

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad Ymchwil 109 | Ymchwil Gagendor Cyflog

Y gagendor

cyflog rhyw

Crynodeb gweithredol

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 rhyw, a ddiffinnir fel y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd cyflog yr awr dynion a merched. Yn ogystal ag edrych ar wahaniaethau sylfaenol mewn tal, mae'r ymchwil yn canfod y nodweddion sy'n egluro'r gwahaniaethau hynny, fel oedran, galwedigaeth a safon addysg. Bwriad yr adroddiad yw hyrwyddo trafodaeth ac amlygu adrannau lle bo angen ymyrraeth.

Canfyddiadau allweddol

- Yn ôl yr Arolwg Blynyddol ar Oriau ac Enillion, roedd canolrif y gagendor cyflog rhyw ar gyfer gweithwyr llawn amser a thros dro yn 2016 yn 18.1%. Roedd y gagendor ar gyfer cyflogwyr llawn amser yn unig yn llai ar 9.4%. Tra roedd menywod rhan amser yn tueddu ennill ychydig yn fwy na dynion rhan amser (6%), roedd menywod rhan amser yn ennill 36.5% yn llai na dynion llawn amser. Mae menywod yn llawer mwy tebygol o weithio rhan amser na dynion.
- Yn seiliedig ar ddadansoddiad o ddata Arolwg Gweithlu (AG) – ffynhonell yr holl ddadansoddiad yn yr adroddiad hwn - gostyngodd y gagendor cyflog rhyw gymedrig yn sylweddol. Fel canran o gyflog unigolyn gwrywaidd ar gyfer gwaith rhan-amser a llawn- amser, cwmpodd o 27% yn 1993 i 10% yn 2014.
- Mae'r gagendor cyflog rhyw yn ffenomen hirhoedlog ac mae'r rhesymau drosto yn gymhleth. Mae pwysedd cymdeithasol a safonau yn effeithio ar rolau rhyw ac yn aml maent yn llunio'r math o alwedigaethau a llwybrau gyrfaol mae dynion a merched yn eu dilyn, ac o ganlyniad mae'n effeithio ar lefel eu cyflog. Yn ogystal, mae merched yn fwy tebygol na dynion i weithio'n rhan-amser ac i gymryd amser oddi wrth eu gyrfaedd am resymau teuluol.
- Mae effaith 'arwahanu galwedigaethol' – dosbarthiad dynion a merched i alwedigaethau gwahanol – ar gyflog wedi lleihau. Fodd bynnag, oddi fewn i

alwedigaethau, ar gyfartaledd telir llai o gyflog i ferched na dynion o hyd sy'n awgrymu eu bod naill ai yn cael eu talu llai am wneud at ei gilydd yr un math o waith neu mae ganddynt swyddi lefel is yn yr un galwedigaethau. Yn 2014, 'roedd y gagendor cyflog rhyw o fewn galwedigaethau (y 'gagendor cyflog rhyw galwedigaethol') yn 15.3% yn seiliedig ar y canolrifol. Mae hyn hefyd wedi lleihau, o 20.7% yn 1993, fodd bynnag yn llai na'r gagendor cyffredinol. Mae'r anghyfartaledd tâl o fewn galwedigaethau yr awr yn egluro rhan helaeth iawn o'r gagendor cyflog rhyw yn ei gyfanrwydd.

- Nid yn unig ennill llai na dynion ar y cyfan y mae merched, y maent yn fwy tebygol o fod mewn swyddi a thâl isel. Yn 2014, enillodd 20.4% o ddynion llai na £8 yr awr tra 'roedd 30.3% o ferched yn ennill yr un faint. Fodd bynnag, mae'r canran o ferched sy'n profi cyflog isel wedi lleihau dros gyfnod o amser.
- Mae bron i ddwy ran o bump o ferched mewn cyflogaeth yn gweithio'n rhan-amser ac mae pedair gwaith mwy o ferched na dynion yn gweithio'n rhan-amser. Mae gweithwyr rhan-amser gwrywaidd a benywaidd fel arfer yn ennill llai yr awr na gweithwyr llawn-amser, ond mae merched sy'n gweithio'n rhan-amser yn gyffredinol yn ennill mwy na dynion am wneud yr un peth.
- Mae'r gagendor cyflog yn ehangu gydag oedran: mae merched hŷn yn profi mwy o agendor cyflog na'u cyfoedion gwrywaidd na merched ieuengach gyda'u cyfoedion gwrywaidd hwy. Y prif reswm dros hyn yw bod merched yn fwy tebygol na dynion i gymryd amser allan o'r farchnad waith i ofalu am blant. Gall hyn arafu datblygiad gyrfu. Darganfu'r dadansoddiad ystadegol fod daliadaeth swydd byrrach merched, canlyniad posibl dechrau teulu, yn ffactor sy'n gyrru'r gagendor cyflog.
- Tra bod merched priod ifanc yn ennill mwy na merched dibriod, mae'r fantais hwn yn gwrthdroi gydag oedran. O'u 40au ymlaen, mae merched priod yn profi anfantais cyflog o gymharu â merched dibriod. Mae'n debygol fod hyn yn gysylltiedig â magu plant: darganfu'r dadansoddiad fod rhoi genedigaeth i blentyn yn lledaenu'r gagendor cyflog yn sylweddol i ferched. Mewn gwrthgyferbyniad, mae dynion priod yn ennill mwy yn sylweddol na dynion dibriod ym mhob grwp oedran. Mae'r 'penyd cyflog' am fagu plant, fel cyfran o gyflog merched, wedi cynyddu ychydig gydag amser. Fodd bynnag, yn gyffredinol fel gyda'r gagendor cyflog rhyw mae'r gagendor tâl rhwng dynion a merched gyda phlant wedi gostwng dros amser hefyd.
- Mae'n ymddangos fod perthynas rhwng gwaith tŷ a'r gagendor cyflog. Ar draws y sampl gyfan, mae merched yn gwneud mwy o waith tŷ na dynion, ac nid yw gofynion gwaith tŷ yn effeithio ar ferched a dynion yn yr un ffordd. Pan fo merched yn gweithio llai o oriau maent yn gwneud mwy o waith tŷ ond nid yw

dynion yn amrywio'u horiau o waith tŷ mewn perthynas ag oriau gwaith – mae eu cyfraniad yn tueddu i aros yn isel beth bynnag. Mae merched sy'n gwneud y mwyaf o waith tŷ yn profi gagendor cyflog hyd yn oed o'u cymharu â nifer fechan o ddynion sydd hefyd yn gwneud llawer o waith tŷ.

- Mae cyfrifoldebau gofal yn effeithio ar ddynion yn ogystal â merched o ran cyflog. Mae dynion a merched gyda chyfrifoldebau gofal sy'n cymryd mwy o amser yn tueddu i gael cyflogau tebyg. Fodd bynnag, nid oes gan y mwyafrif o ddynion a merched gyfrifoldebau gofal.
- Mae'r gagendor cyflog rhyw yn amrywio yn ôl ble mae pobl yn byw a gyda'r sector y maent yn gweithio ynddo. Mae'r gwahaniaeth rhwng canol Llundain a gweddill y wlad yn sylweddol iawn. Mae gan Llundain agendor cyflog rhyw llai o'i gymharu â'r DU gyfan. Gogledd Lloegr, yn arbennig Gogledd a Dwyrain Swydd Gaerefrog a Humberside, wedi ei ddilyn gan y De Orllewin, sydd â'r gagendorau cyflog mwyaf. Mae gan yr Alban a Chymru agendorau cyflog rhyw sy'n debyg i gyfartaledd y DU, er bod y gagendor ychydig yn llai yng Nghymru na'r Alban.
- Yn y sector breifat mae'r gagendor cyflog rhyw yn fwy, o £3.11 yr awr dros y cyfnod rhwng 1993 – 2014, nag yn y sector gyhoeddus ble mae'r gagendor yn £2.33 yr awr (wedi ei addasu ar gyfer chwyddiant). Mae'r gagendor cyflog rhwng graddedigion gwrywaidd a benywaidd yn y sector gyhoeddus yn gymharol fach (£1.63 yr awr) ond yn uwch yn y sector breifat (£2.77 yr awr) sy'n awgrymu fod graddedigion benywaidd yn y sector breifat yn ennill llai o'u haddysg o'i gymharu â chydraddoldeb â dynion.
- Yn ystod y cyfnod rhwng 1993 - 2014 lleihaodd y gagendor cyflog rhyw ymysg graddedigion o 21% i 6%, tra i ferched heb arholiadau Safon Uwch lleihaodd y gagendor o 34% i 17%. Graddedigion yw 28ain% o weithwyr gwrywaidd o'i gymharu â 33% o weithwyr benywaidd. Canfu dadansoddiad atchweliad fod graddedigion benywaidd yn elwa mwy o'u gradd o ran cyflog na graddedigion gwrywaidd - hynny yw, rheoli dros ffactorau eraill fel oedran a chyfnod dal swydd - ac hefyd yn elwa mwy o weithio mewn galwedigaeth graddedigion.
- Pan fo nifer o newidynnau yn y data, fel, er enghraifft, safon addysg, yn cael eu rheoli i ddileu eu heffaith ar y gagendor cyflog, mae'r gagendor cyflog anesboniadwy sy'n weddill yn llawer llai. Fodd bynnag, mae'r gyfran o'r gagendor cyflog rhyw a erys yn anesboniadwy, wedi cynyddu o ychydig dros hanner - rhwng 1993 -1997 i dros draean rhwng 2010 - 2014.
- Mae dadansoddiad o ddata AG yn dynodi fod gwaith rhan-amser, arwahanu galwedigaethol a'r 'nenfwd gwydr' yw prif yrwyr y gagendor cyflog rhyw. Mae ffactorau sylweddol eraill yn cynnwys gor-gynrychiolaeth merched mewn swyddi â thâl isel, cael plant a chyfnod dal swydd fyrrach (sy'n gysylltiedig â magu plant).

Fel canlyniad, mae merched yn wynebu rhwystrau yn eu pedwardegau ac mewn grwpiau oedran hŷn yn gysylltiedig â gwneud cynnydd yn eu gyrfaedd.

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 of findings from the entire project. These are available on the Commission's website: www.equalityhumanrights.com

Mae'r Comisiwn o'r farn fod gagendorau cyflog yn adlewyrchu anhafaleddau mwy mewn cymdeithas ac mae ymgodymu â hwynt yn ddull pwysig i wneud Prydain yn decach. Mae'r dadansoddiadau yn yr adroddiad hwn yn cynyddu canfyddiadau ein hymchwil blaenorol ar agendorau cyflog ac mae'n ategu ein cyngor helaeth ar-lein am gyflog cyfartal.

Methodoleg

Yn gyntaf, cynhaliwyd adolygiad byr o'r llenyddiaeth i sefydlu'r hyn sy'n wybyddus yn barod am y gagendor cyflog rhyw. Mae'r dadansoddiad ystadegol sy'n seiliedig ar ddata hanesyddol yn bennaf o AG y DU sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1993 – 2014 yn dilyn hyn. Arolwg tai bob chwarter yw'r AG o amgylchiadau cyflogaeth poblogaeth y DU ac fe'i cynhelir gan y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol. Mae cyfran fach o ddadansoddiad ychwanegol yn seiliedig ar Astudiaeth Tai Hydredol y DU, (sydd hefyd yn cael ei adnabod fel Deall Cymdeithas).

Defnyddiwyd data'r AG nid yn unig i sefydlu cyflog perthynol gwahanol grwpiau ond hefyd i ganfod y nodweddion personol sy'n gysylltiedig â gwahaniaethau mewn cyflog, fel safon addysg. Cyfeirir at y newidynnau hyn yn yr adroddiad fel 'gyrwy'r' gagendorau cyflog, er na ellir ond dweud fod y rhain yn gysylltiedig gyda, yn hytrach nag achosion, gagendorau cyflog. Yn seiliedig ar y data sydd ar gael, mae'r dadansoddiad yn datgan faint o'r gagendor cyflog y gellir ei egluro, a faint erys heb eglurhad. Am adroddiad 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.

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



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission