

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Adroddiad ymchwil 104

Recriwtio

ym Mhrydain

Archwilio ymarferion ac agweddau
cyflogwyr tuag at gyflogi gweithwyr a
aned yn y Deyrnas Unedig a'r rhai a
anwyd dramor

Crynodeb gweithredol

Andrea Broughton, Lorna Adams, Marc Cranney, Sarah
Dobie, Rachel Marangozov, Yvonne Markaki, Madeleine
Sumption

© 2016 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Argraffwyd gyntaf Hydref 2016

ISBN 978-1-84206-689-8

Cyfres Adroddiadau Ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae Cyfres Adroddiadau Ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cyhoeddi ymchwil a wneir i'r Comisiwn gan ymchwilwyr awdurdodedig.

Barn yr awduron a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid ydynt o anghenraid yn cynrychioli barn y Comisiwn. Mae'r Comisiwn yn cyhoeddi'r adroddiad fel cyfraniad tuag at ddadl a thrafodaethau pellach.

Cysylltwch â'r Tîm Ymchwilio am fwy o wybodaeth am adroddiadau ymchwil eraill y Comisiwn os gwelwch yn dda, neu ewch i'n gwefan.

Llythyru: Tîm Ymchwilio
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau
Dynol
Arndale House
The Arndale Centre
Manchester M4 3AQ

Ebost: research@equalityhumanrights.com

Ffôn: 0161 829 8100

Gwefan: www.equalityhumanrights.com

Gallwch lawrlwytho copi o'r adroddiad hwn fel PDF o'n gwefan:
www.equalityhumanrights.com.

Os yr ydych angen y cyhoeddiad hwn mewn diwyg wahanol, cysylltwch â'r Tîm Cyfathrebu i drafod eich anghenion ar:
correspondence@equalityhumanrights.com.

Crynodeb gweithredol

Yn Awst 2015, cynhaliodd Gomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (“y CCHD”) ymchwil i ymarferion, cysyniadau a phrofiadau cyflogwyr a gweithwyr a oedd yn ymwneud â recriwtio. Ein nod oedd deall a oedd unrhyw dystiolaeth o driniaeth wahaniaethol rhwng gweithwyr a aned yn y Deyrnas Unedig a'r rhai a aned dramor gyda'r hawl i weithio yn y DU; i ba raddau oedd y gwahaniaethu ar sail cenedligrwydd a beth allai fod yn ei achosi.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn darparu amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu ar sail naw “nodwedd gwarchodedig” yn cynnwys hil, sy'n ymdrin ag ethnigrwydd a chenedligrwydd. Mae'r Ddeddf yn sicrhau ei bod yn anghyfreithlon i gyflogwyr a'u gweithredwyr wahaniaethu yn erbyn pobl sy'n edrych am waith: mae'n rhaid iddynt drin ymgeiswyr yn deg a pheidio â gwahaniaethu mewn unrhyw drefniadau ar gyfer cynnig swyddi.

Canolbwyntiodd yr ymchwil ar adrannau gyda chyfran uchel o weithwyr a aned dramor a chymysgedd o ran lefelau gallu:

- Cynhyrchu bwyd
- Trigfannau (gwestai, llety byrdymor a gwyliau, hosteli ieuencid a meysydd gwersylla)
- Gweithgareddau gwasanaethau bwyd a diod feddwol (bwytai, gweithgareddau gwasanaethau bwyd symudol, tafarndai a bariau)
- Gofal cymdeithasol
- Rhaglennu cyfrifiaduron

Mae lleoliadau gwaith¹ ar draws y pum sector yma gydag o leiaf 10 o staff yn cynrychioli 6% o leoliadau gwaith y DU. Mae deuddeg y cant o weithwyr y DU yn gweithio yn y lleoliadau gwaith hyn.

Mae'r ymchwil yn seiliedig ar adolygiad llenyddol am arferion recriwtio gwahaniaethol

¹ Mae'r term 'lleoliadau gwaith' yn cael ei ddefnyddio yn lle 'cyflogwyr' i ddisgrifio'r rhai wnaeth ymateb i'r arolwg hwn. Y rheswm dros hyn yw oherwydd y gofynnwyd i gyfranogwyr ymateb i gwestiynau am eu lleoliad penodol, swyddfa neu gangen yn hytrach na'r gorfforaeth neu'r corff y maent yn gysylltiedig â hwynt.

ac ar weithwyr ymfudol yn y DU, arolygon meintiol o leoliadau gwaith ² ac asiantaethau recriwtio yn ogystal â chyfweliadau meintiol gyda chyflogwyr, asiantaethau recriwtio a gweithwyr a aned yn y DU a thramor yn y pum sector hyn. Mae'r ymchwil yn seiliedig ar gysyniadau cyflogwyr a gweithwyr o driniaeth. Mae hyn yn caniatáu i ni adnabod gweithredoedd a allai fod yn wahaniaethol neu ddim; ac a yw hyn wedi ei wneud yn fwriadol neu beidio; fodd bynnag, dim ond tribiwnlys all benderfynu a oes gwahaniaethu anghyfreithlon wedi digwydd.

Casgliadau allweddol

Yn y mwyafrif o amgylchiadau, yr oedd **cyflogwyr yn penodi gweithwyr yn ôl eu gallu i gyflawni eu gwaith**, yn hytrach nag o ble y maent yn hanu. Yr oedd nifer fach o esiamplau o ddulliau gan gyflogwyr ac asiantaethau recriwtio a all arwain at y posibilrwydd o weithredu recriwtio gwahaniaethol. Yn ogystal, 'roedd tystiolaeth o ddiffyg gwybodaeth am y gyfraith, a allai arwain at wahaniaethu anghyfreithlon hefyd. Fodd bynnag, mae ein tystiolaeth ni yn awgrymu nad oes ond **y chydig o dystiolaeth glir, ddigamsyniol i awgrymu y gallai cyflogwyr weithredu dewisiadau recriwtio unigolion a aned dramor dros rai a aned yn y DU, neu'r gwrthwyneb**. Caniataodd ein hymchwil i wirio a oedd hyn yn wir drwy amrywiaeth o gwestiynau, edrych ar wybodaeth, dulliau ac ymarferion, canlyniadau ceisiadau, agwedd cyflogwyr at weithwyr a phrofiadau tuag at weithwyr a phrofiadau cyflogwyr, asiantaethau recriwtio a'r gweithwyr eu hunain. Trwy gydol y crynodeb hwn a'r adroddiad ei hun rydym yn pwysleisio hynny pan fo'r dystiolaeth yn arddangos potensial am ymarferion recriwtio gwahaniaethol.

A yw'r gweithwyr yn cael eu dirnad yn wahanol?

Doedd lleoliadau gwaith ddim yn cydnabod fod cenedligrwydd ynddo'i hun yn weithredydd allweddol am llwyddiant yn nhermau sicrhau cynnig gwaith i unigolyn, gyda'r mwyafrif o leoliadau gwaith yn arddangos fod ceisiadau am swyddi unigolion a aned yn y DU ac a aned dramor yn gyfartal o ran llwyddiant. (78%).

Pan fo gweithwyr a aned dramor yn aflwyddiannus mewn ceisiadau am swydd, diffyg sgiliau yn yr iaith Saesneg oedd yr ymateb fwyaf tebygol (54%). Yr oedd tua dwy ran o dair o ymatebwyr (64%) yn dweud fod ymgeiswyr a aned yn y DU yn fwy

² Mae'r term 'lleoliadau gwaith' yn cael ei ddefnyddio yn lle 'cyflogwyr' i ddisgrifio'r rhai wnaeth ymateb i'r arolwg hwn. Y rheswm dros hyn yw oherwydd y gofynnwyd i gyfranogwyr ymateb i gwestiynau am eu lleoliad penodol, swyddfa neu gangen yn hytrach na'r gorfforaeth neu'r corff y maent yn gysylltiedig â hwynt.

tebygol o fod yn aflwyddiannus oherwydd iddynt ganfod diffyg cymhelliad, brwdfrydedd ac egni ynddynt, o'u cymharu â 30% a ddywedodd yr un peth am weithwyr a aned dramor. Dywedodd chwedeg y cant o ymatebwyr fod ymgeiswyr o'r DU yn aflwyddiannus oherwydd diffyg gwybodaeth/profiad perthnasol, o'u cymharu â 47% o gyflogwyr o fynegodd fod ymgeiswyr a aned dramor yn aflwyddiannus am yr un rheswm. Yr oedd rhai enghreifftiau fod ymgeiswyr a aned dramor yn rhy gymwys ar gyfer y swyddi yr oeddynt yn eu gwneud, a thueddai cyflogwyr ymfalchïo yn eu sgiliau ychwanegol.

Tueddai ymatebwyr ystyried gweithwyr a aned yn y DU a thramor i fod yn gynhyrchiol, hyblyg ac yn gweithio'n galed er bod canran uwch o ymatebwyr yn canfod gweithwyr a aned dramor yn meddu ar y priodoleddau hyn. Canfyddai nawdeg dau y cant o ymatebwyr fod gweithwyr a aned dramor yn gynhyrchiol o'u cymharu â 83% a ddywedai'r un peth am weithwyr wedi eu geni yn y DU. Canfyddai 88% o'r ymatebwyr fod gweithwyr a aned dramor yn frwdfrydig ac yn meddu ar gymhelliad o'u cymharu â 75% a ddywedai'r un peth am weithwyr wedi eu geni yn y DU. Pan ofynnwyd i ymatebwyr ganfod anfanteision penodol cyflogi gweithwyr wedi eu geni yn y DU, dywedodd oddeutu hanner ohonynt (52%) nad oedd unrhyw anfanteision. Mewn cymhariaeth, dywedodd 37% o leoliadau gwaith nad oedd unrhyw anfanteision o gyflogi gweithwyr a aned dramor.

Yn y mwyafrif o achosion, **dywedodd cyflogwyr eu bod yn edrych yn y lle cyntaf ar y sgiliau, profiad, cymwysterau (pan fo'n berthnasol) a phriodoleddau personol angenrheidiol i'r swyddi a oedd ar gael, beth bynnag fo cenedligrwydd yr unigolyn.** Yn ogystal, nid adroddodd gweithwyr a aned dramor neu a aned yn y DU am brofiadau a awgrymai eu bod wedi cael eu targedu yn benodol ar sail unrhyw beth ar wahân i'w gallu i gyflawni'r swydd. Adroddodd nifer o weithwyr a aned dramor eu bod wedi cael profiadau o agweddau cadarnhaol tuag atynt, ar ran cyflogwyr, ond teimlid yn gyffredinol nad oedd yr agweddau a'r canfyddiadau hyn yn cael eu trosglwyddo i strategaethau recriwtio wedi eu targedu.

A oes triniaeth wahanol mewn ymarferion recriwtio a'r lleoliad gwaith yn seiliedig ar genedligrwydd?

Yn ogystal, nid oedd dulliau recriwtio gweithwyr na'r canlyniadau yn nhermau'r swydd ei hun yn awgrymu triniaeth wahanol o'r gweithwyr a aned dramor i'r rhai a aned yn y DU. **Defnyddiau'r lleoliadau gwaith mewn sectorau gwahanol sianeli a phrosesau recriwtio tebyg ar gyfer gweithwyr a aned yn y DU ac a aned dramor.**

Adroddodd bron i hanner o leoliadau gwaith a recriwtiodd neu a geisiodd recriwtio staff newydd fod ganddynt swydd anodd ei llenwi. Y prif reswm dros hyn oedd diffyg sgiliau, diffygion yn y dulliau recriwtio a ddefnyddiant a chystadleuaeth chwyrn am staff ymysg cyflogwyr yn eu sector hwy. Dim ond un o bob wyth o leoliadau gwaith (13%) a oedd ag o leiaf un swydd anodd ei llenwi a oedd, o ganlyniad, wedi targedu gweithwyr a aned dramor. **Yr oedd hi'n llawer mwy cyffredin fod lleoliadau gwaith wedi ceisio defnyddio strategaethau eraill, fel**

cynnig hyfforddiant i recriwtiaid gyda llai o gymwysterau (75%), ailstrwythuro eu gweithlu presennol (73%) neu gynyddu'r cyfanswm i'w wario ar recriwtio (53%).

Dywedodd y lleoliadau gwaith fod **y cyflogau a'r amodau a thelerau ar gyfer swyddogaethau mwyaf cyffredin gweithwyr a aned yn y DU a rhai wedi eu geni dramor yn debyg.** Yr oedd gweithwyr a aned dramor yn llai tebygol o ennill llai na £7 yr awr ac yr oeddynt ychydig yn fwy tebygol o ennill mwy na £12.70 yr awr.

Dywedodd y mwyafrif o gyfweledigion a aned dramor nad oeddynt yn derbyn triniaeth wahanol o'u cymharu â gweithwyr a aned yn y DU. Fodd bynnag, 'roedd cyfweledigion a aned yn y DU a thramor yn adrodd esiamplau pan yr oeddynt yn credu fod cyflogwyr wedi trin gweithwyr a oedd yn enedigol yn y DU yn fwy ffafriol mewn cysylltiad â materion fel hyfforddiant a dosbarthiad shifft. Yn ogystal, roedd enghreifftiau o weithwyr a aned dramor yn cael eu trin yn llai ffafriol gan gwsmeriaid neu ddefnyddwyr y gwasanaeth.

A oes tystiolaeth o wahaniaethu mewn recriwtio ac yn y lleoliad gwaith, a beth yw'r rhesymau am hyn?

Mae gwahaniaethu mewn recriwtio yn digwydd. Mae hyn yn amlwg o adroddiadau mae'r CCHD yn ei derbyn ³ yn ogystal â'r adolygiad llenyddol yn yr adroddiad hwn; **cawsom beth tystiolaeth o'r posibilrwydd i leoedd gwaith fentro gwahaniaethu yn erbyn unai gweithwyr a aned yn y DU neu weithwyr a aned dramor yn uniongyrchol neu drwy ofyn i asiantaethau recriwtio i wahaniaethu ar eu rhan.** Yn anad dim, o'r cant o asiantaethau recriwtio a arolygwyd gennym, adroddodd deg ohonynt fod cyflogwyr wedi gofyn yn uniongyrchol am weithwyr a aned yn y DU i lenwi swydd wag, yn bennaf i recriwtio rhywun yn meddu ar sgiliau Saesneg da, a dywedodd unarddeg eu bod hefyd wedi cael cyflogwyr yn gofyn am weithwyr a aned dramor yn benodol (yn y mwyafrif o achosion yr oedd hyn oherwydd eu hethig gwaith a sgiliau iaith dramor). Y mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr ofyn i asiantaethau recriwtio i wahaniaethu yn eu dewis o ymgeiswyr, pan nad yw angen galwedigaethol nac un o'r eithriadau penodol eraill yn y Ddeddf Cydraddoldeb yn cael ei defnyddio.

Fodd bynnag, **nid oedd tystiolaeth glir o wahaniaethu mor gyffredin ag y gallem fod wedi ei ddisgwyl ar draws y pum sector,** yn arbennig o ystyried y cyfrannau uchel o weithwyr a aned dramor ynddynt. Wedi dweud hynna, y mae'n amlwg fod **cryn ddrwsch o fewn lleoliadau gwaith ac ymysg pobl recriwtio broffesiynol**

³ <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/unlawful-adverts-jeopardise-job-opportunities-says-commission>

am eu rhwymedigaethau cyfreithiol mewn cysylltiad â recriwtio. Tribiwnlys fyddai'n penderfynu o un achos i'r llall a oedd unrhyw ymarferion recriwtio yn gwahaniaethu ond fe wnaethom ddarganfod fod:

- Yr oedd dauddeg-wyth y cant o asiantau recriwtio yn credu'n anghywir fod gan gyflogwyr yr hawl i hysbysebu am bobl gyda'r Saesneg yn iaith gyntaf iddynt (yn ymarferol gall cyflogwyr ofyn am sgiliau iaith Saesneg, ond nid Saesneg fel mamiaith).
- Yr oedd llai na hanner o leoliadau gwaith (45%) yn gwybod fod rhaid i gyflogwyr wirio fod gan bob ymgeisydd am swydd yr hawl i weithio yn y DU cyn eu cyflogi, heb ystyried eu man geni - hwn oedd y cwestiwn yr oedd lleoliadau gwaith yn fwy tebygol o'i ateb yn anghywir (atebodd 52% yn anghywir).
- Dim ond lleiafrif o leoliadau gwaith oedd yn cytuno ei bod yn anghyfreithlon i gyflogwyr hysbysebu swyddi ym Mhrydain yn gyfan gwbl mewn iaith dramor (39%) oni bai fod gallu i siarad yr iaith yn wirioneddol angenrheidiol yn y swydd, Mewn amgylchiadau o'r fath, cynghorir y dylid hysbysebu yn y ddwy iaith fel bod pob ymgeisydd yn gwybod fod siarad yr iaith yn angenrheidiol. Dim ond 0.065% o leoliadau gwaith a oedd wedi dweud eu bod wedi hysbysebu mewn iaith dramor yn gyfan gwbl.
- Yr oedd lleoliadau gwaith mwy (rheini gyda 100 neu fwy o staff) yn tueddu i gael ymwybyddiaeth uwch o'u rhwymedigaeth gyfreithiol na rhai llai (10 - 24 o staff).

Mae'r dystiolaeth hon yn awgrymu y dylai lleoliadau gwaith ac asiantaethau recriwtio gynyddu eu dealltwriaeth o'r gyfraith sy'n ymwneud â recriwtio fel nad ydynt mewn perygl o wahaniaethu yn erbyn ymgeiswyr ar sail eu cenedligrwydd. Bydd hyn o gymorth iddynt arddangos yn well eu bod yn defnyddio prosesau recriwtio a dethol teg, cyfreithiol ac eglur.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig i'w cael o wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com.

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad am gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r Ymgynghoriad Cydraddoldeb a'r Gwasanaeth Gefnogi, gwasanaeth annibynnol rhad ac am ddim.

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn Testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 to 20:00 (Llun i Gwener)
10:00 to 14:00 (Sadwrn)

Llythyru FREEPOST Equality Advisory Support Service FPN4431

Gellir anfon cwestiynau a sylwadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn i:
correspondence@equalityhumanrights.com.

Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgen

Gellir derbyn y cyhoeddiad hwn ar ffurf ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth am gael cyhoeddiad Comisiwn mewn fformat amgen, cysylltwch os gwelwch yn dda â: correspondence@equalityhumanrights.com.

© 2016 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Argraffwyd Hydref 2016

Fedrwch lawr lwytho'r ddogfen hon o

www.equalityhumanrights.com

© 2016 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Argraffwyd: Hydref 2016