

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad Ymchwil 107 | Ymchwil Gagendor Cyflog

Gagendor cyflog

anabledd

Crynodeb gweithredol

Simonetta Longhi

Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd, Prifysgol

Essex



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Crynodeb gweithredol

Rhagarweiniad

Mae'r adroddiad ymchwil hwn yn archwilio'r gagendor cyflog anabledd, a ddiffinir fel y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd cyflog fesul yr awr pobl anabl a phobl heb anableddau, drwy gyfrwng adolygiad byr o'r llenyddiaeth a ddilynir gan ddadansoddiad ystadegol. Yn ogystal ag edrych ar wahaniaethau sylfaenol mewn cyflog, mae'r ymchwil yn canfod y nodweddion sy'n gysylltiedig â'r gwahaniaethau hynny, gwahaniaethau fel oedran, galwedigaeth a safon addysgol. Bwriad y dadansoddiad hwn yw hyrwyddo trafodaethau pellach ac amlygu meysydd a allai fod angen ymyrraeth.

Canfyddiadau allweddol

- Mae ymchwil yn canfod yn gyson fod pobl anabl yn llai tebygol o fod yn gyflogedig na phobl heb anableddau, a phan gyflogir hwy maent, ar gyfartaledd, yn derbyn llai o gyflog. Mae'r rhesymau dros y gagendor cyflog anabledd yn gymhleth. Fodd bynnag, mae tystiolaeth fod pobl anabl yn wynebu anawsterau a gwahaniaethu mewn gwaith. Yn ogystal, mae gwahaniaethau ym mhriodolddau personol pobl anabl a phobl heb anableddau yn effeithio'r gagendor cyflog. Er enghraifft, mae safonau addysg neu allu gostyngedig i weithio'n barhaol yn llawn amser yn gallu cael dylanwad negyddol ar gyflog.
- 'Roedd cyfradd ¹ cyffredinol pobl anabl a oedd yn gweithio tua 35% yn 2014 i ddynion a merched anabl. Ymysg pobl heb anableddau yr oedd tua 63% i ddynion a 57% i ferched.
- Dim ond tua chwarter o ddynion a merched rhwng 16-24 mlwydd oed gydag anableddau a oedd yn 'cyfyngu gweithgaredd' a 'chyfyngu gwaith' oedd â swydd gyflogedig. Yr oedd gan y bobl hynny gydag anableddau a gyfyngai weithgaredd ond na chyfyngai'r gallu i weithio cyfradd uwch o weithwyr na phobl anabl eraill.

1. Canran y boblogaeth rhwng 16-64 mlwydd oed mewn swyddi sy'n talu, hynny yw, yn cael eu cyflogi.

- 'Roedd y gagendor cyflog anabledd yn ystod 1997 – 2014 yn 13% i ddynion a 7% i ferched. Mae gagendorau cyflog ymysg dynion yn aml yn fwy na'r rhai ymysg merched.
- Mae maint y gagendor cyflog yn amrywio yn unol ag union natur y salwch. Mae'r gagendorau cyflog i'r rhai gyda chyflwr niwrolegol, salwch meddwl, anableddau neu anawsterau dysgu ² yn tueddu i fod yn sylweddol. ³
 - Mae dynion sy'n dioddef o epilepsi yn profi gagendor cyflog sy'n agos at 40% (mae hyn tua 20% i ferched).
 - Mae gan ddynion sy'n dioddef o iselder neu bryder agendor cyflog o 30%. Mae dynion sy'n dioddef o salwch meddwl, neu'n dioddef o ffobia, gynryfiadau neu gyflyrau nerfol, yn profi gagendor cyflog o thua 40% (nid oedd gan y gagendor cyflog ar gyfer merched arwyddocâd ystadegol).
 - Mae gan ddynion gyda gydag anawsterau neu anableddau agendor cyflog o thua 60% (nid oedd gan y gagendor cyflog ar gyfer merched arwyddocâd ystadegol).
- Mae'r gagendorau cyflog i'r rhai hynny gyda namau corfforol yn sylweddol hefyd yn gyffredinol. Mae dynion gyda namau corfforol yn profi gagendorau cyflog rhwng 15% a 28%, yn dibynnu ar natur yr anabledd. Mae'r gwahaniaeth rhwng cyflog merched heb anableddau a merched gyda namau corfforol rhwng 8% a 18%.
- Mae'r graddau y mae anabledd yn effeithio gweithgareddau o ddydd i ddydd a gwaith yn dylanwadu ar faint gagendorau cyflog. Mae unigolion gydag anabledd sy'n cyfyngu gweithgareddau beunyddiol a gwaith yn tueddu i brofi gagendorau cyflog sylweddol hefyd. Ymysg dynion, y gagendor cyflog i'r grwp hwn yw tua chwarter i'r rhai hynny gyda namau corfforol (24%) neu fath arall o nam (23%) a 40% i unigolion gyda nam meddyliol. Ymysg merched, mae'n 14% i'r rhai hynny gyda nam corfforol a 19% i rai gyda nam meddyliol.
- Mae'r dadansoddiad yn edrych ar groestoriadoledd anabledd ac ethnigrwydd. Daw i'r casgliad hwn: pan fo gagendorau cyflog ethnig yn bod, maent yn tueddu i gynyddu pan fo anabledd yn cael ei gymryd i ystyriaeth, ond nid yw'r gagendor cyflog ddim i'w weld yn amrywio gydag ethnigrwydd. Mae dynion Bangladeshaidd a Phacistanaidd anabl yn profi gagendorau cyflog yn sylweddol o 56% a 36% yn ôl eu trefn, dynion Affricanaidd Du agendor o 34% o'i gymharu â dynion Prydeinig Gwyn heb anableddau. Yn gyffredinol, nid oedd gagendorau cyflog ar gyfer merched anabl o leiafrifoedd ethnig yn arwyddocaol yn ystadegol.

². Mae hyn yn cynnwys pobl gydag ystod eang o anableddau o ddyslecsia i anableddau deallusol dwys.

³. Noder, fodd bynnag, fod yr amcangyfrif hwn yn llai cywir na rhai eraill yn yr adroddiad hwn, felly gall y gagendorau cyflog fod llawer uwch neu is na'r amcangyfrif o roddir yma.

- Mae rhai nodweddion yn tueddu i fod yn gysylltiedig â gagendorau cyflog ar draws yr holl grwpiau anabledd a'r naill ryw a'r llall, er bod eu pwysigrwydd cymharol yn amrywio yn dibynnu ar y grwp. Mae pobl anabl yn fwy tebygol i weithio'n rhan-amser ac mae'r fath waith yn talu llai yr awr, ar gyfartaledd, na gwaith llawn-amser. Yn ogystal, maent yn fwy tebygol na phobl heb anabledd i weithio mewn galwedigaeth â chyflog isel a llai tebygol i feddu ar gymhwyster cyfwerth â CGC Lefel 4 neu uwch.
- Unwaith eto, wrth edrych dros yr holl grwpiau anabl a ddadansoddwyd, mae'r nodweddion sy'n cynorthwyo i leihau gagendorau cyflog ar gyfer pobl anabl o'u cymharu â phobl heb anabledau yn cynnwys bod yn hŷn a dal swydd am gyfnod hirach, sydd yn gyffredinol yn golygu cyflog uwch.
- Yn olaf, er bod y dadansoddiad yn mynd beth o'r ffordd i ddeall y nodweddion sy'n gysylltiedig â gagendorau cyflog, dim ond esboniad rhannol y mae'r data yn ei ddarparu. Gall pobl anabl wynebu rhwystrau eraill na chynhwysid mohonynt yn y dadansoddiad hwn ond sy'n cael eu nodi yn yr adolygiad llenyddol, fel gwahaniaethu.

Cefndir

Yn 2015 comisiynodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ('y Comisiwn) ymchwili i'r rhesymau dros, a'r atebion posibl i agendorau cyflog rhyw, ethnigrwydd ac anabledd. Mae cyfres o adroddiadau wedi cael eu cynhyrchu gan gynnwys adroddiad cryno o gasgliadau'r prosiect cyfan. Mae'r rhain ar gael ar wefan y Comisiwn: www.equality/humanrights.com.

Mae'r Comisiwn o'r farn fod gagendorau cyflog yn adlewyrchu anhafaleddau ehangach mewn cymdeithas a bod ymgodymu â hwy yn ddull pwysig o lwyddo i greu cymdeithas decach. Mae'r dadansoddiad yn yr adroddiad hwn yn adeiladu ar ei ymchwili blaenorol ar agendorau cyflog ac mae'n ategu ei gyfarwyddiadau helaeth am gyflog teg a chyfartal ar-lein.

Methodoleg a diffiniadau

Yn y lle cyntaf, cynhaliwyd adolygiad byr o'r llenyddiaeth i sefydlu'r hyn sydd eisoes yn wybyddus am agendorau cyflog anabledd. Dilynodd y dadansoddiad ystadegol a

seiliwyd ar ddata hanesyddol o'r Arolwg Gweithlu (AG) sy'n ymdrin â'r cyfnod rhwng 1993-2014. Arolwg tai chwarterol yw'r AG o amgylchiadau cyflogi poblogaeth y DU ac fe'i gweinyddir gan y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (SYC).

Defnyddir hwn i fesur gagendorau cyflog rhwng pobl anabl a phobl heb anableddau ac ar gyfer gwahanol grwpiau o bobl anabl.

Defnyddiwyd y data AG nid yn unig i sefydlu cyflog cymharol gwahanol grwpiau ond yn ogystal i ganfod y nodweddion personol sy'n gysylltiedig â gwahaniaethau mewn cyflog, fel safon addysgol. Cyfeirir at y newidynnau hyn fel 'gyriadau' gagendorau cyflog yn yr adroddiad, ond ni ellir ond dweud fod y rhain yn ffactorau esboniadol yn hytrach na'r rhesymau dros y gagendorau cyflog. Yn seiliedig ar y data sydd ar gael, mae'r dadansoddiad hwn yn canfod faint o'r gagendor cyflog y gellir ei egluro a faint a erys heb eglurhad. Am adroddiad llawn o'r fethodoleg, gweler Pennod 2.

Mae'r gagendor cyflog anabledd yn cymharu cyflog pobl anabl ar gyfartaledd gyda phobl heb anableddau. Mae cyflog yn cael ei fesur fel cyflog yr awr, yn seiliedig ar grynsyth cyflog wythnosol a chyfanswm oriau gan gynnwys goramser wedi ei dalu a heb ei dalu. Er mwyn osgoi cynnwys effeithiau rhyw yr unigolyn yn ein mesurau, yr ydym yn cymharu cyflog dynion anabl â chyflog dynion heb anableddau, a chyflog merched anabl a chyflog merched heb anableddau.

Pobl anabl yw'r holl bobl gyda chyflwr iechyd a ddisgwylir i barhau am o leiaf 12 mis sy'n cyfyngu eu gweithgareddau o ddydd i ddydd (ar gyfer amcanion yr ymchwil hwn, cyfeirir ato fel cyfyngu gweithgareddau) neu'r math neu gyfanswm o waith y gallant ei wneud (cyfeirir at hyn fel cyfyngu gwaith). Pobl heb gyflyrau iechyd a'r rhai gyda chyflyrau iechyd sydd ddim yn cyfyngu gweithgaredd nac ychwaith yn cyfyngu gwaith yw pobl heb anableddau.

Rhennir pobl anabl ymhellach yn grwpiau gan ddibynnu ar y math o gyflwr iechyd neu nam. Yn y mwyafrif o achosion, mae y rhain yn cael eu rhannu i dri grwp: unigolion gyda nam corfforol, nam meddyliol neu niwed arall.

Yn benodol, rydym yn ystyried naw grwp. Rhennir gweithwyr yn dri grwp os oes ganddynt nam sy'n cyfyngu gweithgaredd yn unig; yn cyfyngu ar waith yn unig; neu gyfyngu ar waith a gweithgaredd. Mae pob un o'r grwpiau rheini yn cael eu rhannu yn dri i unigolion gyda namau corfforol, meddyliol, neu namau eraill. Gellir cael mwy o fanylion ym Mhennod 2 ac Atodiad 2.

Cysylltiadau

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

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

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

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

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

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

Fformatau eraill

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

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Awst 2017

Gallwch lawrlwytho hwn o

www.equalityhumanrights.com

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