

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad Ymchwil 108 | Ymchwil Gagendor Cyflog

Y gagendor cyflog

ethnigrwydd

Crynodeb gweithredol

Simonetta Longhi a Malcolm Brynin

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 ethnigrwydd, a ddiffinnir fel y gwahaniaeth rhwng cyflog yr awr ar gyfartaledd lleiafrifoedd ethnig a phobl Wyn Prydeinig. Fel arfer, fe'i mynegir fel gwahaniaeth canran, gyda chyflogau pobl Wyn Prydeinig yn cynrychioli 100%. Yn ogystal ag edrych ar wahaniaethau mewn cyflog a'r tueddiadau dros gyfnod o amser, mae'r ymchwil yn dynodi'r nodweddion sy'n egluro'r gwahaniaethau rheini fel oedran, galwedigaeth a safon addysg. Bwriad yr ymchwil yw hyrwyddo trafodaeth ac amlygu ardaloedd ble gellid ymyrryd o bosibl.

## Canfyddiadau allweddol

---

- Mae'r gagendor cyflog ethnigrwydd yn ffenomen ers tro byd. Dangosodd ymchwil blaenorol fod pobl o leiafrifoedd ethnig yn tueddu ennill llai, yn gyffredinol, na phobl gwyn. Yn aml cyd-gysylltir hyn ag anfantais gymdeithasol a gellir dadlau ei fod hefyd wedi'i achosi gan wahaniaethu. Gallai fod gan ddyfodiaid newydd i'r wlad feistrolaeth wael ar y Saesneg, gallen nhw fod â chymwysterau nad ydyn nhw yn gyffredinol yn cael eu cydnabod gan gyflogwyr a gallen nhw fod yn anghyfarwydd â diwylliant y Deyrnas Unedig; mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar gyflog. Yn aml bydd mewnfudwyr i Brydain yn gweithio mewn swyddi isel eu tâl a bydd cymwysterau gormodol ganddyn nhw ar gyfer y swydd maen nhw'n ei gwneud.
- Cyn archwilio gagendorau cyflog, mae'n bwysig i ystyried bod cyfraddau cyflogaeth - canran grŵp gyda swydd daledig, ac eithrio'r hunan cyflogedig - yn amrywio rhwng grwpiau ethnig, yn ôl rhywedd. Ymysg dynion a menywod ill dau, roedd pobl Brydeinig Gwyn yn tueddu i fod â'r cyfraddau cyflogaeth uchaf yn y cyfnod 2002 - 2014, o ddeutu 70%, er bod gan bobl Indiaidd hefyd gyfraddau cyflogaeth yn amlwg o uchel. Bu cyfraddau cyflogaeth menywod Pacistanaidd a Bangladeshaid yn gyson o isel - yn is na 30%.

- Yn ôl dadansoddiad data arolwg o'r llafurlu (LFS) yn y cyfnod 2002 - 2014, roedd canolrif cyflog yr awr grwpiau ethnig yn amrywio cryn dipyn. Roedd y gagendorau hefyd yn amrywio yn dibynnu ar b'un ai a gafodd pobl lleiafrifoedd ethnig eu geni yn y DU neu dramor. Ymysg dynion, roedd y darlun cyffredinol yn eithaf clir. Roedd y grŵp Gwyn Prydeinig yn tueddu perfformio'n well na'r lleiafrifoedd ethnig o ran tâl - ond gyda rhai eithriadau. Roedd gan bob dyn Indiaidd a Tsieineaidd (hynny yw, wedi'u geni dramor neu'n Brydeinig) a dynion Affricanaidd Du wedi'u geni ym Mhrydain enillion tebyg i ddynion Prydeinig Gwyn. Fodd bynnag, roedd pob grŵp arall yn amlwg yn ennill llai. Roedd gan wrywod Pacistanaidd a Bangladeshaid agendorau tâl oedd yn enwedig o arw, yn arbennig y rheini oedd wedi'u geni'r tu allan i'r DU.
- Roedd y tirlun cyflog i fenywod yn yr un cyfnod yn fwy cymhleth. Roedd menywod lleiafrifoedd ethnig yn gyffredinol yn ennill mwy na menywod Prydeinig Gwyn, gyda phob menyw Indiaidd, Tsieineaidd, menywod Caribiaidd Du a menywod Affricanaidd Du a oedd wedi'u geni ym Mhrydain yn amlwg yn profi manteision tâl. Dim ond dau grŵp oedd ag anfantais tâl glir: menywod mewnfudol Pacistanaidd a Bangladeshaid. Fodd bynnag, ni wnaeth menywod Pacistanaidd na Bangladeshaid a oedd wedi'u geni ym Mhrydain brofi anfantais o'r fath. Ynghyd â mewnfudwagedd yn y grŵp Affricanaidd Du a Charibiaidd Du, canfuwyd fod eu cyflog yn eithaf tebyg i fenywod Prydeinig Gwyn.
- Mae ffyrdd gwahanol i ddadansoddi a mesur gagendorau cyflog. Yn yr adroddiad hwn sefydlir y dadansoddiad gan mwyaf ar fodel rhagfynegol ystadegol a oedd yn coladu data yn y cyfnod 2002-2014 ac fe'i gyflwynir yn adran pump. Fel gyda'r uchod, canfu'r model hwn fod gagendorau cyflog yn llawer uwch i ddynion o leiafrifoedd ethnig a aned dramor nag i'r rhai a aned yn y DU. Mewnfudwyr gwrywaidd Bangladeshaid oedd yn profi'r gagendor cyflog mwyaf o 48%, a oedd yn golygu eu bod yn ennill tua hanner y cyflog a geir gan ddynion Gwyn Prydeinig. Mae gan ddynion Bangladeshaid a aned ym Mhrydain agendor cyflog o 26%. Roedd mewnfudwyr gwrywaidd Pacistanaidd yn profi gagendor cyflog o 31%, tra roedd dynion Pacistanaidd a aned ym Mhrydain yn profi gagendor cyflog o 19%. Ar gyfer mewnfudwyr a dynion Du Caribiaidd a aned ym Mhrydain y gagendorau cyflog oedd 17% a 7% yn y drefn honno. Roedd gan ddynion Affricanaidd Du mewnfudol agendor tâl o 19% tra roedd dynion Affricanaidd Du a aned ym Mhrydain yn ennill oddeutu'r un faint â dynion Gwyn Prydeinig. Roedd cyflogau dynion Indiaidd a Tsieineaidd yn debyg i rai dynion Gwyn Prydeinig, boed hwy wedi eu geni dramor neu yn y wlad hon.
- Yn seiliedig ar yr un model roedd gagendorau cyflog merched o leiafrifoedd ethnig yn llawer llai na'r rhai i ddynion o leiafrifoedd ethnig, ac roedd gan rai

grwpiau fantais cyflog. Profodd mewnfudwyr benywaidd Bangladeshaidd a mewnfudwyr Pacistanaidd agendor cyflog o 12% o'u cymharu â merched Gwyn Prydeinig, a oedd yn llawer is na'r gagendor cyflog cyfwerth i fewnfudwyr gwrywaidd Bangladeshaidd a Phacistanaidd. "Roedd pob grŵp arall yn profi un ai dim gagendor cyflog neu fantais cyflog. Roedd gan ferched Du Affricanaidd Prydeinig fantais cyflog arbennig, gan ennill 21% yn fwy na merched Gwyn Prydeinig.

- Dadansoddodd yr ymchwiliad hwn hefyd newid mewn gagendorau cyflog ethnig canolrif yr awr dros gyfnod mewn punnoedd a cheiniogau (gan roi'r wlad y ganwyd nhw o'r neilltu fel ffactor). Yn fras, yn y cyfnod 1993 - 2014 prin y caeodd y gagendorau cyflog ethnig ac i rai grwpiau maen nhw wedi agor, yn enwedig ymysg gwrywod. Nodweddir y cohort gwrywaidd gan agendorau cyflog cyson i ddynion lleiafrifoedd ethnig dros gyfnod, er rhai bychain iawn i grwpiau penodol megis dynion Tsieineaidd ac Indiaidd. Ymysg menywod, mae'r gagendorau cyflog (a manteision) wedi parhau'n eithaf sefydlog, ac roedden nhw gryn dipyn yn llai na'r rheini a brofodd y dynion. Wrth edrych ar y cyfnod mwyaf diweddar o ddadansoddiad, 2007 - 2014, profodd dynion Bangladeshaidd y gagendor cyflog mwyaf, gan ennill £4.32 yn llai'r awr ar gyfartaledd na dynion Prydeinig Gwyn. Yn yr un modd, menywod Bangladeshaidd a ddirodded waethaf o'u cymharu â menywod Prydeinig Gwyn: fe brofon nhw agendor cyflog o £1.53 yr awr. Enillodd menywod Tsieineaidd, fodd bynnag, £1.29 yn fwy ar gyfartaledd.
- O fewn galwedigaethau unigol y gagendor cyflog yw'r gagendor cyflog cyfartalog, ble mae pobl at ei gilydd yn gwneud gwaith tebyg. Ymysg dynion, mae lleiafrifoedd ethnig yn nodweddiadol yn ennill llai o fewn galwedigaethau na'u cyfoedion Gwyn Prydeinig. Mae'r darlun i ferched yn fwy cymysg, gyda rhai lleiafrifoedd ethnig yn ennill mwy o gyflog na merched. Fodd bynnag, ymysg dynion a merched fel ei gilydd, mae pobl Bangladeshaidd a Phacistanaidd wedi profi gagendor cyflog galwedigaethol uchel sy'n cynyddu dros gyfnod o amser.
- Mae gan nifer o leiafrifoedd ethnig ganran uchel o bobl yn cael eu talu llai na'r Cyflog Byw.<sup>1</sup> Yn ystod y cyfnod rhwng 2011 – 2014, "roedd bron i hanner o ddynion Bangladeshaidd a thua un rhan o dair o ddynion Pacistanaidd yn cael llai o dâl na'r Cyflog Byw.

1. Sefydli'r Cyflog Byw yn annibynnol gan y Sefydliad Cyflog Byw ac fe'i seilir ar gost byw yn y DU. Mae talu'r Cyflog Byw yn wirfoddol. Mae'n uwch nag Isafswm Cyflog Cenedlaethol, sy'n angenrheidiol yn ôl y gyfraith i gyflogwyr ac fe'i gosodir gan y Llywodraeth.

Mae hyn o'i gymharu â llai na un rhan o bump o ddynion Gwyn Prydeinig. Ymysg merched "roedd y gwahaniaethau yn llai llwm, er bod cyflog isel yn fwy cyffredin i ferched na dynion. Yr oedd tua 30% o ferched Gwyn Prydeinig yn cael eu talu llai

na'r Cyflog Byw, o'i gymharu â bron i 40% o ferched Bangladeshaidd ac ychydig dros draean o ferched Pacistanaidd.

- Mae'r dadansoddiad ystadegol o yrwyr gagendorau cyflog ethnig yn datgelu rhai patrymau cyffredin ar draws grwpiau ethnig, yn ogystal â rhai gwahaniaethau. Gall rhai o'r gagendorau cyflog a brofir gan bobl Bangladeshaidd a Phacistanaidd (yn ddynion a merched) gael ei egluro gan y data. Mae'r naill ryw a'r llall yn fwy tebygol o fod mewn galwedigaethau gyda chyflog isel. Yn ogystal, mae dynion Pacistanaidd a Bangladeshaidd a aned ym Mhrydain yn y grwpiau hyn yn tueddu i fod yn iau na'u cyfatebwyr Gwyn Prydeinig, sy'n lleihau cyflog.
- Mae mewnfudwyr gwrywaidd Du Affricanaidd yn tueddu i gael eu gwahanu i alwedigaethau cyflog isel ac mae ganddynt gymwysterau isel - mae'r naill ffactor a'r llall yn lleihau cyflog. Mae dynion Du Caribiaidd sy'n fewnfudwyr a rhai a aned ym Mhrydain wedi eu gorgynrychioli mewn swyddi a chyflog isel a heb gynrychiolaeth ymysg pobl a chymwysterau uchel. Fodd bynnag, dim ond cynrychioli cyfran fechan o agendorau cyflog y mae'r ffactorau hyn i'r ddau grŵp yma: nid oes esboniad am y gweddill. Golyga hyn fod ffactorau eraill yn gweithredu. Gall un o'r rhain fod yn wahaniaethu, er nad oedd yn bosibl yn yr ymchwil hwn i fesur yr effaith y gallai hyn fod wedi ei gael.
- Mae ffactorau sy'n lliniaru gagendorau cyflog ethnig. Mae gan Lundain y nifer uchaf o bobl o leiafrifoedd ethnig; gan fod cyflogau yn Llundain yn uwch nag yn unman arall yn gyffredinol, mae hyn yn lleihau'r gagendor cyflog cenedlaethol ond mae'n celu gwahaniaethau cyflog o fewn ardaloedd. Mae gan rai lleiafrifoedd ethnig gymwysterau uwch na phobl Wyn Prydeinig ac maent yn ennill gwell cyflog ar gyfartaledd. Mae rhai yn gweithio llai o oriau ar y cyfan; mae hyn yn cynorthwyo i godi eu gwir gyflog yr awr, hyd yn oed os ydynt yn wynebu gagendor cyflog ar y cyfan.

## Cefndir

---

In 2015 the Equality and Human Rights Commission ('the Commission') commissioned research into the causes of, and potential solutions to, the gender, ethnicity and disability pay gaps. A suite of reports has been produced including a summary report of findings from the entire project. These are available on the Commission's website: [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

Mae'r Comisiwn o'r farn fod gagendorau cyflog yn adlewyrchu anhafaledd ehangach mewn cymdeithas a bod ymgodymu a hwy yn ddull pwysig o greu cymdeithas decach. Mae'r dadansoddiad yn yr adroddiad hwn yn adeiladu ar ein hymchwil ar agendorau cyflog ac mae'n cyflawni ein arweiniad helaeth ar gyflog teg a chyfartal ar-lein.

## Methodoleg

---

I ddechrau, gwnaethpwyd adolygiad byr o'r llenyddiaeth i sefydlu'r hyn sy'n wybyddus yn barod am agendorau cyflog ethnigrwydd. Yna, ceid dadansoddiad ystadegol, a seilir ar ddata hanesyddol o'r AG yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1993 – 2014. Arolwg chwarterol o dai yw'r AG o amgylchiadau cyflogaeth poblogaeth y DU ac fe'i gweinyddir gan y Swyddfa Ystadegol Cenedlaethol (SYC).

Defnyddir hwn i fesur gagendorau cyflog i'r grwpiau ethnig mwyaf: Indiaidd, Pacistanaidd, Bangladeshaid, Du Affricanaidd, Du Caribiaidd a phobl Tseiniaidd o gymharu â phobl Gwyn Prydeinig.

Defnyddiwyd y data AG nid yn unig i sefydlu cyflog cymharol gwahanol grwpiau ond hefyd i ddarganfod y nodweddion personol sy'n gysylltiedig â gwahaniaethau mewn cyflog, fel safon addysg. Cyfeirir at yr amrywiaethau fel 'gyrwyr' gagendorau cyflog, er dim ond dweud mai ffactorau sy'n egluro'r rhain sy'n bosibl, yn hytrach na'r rheswm dros agendorau cyflog. Mae'r dadansoddiad hwn yn canfod, yn seiliedig ar y data sydd ar gael faint o'r gagendorau cyflog y gellir eu hegluro a faint a erys heb esboniad. Am ddisgrifiad llawn o'r fethodoleg gweler Pennod 2.

# Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn a'r adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o wefan y Comisiwn: [www.equalityhumanrights.com](http://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](http://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](mailto: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](http://www.equalityhumanrights.com). Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiad y Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: [correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com).

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Awst 2017

Gallwch lawrlwytho hwn o

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

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



Comisiwn  
Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol

Equality and  
Human Rights  
Commission