegau, ac ychwanegu data cymharol ar y bwch cyflog rhan amser rhwng y ddau ryw, a'r bwch pensiwn rhwng y ddau ryw (EC 2007d)

- Cefnogi bargeinio ar y cyd fel offeryn pwysig i leihau anghyfartaleddau gan gynnwys y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw;
- Hybu cymalau cydraddoldeb mewn contractau cyhoeddus ac ystyried eu gwneud yn orfodol (fel yr awgrymwyd gan yr SEB arfaethedig).

At hyn, a chan gydnabod y rôl allweddol y gall yr undebau llafur ei chwarae i leihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, bydd ETUC a chyrrff cysylltiedig yn gwneud y canlynol:

- Mynnu cael mynediad cyfartal o leiaf at hyfforddiant galwedigaethol a datblygiad gyrfa i ferched fel offeryn pwysig i leihau'r bwlch cyflog;
- Gosod y bwlch cyflog rhan amser ar agenda trafodwyr bargeinio ar y cyd, yn ogystal â phartneriaid cymdeithasol yr UE, gyda golwg ar gryfhau y Cyfarwyddyd Rhan Amser o bosibl; (ETUC 2008).

Dewisiadau ar gyfer Dyletswydd Cyflog Cyfartal i Gymru

Canfyddiadau dadl y Fforwm Canolbwytiedig

Yn dilyn dadansoddiad o'r ffactorau sy'n cyfrannu at y 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw', distyllwyd nifer o ddewisiadau. Gwelid dau fel mentrau'r gweithle ac ni thrafodwyd y rhain yn y fforwm. Rhoddir y rhain yn Atodiad 2

Cyflwynwyd y dadansoddiad o'r llenyddiaeth a dadleuwyd ynghylch y dewisiadau canlynol yn y 'fforwm canolbwytiedig' gydag ysgolheigion, cynrychiolwyr undebau llafur, cynrychiolwyr Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o Gymru a'r Alban, a gweithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol o'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Gofynnwyd iddynt hefyd ddod â manylion unrhyw ddewisiadau eraill fyddai'n well ganddynt.

Roedd y 'gymysgedd' hon o arbenigedd mewn eiriolaeth dros gydraddoldeb, ymchwilio a gweithredu cydraddoldeb yn amhrisiadwy i gael darlun crwn o fuddion, peryglon a chostau posibl pob dewis. Mewn grwpiau bychain, bu'r cyfranogwyr yn dadlau dros bob dewis, yn cymryd nodiadau ac yn adrodd am eu barn wrth y cyfarfod cyfan.

Yn ychwanegol at eu dewis gorau o ddewisiadau realistig a derbyn y cyd-destun yng Nghymru, gofynnwyd iddynt asesu effaith debygol pob un ar y 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw', nodi'r goblygiadau (gallu, adnoddau, cyflog a darparu gwasanaeth) ar gyfer gweithredu pob dull yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ac ystyried a ddylid cael mecanweithiau adrodd, monitro a gorfodi, ac os felly, beth allent hwy fod a pha gorff fyddai'n gyfrifol.

Y dewisiadau a drafodwyd oedd:

1. Peidio â chael dyletswydd benodol ar gyflog cyfartal yn y sector cyhoeddus a/neu ddisgwyl i weld beth a gynigir yn y *Mesur Cydraddoldeb Sengl*.
2. Mabwysiadu dyletswydd benodol ar gyflog cyfartal y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol (Lloegr)
Bydd gofyn i awdurdodau cyhoeddus hefyd ystyried a ddylai un o'u hamcanion fynd i'r afael â materion cyflog cyfartal neu achosion y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.
Neu'r ddyletswydd yn yr Alban:
Datblygu a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflog Cyfartal ac adrodd am gynnydd o fewn 3 blynedd.
3. Cynllunio dyletswydd sy'n gofyn am gyfres o gamau casglu data wedi eu hamlinellu a gweithredu wedyn ar y canfyddiadau. Byddai hyn yn cynnwys archwiliad a dadansoddiad o wahanu yn ôl galwedigaeth, cyflog, graddau, math o gontract (er enghraifft, byddai angen i gyflogwyr gyfiawnhau llogi merched i waith rhan amser neu ar gontractau oriau penodol isel wrth ddefnyddio goramser a gweithio sifftiau i ddynion). *Menter newydd fyddai cynnwys data amledau ar wahanu galwedigaethol mewn gweithleoedd.*

Byddai angen adrodd rheolaidd, monitro a gorfodi (yn dilyn arferiad tebyg yng Ngogledd Iwerddon, Canada, Sweden etc.).

4. Creu dyletswydd (gyda Lloegr) i gyflog cyfartal fod yn rhan annatod o fargeinio ar y cyd.
5. Creu dyletswydd sy'n targedu cynyddiadau cyflog gwahaniaethol at 'waith merched' sy'n cael ei danbrizio (fel yn y Ffindir, Gwlad yr Iâ).
6. Creu dyletswydd, neu ran o ddyletswydd, sy'n mynd y tu hwnt i wahaniaethu mewn cyflogau ac sy'n galw am gynlluniau addysg, cyflogaeth a hyfforddi i'r ddau ryw sy'n ymateb i'r anghyfartaleddau strwythurol rhywiol mewn cyflogaeth. Mae hyn hefyd yn gofyn am asesiad effaith cydraddoldeb o effaith polisïau newydd ar gyflog cyfartal.

Y Fforwm Canolbwyntiedig - Crynodeb

Y Dewisiadau a Wrthodwyd:

Dewis 1

Peidio â chael dyletswydd benodol ar gyflog cyfartal yn y sector cyhoeddus a/neu ddisgwyl i weld beth a gynigir yn y *Mesur Cydraddoldeb Sengl*.

Effaith debygol ar leihau'r 'bwloch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Yn gyffredinol, teimlad y fforwm arbenigol oedd mai canlyniad peidio â gweithredu fyddai cynnydd yn y bwloch cyflog ac mai annhebygol ydoedd y SEB o gynnig cam sylweddol ymlaen. Dadleuent fod peidio â gweithredu'n anfon y neges anghywir am bwysigrwydd talu sylw i anghyfartaleddau cyflog. Roedd gan Gymru gyfle i ddarparu arweiniad cryf ac ni ddylid colli'r cyfle hwn.

Beth yw goblygiadau (gallu, adnoddau, cyflog a darparu gwasanaeth) gweithredu'r dull hwn yn y sector cyhoeddus yng Nghymru?

Codwyd goblygiadau cyfreitha o ran cost – bwgan ffioedd cyfreithiol sylweddol a hawliadau iawndal posibl o ganlyniad i achosion 'dim ennill – dim ffi'. Roedd yna deimlad hefyd y dylai'r sector cyhoeddus fod yn batrwm o 'degwch' a chyfiawnder, seiliedig ar ddull hawliau dynol a gwneud dim i beryglu ei enw da, ewyllys da'r staff, ansawdd y gwasanaeth, ac a allai gael effaith negyddol ar recriwtio staff a'u cadw. Gyda graddfeydd cyflog is, roedd y sector cyhoeddus yn agored i gystadleuaeth o'r sector preifat ond, i'r gwrthwyneb, gallai gwneud dim beidio ag annog rhoi gwaith ar gontract allanol.

Dewis 2

Mabwysiadu dyletswydd benodol ar gyflog cyfartal Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol (Lloegr):

Bydd gofyn i awdurdodau cyhoeddus hefyd ystyried a ddylai un o'u hamcanion fod i fynd i'r afael â materion cyflog cyfartal neu achosion y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw

Neu'r ddyletswydd yn yr Alban:

Datblygu a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflog Cyfartal ac adrodd am gynnydd o fewn 3 blynedd.

Effaith debygol y dewisiadau hyn ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Roedd amheuaeth ynghylch effaith y polisiâu hyn. Dywedwyd bod cyrff cyhoeddus wedi dod yn dda am "siarad am bolisi" ond ddim mor dda am newid. Gwelid dyletswydd Lloegr yn un wan. Gyda golwg ar ddyletswydd yr Alban - teimlid bod iddi werth symbolaidd yn codi proffil y materion ond mai ychydig o dystiolaeth bendant oedd yna o effaith yn nhermau canlyniadau. Roedd yn fwriad gan TUC yr Alban gynnal adolygiad eleni. Ailfynegodd cyfranogwyr (a'r gwersi o'r adolygiad polisi) bwysigrwydd dyletswyddau sy'n gofyn am ganolbwyntio ar ddeilliannau gyda therfynau amser cysylltiedig, a mecanweithiau yn cyd-fynd â hwy ar gyfer adrodd, monitro a gorfodi.

Beth yw'r goblygiadau (gallu, adnoddau, cyflog a darparu gwasanaeth) ar gyfer gweithredu un o'r ddau ddull yn y sector cyhoeddus yng Nghymru?

Gan fod y dyletswyddau'n rhai gwan, ychydig o drafod a fu ar amcangyfrifon adnoddau/gallu. Teimlai'r cyfranogwyr y dylid gofyn i awdurdodau cyhoeddus gyhoeddi ffigurau o leiaf, er mwyn creu cwestiynau a dadl. Fodd bynnag, nodwyd nad oes gan adrannau Adnoddau Dynol o angenrheidrwydd y sgiliau ar gyfer dadansoddiad o'r fath ac y gallai'r effaith ar adran o'r fath fod yn gymhleth. Byddai angen dull safonol; efallai Cod Ymarfer yr EHRC.

A ddylid cael mecanweithiau adrodd, monitro a gorfodi? Os dylid, beth fyddai'r rhain a phwy fyddai'n gyfrifol?

Byddai angen monitro cadarn ond roedd ansicrwydd ynghylch pwy allai gyflawni'r swyddogaeth anodd hon – Llywodraeth Cynulliad Cymru, Swyddfa Archwilio Cymru, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru?

Dewis 3

Creu dyletswydd (gyda Lloegr) i gyflog cyfartal fod yn rhan annatod o fargeinio ar y cyd.

Effaith debygol y dewis hwn ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Gwrthodwyd y dewis hwn gan y dywedwyd na ellid datganoli bargeinio ar y cyd, mai mecanwaith gwirfoddol ydoedd ac na ellid gosod dyletswyddau arno ac nid oedd cyfranogwyr yn sicr pa wahaniaeth a wnâi (er edrycher ar gytundebau NJC a'r GIG a amlinellwyd uchod). Roedd yna bryder hefyd y gosodid y ddyletswydd ar undebau yn ogystal ac y gellid wedyn eu dyfynnu hwy fel cydatebwr mewn hawliadau cyflog cyfartal. Mae hwn yn bryder gwirioneddol a nodwyd hefyd ym mhapur y Gwasanaethau Data Incwm (IDS) a drafodwyd yn yr adolygiad llenyddiaeth, ond ateb yr IDS oedd ailsefydlu'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog i 'lofnodi' cytundebau a drafodwyd, ac felly amddiffyn Undebau Llafur rhag hawliadau iawndal.

Fodd bynnag, teimlid y gallai prosesau bargeinio ar y cyd geisio ystyried materion cyflog cyfartal ond, i gael unrhyw effaith, byddai angen i hyn fod wedi ei dargedu ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw' o gyfrannau penodol (fel yn Ffrainc).

Dewis 4.

Creu dyletswydd sy'n targedu cynyddiadau cyflog gwahaniaethol at 'waith merched' sy'n cael ei danbriso (fel yn y Ffindir, Gwlad yr Iâ).

Beth yw effaith debygol y dewis hwn ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Gwelid y dewis hwn yn annichonadwy oherwydd bargeinio datganoledig ynghylch cyflog yn y DU, diffyg ymchwil a data digonol a chywir i benderfynu ar gynyddiadau canrannol a'r adlach bosibl oddi wrth weithwyr sy'n ddynton.

Daeth y cyfranogwyr i'r casgliad mai ffordd lawer symlach ac effeithiol o godi cyflog a safonau byw'r gweithwyr tlotaf, gyda'r mwyafrif llethol o'r rhain yn ferched, oedd cynyddu'r isafswm cyflog neu osod dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i dalu 'cyflog byw'. Er na fyddai hyn yn gwella'r sefyllfa i weithwyr proffesiynol na rheolwyr mewn awdurdodau cyhoeddus.

Y Dewisiadau a Dderbyniwyd:

Dewis 5

Cynllunio dyletswydd sy'n gofyn am gyfres o gamau casglu data wedi eu hamlinellu a gweithredu wedyn ar y canfyddiadau. Byddai hyn yn cynnwys archwiliad a dadansoddiad o wahanu yn ôl galwedigaeth, cyflog, graddau a math o gontract (er enghraifft, byddai angen i gyflogwyr gyfiawnhau llogi merched ar gyfer gwaith rhan amser neu ar gontractau tymor penodol isel gan hefyd ddefnyddio goramser a gweithio sifftiau i ddyinion). Menter newydd fyddai cynnwys data amledau ar wahanu galwedigaethol mewn gweithleoedd.

Effaith debygol y dewis hwn ar leihau'r 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Y dewis hwn a greodd y mwyaf o ddadlau a brwdfrydedd fel bod y cyfranogwyr yn ymroi'n llwyr i feddwl am ddeilliannau, goblygiadau a monitro.

Teimlai'r cyfranogwyr y byddai'r archwiliad yn cael effaith pe byddai hefyd ofyniad i gyhoeddi cynllun gweithredu gyda chamau wedi eu hamlinellu oedd yn gyraeddadwy. Fodd bynnag, a derbyn 'diffygio wrth asesu effaith', ni ddylid rhagnodi'r broses yn ormodol gan arwain ar fygu'r deilliannau.

Teimlai'r cyfranogwyr y byddai'r archwiliad yn mynd i'r afael â'r prinder data cyflogwyr, gan dynnu allan faterion gwahanu contractau, fyddai'n cael yr effaith fwyaf ar y 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw' yn gyffredinol. Gallai'r dull hwn hefyd nodi lle y gallai merched fod yn gweithio nifer o gontractau oriau isel ar draws dau neu ragor o awdurdodau cyhoeddus, ac felly o bosibl fod yn annog trefniadau contractio rhyngddynt, oedd yn arwain at gyflogaeth fwy sicr neu efallai 'lawn amser' (paru contractau). Gwelai'r cyfranogwyr yr angen am arbenigedd cychwynnol i gynorthwyo cyflogwyr i greu, coladu a dadansoddi'r data. Fodd bynnag, ni châi hyn ei weld yn faich, gan y dadleuid bod cyflogwyr y sector cyhoeddus yn gyfarwydd â chasglu data i ddibenion mesur. Awgrymwyd y gallai LICC roi arian ymchwil ar gael i sefydlu dulliau casglu data a hwyluso'r dadansoddiadau cyntaf.

b. Beth yw'r goblygiadau (gallu, adnoddau, cyflog a darparu gwasanaeth) ar gyfer gweithredu'r dull hwn yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Yn y dull hwn, gallai bargeinio ar y cyd fod yn rhwystr, ond gellid adeiladu i mewn ddull cyfnodol o newid strwythurau cyflogaeth. Roedd yna bryder y gallai cyhoeddi gwybodaeth gael canlyniadau nas rhagwelwyd. Fodd bynnag, teimlid hefyd y dylai'r sector cyhoeddus arwain yn y maes hwn; ni ddylai ofn twrneiod dim ennill/dim ffi atal gweithredu ond yn hytrach ei ysgogi. Y perygl gyda'r dull hwn oedd gorddadansoddi, a chost hynny. Gweithredu wedi ei ganolbwyntio ar ganlyniadau ddylai'r flaenoriaeth fod er mwyn cau'r bwllch cyflog. Sylwadau eraill:

- Yr angen i gydnabod gwahaniaethau rhwng sefydliadau (mecanwaith i oedi gweithredu i sefydliadau oedd wedi cynnal adolygiadau cyflog yn ddiweddar).
- Mae angen cael targed i'r ddyletswydd i gulhau'r bwllch o fewn gwahanol rannau o'r sector cyhoeddus (sefydlwyd yn dilyn proses ddadansoddi o fewn dewis 5)

c. A ddylid cael mecanwaith adrodd, monitro a gorfodi? Os dylid, beth fyddai'r rhain a phwy fyddai'n gyfrifol?

Câi targedau eu trafod gan gynnwys efallai gadael i gyfnod fynd heibio ar gyfer yr awdurdodau lleol hynny oedd wedi cynnal adolygiadau cyflog yn ddiweddar. Byddai angen i'r EHRC ddarparu cod ymarfer, ynghyd ag adrodd rheolaidd i naill ai Swyddfa Archwilio Cymru, arolygiaethau Llywodraeth Leol, i'r Gweinidog perthnasol neu i Dribiwnlys Cyflog Cyfartal Cymru. Byddai cosb yn cynnwys dal arian cyhoeddus yn ôl pe na châi bylchau eu cau dros amser.

Dewis 6

Creu dyletswydd sy'n galw am addysg, cyflogaeth a chynlluniau hyfforddi i'r ddau ryw sy'n ymateb i'r anghyfartaleddau strwythurol rhywiol mewn cyflogaeth. Mae hyn hefyd yn gofyn am asesiad effaith polisiau newydd ar gyflog cyfartal.

Effaith debygol y dewis hwn ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'?

Gwelai'r cyfranogwyr werth y dewis hwn, yn arbennig lle y gellid ei gysylltu gyda Dewis 5. Câi'r gofynion eu hamlinellu mewn cod ymarfer yn cael ei ategu gan Lythyrau Cyfrifoldeb Gweinidogion; byddai angen i'r holl bolisiau asesu eu heffaith debygol ar leihau'r 'bwlch cyflog rhwng y ddau ryw'. Byddai polisiau yn nodi sut y byddent yn dylanwadu ar y gwaith rhan-amser sydd ar gael ar bob lefel yn y sefydliad, gweithio hyblyg, gwahaniaethau amser rhwng dynion a merched i'w fuddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad, hyfforddiant i gyflogwyr mewn 'sectorau merched', materion NEET penodol ar gyfer merched ifanc, rhwystrau ar ffordd merched sy'n dychwelyd rhag cael hyfforddiant, gofal plant sydd ar gael a stereoteipio rhyw. Dylid cynnwys yr holl gyrff sy'n derbyn arian cyhoeddus (caffael).

Beth yw goblygiadau (gallu, adnoddau, cyflog a darparu gwasanaeth) gweithredu'r dull hwn yn y sector cyhoeddus yng Nghymru?

Dangosai'r cyfranogwyr beth pryder bod hwn yn ailadrodd y *Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol*, gan y dylai awdurdodau cyhoeddus fod yn gwneud hyn p'un bynnag. Serch hynny, ni allent ond gweld gwerth cysylltu polisi a strwythurau cyflogaeth gyda chyflog cyfartal yn y ffordd hon.

Roedd pryder hefyd fod hyn yn ormod o faich yn yr hinsawdd economaidd presennol. Byddai angen arbenigedd cydraddoldeb i 'ddarllen ar draws' goblygiadau polisi ar y deilliannau i'r ddau ryw. Meddyliai'r cyfranogwyr y byddai angen i'r deilliannau disgwyliedig fod yn eglur. Ar y cyfan hoffid Dewis 5 yn well na Dewis 6.

A ddylid cael mecanwaith adrodd, monitro a gorfodi? Os dylid, beth fyddai'r rhain a phwy fyddai'n gyfrifol?

Byddai angen adeiladu gallu i ymdrin â'r materion mewn sefydliadau oedd yn gysylltiedig â rheoliadau (cyrff rheoleiddio fel Swyddfa Archwilio Cymru, Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, ESTYN).

Casgliadau ac Argymhellion

Oddi wrth y dadansoddiad data a'r adolygiad polisi mae'n amlwg mai'r prif gyfranwyr i'r 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw' yw gwahanu'r rhywiau yn y farchnad lafur yn ei holl ffurfiau a rhwystrau gofal plant/gweithio hyblyg. Efallai bod gwahaniaethu cyflogau, mewn swyddi sydd yr un fath yn union neu swyddi o werth cyfartal, yn chwarae rôl lai. Felly efallai na fydd Adolygiadau Cyflog Cyfartal, sydd angen llawer o adnoddau ac yn ddrud, yn gwneud cyfraniad mor sylweddol i newid ag y byddai archwiliadau cyflog cyfartal sy'n cynnwys dadansoddiad dyfnach o batrymau cyflogaeth y rhywiau a rhwystrau yn y gweithle.

Mae'r profiad o Adolygiadau Cyflog Cyfartal o fewn awdurdodau lleol yn datgelu, er bod hawliadau cyflog cyfartal wedi cael eu setlo a system decach o raddfeydd cyflogau wedi cael ei chyflwyno, efallai mai dim ond o ychydig bwyntiau canrannol y cafodd y 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw' ei leihau. Er mwyn mynd i'r afael â'r bwllch o 38.15 canran rhwng rhyw y rhai sy'n dal y mwyafrif o swyddi llawn amser mewn sectorau, galwedigaethau a lefelau hierarchaidd gwahanol a'r rheiny sy'n dal y mwyafrif o swyddi rhan amser mewn sectorau a galwedigaethau gwahanol, mae angen mecanwaith i fynd i'r afael â'r anghyfartaledd strwythurol hwn.

I'r merched tlotaf mae cynyddiadau yn yr isafswm cyflog neu gyflwyno cyflog byw yn arwyddocaol iawn. Mae'n hanfodol mynd i'r afael â'r nifer anghymesur o ferched mewn 'gwaith merched' sy'n cael ei danbriso, ar gontractau oriau isel a chyflog gwael.

O ganlyniad i glywed y dadansoddiad a dadlau dros y dewisiadau yn y fforwm, dywedodd un cyflogwr yn y sector cyhoeddus y byddai ei hawdurdod lleol hi'n ceisio dileu'r radd isaf o gyflog. Byddai hyn yn cael effaith gadarnhaol ar gannoedd o weithwyr oedd yn ferched. Dywedodd cyflogwr arall y gallai fod yn haws mynd i'r afael â mater y contractau oriau isel nag ymgymryd ag Adolygiad Cyflog Cyfartal.

Mae Dewis 5 yn debyg i'r alwad gan yr EHRC i'r *Mesur Cydraddoldeb Sengl* ymgorffori dadansoddiad o ddynion a merched o fewn bandiau cyflog – sydd eto'n lletach nag Adolygiad Cyflog Cyfartal.

Er ei fod y tu hwnt i'n maes gorchwyl ni, cafodd y geiriad a awgrymir ar gyfer y dewis hwn ei gynorthwyo gan fewnbwn un o'r arbenigwyr yr ymgynghorwyd â hwy ar y dewisiadau yr oeddem yn eu cynnig:

Mae'r Gweinidogion Cymreig yn gofyn i'r holl gyrff cyhoeddus dynodedig a ddatganolwyd⁵ ystyried sut i fynd i'r afael â'r 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw' yn eu cyflogaeth.

Byddai Cod Ymarfer wedyn yn amlinellu'r math o archwiliad i'w gynnal er mwyn datblygu a chyhoeddi Cynllun Cyflog Cyfartal (CCC). Caiff y CauCC eu cymeradwyo'n ffurfiol gan Weinidogion Cymru (-neu gorff dynodedig).

Bydd angen Archwiliadau Cyflog Cyfartal (AauCC) i ateb y meini prawf a osodwyd yn y CauCC. Y dasg o adolygu'r CauCC bob 3 blynedd i'w dyrannu'n ffurfiol i LICC neu sefydliad trydydd parti, annibynnol (datganoledig) fel Swyddfa Archwilio Cymru (neu Banel/Tribiwnlys Cyflog Cyfartal).

Rhodddid pwerau cyfreithiol i'r Gweinidogion Cymreig i fynnu camau cywiro gan gyrff cyhoeddus am beidio â chydymffurfio â Dyletswydd Cyflog Cyfartal Cymru (e.e. anfon Rhybuddion Cydymffurfio). Mae angen sefydlu'r gweithdrefnau i'w defnyddio mewn achosion o ddiffyg cydymffurfio.

Neu gyfuniad o Ddewisiadau 5 a 6:

Mae'r Gweinidogion Cymreig yn gofyn i'r holl gyrff cyhoeddus dynodedig a ddatganolwyd⁶ ddatblygu a chyhoeddi Cynllun Cyflog Cyfartal (CCC), fydd yn mynd i'r afael ag achosion y 'bwllch cyflog rhwng y ddau ryw'. Mae hwn yn cynnwys gofyniad i asesu effaith pob polisi newydd ar gyflog cyfartal.

Y mecanweithiau adrodd fel yr amlinellwyd ar gyfer Dewis 5.

⁵ Diolchir i'r Dr Paul Chaney am ei sylwadau. Bydd angen i'r ddyletswydd egluro a yw cyrff sydd heb eu datganoli ond sy'n cael eu cyllido gan LICC (e.e. Awdurdodau'r Heddlu) wedi eu cynnwys.

⁶ Angen penderfynu a yw cyrff sydd heb eu datganoli ond sy'n cael eu cyllido gan LICC (e.e. Awdurdodau'r Heddlu) wedi eu cynnwys.

Atodiad un

Fforwm Canolbwyntiedig Arbenigwyr ar Ddyletswydd Cyflog Cyfartal, 3^{ydd} o Fawrth 2009 a gynhaliwyd yn Ysgol Fusnes Caerdydd.

Yn bresennol:

Enw	Teitl/ Sefydliad
Heulwen Blackmore	LICC (Materion Cyfansoddiadol, Cydraddoldeb a Chyfathrebu - EHRD)
Dani Boucher	LICC (Swyddfa'r Prif Swyddog Ymchwil Gymdeithasol)
Caren Fullerton	LICC (Adnoddau Dynol)
Jane Dowden	Caerdydd - Adnoddau Dynol
Graham Jones	Cyngor Bwrdeistref Castell-nedd Port Talbot - Adnoddau Dynol
Tina Bowen	Torfaen – Adnoddau Dynol
Derek Walker/ Pennaeth y TUC	Cyngres Undebau Llafur Cymru
Natasha Hirst	Cyngres Undebau Llafur Cymru
Sue Dye	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru
Amelia John	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru
Muriel Robison	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yr Alban
Anna Freeman	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru - Adnoddau Dynol
Hilary Hopkins	Gwasanaeth Iechyd Gwladol
Audrey Jones	Cynulliad Merched Cymru
Rhys Davies	Caerdydd – Wiserd Socsi
Caroline Joll	CARBS
Victoria Winkler	Sefydliad Bevan
Peter Hunter	Unsain yr Alban
Dave Blackaby	Prifysgol Abertawe
Chriss O'Connell	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
Susan Harkness	Prifysgol Caerfaddon
Sian Wiblin	Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol Cymru
Carole Thornley	Prifysgol Keele
Terry Rees	Prifysgol Caerdydd, trefnydd heddiw
Alison Parken	trefnydd heddiw
Adele Baumgardt	trefnydd heddiw

Atodiad dau

Dewisiadau Ychwanegol -

1. Creu dyletswydd sy'n cyflwyno gofal plant am ddim, hyd at ddwyflwydd oed, am 30 awr yr wythnos i weithwyr yn y sector cyhoeddus.
2. Creu dyletswydd sy'n darparu gweithio hyblyg patrymol i bawb yn y sector cyhoeddus, gan gynnwys gwyliau rhieniol ar gyfraddau agos i'r cyflog, am gyfnod penodol – i'w rannu'n gyfartal rhwng y ddau riant (neu ei golli) lle bo'r ddau yn weithwyr yn y sector cyhoeddus. Cynyddu gwyliau tadolaeth (2 wythnos) hyd at yn agos i lefel cyflog. At hynny, ymestyn arferiad LICC (a'r eiddo Ffrainc) o ddarparu cynnydd cyflog cyfartalog o newidiadau ym mand cyflog y gweithwyr, a chynyddiadau cynyddrannol, ar gyfer yr holl famau cyflogedig yn y sector cyhoeddus ar absenoldeb mamolaeth.

Cyfeiriadau

- Arolwg y Gweithlu, Q2 2008, Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol, Cyhoeddwyd ar-lein yn ONS 26^{ain} o Fedi 2008
- Beechy, V. a Perkins, T. (1987) *A Matter of Hours, Part-Time Work and the Labour Market*, Caergrawnt: Gwasg Polity
- Callender, C. a Metcalf, H. (1997) *Women and Training*, Adroddiad Ymchwil yr Adran Addysg a Chyflogaeth RR35, Llundain: DfEE
- Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2009), *Systemic gender bias in the financial sector: an inquiry by the Equality and Human Rights Commission*, <http://www.equalityhumanrights.com/en/policyresearch/usinglegalpowers/Pages/inancefurtherinfo.aspx#1>. Edrychwyd arno yr 31^{ain} o Fawrth 2009. ONS reference cited referenced as ONS (2008) Annual Survey of Hours and Earnings 2008
- Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon (2006) *Equal Pay Toolkit*, Belfast ECNI
- Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon (2007) *Equal Pay: Model Policy*, Belfast: ECNI
- Comisiwn Cyfle Cyfartal (2006) Equal Pay seminar report: Composition of the gender pay gap, Caerdydd: Comisiwn Cyfle Cyfartal Cymru
- Comisiwn Cyfle Cyfartal (2005) *Greater Expectations: Final report of the EOC investigation into discrimination against new and expecting mothers in the workplace* Comisiwn Cyfle Cyfartal : Manceinion
- COMISIWN HAWLIAU DYNOL CANADA (2007) *Employment Equity Compliance Programme*, Gweinidog Gwaith Cyhoeddus a Gwasanaethau'r Llywodraeth, Rhif Cat. HR21-66/2007E-PDF 978-0-662-46047-3
- Côté, A., a Lassonde, J. (2007) *Status report on pay equity in Canada*, Cymdeithas Genedlaethol Merched a'r Gyfraith
- Crompton, R. (2007) Dickson, B., a Harvey, C. (2006) *Assessing the Role of the Equality Commission in the Effectiveness of Section 75 of the Northern Ireland Act 1998* Belfast: ECNI
- Eurostat (2008) *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* Argraffiad 2008, Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd, 2008 ISBN 978-92-79-07069-3
- Gwasanaethau Data Incwm (2009) *Equal Pay: Gender Gap Widens*, Adroddiad Cyflogau y Gwasanaethau Data Incwm 1016, Ionawr 2009.
- Hakim, C. (1995) 'Five Feminist Myths About Women's Employment'. *British Journal of Sociology*, Cyfrol.46, Rhif.3, tt. 429 - 55
- Hakim, C. (1996) *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment* Llundain: Athlone
- Parken, A. a Baumgardt, A. (2009) *The Benefits of Settling Equal Pay - Neath Port Talbot Case Study*, adroddiad ar gyfer Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Cymru.
- Proctor, I., a Padfield, M. (1999) 'Work Orientations and Women's work: A Critique of Hakim's Theory of the Heterogeneity of Women', *Gender, Work and Organization* Cyfrol. 6, Rhif 3, tt. 52 - 161
- Sefydliad Bevan (2005) A childcare revolution in Wales: Policy Paper 6, Chwefror 2005, gan Anthea Symonds ac Anne Kelly, 58 tud.,
- Sefydliad Bevan (2006:10) *Measuring Up*, Sefydliad Bevan : Blaenau Gwent.

- Shackleton, J. (2008) *Should We Mind the Gap? Gender Pay Differentials and Public Policy* Llundain: Sefydliad Materion Economaidd
- Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth (2008) ¹ *Factsheet on Tackling the Gender Pay Gap*.
- Swyddfa'r Cabinet (2007) *The Equalities Review, Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review*.
- Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (2008) *Annual Survey of Hours and Earnings, Resident Analysis*, Tabl 110628, wedi ei lwytho i lawr o wefan NOMIS y 26^{ain} o Chwefror 2009.
- Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (2008b) *Low Pay Estimates: First Release: 14^{eg}* o Dachwedd 2008.
- Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (2009) *First Release, Labour Market Statistics Wales*, Tabl 1, Crynodeb o ddangosyddion pennawd Arolwg y Gweithlu (rhanbarthol) 11^{eg} o Chwefror 2009
- Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (2009a) *First Release, Labour Market Statistics Wales*, Tablau 1, 3, 6 (2), 11^{eg} o Chwefror 2009
- Thornley, C. (2006) 'Unequal and Low Pay in the Public Sector', *Industrial Relations Journal* 37:4, 344-358
- Women's Budget Group (2005) *Women's and Children's Poverty: Making the Links*, Llundain: Women's Budget Group
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2007) *Gender Pay Gap: Origins and policy responses: A comparative review of 30 countries* Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd ISBN 92 – 79 -02565-1
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2007a) *Gender Equality Law in the European Union*, Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2007c) *Equal Pay: Exchange of Good Practices*, Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd, ISBN 92-79-02570-8
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2007d) *Communication on the Gender Pay Gap* [1.8.2007 (Com (2007) 424 Final)].
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2008) *Report on Equality between women and men*, Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd, 2008 ISBN 978-92-79-07741-8
- Y Comisiwn Ewropeaidd (2008b) *European Gender Equality Law Review, 2008 -1*, Commisiynwyd dan Raglen Fframwaith PROGRESS
- Y Gyngres Undebau Llafur Ewropeaidd (2008) *Resolution on "Reducing the gender pay gap"* mabwysiadwyd ar 25 Mehefin 2008, Pwyllgor gweithredol
- Y Sefydliad Ewropeaidd er Gwella Amodau Byw a Gweithio (2008) *Mind the gap – Women's and men's quality of work and employment*, Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/39/en/1/ef0839en.pdf>
- Ystadegau Cymru (2007) *The highest qualifications held by working age adults in Wales*, 2006, SB 52/2007, Caerdydd: LICC.
- Ystadegau Cymru (2008) Tabl (001524) *Employee jobs by gender and pattern of work*, Mehefin 2008. Caerdydd: LICC
- Ystadegau Cymru (2008a) ANNUAL SURVEY OF HOURS AND EARNINGS, 2008, SB Statistical Release 71/2008. 4 Rhagfyr 2008 Caerdydd: LICC

Ystadegau Cymru (2008b) Tabl 005518, *Employment levels by occupation*, Y flwyddyn yn diweddu 31/03/08, Arolwg Poblogaeth Blynnyddol. Caerdydd: LICC
Ystadegau Cymru (2008c) Tabl 5. *Full-time average gross weekly gross earnings, Wales, UKX and UK, by gender and occupation group*, Caerdydd: LICC