PROSIECT CYDRADDOLDEB YN Y GWAITH

TUC CYMRU

CYDRADDOLDEB AC UNDEBAU LLAFUR YNG NGHYMRU

CRYNODEB GWEITHREDOL

MAI 2008

GAN SEFYDLIAD BEVAN

WALES TUC CYMRU
Equal at Work Cyfartal yn y Gwaith
walker smith way solicitors
Sefydliad Bevan Foundation

Cydnabyddiaeth

Noddwyd yr ymchwil hwn gan TUC Cymru, y cyn-Gomisiynau Cydraddoldeb a Walker Smith Way.

Hoffai TUC Cymru ddiolch i'n noddwyr a phawb a gynorthwyodd i gynnal yr ymchwil hwn.

Y Grwpiau Llywio Ymchwil: Lynne Hackett, Andrea Jones, Richard Pembridge a Sian Wiblin; Julie Annette, Ceri Bailey, Maria Cheshire, Sophie Howe, Alison Parken, Federico Podeschi a Marie Williams.

Diolch arbennig i Chih Hoong Sin a Bethan Roberts am eu cyfraniadau gwerthfawr.

Rydym yn ddiolchgar iawn am yr amser a'r gefnogaeth a roddwyd gan undebau, cynrychiolwyr, swyddogion a changhennau ac yn olaf, diolch i Sefydliad Bevan am gynhyrchu'r adroddiad ardderchog a hanfodol hwn ar gyfer undebau llafur yng Nghymru.

Sefydliad Bevan
Tŷ Aneurin Bevan
40 Stryd y Castell
Tredegar
Blaenau Gwent
NP22 3DQ

Ffôn/ffacs: 01495 725214
e-bost:
info@bevanfoundation.org

www.bevanfoundation.org

Prosiect Cydraddoldeb yn y Gwaith
TUC Cymru
Transport House
1 Heol yr Eglwys Gadeiriol
Caerdydd
CF11 9SD

Ffôn: 029 2034 7010
e-bost: wtuc@tuc.org.uk

www.equalatwork.org
www.wtuc.org.uk

Gellir llwytho'r adroddiad llawn i lawr o wefan Cydraddoldeb yn y Gwaith, neu gellir gwneud cais amdano i TUC Cymru.

Rhagair

Rwy'n falch iawn o gyflwyno'r adroddiad hwn ar gydraddoldeb ac undebau llafur yng Nghymru. Dyma'r ymchwil cyntaf, a'r unig ymchwil, o'i fath a ymgymerwyd yn benodol ar gyfer undebau llafur yng Nghymru, ac nid oedd modd iddo ddod ar adeg fwy tyngedfennol.

Wedi'i gasglu gan Sefydliad Bevan ar gyfer prosiect Cydraddoldeb yn y Gwaith TUC Cymru, mae'r ymchwil hwn yn darparu rhagolwg cynhwysfawr o lenyddiaeth a data cydraddoldeb, gan amlinellu graddfeydd cyflogaeth, gwahanu gyrfaol a'r bwlch cyflog ar gyfer y chwe ffrwd cydraddoldeb, sef rhyw, hil, anabledd, oed, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd a chred.

Yna mae'n meincnodi agweddau'r undebau llafur at gydraddoldeb, gan ddarparu gwybodaeth werthfawr ar strwythurau undeb, blaenoriaethau cydraddoldeb ac effeithiolrwydd, a her, prif ffrydio cydraddoldeb i'r agenda bargeinio.

Ni ddylid tan-ystyried gwerth yr adroddiad hwn fel tystiolaeth gadarn i'n cefnogi wrth weithio mewn partneriaeth gyda chyflogwyr, llywodraeth a budd-ddeiliaid.

Mae'r canfyddiadau a'r argymhellion yn ysgogi ein blaenoriaethau ac yn darparu cyfeiriad clir ar gyfer yr undebau, wrth barhau i wella bywydau ac amodau ar gyfer gweithwyr yng Nghymru. Anogaf bob undeb i wneud defnydd da o'r adroddiad hwn.

Rydym wedi cyrraedd cyfnod tyngedfennol, gyda phob ysgogiad allweddol yn barod i alluogi undebau i hyrwyddo agenda cydraddoldeb, a bydd TUC Cymru yn parhau i weithio gydag undebau llafur i hyrwyddo newidiadau gwirioneddol tuag at gymdeithas decach a chyfartal.

Natasha Hirst
Swyddog Prosiect Cydraddoldeb yn y Gwaith

Cydraddoldeb ac Undebau yng Nghymru

- Datblygodd yr agenda cydraddoldeb yn gyflym iawn dros y blynyddoedd diwethaf. Mae deddfwriaeth gwrth-gamwahaniaethu bellach yn cwmpasu cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac oedran yn ogystal â rhyw, hil ac anabledd.

- Datblygodd y syniadau am gydraddoldeb hefyd, a bellach mae'r pwyslais ar *hyrwyddo* cydraddoldeb ac nid triniaeth gyfartal yn unig.

- Mae gan Gymru agenda cydraddoldeb cynyddol wahanol, ac mae Llywodraeth Cynulliad Cymru ac eraill wedi bod yn weithgar iawn mewn nifer o ffyrdd.

- Mae agenda undebau llafur wahanol hefyd yn codi yng Nghymru, gyda disgwyliad newydd i Lywodraeth Cynulliad Cymru ystyried diddordebau gweithwyr Cymru, a chytundeb partneriaeth gymdeithasol a gytunwyd yn ddiweddar gyda chyflogwyr allweddol y sector gyhoeddus yng Nghymru.

- Mae TUC Cymru ac undebau unigol wedi hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle yn ystod y blynyddoedd diweddar, drwy drafodaethau gyda chyflogwyr a thrwy ymgyrchoedd, darparu hyfforddiant, cyngor a chefnogaeth. Bu ymgyrch Cau'r Bwlch Cyflog a phrosiect Cydraddoldeb yn y Gwaith yn weithgareddau blaenllaw.

Ynglŷn â'r astudiaeth hon

Comisiynodd TUC Cymru astudiaeth i feincnodi gweithgareddau undebau llafur i hyrwyddo cydraddoldeb yn y gwaith. Seiliwyd y canfyddiadau ar adolygiad o anghydraddoldebau yn y farchnad lafur yng Nghymru, cyfweliadau gyda phedwar ar bymtheg o swyddogion undebau llafur a 5 cangen undeb, a chyfweliadau gydag 11 unigolyn o sefydliadau budd-ddeiliaid. Ymgymerwyd â'r ymchwil rhwng Hydref 2007 a Chwefror 2008.

Anghydraddoldeb yn y farchnad llafur

Mae'r farchnad llafur yng Nghymru yn anghyfartal iawn. Gan ddefnyddio'r dangosyddion allweddol o fynediad at gyflogaeth, cyflog, a chyfansoddiad gwahanol grwpiau mewn swyddi unigol (gwahanu galwedigaethol) canfu'r adroddiad bod:

- Anghydraddoldeb yn gymhleth. Gall gwahaniaethau o *fewn* grwpiau yn y gweithlu (e.e. ymysg grwpiau lleiafrifoedd ethnig) fod mor fawr â gwahaniaethau *rhwng* grwpiau penodol (e.e. rhwng pobl gwyn a phobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig). Hefyd, mae hanfodion unigol person yn rhyngweithio mewn gwahanol ffyrdd, e.e. rhyw a hil, rhyw ac oed.

- Gwahaniaethau sylweddol yn nhebygolrwydd gwahanol grwpiau o gael swyddi. Menywod Pacistanaidd a Bangladeshaidd, pobl ag anabledd, a gweithwyr hŷn yw'r lleiaf tebygol o fod mewn cyflogaeth.

- Gwahaniaethau amlwg yng nghyflogau gwahanol grwpiau. Mae menywod yn ennill llai na dynion, pobl ag anableddau yn ennill llai na phobl heb anabledd, a phobl o grwpiau du a

lleiafrifoedd ethnig yn ennill llai na phobl gwyn.

- Menywod a grwpiau du a lleiafrifoedd ethnig yn crynhoi mewn swyddi ‘ystrydebol’. Mae pobl ag anableddau a gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o weithio rhan amser neu fod yn hunan gyflogedig na gweithwyr eraill.

Mae’r anghydraddoldebau hyn yn ddwfn, hirdymor ac, yn bwysicach na dim, yn aruthrol o annheg.

Trefnu cydraddoldeb

Canfuwyd darlun cymysg o weithgareddau undebol i hyrwyddo cydraddoldeb yn y gwaith.

- Mae gwahaniaethau sylweddol mewn trefniadaeth rhwng undebau.

- Mae diffyg amlwg o adnoddau i hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle. Hanner yr undebau a gyfwelwyd yn unig sydd â phwyllgor neu gorff cyfatebol penodol i Gymru i ddelio gyda chydraddoldeb, ac un undeb yn unig sydd â swyddog cydraddoldeb cydnabyddedig. Mae angen wynebu’r diffyg adnoddau.

- Mae menywod, grwpiau lleiafrifoedd ethnig, pobl ag anableddau, pobl ifanc a grwpiau LHDT wedi’u tangynrychioli mewn swyddi undebau, er bod undebau yn gwneud ymdrech i ehangu cyfranogaeth.

- Mae dros hanner yr undebau a gyfwelwyd yn anelu at gael cynrychiolwyr cydraddoldeb yn y canghennau. Mae cynrychiolwyr cydraddoldeb yn adnodd ‘llinell flaen’

gwerthfawr i hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle, ond nid ydynt yn mwynhau hawliau statudol i gael amser rhydd. Dylid cymryd camau i sicrhau bod cynrychiolwyr cydraddoldeb yn cael amser i ymgymryd â'u dyletswyddau - gellid gwneud hyn yn y sector gyhoeddus yng Nghymru.

Blaenoriaethau cydraddoldeb

- Cyflog cyfartal a gweithio hyblyg sydd flaenllaw ar yr agenda cydraddoldeb. Mae materion cydraddoldeb yn llifo drwy wahanol ffrydiau cydraddoldeb, e.e. roedd bwlio ac aflonyddu yn fater ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig, grwpiau LHDT a grwpiau crefyddol.

- Prif ffrydiwyd cyflog cyfartal ar gyfer menywod a dynion, ac i raddau llai, gweithio hyblyg, i flaenoriaethau bargeinio'r undebau. Serch hynny, ymddengys bod gweithrediad y polisïau hyn yn amrywiol iawn. Mae'n bosib bod swyddogaeth sylweddol i gynrychiolwyr cydraddoldeb wrth hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle, ac fe ddylid ei archwilio ymhellach.

- Mae anabledd ac afiechyd yn flaenoriaeth i nifer fawr o undebau ac roedd yn arbennig o bwysig ar lefel canghennau, ond ni chafodd hyn ei gynnwys ym mlaenoriaethau bargeinio'r undebau. Gan gofio mor gyffredin mae afiechyd ac anabledd yng ngweithlu Cymru, ac effaith ddifrifol anableddau ac afiechyd ar y tebygolrwydd o weithio, gallai undebau geisio prif ffrydio'r materion hyn.

Perthynas budd-ddeiliaid

- Roedd rhywfaint o berthynas rhwng TUC Cymru a bron pob un o'r grwpiau budd-ddeiliaid, er bod y berthynas yn bennaf ar sail prosiectau ac ymgyrchoedd yn hytrach na chydamcanion strategol.

- Nid oedd y berthynas rhwng cyrff budd-ddeiliaid ac undebau unigol mor gryf, ac roeddent yn amrywiol iawn hefyd.

- Roedd diffyg adnoddau, ymysg budd-ddeiliaid ac undebau llafur, yn rhwystr sylweddol rhag gwell ymgysylltiad. Roedd diffyg dealltwriaeth o strwythurau undebol a barn wahanol am ymrwymiad a gallu gwahanol sefydliadau hefyd yn rhwystr.

- Mae perygl cryf y bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru a Chomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru yn datblygu blaenoriaethau gwahanol i'r undebau, a disgwyliadau gwahanol o swyddogaethau undebau. Mae angen brys am ddeialog rhwng y sefydliadau, gan gynnwys trafodaethau ynglŷn â chynllun busnes Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru ac ail edrych ar y protocol gwaith achos.

Casgliadau

- Bu undebau yn gweithio dan amgylchiadau anodd, yn wynebu sawl her gan gynnwys agenda cydraddoldeb cyfnewidiol, newidiadau sefydliadol (mewnol ac allanol) a datganoli i Gymru.

- Er bod undebau yn weithgar yn hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle, maent yn gwneud hynny yn bennaf ar sail Brydeinig, a all ei gwneud yn anodd iddynt ymgysylltu gyda materion a sefydliadau penodol i Gymru.

- Mae cynrychiolaeth yn parhau i fod yn her er gwaethaf ymdrechion undebau i annog cyfranogaeth grwpiau wedi'u tangynrychioli.

- Mae undebau wedi gwneud cynnydd sylweddol wrth brif ffrydio cyflog cyfartal a gweithio hyblyg i mewn i'w blaenoriaethau bargeinio, er nad yw cytundebau bob amser yn arwain at newidiadau yn y gweithle.

- Mae materion cydraddoldeb eraill hefyd yn bwysig, ond heb eu prif ffrydio i mewn i flaenoriaethau bargeinio undeb mor effeithiol. Gall undebau adeiladu ar lwyddiannau prif ffrydio cyflog cyfartal a gweithio hyblyg drwy brif ffrydio'r materion hyn hefyd.

- Mae perthynas rhwng undebau a sefydliadau budd-ddeiliaid wedi'u canoli yn bennaf (ond nid yn unig) o amgylch ymgyrchoedd TUC Cymru.

- Mae gan gynrychiolwyr cydraddoldeb y gallu i wneud cyfraniad sylweddol i gyflawni cydraddoldeb, nid yn unig mewn egwyddor ond yn y gweithle. Dylid archwilio eu swyddogaeth fel blaenoriaeth.

- Mae perygl i undebau llafur yng Nghymru a Chomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru gael agendau gwahanol. Mae angen brys am ddeialog.

- Rhaid edrych ar y cwestiwn o adnoddau i gefnogi'r undebau wrth hyrwyddo cydraddoldeb yn y gwaith yng Nghymru, ac ymgysylltu gyda sefydliadau budd-ddeiliaid.

Camau nesaf

Clustnododd yr ymchwil rhai gweithredoedd y dylai TUC Cymru a'r undebau llafur eu hystyried:

- rhaid edrych ar y diffyg adnoddau i drin materion cydraddoldeb ar lefel strategol yng Nghymru;

- mae modd prif ffrydio materion cydraddoldeb ymhellach, gan adeiladu ar lwyddiant prif ffrydio materion cyflog y rhywiau;

- dylid ehangu swyddogaeth bosib cynrychiolwyr cydraddoldeb i hyrwyddo arfer da yn y gweithle;

- dylid edrych ar ffyrdd o ddarparu amser rhydd i gynrychiolwyr cydraddoldeb gyflawni eu dyletswyddau;

- beth yw'r ffordd orau i weithredu'r ymrwymiad at hyrwyddo cydraddoldeb yn y gwaith drwy bartneriaeth gymdeithasol rhwng TUC Cymru a gweithwyr sector gyhoeddus;

- mae angen deialog am y rhyngweithio rhwng gwaith cydraddoldeb undebau llafur a gwaith y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru.