

GWAITH TEG CYMRU

Adroddiad y Comisiwn
Gwaith Teg

Mawrth 2019

GWAITH TEG CYMRU

Rhagair gan Gadeirydd y Comisiwn

Ddiwedd mis Gorffennaf 2018, cefais fy mhenodi gan y Prif Weinidog ar y pryd, Carwyn Jones AC, yn gadeirydd comisiwn annibynnol, sef y Comisiwn Gwaith Teg. Mae'r comisiwn hwn yn un o gyrff Gweinidogol Llywodraeth Cymru, a'i dasg oedd llunio argymhellion ar sail tystiolaeth i hybu ac i annog gwaith teg yng Nghymru, a chyflwyno'r argymhellion hynny erbyn Mawrth 2019.

Penodwyd Comisiynwyr eraill ddiwedd haf 2018. Maent yn bobl annibynnol sydd â meddwl agored. Nid ydynt yn cynrychioli buddiannau penodol, yn hytrach, gyda'i gilydd, mae ganddynt wybodaeth berthnasol a phrofiadau amrywiol sylweddol: Sharanne Basham-Pyke, yr Athro Edmund Heery, a Sarah Veale CBE.

Rydym wedi llwyddo i gwblhau ein gwaith mewn chwe mis, ac mae hynny o ganlyniad i barodrwydd y Comisiynwyr i neilltuo llawer mwy o amser ac egni i'w rolau rhan amser, na'r hyn yr oeddwn wedi eu harwain i gredu fyddai'n angenrheidiol i ddechrau. Rwy'n hynod ddiolchgar iddynt am hyn. Mae hefyd yn adlewyrchu gwaith amhrisiadwy ein Cynghorydd Arbenigol Annibynnol, yr Athro Alan Felstead, a fu'n darparu gwybodaeth fanwl i'r Comisiwn ac a oedd yn rhan allweddol o'r gwaith o ddadansoddi'r ymatebion i'n Cais am Dystiolaeth ym mis Hydref 2018, a barhaodd am bum wythnos. Bu ysgrifenyddiaeth fechan, dan arweiniad Marion Stapleton, yn ein cynorthwyo. Ar ran y Comisiwn, hoffwn ddiolch iddi hi, i Audrey Johns ac i Huw Griffiths am eu cymorth.

Roedd ein trafodaethau ar ddiffinio gwaith teg a chanfod y liferi ar gyfer hybu hynny yng Nghymru yn seiliedig ar waith a ddechreuodd mewn Bwrdd Gwaith Teg partneriaeth gymdeithasol yn ogystal â'n harbenigedd ein hunain. Cawsom ragor o wybodaeth gan y nifer helaeth o ymatebion i'n Cais am Dystiolaeth, yn ogystal â'r nifer o adroddiadau a chyhoeddiadau y cyfeiriwyd atynt yn yr ymatebion hynny ac mewn mannau eraill. Hefyd, yn sgil y cyfarfodydd ymgysylltu ac ymgynghori amrywiol iawn a gynhaliodd y Comisiwn drwy gydol y broses. Rydym wedi ceisio datblygu argymhellion cyraeddadwy sy'n cynnig ffordd ymarferol ymlaen er mwyn sicrhau Gwaith Teg Cymru.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod y gall gwaith teg helpu i sicrhau economi sy'n fwy cadarn, yn fwy modern ac yn fwy cynhwysol. Mae gwaith teg yn cyd-fynd â thraddodiadau diwylliannol sydd wedi hen ennill eu plwyf yng Nghymru o ran undod cymdeithasol a chydlyniant cymunedol. Gall gwaith teg helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb, lleihau tlodi a hybu llesiant. Mae gwaith teg yn cyfrannu at ffyniant a thwf cenedlaethol.

Rwy'n falch o gyflwyno'r Adroddiad hwn i'r Prif Weinidog, Mark Drakeford AC, ac yn gobeithio y bydd ein gwaith yn helpu Llywodraeth Cymru i wireddu ei huchelgais o sicrhau gwaith teg.



Yr Athro Linda Dickens Cadeirydd

Gwaith Teg Cymru

Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg

Cynnwys

Cylch Gorchwyl

Argymhellion

Adroddiad

Rhan 1 Gwaith Teg Cymru – Darn o'r Darlun Ehangach

1.1 Cyfle i Gymru arwain, a'r angen i wneud hynny

Rhan 2 Diffinio Gwaith Teg

2.1 Ein dull gweithredu

2.2 Diffiniad o waith teg a'i nodweddion

2.3 Dangosyddion y nodweddion gwaith teg

2.4 Ystyried y cyd-destun

2.4.1 Rôl i bartneriaid cymdeithasol a thrafodaethau â nifer o randdeiliaid

2.5 Gwaith teg, pobl hunangyflogedig a hyblygrwydd

Rhan 3 Deddfu ar gyfer Gwaith Teg

3.1 Gweithredu o fewn cymhwysedd

3.1.1 Deddf Cydraddoldeb

3.1.2 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

3.1.3 Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014

3.1.4 Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016

3.1.5 Deddf Llywodraeth Cymru 2006

Partneriaeth gymdeithasol

3.1.6 Arall

3.2 Dylanwadu mewn maes heb ei ddatganoli

3.3 Gorfodi hawliau cyfreithiol presennol yn effeithiol

3.3.1 Dylanwadu ar Lywodraeth y DU o ran gorfodi

3.3.2 Gweithredu o fewn cymhwysedd er mwyn helpu i sicrhau gorfodi effeithiol

- i. Gwella gwybodaeth am hawliau a dealltwriaeth o hynny
- ii. Cynyddu gallu gweithwyr i fynd ar drywydd eu hawliau
- iii. Cynyddu'r debygolïaeth o ganfod achosion o dorri rheolau a'r debygolïaeth o ganlyniadau niweidiol

Rhan 4: Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Gymhellion Economaidd

4.1 Dull gweithredu 'rhywbeth am rywbeth'

4.2 Contract Economaidd / Cronfa Dyfodol yr Economi

4.3 Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi

4.4. Caffael

4.5 Arall

Rhan 5 Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Undebau Llafur a Chydfargeinio

5.1 Pwysigrwydd undebau llafur a chydfargeinio ar gyfer gwaith teg a'r economi

5.2 Cefnogaeth polisi cyhoeddus

Rhan 6: Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Fesurau Eraill

6.1 Creu mwy o ymwybyddiaeth o waith teg a pherchnogaeth o hynny

6.2 Dangos sut mae gwaith teg yn bwysig

6.3 Arweiniol, dylanwadol ac ysbrydoledig

6.4 Cynorthwyo a chefnogi cyflogwyr parod

Rhan 7 Bwrw Ymlaen â Gwaith Teg: Datblygu Gallu, Sefydliadau a Mekanweithiau

- 7.1 Swyddfa Gwaith Teg – elfen hanfodol
- 7.2 Partneriaeth gymdeithasol – hanfodol ar gyfer Gwaith Teg Cymru
- 7.3 Fforymau Gwaith Teg Cymru – sicrhau sensitifrwydd i gyd-destun a chynaliadwyedd
- 7.4 Safon Gwaith Teg Cymru – hwyluso hunanasesiad a chefnogaeth
- 7.5 Arsyllfa Gwaith Teg Cymru – gwella capasiti; darparu arbenigedd annibynnol
- 7.6 Cronfa Gwaith Teg Cymru – gwella capasiti drwy gymorth ariannol

Rhan 8 Mesur ac Adrodd ar Gynnydd Gwaith Teg

- 8.1 Adrodd ar roi argymhellion y Comisiwn ar waith
- 8.2 Adrodd ar gynnydd gwaith teg
- 8.3 Argaeledd data a chasglu data
 - 8.3.1 Arolygon Cyffredinol
 - 8.3.2 Arolwg Gwaith Teg Cymru
 - 8.3.3 Dangosyddion cenedlaethol
 - 8.3.4 Arolwg Cenedlaethol Cymru
 - 8.3.5 Data gweinyddol Gwaith Teg Cymru

Ôl-nodiadau

Atodiad: Y Farchnad Lafur yng Nghymru

Atodiad Technegol: Tracio Gwaith Teg yng Nghymru

Y sylfaen dystiolaeth ar gyfer y Comisiwn

Cylch Gorchwyl

Ar sail y dystiolaeth a'r gwaith dadansoddi, bydd y Comisiwn yn gwneud argymhellion i hyrwyddo ac annog gwaith teg yng Nghymru.

Bydd y Comisiwn yn datblygu dangosyddion a mesurau gwaith teg ac yn nodi ffynonellau data i helpu i fonitro cynnydd. Bydd yn ystyried a fyddai modd datblygu ymhellach y mesurau i hyrwyddo gwaith teg sydd ar gael i Lywodraeth Cymru ar hyn o bryd a chanfod pa gamau newydd neu ychwanegol y byddai modd eu cymryd, gan gynnwys deddfwriaeth newydd, a gwneud argymhellion.

Bydd y Comisiwn yn adrodd yn ôl erbyn Mawrth 2019.

Argymhellion

Rhan 1 - Gwaith Teg Cymru

1. Rydym yn argymhell bod gwaith teg yn cael ei weld fel rhywbeth y mae holl Weinidogion Llywodraeth Cymru a'r holl swyddogion yn gyfrifol amdano.

Rhan 2 - Diffinio Gwaith Teg

2. Rydym yn argymhell y dylai'r diffiniad canlynol o waith teg, a'r nodweddion gwaith teg canlynol, gael eu mabwysiadu a'u defnyddio ledled Llywodraeth Cymru ac wrth hyrwyddo gwaith teg. Dylid ystyried y diffiniad a'r nodweddion gyda'i gilydd.

Diffiniad: Ystyr gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli'n deg, bod ganddynt sicrwydd a'u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau'n cael eu parchu.

Nodweddion o fewn y diffiniad: Gwobrwyo teg; llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth; sicrwydd a hyblygrwydd; cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen; amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol; parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant yn hollbwysig i'r chwe nodwedd.

Darperir dangosyddion manwl ar gyfer y nodweddion gwaith teg. Bydd gofyn i'r rhain fod yn agored i'w dehongli mewn gwahanol gyd-destunau.

3. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ymgysylltu â'i phartneriaid cymdeithasol a'i rhanddeiliaid ehangach i ganfod beth sy'n briodol ac yn bosibl mewn gwahanol gyd-destunau yng nghyswllt dangosyddion y nodweddion gwaith teg ac er mwyn sicrhau bod y diffiniad yn gynaliadwy dros amser. Gellir gwneud hyn yn y Fforymau Gwaith Teg arfaethedig.

Rhan 3 - Deddfu ar gyfer Gwaith Teg

3.1. Gweithredu o fewn cymhwysedd

4. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn archwilio ac yn manteisio ar bob cyfle o fewn ei chymhwysedd deddfwriaethol i ddatblygu gwaith teg.

Dyma ein hargymhellion sy'n ymwneud â meysydd penodol y mae gan Lywodraeth Cymru gymhwysedd ynddynt:

Deddf Cydraddoldeb

5. (a) Dylai Llywodraeth Cymru dderbyn argymhelliad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i wella'r dyletswyddau penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

(b) Dylai Gweinidogion Cymru wneud cysylltiadau rhwng yr Amcanion Cydraddoldeb y maent wedi'u gosod iddynt eu hunain o dan adran 77 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 a gwaith teg, sy'n cael ei nodi yn yr Adroddiad hwn.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

6. (a) dylai amcanion llesiant cyrff cyhoeddus, sydd wedi'u nodi o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 gynnwys gwaith teg fel sy'n cael ei ddiffinio gan y Comisiwn hwn.

(b) dylai diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg a nodweddion gwaith teg fod yn sail ar gyfer datblygu nodau llesiant, ac ar gyfer eu rhoi ar waith yn ymarferol, yn ogystal ag ar gyfer gwaith Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol.

(c) dylid cael trafodaethau â Chomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol gyda'r nod o roi Argymhellion 6 (a) a (b) ar waith.

Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014

7. (a) wrth i'r Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth fynd ati i ystyried moderneiddio'r Gorchmynion Cyflogau Amaethyddol, dylai ystyried diffiniad y Comisiwn hwn o waith teg a'i nodweddion, gan gynnwys y gofyn integredig am gydraddoldeb, a dylid meddwl o ddifrif am ddod â'r gyfradd is ar gyfer pobl o dan 25 oed i ben.

(b) dylid gofyn i'r Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth ymchwilio i ddichonoldeb talu'r Cyflog Byw Cymreig (sy'n cyfateb i'r Cyflog Byw Go Iawn) ym maes amaethyddiaeth yng Nghymru, a hynny dros gyfnod treigl o dair blynedd.

Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016

8. Yn dilyn yr adolygiad sydd ar fin digwydd o'r Rheoliadau, dylai Llywodraeth Cymru asesu a yw'r dull gweithredu o gysylltu darparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd â llesiant gweithwyr, er mwyn ymyrryd, yn un y gellid ei ddefnyddio mewn sectorau eraill sy'n cael eu rheoleiddio.

Deddf Llywodraeth Cymru 2006

9. Dylai Llywodraeth Cymru archwilio rhagor o gyfleoedd i hyrwyddo gwaith teg, gan ddefnyddio ei phwerau o dan adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (a phwerau deddfwriaethol eraill i roi cyngor ac arweiniad) er mwyn datblygu llesiant cymdeithasol ac economaidd yng Nghymru.

10. (a) rydym yn argymhell cymryd camau i roi partneriaeth gymdeithasol ar sylfaen statudol fwy cadarn, er mwyn ymgorffori partneriaeth gymdeithasol yn fwy sicr a sicrhau parhad. Wrth wneud hyn, gellid egluro natur a rôl partneriaeth gymdeithasol a'r hyn y mae Llywodraeth Cymru yn ei ddisgwyl o bartneriaeth o'r fath; gellid

adolygu'r trefniadau presennol ar gyfer partneriaeth gymdeithasol a deialog gymdeithasol, a gwella neu ehangu hynny pan fo angen.

(b) dylai ein sylwadau a'n hargymhellion fod yn sail ar gyfer datblygu Deddf Partneriaeth Gymdeithasol.

3.2. Dylanwadu mewn maes heb ei ddatganoli

11. Pan nad oes gan Lywodraeth Cymru gymhwysedd deddfwriaethol, dylai ddefnyddio ei dylanwad i fynd ati i bwysu ar Lywodraeth y DU am ddeddfwriaeth sy'n ffafriol i Waith Teg yng Nghymru. I'r perwyl hwn, dylai Llywodraeth Cymru ddyrannu cyfrifoldeb clir a phriodol ar gyfer gwaith o'r fath a datblygu syniad o'r ddeddfwriaeth cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol y dymunai ei gweld.
12. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ceisio sicrhau nad yw hawliau cyflogaeth presennol yn gwanhau ar ôl gadael yr Undeb Ewropeaidd; bod y Cytundebau Masnach newydd yn gwarchod safonau cyflogaeth yn hytrach na'u 'cyfnewid' a bod deddfwriaeth cyflogaeth y DU yn cadw i fyny â datblygiadau blaengar yn neddfwriaeth yr Undeb Ewropeaidd, sy'n cefnogi gwaith teg, yn y dyfodol.

3.3. Gorfodi hawliau cyfreithiol presennol yn effeithiol

13. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn manteisio ar y cyfle a ddaw yn sgil ymgynghoriad Llywodraeth y DU sydd ar fin digwydd, ar gynigion ar gyfer creu un asiantaeth orfodi ar gyfer y farchnad lafur, er mwyn:
 - i. Pwysu am waith arolygu a gorfodi rhagweithiol gan y wladwriaeth, sy'n fwy cynhwysfawr ac sy'n cynnwys digon o adnoddau, gan gynnwys cosbau ataliol;
 - ii. Annog Llywodraeth y DU i ystyried pa mor ddymunol a dichonadwy yw canolbwyntio'n benodol ar drefniadau gorfodi yng Nghymru o fewn strwythur asiantaeth orfodi'r DU yn gyffredinol; ac
 - iii. Annog Llywodraeth y DU i ddatblygu syniad ehangach o 'bwynt cyswllt ar ymarfer annheg' fel rhan o'i hymgyngoriad.
14. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu strategaeth i wella pa mor effeithiol yw'r gwaith gorfodi hawliau yng Nghymru ar hyn o bryd, ac yn rhoi'r strategaeth honno ar waith. Yn unol ag argymhellion 15-17, dylai cydrannau strategaeth o'r fath gynnwys:
 - i. Gwella gwybodaeth am hawliau;
 - ii. Cynyddu gallu gweithwyr i sicrhau eu hawliau;
 - iii. Mesurau i ganfod rhagor o achosion o beidio â chydymffurfio a chanlyniadau hynny.

(i) gwella gwybodaeth am hawliau

15. (a) Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn dod â darpariaethau statudol at ei gilydd (boed hynny mewn cyfraith cyflogaeth, cyfraith cwmnïau, cyfraith cydraddoldeb neu gyfraith arall) sy'n rhoi hawliau neu'n gosod rhwymedigaethau sy'n berthnasol i waith teg, yn unol â diffiniad y Comisiwn. Dylai arweiniad cryno, hawdd ei ddeall, gyd-fynd â hyn.

(b) Rydym yn argymhell targedu ymgyrch ar 'wybod beth yw eich hawliau', gan ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i'r eithaf, yn ogystal â sianeli eraill i godi ymwybyddiaeth ac i gynyddu gwybodaeth am hawliau a sut mae ceisio cywiro pethau.

(c) Rydym yn argymhell cynyddu ymwybyddiaeth darpar weithwyr o hawliau drwy, er enghraifft, Gyrfa Cymru, Porth Sgiliau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith yng nghyswllt prentisiaid.

(ii) cynyddu gallu gweithwyr i sicrhau eu hawliau

16. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn helpu gweithwyr i orfodi eu hawliau drwy hwyluso argaeledd a mynediad at gyngor a chymorth, er enghraifft, drwy gymorth ariannol ar gyfer gwasanaethau cefnogi a chynghori.

(iii) mesurau i ganfod rhagor o achosion o beidio â chydymffurfio a chanlyniadau hynny

17. (a) Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru (drwy'r Swyddfa Gwaith Teg) yn chwilio am gyfleoedd i gefnogi a gwella swyddogaethau gorfodi asiantaethau gorfodi'r DU yng Nghymru. Byddai hyn yn cynnwys annog undebau llafur, cyrff cymdeithasau sifil a chyflogwyr i gymryd rhan.

(b) Rydym yn argymhell, os na fydd pwynt cyswllt chwythu'r chwiban ar gyfer y DU gyfan yn cael ei greu, bod Llywodraeth Cymru yn cynnal astudiaeth ddichonoldeb ar sut gellid darparu hynny yng Nghymru.

(c) Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cydlynu gwybodaeth am sefydliadau yng Nghymru nad ydynt wedi cydymffurfio â'u rhwymedigaethau statudol, gan sicrhau bod yr wybodaeth hon ar gael yn rhwydd i aelodau'r cyhoedd.

Rhan 4 - Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Gymhellion Economaidd

18. Rydym yn argymhell:

- i. Dylid ond rhoi arian cyhoeddus i sefydliadau sy'n cyflawni, neu'n sy'n gweithio tuag at gyflawni ein diffiniad o waith teg a'i nodweddion (sefydliadau sy'n bodloni'r safon Gwaith Teg Cymru);
- ii. Dylai mewnfuddsoddwyr fod yn sefydliadau gwaith teg;
- iii. Dylai prosiectau seilwaith a phrosiectau buddsoddi cyfalaf fod yn brosiectau Gwaith Teg Cymru;
- iv. Dylai ffocws a blaenoriaethau contractau sector cyhoeddus symud tuag at werth cymdeithasol, gan gynnwys gwaith teg.

Contract Economaidd

19. Rydym yn argymhell, yn unol â'r bwriad y mae wedi'i nodi, fod Llywodraeth Cymru yn mabwysiadu diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg yng nghyswllt Contract Economaidd / Meysydd Gweithredu / Cronfa Dyfodol yr Economi.
20. Rydym yn argymhell y dylid ehangu cwmphas y Contract Economaidd i gynnwys cyllid gan Fanc Datblygu Cymru a Busnes Cymru (gyda'r nod o gynorthwyo cyflogwyr i fodloni gofynion gwaith teg yn hytrach na'u heithrio rhag cael cyllid).

Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi.

21. Rydym yn argymhell bod diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg, a'i nodweddion, yn cael eu mabwysiadu ac yn cael lle amlwg yn y *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*.
22. Yng nghyswllt y *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*, rydym hefyd yn argymhell:
 - i. Y dylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus Cymru a'r sefydliadau hynny sy'n cael arian cyhoeddus ymrwymo i'r Cod;
 - ii. Dylid cymryd camau mwy penodol i annog rhagor o fusnesau nad ydynt yn cael arian cyhoeddus i ymrwymo i'r targedau sydd wedi'u pennu;
 - iii. Dylai'r rheini sy'n ymrwymo i'r Cod orfod dangos sut byddent yn talu'r Cyflog Byw Cymreig, a pha ystyriaeth sydd wedi'i rhoi i hynny, yn ogystal â chynllun gweithredu er mwyn cyflawni hyn;
 - iv. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod digon o adnoddau ar gael i sicrhau bod y Cod yn cael ei roi ar waith ac yn cael ei fonitro'n effeithiol;
 - v. Bydd gofyn i'r rhai sy'n llofnodi'r Cod fod yn barod i gael eu harchwilio a'u monitro (gan gynnwys darparu data) gydag elfen annibynnol. Mae hyn yn arbennig o bwysig gyda chontractau cyflenwi tymor hir.

Caffael

23. Rydym yn argymhell bod y Comisiwn yn diffinio gwaith teg fel egwyddor arweiniol yr adolygiad ehangach i ddefnyddio arian cyhoeddus, sydd wrthi'n cael ei ddatblygu.

Arall

24. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, drwy fonitro arbrofion mewn mannau eraill a/neu drwy gynlluniau treialu yng Nghymru, yn canfod beth sy'n gweithio o ran ffyrdd eraill lle gall arian cyhoeddus hyrwyddo gwaith teg (er enghraifft drwy ardrethi neu gymhellion treth).

Rhan 5 – Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Undebau Llafur a Chydfargeinio

25. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cymryd pob mesur posibl sydd o fewn ei gallu i gefnogi ac i hyrwyddo undebau llafur a chydfargeinio.
26. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datgan ymrwymiad polisi cyhoeddus i hyrwyddo undebau llafur a chydfargeinio.
27. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fuddsoddi yng Nghronfa Ddysgu Undebau Cymru.

Rhan 6 - Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Fesurau Eraill

Creu mwy o ymwybyddiaeth o waith teg a pherchnogaeth o hynny

28. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu ac yn darparu strategaeth gyfathrebu a marchnata i greu ymwybyddiaeth o'r agenda gwaith teg yn eang ac i ennyn brwdfrydedd yn y maes.
29. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol, cynghreiriaid ac eiriolwyr gwaith teg i 'werthu' a thynnu sylw at y cysyniad o Waith Teg yng Nghymru, gan feithrin diddordeb brwd a chael pobl Cymru i gymryd diddordeb yn yr ymdrechion gwaith teg.

Dangos sut mae gwaith teg yn bwysig

30. Rydym yn argymhell trefnu a thynnu sylw at dystiolaeth o fanteision macro a micro gwaith teg, ac effaith negyddol gwaith annheg ar sefydliadau a'r gymdeithas. Dylid comisiynu unrhyw dystiolaeth nad yw ar gael ar gyfer Cymru. Gallai hyn gynnwys ymchwil ar wahanol lefelau cyfuno i ddangos beth sy'n gweithio a'r manteision posibl y gellid eu sicrhau mewn rhai cyd-destunau penodol.

Arweiniol, dylanwadol ac ysbrydoledig

31. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru a chyrrff sector cyhoeddus yn sicrhau eu bod yn weithredol ac yn amlwg yn sefydliadau Gwaith Teg Cymru.
32. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn manteisio ar bob cyfle i ddefnyddio ei dylanwad i hyrwyddo a hysbysebu gwaith teg ymhellach. Rydym yn argymhell bod hyn yn cynnwys:
 - (a) defnyddio ei phŵer ymgynnull i ddod â chynghreiriaid gwaith teg at ei gilydd er mwyn symud yn barhaus tuag at waith teg. Gallai cynghreiriaid yma gynnwys undebau llafur a sefydliadau eraill y gymdeithas sifil, busnesau cyfrifol ac arbenigwyr annibynnol.

(b) sicrhau cymorth a dylanwad cyflogwyr parod i wella pa mor amlwg a dymunol yw gwaith teg yn y cymunedau busnes gwahanol. Gallai hyn gynnwys dewis Llysgenhadon neu Eiriolwyr Gwaith Teg Cymru.

Cynorthwyo a chefnogi cyflogwyr parod

33. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, mewn ymgynghoriad â'i phartneriaid cymdeithasol, yn cymryd y camau rydym ni'n eu nodi i gynorthwyo a chefnogi cyflogwyr parod i ymgorffori nodweddion gwaith teg yn eu sefydliadau.
34. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwahodd Acas, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r holl gyrff perthnasol eraill i gydweithio i amlinellu eu cyngor ar nodweddion a dangosyddion gwaith teg, yr ymhelaethir arnynt yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn. Cyfuno a symleiddio cyngor priodol fyddai'r nod yn ogystal â dangos y ffordd yn glir at gymorth, gan gynnwys adnoddau ar-lein.

Rhan 7 - Bwrw Ymlaen â Gwaith Teg: Datblygu Gallu, Sefydliadau a Mekanweithiau

Mae angen sicrhau y gellir bwrw ymlaen â'r agenda gwaith teg wrth i'r Comisiwn Gwaith Teg ddod i ben. Er mwyn sicrhau bod popeth yn symud ymlaen ac yn cael ei ddarparu mewn ffordd ystyrlon, dylid gwella sefydliadau a mecanweithiau a chreu mecanweithiau ychwanegol. Bydd goblygiadau o ran y gyllideb ac adnoddau o ganlyniad i nifer o'r argymhellion hyn, yn anochel. Ond heb y rhain, mae perygl y bydd gwaith teg fel cydran angenrheidiol o Gymru fel gwlad o waith teg, yn cael ei fynegi fel dyhead yn unig; sef cynllun heb nag iddo ddilyniant nac effaith.

35. Rydym yn argymhell creu Swyddfa Gwaith Teg sy'n cael ei hariannu'n ddigonol ac sy'n cynnwys y nifer priodol o staff. Mae'r adnodd pwrpasol hwn yn Llywodraeth Cymru yn hanfodol ar gyfer gwaith teg.
36. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, wrth weithio o fewn partneriaeth gymdeithasol, yn archwilio dichonoldeb Fforymau Gwaith Teg Cymru, gyda'r nod o gyhwyn, meithrin a chefnogi'r rhain.
37. Rydym yn argymhell dechrau drwy sefydlu Fforwm Gwaith Teg Cymru ym maes Gofal Cymdeithasol.
38. Rydym yn argymhell datblygu safon Gwaith Teg Cymru, sydd ar gael i'r cyhoedd, ac sy'n seiliedig ar ddangosyddion y nodweddion gwaith teg sydd wedi'u cyflwyno yn yr Adroddiad hwn. Dylai Llywodraeth Cymru fynd ati'n frwd i hyrwyddo hyn, a'i hatgyfnerthu drwy fath o achrediad. Dylid datblygu safonau Gwaith Teg Cymru sydd wedi'u teilwra i adlewyrchu'r cyd-destun, drwy drafod â nifer o randdeiliaid cymdeithasol.

39. Rydym yn argymhell sefydlu Arsyllfa Gwaith Teg (rhithiol) yng Nghymru er mwyn sicrhau bod yr arbenigedd a'r gallu ychwanegol ar gael i fwrw ymlaen â gwaith teg.
40. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn sefydlu Cronfa Gwaith Teg Cymru, y gall undebau llafur a sefydliadau cymdeithas sifil gyflwyno ceisiadau agored iddi.

Rhan 8 - Mesur ac Adrodd ar Gynnydd Gwaith Teg

Adrodd ar roi argymhellion y Comisiwn ar waith

41. Rydym yn argymhell y dylid cyflwyno adroddiad sy'n nodi'r cynnydd o ran rhoi argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg ar waith cyn pen chwe mis i gyhoeddi'r Adroddiad hwn, ac yn rheolaidd ar ôl hynny.

Adrodd ar gynnydd gwaith teg

42. Rydym yn argymhell bod gofyn i Weinidogion adrodd yn fewnol yn rheolaidd ar sut mae gwaith teg yn datblygu yn eu hardaloedd. Dylai'r adroddiadau hyn gyfrannu at Adroddiad Blynnyddol Gwaith Teg Cymru a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru.

Argaeledd data a chasglu data

43. Rydym yn argymhell bod yr Atodiad Technegol i'r Adroddiad hwn, sy'n cael ei baratoi gan Gynghorydd Arbenigol Annibynnol y Comisiwn, yn fan cychwyn ar gyfer trafod cynllun seilwaith data a chasglu data. Mewn trafodaethau o'r fath, dylid cynnwys y Swyddfa Gwaith Teg, y Prif Ystadegydd a rhanddeiliaid data eraill allweddol Llywodraeth Cymru, fel y rhai hynny yn nhîm casglu data Arolwg Cenedlaethol Cymru a'r rhai hynny sy'n gyfrifol am dracio cynnydd yn erbyn y cerrig milltir/dangosyddion llesiant. Gall trafodaethau o'r fath ystyried argymhellion 44-47 isod yn fanwl.
44. O ran yr arolygon cyffredinol, rydym yn argymhell:
- (a) bod Llywodraeth Cymru yn parhau i roi hwb i faint samplau arolygon yng Nghymru sy'n cynhyrchu data sy'n berthnasol i dracio gwaith teg pan fo'r cyfle'n codi.
 - (b) dylid mynd ar drywydd y cyfle i ymgysylltu ac ymgynghori ar ddyfodol ymarferion casglu data yn y DU yn y dyfodol yn y maes hwn, er mwyn i ddiffiniad Cymru a nodweddion gwaith teg gael lle mwy amlwg ac er mwyn dadgyfuno'r data dilynol pan fo hynny'n bosibl.
 - (c) yn yr un modd, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn annog y Swyddfa Ystadegau Gwladol i gydnabod gofynion data gwaith teg y gweinyddiaethau datganoledig.

45. Rydym yn argymhell bod arolwg pwrpasol o gyflogwyr Cymru'n cael ei gynllunio i dracio nodweddion gwaith teg, fel y'u diffinnir yn yr Adroddiad hwn. Dylid gweinyddu'r Arolwg hwn o Waith Teg yng Nghymru yn rheolaidd. Mae angen arolwg i ganfod y llinell sylfaen i ddechrau.
46. Rydym yn argymhell y canlynol yng nghyswllt y dangosyddion cenedlaethol a'r cerrig milltir cenedlaethol:
- Mae dangosydd sy'n canolbwyntio ar gyfran y gweithwyr yng Nghymru sy'n cael y Cyflog Byw Cymreig neu uwch yn cael ei ddefnyddio yn lle'r dangosydd dwy ran o dair o gyflog canolrifol y DU;
 - Mae'r dangosydd ar fodlonrwydd mewn swydd yn cael ei dynnu allan;
 - Mae cydnabyddiaeth i undebau llafur ar gyfer cydfargeinio yn cael ei chynnwys fel dangosydd cenedlaethol;
 - Mae'r dangosyddion cydfargeinio a'r Cyflog Byw Cymreig yn cael eu mabwysiadu'n gerrig milltir cenedlaethol. Rydym yn cefnogi'r cynnig i gynnwys monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel carreg filltir ac yn croesawu'r gwaith dichonolrwydd ar ymestyn y garreg filltir i gynnwys gwahaniaethau mewn cyflog sy'n gysylltiedig ag anabledd ac ethnigrwydd.
47. Rydym yn argymhell bod data gwaith teg yn cael eu casglu'n rheolaidd gan Arolwg Cenedlaethol Cymru, gan adlewyrchu diffiniad y Comisiwn o waith teg. Bydd hyn, ynghyd ag argymhelliaid 45, yn arwain at ddata newydd a chyfnodol o arolygon sy'n cynnwys safbwyntiau'r gweithiwr a'r cyflogwr.
48. Rydym yn argymhell bod data gweinyddol allweddol yn cael eu casglu'n systematig gan y Swyddfa Gwaith Teg er mwyn helpu i fonitro cynnydd a bod yn sail i'r adroddiad blynyddol ar Waith Teg yng Nghymru.

Amseru

Mae'r Comisiwn Gwaith Teg wedi bod yn datblygu argymhellion sy'n realistig ac yn gyraeddadwy. Gellir rhoi rhai ohonynt ar waith ar unwaith, a dylid gwneud hynny, a gellir dechrau gweithio ar rai eraill. Felly, cyn pen *chwe mis* i gyhoeddi'r Adroddiad hwn, dylai Llywodraeth Cymru allu adrodd ar gynnydd (argymhelliaid 41).

Bydd Llywodraeth Cymru yn dymuno pennu ei amserlenni ei hun ar gyfer rhoi'r argymhellion y bydd yn eu derbyn ar waith. Fodd bynnag, rydym yn argymhell rhoi blaenoriaeth i roi *chwe* argymhelliaid ar waith i ddechrau, sef: 1, 2, 10b, 26, 35, 42

Mae'r *chwech* o argymhellion hyn yn rhoi cyfle i Lywodraeth Cymru gyfleu ei hymrwymiad a phennu'r cyfeiriad a'r sylfaen angenrheidiol er mwyn bwrw ymlaen â gwaith teg. Mae sefydlu Swyddfa Gwaith Teg (Arg.35) yn allweddol er mwyn rhoi nifer o'r argymhellion eraill ar waith yn llwyddiannus, am y rhesymau sydd wedi'u hamlinellu yn yr Adroddiad.

Mae yna argymhellion eraill, a gellir dechrau arnynt yn y chwe mis cyntaf, ond mae'n bosibl y byddant yn rhai parhaus, sef: 3, 4, 5, 6c, 10a, 11, 12, 19, 21, 28, 31, 34, 36, 43

Mae cyfnod penodol yn berthnasol i argymhelliad 13 - sy'n ymwneud ag ymgynghoriadau presennol neu rai sydd ar fin digwydd - felly bydd angen gweithredu ar hyn o fewn yr amserlen ymgynghori.

YR ADRODDIAD

Rhan 1

Gwaith Teg Cymru – Darn o'r Darlun Ehangach

Yn ei araith yng Nghynhadledd Plaid Lafur Cymru ym mis Mawrth 2017, dywedodd y Prif Weinidog ar y pryd, Carwyn Jones, ei fod yn dymuno sicrhau bod Cymru'n wlad o waith teg. Dywedodd fod Cymru'n wlad lle gall pawb gael gafael ar swyddi gwell, yn nes at adref, gan ddatblygu sgiliau a gyrfaedd; lle gall pob un ohonom ddisgwyl cael gwaith addas, sy'n cyfoethogi bywydau, heb ecsbloetiaeth na thlodi; lle mae pob un ohonom yn datblygu ffyniant ac yn rhannu'r ffyniant hwnnw. Cafodd hyn ei ailadrodd yn *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi* a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Medi 2017.

Ymhelaethwyd ar yr uchelgais hwn ym maniffesto ymgyrch y Prif Weinidog, Mark Drakeford, pan ddywedodd ei fod yn dymuno manteisio ar bob diwrnod a phob lifer i sicrhau bod Cymru'n gymdeithas sy'n fwy cyfartal, teg a chyfiawn.

Mae gwaith teg - canolbwynt y Comisiwn Gwaith Teg - yn elfen graidd o'r uchelgais ehangach hwn. Ond dim ond un darn o'r darlun ehangach ydyw. Mae'r cysyniad eang o wlad o waith teg yn cynnwys polisi cymdeithasol a lles, strategaeth economaidd a diwydiannol, trafniadaeth, tai ac addysg, ac ati. Mae'n hollbwysig canfod lle i waith teg yn y weledigaeth gymdeithasol ehangach sy'n rhan o nod y Prif Weinidog o sicrhau bod Cymru'n gymdeithas sy'n fwy cyfartal, teg a chyfiawn.

Mae nifer o'r meysydd lle mae angen gweithredu er mwyn mynd ar drywydd y nod o sicrhau gwlad o waith teg yn mynd y tu hwnt i'r maes cyflogaeth. Ond er hynny, maent yn ymwneud â chyflogaeth ac yn effeithio ar gyflogaeth. Er enghraifft, os nad yw strategaeth economaidd yn cydnabod nodau cymdeithasol, gall arwain at anghydraddoldeb ac annhegwch. Os bydd strategaeth ddiwydiannol yn canolbwyntio ar nifer y swyddi ac ar dargedau, heb roi sylw i'w hansawdd, gall arwain at waith anghynaliadwy, anghynhyrchiol ac ansicr.

Mae polisiâu'r Llywodraeth a threfniadau sefydliadol mewn nifer o feysydd yn dylanwadu ar y ffordd y mae cymunedau neu unigolion yn gallu cymryd rhan yn y farchnad lafur a helpu i lunio natur y gwaith a'r gyflogaeth. Gall polisiâu'r llywodraeth mewn meysydd fel seilwaith trafniadaeth, addysg, datblygu sgiliau a natur a gweithrediad y system dreth a lles naill ai hwyluso neu gyfyngu ar y dewisiadau a'r cyfleoedd i weithwyr o ran gwaith teg, a'u disgwyliadau o hynny. Mae adeiladwaith marchnadoedd llafur a'r anghydbwysedd o ran pŵer economaidd yn llunio ac yn cyfyngu ar ddewisiadau cyflogaeth gweithwyr.

Mae'r Comisiwn Gwaith Teg yn canolbwyntio ar waith am dâl, ond eto mae tanbrizio a dosbarthiad anghyfartal gwaith gofal a domestig di-dâl yn effeithio ar yr ymgysylltiad â'r farchnad lafur. Er enghraifft, mae'r gofal plant fforddiadwy a'r polisiâu sy'n ymwneud â hawliau mamolaeth, tadolaeth a rhieni sydd ar gael, neu eu hansawdd, yn bwysig o ran sut mae rhieni (yn arbennig menywod) yn cymryd rhan yn y farchnad lafur.

Gall polisi lles y llywodraeth helpu i greu llafurlu sy'n hwyluso arferion cyflogaeth gwael. Mae'r dull gweithredu 'gweithles' a'r sancsiynau ar fudd-daliadau mewn maes lle mae swyddi'n brin yn golygu, i bob pwrpas, y gall gweithwyr orfod derbyn gwaith o'r fath yn hytrach na gwneud dewisiadau¹. Yn wahanol i drefn lles Beveridge ar ôl y rhyfel, erbyn hyn, nid yw'r dull gweithredu presennol yng nghyswllt lles o fudd i nodau ehangach rheoleiddio'r farchnad lafur a chynnal safonau llafur. Mae Credyd Cynhwysol a'r trothwy enillion lle caiff cymorth gan y wladwriaeth ei dynnu'n ôl, er enghraifft, yn cyfrannu at lawer o swyddi oriau isel, cyflogau isel ac oriau byr â chymhorthdal².

Gall camau gweithredu'r llywodraeth, y tu hwnt i'r maes cyflogaeth uniongyrchol, hwyluso neu lesteirio gallu cyflogwyr i fabwysiadu modelau busnes sydd o bosibl yn ecsbloetio neu i ddefnyddio arferion cyflogaeth sy'n sefydlu neu'n parhau ag anghydraddoldebau. Mae llawer iawn o'r camau gweithredu perthnasol hyn gan y llywodraeth mewn meysydd nad ydynt wedi'u datganoli. Mae angen i Lywodraeth Cymru geisio dylanwadu ar gamau gweithredu Llywodraeth y DU yn y meysydd hyn.

Dylai dargedu'r liferi sydd ganddi yn effeithiol, pan fydd yn gallu gwneud hynny. Rydym o'r farn fod angen cael adnodd pwrpasol yn Llywodraeth Cymru er mwyn gwneud hyn. Yn Rhan 7 o'r Adroddiad hwn, rydym yn cynnig y dylid creu Swyddfa Gwaith Teg. Bydd y Swyddfa Gwaith Teg yn gweithio i sicrhau dull gweithredu cydlynol, cydgysylltiedig, trawsbynciol a chydweithredol yn Llywodraeth Cymru er mwyn i bob polisi sy'n cael ei ddatblygu, ei weithredu a'i gyflawni gynnwys safbwynt gwaith teg, a bod dulliau ar waith i fonitro a dilyn y polisi i ganfod pa effaith y mae wedi'i chael yng nghyswllt canlyniadau gwaith teg.

Mae dull gweithredu cydgysylltiedig, trawsbynciol yn osgoi dyblygu ymdrechion mewn ffordd aneffeithlon, neu danseilio trwy amryfusedd ac mae'n lleihau'r perygl o anwybyddu cyfleoedd i roi hwb i'r agenda gwaith teg. Mae'n amlhau manteisio posibl camau gweithredu gan y llywodraeth. Gall rhaglenni unigol fod yn gyfyngedig o ran yr hyn y gallant ei gyflawni, oherwydd eu maint, eu graddfa a'u hamcanion. Mae'n rhaid sicrhau bod gweithgareddau Llywodraeth Cymru yn cyd-fynd yn llwyddiannus. Mae angen i Weinidogion Cymru a swyddogion polisi werthfawrogi sut maent yn rhan o raglen i gyflawni gwaith teg. Mae diffyg llywodraeth gydgyssylltiedig yn rhwystr mawr i gyflawni.

Mae'r Prif Weinidog wedi datgan ei ymrwymiad i waith teg. Bydd angen i Lywodraeth Cymru ddangos llawer o ymrwymiad i'r agenda gwaith teg a bod yn glir ynghylch y flaenoriaeth a roddir i'w chyflawni. Rydym wedi bod yn datblygu argymhellion sy'n realistig ac yn gyraeddadwy. Mae angen ymrwymiad gwleidyddol a pherchnogaeth atebol, weladwy a gweithredol wrth eu rhoi ar waith ac wrth sicrhau eu bod yn cael effaith. Mae gofyn gweithredu y tu hwnt i gwmpas unrhyw un portffolio Gweinidogol er mwyn hyrwyddo gwaith teg.

Rydym yn argymhell bod gwaith teg yn cael ei weld fel rhywbeth y mae holl Weinidogion Llywodraeth Cymru a'r holl swyddogion yn gyfrifol amdano [Arg.1].

1.1. Cyfle i Gymru arwain, a'r angen i wneud hynny

Mae cynlluniau pwysig, ac arloesol yn aml iawn, wedi'u lansio yng Nghymru. Mae'r rhain yn cynnwys y Cynllun Gweithredu ar yr Economi – Contract Economaidd; y *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*; Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015; Tasglu'r Cymoedd; Swyddi Gwell yn Nes at Adref a Chynnig Gofal Plant Symud Cymru Ymlaen³.

Mae'r argymhellion yn yr Adroddiad hwn yn rhoi cyfle i Lywodraeth Cymru arwain y gwaith o hyrwyddo gwaith teg ymhellach, ac mae gwir angen hynny. Dylai Llywodraeth Cymru gymryd camau ystyrlon yn ei maes datganoledig a phwyso ar Lywodraeth y DU i gymryd mwy o gamau gweithredu sy'n fwy mentrus a gwell mewn meysydd polisi heb eu datganoli.

Mae nifer o ddatblygiadau polisi perthnasol ledled y DU, sy'n tynnu rhagor o sylw at faterion gwaith teg. Er enghraifft, mae nifer o Feiri Metropolitaidd (ee Manceinion Fwyaf, Glannau Mersi, Llundain) a rhai awdurdodau lleol a dinasoedd yn Lloegr (ee Birmingham, Nottingham, Lerpwl) wrthi'n datblygu safonau neu siarteri cyflogaeth⁴. Mae gan yr Alban Gonfensiwn Gwaith Teg ac mae Llywodraeth yr Alban yn mabwysiadu 'Fair Work First' fel mater o drefn newydd yng nghyswllt arian cyhoeddus⁵. Yn bwysig iawn, mae Strategaeth Ddiwydiannol Llywodraeth y DU nawr yn ceisio hyrwyddo ansawdd y gwaith, nid swmp y gwaith yn unig. Cyhoeddodd *Good Work Plan* yn ddiweddar, sy'n amlinellu sut bydd yn gweithredu amrywiol argymhellion *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* ac argymhellion Cyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur yn *UK Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*.⁶ Mae datblygiadau cyffredin perthnasol wedi bod yn y DU hefyd yng nghyswllt Cod Llywodraethu Corfforaethol ar ei newydd wedd ac yng nghyswllt gwerth cymdeithasol ym maes caffael⁷.

Mae pryder cynyddol ynghylch ansawdd swyddi yn y DU yn sail i nifer o'r datblygiadau hyn, gan gynnwys twf swyddi tâl isel, sgiliau isel ac ansicr a chanlyniadau hyn o ran cynhyrchiant isel, dyledusrwydd, anghydraddoldeb a thlodi mewn gwaith. Mae llawer o anghytuno rhwng gwahanol grwpiau yn y farchnad lafur.

Mae gan Gymru enghreifftiau o broblemau'r farchnad lafur y DU yn ehangach, ond mae hefyd yn waeth yng nghyswllt rhai dangosyddion. Mae'n amlwg bod angen i Lywodraeth Cymru weithredu. Fel y nodir yn yr Atodiad o'r Adroddiad hwn, mae cyfraddau cynhyrchiant yn isel yng Nghymru; mae gweithwyr yng Nghymru yn cael llai o gyflog na gweithwyr yn y DU gyfan, ac mae cyflogau isel yn fwy cyffredin. Mae'r swyddi o ansawdd gwael yn aml. Mae cyfraddau tlodi mewn gwaith yng Nghymru yn uwch nag yn unman arall yn y DU, ac yn ôl y rhagolygon, mae am gynyddu.

Mae'r cyd-destun ehangach yn heriol, gyda chyni parhaus a thoriadau i gyllid y sector cyhoeddus. Er nad oes sicrwydd ynghylch hyn, cydnabyddir y bydd canlyniadau niweidiol i dwf economaidd o adael yr Undeb Ewropeaidd. Mae canlyniadau'r digwyddiadau ehangach hyn yn tueddu i ddisgyn yn anghymesur ar y rhai hynny sydd ar waelod cymdeithas, y rhai hynny sydd eisoes dan anfantais. Maent yn wynebu risg o ragor o anghydraddoldeb a thlodi,

gan gynnwys tlodi mewn gwaith. Felly, ni ddylid cymryd mai'r cyd-destun anffafriol yw'r rheswm dros ddiffyg gweithredu. Yn hytrach, mae'n tanlinellu'r rheidrwydd i Lywodraeth Cymru fwrw ymlaen â'r agenda gwaith teg fel elfen allweddol i Gymru ddod yn gymdeithas sy'n fwy cyfartal, teg a chyfiawn.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod y gall gwaith teg helpu i sicrhau economi sy'n fwy cadarn, yn fwy modern ac yn fwy cynhwysol. Mae gwaith teg yn cyd-fynd â thraddodiadau diwylliannol sydd wedi'u hen sefydlu yng Nghymru o ran undod cymdeithasol a chydlyniant cymunedol. Gall gwaith teg helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb, lleihau tlodi a hybu llesiant. Mae'n cyfrannu at ffyniant a thwf cenedlaethol. Mae'r argymhellion yn yr Adroddiad hwn yn darparu sylfaen ar gyfer gweithredu'n fwy mentrus yn y dyfodol.

Byddai Gwaith Teg Cymru yn rhywbeth i ymfalchïo ynddo. Byddai'n dangos bod Cymru'n wlad wych i fyw ac i weithio ynddi ac yn wlad wych i fuddsoddi ynddi.

Rhan 2

Diffinio Gwaith Teg

2.1. Ein dull gweithredu

Adolygodd y Comisiwn Gwaith Teg amrywiaeth eang o ddulliau o ddiffinio a mesur ‘gwaith da’, ‘gwaith addas’, ‘gwaith teg’, ‘ansawdd swyddi’ ac ati a oedd ar gael mewn deunyddiau darllen academiaidd, ymarferwyr a pholisïau. Fe wnaethom ystyried y dangosyddion a oedd wedi’u nodi gan y Bwrdd Gwaith Teg a oedd yn bodoli cyn y Comisiwn hwn; y diffiniadau y mae Llywodraeth Cymru yn eu defnyddio ar hyn o bryd a diffiniadau a dangosyddion gwaith teg sy’n cael eu cynnig i ni mewn tystiolaeth a gyflwynir. Trafodir ein harsylwadau sy’n ymwneud â data a mesurau ar gyfer tracio cynnydd gwaith teg yn fwy manwl yn Rhan 8 o’r Adroddiad hwn ac yn yr Atodiad Technegol.

Wrth benderfynu ar y diffiniad a argymhellir gennym o waith teg, roeddem yn ceisio adlewyrchu egwyddor y Sefydliad Llafur Rhyngwladol, sydd wedi’i hen sefydlu, nad rhywbeth i’w brynu a’i werthu yn unig yw llafur, gan gydnabod bod cyflogaeth yn mynd y tu hwnt i drafodyn marchnad syml a’i bod yn rhan bwysig o lesiant unigolion a chymdeithas. Hefyd, mae ein diffiniad yn ymwneud â’r agweddau sy’n ymwneud â phrosesau yng nghyswllt llais ac â chwestiynau o ran dewis, parch a chyfiawnder cymdeithasol.

Roeddem yn rhoi pwys penodol ar i ba bwrpas yr oedd angen diffiniad, sef awydd Llywodraeth Cymru i ddefnyddio’r holl ddylanwad sydd ganddi i hyrwyddo ac annog gwaith teg. Rydym hefyd wedi bod yn diffinio gwaith teg mewn ffordd sy’n ystyrlon i gyflogwyr a gweithwyr, er mwyn i hyn ddal gafael ar lawr gwlad. Roeddem yn ceisio darparu meini prawf y gellid eu defnyddio i asesu cyflogwyr (er enghraifft mewn penderfyniadau caffael) ac y gall cyflogwyr eu defnyddio i asesu eu hunain. Roedd yr ymdrechion hyn yn annog dull gweithredu ymarferol a phragmatig.

Nid ydym wedi datblygu syniad mwy haniaethol o ‘degwch’ nac wedi mabwysiadu ‘dimensiynau ansawdd swyddi’ fel sydd wedi digwydd gyda rhai dulliau gweithredu diffiniol. Mae ein diffiniad yn ymwneud ag amcan yn hytrach na mesurau goddrychol, sef dull gweithredu sy’n cael ei argymhell can OECD, er enghraifft⁸. Mae mesurau goddrychol, fel sgoriau bodlonrwydd mewn swydd yn broblem ar gyfer y diben presennol. Gellir gwella sgoriau bodlonrwydd mewn swydd drwy leihau disgwyliadau yn hytrach na gwella amodau, ac mae astudiaethau’n dangos y gallai grwpiau dan anfantais ddangos lefelau bodlonrwydd uwch neu debyg i’r rheini sy’n mwynhau telerau ac amodau sy’n well yn oddrychol⁹.

Rydym yn cytuno â’r rhai a oedd yn dweud bod sawl ochr i waith teg ac na ddylid cyfyngu hynny i rywbeth un dimensiwn, er enghraifft ‘cyflog teg’, sef dull gweithredu y mae’r OECD yn ei argymhell hefyd.

Dylid nodi bod y termau ‘gweithwyr’ a ‘chyflogeion’ yn cael eu defnyddio mewn ffordd gyffredinol bob dydd yn y rhannau isod. Nid bwriad y derminoleg yw adlewyrchu gwahaniaethau a diffiniadau statudol.

2.2. Diffiniad o waith teg a’i nodweddion

Rydym yn argymhell y dylai’r diffiniad canlynol o waith teg, a’r nodweddion gwaith teg canlynol, gael eu mabwysiadu a’u defnyddio ledled Llywodraeth Cymru ac wrth hyrwyddo gwaith teg. Dylid ystyried y diffiniad a’r nodweddion gyda’i gilydd [Arg.2].

Diffiniad

Ystyr gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli’n deg, bod ganddynt sicrwydd a’u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau’n cael eu parchu.

Rydym yn nodi chwe nodwedd yn y diffiniad hwn. Mae mynd i’r afael ag anghydraddoldeb a hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant i bob grŵp a warchodir yn hanfodol i’r chwe nodwedd¹⁰.

1. Gwobrwyo teg
2. Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth
3. Sicrwydd a hyblygrwydd
4. Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
5. Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
6. Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol

Mae’n bwysig bod mynd i’r afael ag anghydraddoldeb a mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant yn cael eu hystyried yn rhan hanfodol o’r agenda gwaith teg. At ei gilydd, roeddem yn teimlo y byddai risg na fyddai’r nodwedd hon yn cael ei hystyried fel hyn ac y byddai’n cael ei thrin fel rhywbeth ‘ychwanegol’ neu ymylol petai’n cael ei chynnwys fel nodwedd ar wahân. Wrth beidio â chynnwys hyrwyddo cydraddoldeb fel nodwedd gwaith teg ar wahân, rydym wedi ceisio pwysleisio’r angen bod materion hawliau dynol, cynhwysiant a chydraddoldeb yn cael eu hymgorffori a’u prif ffrydio yn y chwe nodwedd.

2.3. Dangosyddion y nodweddion gwaith teg

Yn yr adran hon, rydym yn ymhelaethu ar agweddau manwl y chwe nodwedd i ddweud sut beth yw arferion da o ran cyflogaeth gwaith teg. Fel y byddwn yn ei bwysleisio yn nes ymlaen, mae’n cyflwyno’r hyn y gellir anelu ato ar hyn o bryd. Bydd yr hyn sy’n dynodi arferion da o ran gwaith teg yn datblygu a bydd mwy o uchelgais yn bosibl.

2.3.1. Gwobrwyo teg

- Mae cyfraddau cyflog a thelerau ac amodau eraill yn briodol ac yn gymesur â sgiliau, ac ati. Mae gwaith yn cael ei werthuso’n deg, gan gynnwys ailbrizio gwaith sy’n cael ei wneud yn gyffredinol gan fenywod.

- Glynir wrth gydgytundebau perthnasol. Mae cyfraddau a negodir neu safonau galwedigaethol, y sector neu'r diwydiant yn cael eu dilyn pan fo hynny'n briodol.
- Mae'r Cyflog Byw Cymreig (sy'n cyfateb i'r Cyflog Byw Go iawn) yn talu terfyn isaf yr *isafswm* cyflog ar gyfer yr holl oriau gwaith¹¹. Mae'r cyflogwr wedi cael ei achredu'n Gyflogwr Cyflog Byw neu'n gweithio tuag at hynny.
- Telir cyfraddau gwell dan gontract, sy'n uwch na'r isafswm statudol, pan fydd hynny'n bosibl (ee tâl salwch, tâl mamolaeth, tâl tadolaeth, tâl gwyliâu).
- Mae tryloywder wrth gyfrifo cyflog (gan gynnwys bonws, tâl gwyliâu, tâl salwch, ac ati) ac yn y dull o benderfynu ar gyflog.
- Mae'r cyflogwr yn dangos bod ganddo systemau cyflog anwahaniaethol a bod cyflog a gwobr yn deg rhwng gwahanol grwpiau (ee drwy archwiliadau cyflog o ran y rhywiau ac ethnigrwydd) a bod cynllun gweithredu ar gael i gyflawni hyn.
- Ceir tryloywder o ran dosbarthiad cyflog, gan gynnwys adrodd ar gymhareb cyflogau staff uwch yn erbyn canolrif cyflogau eu gweithwyr¹², a chynllun gweithredu i roi sylw i fylchau cyflog.
- Mynediad at bensiwn galwedigaethol da.
- Cynlluniau budd sy'n ystyried anghenion gweithwyr sy'n cael cyflogau is.

2.3.2. Llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth

Mae cael trefniadau ar waith ar gyfer llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth yn nodwedd wirioneddol o waith teg ac mae'n darparu proses sy'n helpu i sicrhau tegwch yn y meysydd eraill hefyd. Felly, mae cydnabod undeb llafur ar gyfer cydfargeinio yn arwain at waith teg ac yn ddangosydd allweddol o hynny.

- Mae trefniadau ar waith i gyflogeion gael eu cynnwys yn y modd y cyflawnir eu gwaith, ac i gael y cyfle i fynegi eu safbwyntiau ar faterion sy'n effeithio arnynt hwy'n uniongyrchol, a bod rhywun yn gwrandao arnynt.
- Mae cyflogeion yn gwybod sut mae mynegi pryderon am eu cyflogaeth ac yn gwybod sut mae sicrhau bod eu pryderon yn cael eu clywed ac yn cael sylw.
- Mae cyflogeion yn cael gwybod am eu hawliau cyfreithiol sy'n ymwneud â bod yn aelod o undeb, gweithgareddau undeb a chydabod undeb sy'n cydfargeinio ar eu rhan. Mae darpariaeth i undebau llafur gael cyswllt â gweithwyr i'w galluogi i wneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth ynghylch yr hawliau hyn.
- Caiff cyflogeion wybod sut mae cysylltu ag undeb llafur a rhoddir gwybod iddynt am eu hawl i gael swyddog undeb (neu gydweithiwr) yn bresennol mewn gwrandawliadau anghydfod neu ddisgyblu, boed yr undeb yn cael ei gydnabod yn y gweithle neu beidio.
- Mae undeb llafur yn cael ei gydnabod am gydfargeinio neu'n eithriadol, os nad yw hynny'n bosibl, am drefniadau eraill sydd ar waith er mwyn cynrychioli safbwyntiau a chyfranogiad cyflogeion eraill ar y cyd.
- Mae trefniadau ar waith i sicrhau bod grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan gynnwys y rhai hynny sydd â nodweddion gwarchodedig, yn cael eu clywed.

- Mae cyflogeion yn cael gwybod am eu hawl i ofyn am gorff gwybodaeth ac ymgynghori (pan fydd y cyflogwr yn cyflogi 50 neu ragor) a sut mae cychwyn y broses hon.
- Mae rheolwyr yn cwrdd â chynrychiolwyr undeb (neu gynrychiolwyr eraill y cyflogeion) yn rheolaidd er mwyn ymgynghori'n ystyrllon ar faterion sy'n effeithio ar weithwyr.
- Caiff buddiannau'r gweithwyr eu cynrychioli ar brif fwrdd y cwmni.

2.3.3. Sicrwydd a hyblygrwydd

(a) Sicrwydd incwm, oriau ac amser gweithio

- Rhoddir digon o rybudd am amserlenni gwaith, amrywiadau i oriau neu amseroedd gweithio (gan wneud iawn am y diffyg hwn).
- Dim camliwio statws cyflogaeth (ee hunangyflogaeth ffug); dim defnyddio cwmnïau ymbarél yn amhriodol neu contractau 'dim oriau' sy'n ecsbloetiol.
- Isafswm oriau'n cael eu gwarantu bob wythnos yn ddiofyn, gyda'r opsiwn i'r unigolyn dderbyn hynny neu beidio.
- Mae gweithwyr yn cael gwybodaeth ac opsiynau o ran statws contract; mae'r cyflogwr yn derbyn rhwymedigaeth i gynnig contract oriau penodedig rheolaidd neu contract isafswm/uchafswm oriau i'r rheini ar oriau heb eu gwarantu ar ôl tri mis.
- Yr oriau gwaith sydd ar gael a'r patrymau yn hwyluso cynhwysiant (ee gweithwyr anabl) ac yn addasu i realiti bywydau gweithwyr.
- Nid yw hyblygrwydd i'r gweithwyr yn golygu bod rhaid colli gwobr neu gyfle i gamu ymlaen.

(b) Sicrwydd swydd/gwaith

- Mabwysiadu polisïau a gweithdrefnau arferion gorau ar gyfer disgyblu/diswyddo, dileu swydd ac adleoli, a'u rhoi ar waith yn effeithiol - gan nad yw polisïau a gweithdrefnau ar eu pen eu hunain yn gwarantu arferion teg.
- Mae cyflogeion yn cael gwybod am ddatblygiadau a chynlluniau'r cwmni a allai effeithio arnynt; mae'r cyflogwr yn ymgynghori'n rheolaidd ac mewn da bryd ar faterion â'r undebau llafur a chynrychiolwyr eraill.
- Darparu hyfforddiant a dysgu sgiliau newydd er mwyn newid (bod hynny'n dechnolegol, sefydliadol neu'n gymdeithasol, gan gynnwys defnyddio mwy ar y Gymraeg); mynediad at gyrsiau dysgu sgiliau (trosglwyddadwy) allanol sy'n cael eu cydnabod a'u hachredu.

2.3.4. Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen

- Mae cyfleoedd i bawb gael gafael ar waith; cyflawni a thyfu; datblygu a chamu ymlaen; caffael a defnyddio sgiliau.
- Mae cyfleoedd datblygu cynhwysol ar gael sy'n sensitif i anghenion amrywiol.

- Ni cheir anfantais o ran y cyfleoedd i gamu ymlaen/dilyn llwybrau gyrfa sy'n deillio o statws contract na nodweddion personol. Rhoddir sylw i wahanu galwedigaethol.
- Mae gweithwyr yn gallu cael hyfforddiant ar gyfer eu swydd bresennol, ar gyfer camu ymlaen ac ar gyfer newid mewn sefydliad; mae gweithwyr hŷn a gweithwyr â llai o gymwysterau'n cael dysgu sgiliau newydd.
- Mae prentisiaethau o safon uchel yn cael eu cynnig.

2.3.5. Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol

- Mae mesurau a pholisïau iechyd a diogelwch ar gael ac maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd; mae asesiadau risg yn cael eu cynnal.
- Mae cynrychiolwyr iechyd a diogelwch gweithwyr yn bresennol ac ymgynghorir â hwy'n rheolaidd.
- Mae cynllun y gwaith a'r swydd a'r amgylchedd gwaith yn ffafriol i ddiogelwch, llesiant corfforol a meddyliol a chynhwysiant (er enghraifft, addasu ar gyfer gweithwyr anabl).
- Mae patrymau ac amseroedd gwaith yn ffafriol i lesiant (ee dim gormod o oriau, digon o seibiant gorffwys, lleihau'r gwaith dwys).
- Mae pob unigolyn yn cael ei werthfawrogi ac yn cael ei drin ag urddas a pharch.
- Mae'r Gymraeg yn cael ei pharchu, ei hannog a'i hwyluso.
- Mae digon o gymorth ar gael i reoli afiechyd meddwl a chorfforol.
- Cymerir cyfrifoldeb dros atal gwahaniaethu, bwlio, aflonyddu a mathau eraill o drin pobl yn wael.
- Bydd rheolwyr sydd wedi'u hyfforddi a'u cefnogi'n briodol yn rhoi polisïau a gweithdrefnau priodol ar waith (ee anghydfod, urddas yn y gweithle, 'chwythu'r chwiban' ac ati).

2.3.6. Mae hawliau cyfreithiol yn cael eu parchu a'u gwireddu

Mae peidio â gweithredu yn unol â rhwymedigaethau cyfreithiol yn un o ddangosyddion gwaith *annheg*. Ar ei waethaf (ee caethwasiaeth fodern, dwyn cyflog) mae hefyd yn drosedd. Mae gofyn i bob cyflogwr gydymffurfio â safonau llafur deddfwriaethol/hawliau cyflogaeth statudol (unigol ac ar y cyd) a dyletswyddau statudol cyflogwyr fel llinell sylfaen.

- Mae gwireddu hawliau'n golygu nad yw cyflogwr yn ceisio osgoi hawliau cyfreithiol (ee osgoi hawliau statudol a buddiannau a roddir i 'gyflogeion' neu 'weithwyr' drwy ddefnyddio 'hunangyflogaeth' ffug; diswyddo gweithwyr ac yna eu hailgyflogi ar ôl cyfnod i atal mynediad at yr amddiffyniadau statudol hynny lle mae angen gwasanaethu am gyfnod penodol).
- Mae'r cyflogwr yn rhoi pwys ar hawliau cyfreithiol a rhoi hynny ar waith yn y gweithle, peidio â dibynnu ar orfodaeth allanol; cymryd camau rhagweithiol i sicrhau bod hawliau'n ystyrlon yn ymarferol.

Mae enghreifftiau/dangosyddion camau rhagweithiol sy'n gwireddu hawliau cyfreithiol a dyletswyddau yn cynnwys:

- Datblygu cynlluniau gweithredu i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth (sy'n mynd y tu hwnt i beidio â gwahaniaethu) a'u rhoi ar waith. Tryloywder yn yr wybodaeth a ddarperir, ee data am y gweithlu wedi'u dadgyfuno yn ôl rhyw, ethnigrwydd, anabledd, ac ati, gan roi sylw i sut gall y rhain ryngweithio. Cynnwys gweithwyr drwy eu cynrychiolwyr yn y gwaith cynllunio, archwilio a monitro gweithrediadau a chanlyniadau.
- Hwyluso a chynnig trefniadau hyblyg ar gyfer pob swydd yn hytrach nag aros i unigolyn arfer hawl statudol i ofyn am hyblygrwydd.
- Datblygu o gyhoeddi 'datganiad caethwasiaeth fodern' (sy'n ofynnol gan gyflogwyr mawr yn ôl Deddf Caethwasiaeth Fodern (MSA) a54) i bennu a chymryd camau i sicrhau cydymffurfiaeth mewn cadwyni cyflenwi a derbyn cyfrifoldeb ar y cyd ar gyfer mynd i'r afael ag achosion o dorri'r rheolau.
- Rhoi datganiad hawdd ei ddeall i'r holl weithwyr ar eu diwrnod cyntaf (a bob blwyddyn) sy'n nodi statws eu contract, telerau ac amodau eu penodi a'u hawliau cyflogaeth; gwybodaeth am gael cyngor a derbyn iawn os oes angen, gan gynnwys gwybodaeth am gysylltu ag undeb llafur.
- Sicrhau ansawdd a chapasiti rheolwyr llinell drwy roi polisiau a gweithdrefnau arferion da priodol ar waith yn gyson er mwyn rhoi bwriad hawliau cyflogaeth ar waith.

2.4. Ystyried y cyd-destun

Mae angen y chwe nodwedd ar waith teg, ynghyd â'r dimensiwn integredig am gydraddoldeb. Ni ddylid cyfnewid unrhyw nodweddion. Mae eu cyfuniad yn bwysig er mwyn arwain at ganlyniadau teg. Er enghraifft, y cysylltiad rhwng lefel y cyflog bob awr a nifer a sicrwydd yr oriau, neu'r berthynas rhwng cyflogaeth gyfnodol (fel gyda chontractau 'dim oriau') a'r diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen ac i gael hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu gan gyflogwyr.

Dylid ystyried dod yn gyflogwr gwaith teg yn daith barhaus; yn broses yn hytrach nag un digwyddiad penodol. Felly, yng nghyswllt rhai nodweddion, bydd ymdrechion gweithredol sydd wedi'u cynllunio tuag at gyflawni'r canlyniadau a nodir yn ddigonol. Er enghraifft, bydd y Cyflog Byw Cymreig fel terfyn isaf yr isafswm cyflog yn amcan y bydd rhai cyflogwyr yn gweithio tuag ato, yn hytrach nag yn ei gyflawni ar hyn o bryd. Mewn achosion o'r fath, yr agwedd hon ar yr elfen gwobrwyo teg fyddai talu'r Cyflog Byw Cenedlaethol statudol fel terfyn isaf yr isafswm cyflog presennol, gyda chynllun wedi'i gyhoeddi ar gyfer symud ymlaen at y Cyflog Byw Cymreig.

Er ei bod yn bwysig na ddylai fod unrhyw eithriadau, mae'n rhaid deall gwahaniaethau mewn cyd-destun ac mae'n rhaid eu hystyried. Mae problemau gwaith teg yn amrywio, yn union fel y mae'r gallu i roi sylw iddynt yn amrywio. Mae gan rai o'r dangosyddion o fewn y nodweddion rydym wedi'u hamlinellu lai o afael yng nghyswllt cyflogaeth amharhaol, fel gweithwyr llawrydd, contractwyr a gweithwyr dros dro.

Mae gofyn i'r gofynion manwl yn y fframwaith o nodweddion gwaith teg gael eu dehongli yn ôl nodweddion diwydiant, sector, cwmni a galwedigaethol penodol. Nid yw'r un peth yn addas i bawb. Bydd yr hyn sy'n gyraeddadwy yn amrywio, er enghraifft yng nghyswllt terfyn isaf cyflog uwch ben yr isafswm statudol, neu efallai y bydd cyfleoedd cyfyngedig i ddarparu ar gyfer datblygu sgiliau a chamu ymlaen, yn dibynnu ar faint y gweithle neu natur y cynnyrch/gwasanaeth.

Gellir disgwyl i sut mae cwmnïau'n dangos y nodweddion a nodir fod yn wahanol, er enghraifft yn ôl maint. Mae angen i'r hyn y mae gofyn i gyflogwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r nodweddion fod yn gymesur.

Mae natur y gwaith yn esblygu drwy'r amser ac mae'r cyd-destun allanol yn newid. Dylid disgwyl i ddangosyddion manwl y nodweddion gwaith teg sydd wedi'u nodi uchod esblygu hefyd. Er enghraifft, mae'r economi ddigidol a'r hyn sy'n cael ei alw'n bedwerydd chwyldro diwydiannol (sy'n cael sylw mewn adolygiad gan Lywodraeth Cymru ¹³) yn arwain at heriau, yn ogystal â chyfleoedd ar gyfer gwaith teg.

2.4.1. Rôl i bartneriaid cymdeithasol a thrafodaethau â nifer o randdeiliaid

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ymgysylltu â'i phartneriaid cymdeithasol a rhanddeiliaid ehangach i ganfod beth sy'n briodol ac yn bosibl mewn gwahanol gyd-destunau yng nghyswllt dangosyddion y nodweddion gwaith teg ac er mwyn sicrhau bod y diffiniad yn gynaliadwy dros amser. Gellir gwneud hyn yn y Fforymau Gwaith Teg arfaethedig [Arg.3].

Mae'n bosibl y bydd angen mynd ar drywydd y dangosyddion o fewn nodweddion gwaith teg, er enghraifft, gwobrwyo teg, fesul cam, a dylid gwneud hyn drwy ymgynghori'n drwyadl.

Mae rôl yma i fecanweithiau presennol partneriaeth gymdeithasol, er enghraifft Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yng nghyswllt y sector cyhoeddus a'r Grŵp Strategaeth Partneriaeth Gymdeithasol ar gyfer y sector preifat. Fodd bynnag, rydym yn ystyried y byddai'n fuddiol cael trefniadau ychwanegol mewn sefydliadau. Yn Rhan 7 o'r Adroddiad hwn, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, wrth weithio o fewn partneriaeth gymdeithasol, yn archwilio dichonoldeb Fforymau Gwaith Teg Cymru, gyda'r nod o gychwyn, meithrin a chefnogi'r rhain. Dylai Fforymau Gwaith Teg Cymru gynnwys cyflogwyr ac undebau, gydag elfen arbenigol annibynnol, a dylent gynnwys rhanddeiliaid eraill fel sy'n briodol.

Byddai Fforwm Gwaith Teg Cymru yn nodi beth sy'n ddisgwyliad priodol a chymesur mewn perthynas â dangosyddion manwl y nodweddion a argymhellir yn ei gyd-destun penodol. Gallai fod yn seiliedig ar ranbarth neu ddiwydiant/sector, neu, er enghraifft, gallai fod yn ymwneud â chwmnïau bach/microfusnesau neu gyflogaeth amharhaol.

Mae'n anodd diwygio'r farchnad lafur, un cyflogwr ar y tro. Byddai Fforwm yn canfod problemau gwaith teg, er enghraifft, o fewn sector neu ddiwydiant penodol ac yn helpu i deilwra ymyriadau penodol. Bydd yn helpu i sicrhau bod y diffiniad yn gynaliadwy ac wedi'i

‘ddiogelu at y dyfodol’ drwy ddeall datblygiadau yn natur y gwaith a newidiadau yn y gweithle yn y sector hwnnw a’u goblygiadau i nodweddion manwl gwaith teg.

Trafodir natur a swyddogaethau Fforymau Gwaith Teg Cymru ymhellach yn Rhan 7 o’r Adroddiad hwn, yn ogystal â’r mecanweithiau eraill rydym yn eu hargymhell i sefydliadau.

2.5. Gwaith teg, pobl hunangyflogedig a hyblygrwydd

Mae hunangyflogaeth yn dueddol o gael ei esgeuluso wrth drafod gwaith teg, heblaw am yng nghyd-destun hunangyflogaeth ffug, sy’n gysylltiedig yn aml y dyddiau hyn â’r economi gigiau neu blatfformau. Cawsom ymateb cyfyngedig i’n cwestiwn pendant yn ein Cais am Dystiolaeth, ‘beth mae gwaith teg yn ei olygu yng nghyd-destun hunangyflogaeth go iawn a sut y gellid ei gefnogi a’i annog?’

Fel y nodir yn yr Atodiad, mae nifer y gweithwyr hunangyflogedig wedi bod yn cynyddu. Roedd tua 38% o’r twf swyddi yng Nghymru rhwng 2007 a 2016 yn y maes hunangyflogaeth. Mae cryn amrywiaeth yn y categori eang hwn. Ar gyfer y DU gyfan, roedd yr holl gynnydd mewn hunangyflogaeth rhwng 1975 a 2016 yn ymwneud ag unigolion heb gyflogaeth¹⁴.

I’r rhai hynny sy’n cyflawni tasgau arbenigol (er enghraifft, ymgynghorwyr neu arbenigwyr TG) lle mae’r cyfraddau cyflog yn uchel, gall hunangyflogaeth fod yn ddewis cadarnhaol a gwerth chweil. Mae’r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth yn dangos y gall hunangyflogaeth gynnig manteision dros weithio fel cyflogai o ran disgrisiwn gyda thasgau, amrywiaeth, cyfateb sgiliau a chyflymder y gwaith. Fodd bynnag, mae amodau hunangyflogaeth yn aml yn wael. Mae gweithwyr hunangyflogedig yn gweithio oriau hwy ac yn cael cyflogau is na chyflogaeth ar gyfartaledd. Mae’r anfantais y mae rhai grwpiau o fewn y llafurlu cyflogedig yn ei brofi hefyd i’w weld yn y categori hunangyflogedig. Er enghraifft, mae data CThEM yn dangos enillion cyfartalog cymharol is i fenywod o’u cymharu â dynion hunangyflogedig. Mae gweithwyr anabl yn cael eu gorgynrychioli yn y maes hunangyflogaeth ac maent i’w gweld mewn gwaith sy’n talu cyflog is na’r cyfartaledd. Mae manylion am y materion hyn i’w cael yn yr Atodiad.

Dylid ystyried y cwestiwn am waith teg mewn hunangyflogaeth ymhellach. Gellid gwneud hyn mewn Fforwm Gwaith Teg Cymru,

Mae angen gwahaniaethu rhwng hunangyflogaeth go iawn a hunangyflogaeth ‘ffug’, sef llafur isradd sy’n cael ei guddio mewn gwirionedd. Dyma ble mae’r gweithwyr sydd ag amodau cyflogaeth tebyg i gyflogaeth yn galw eu hunain yn gontractwyr annibynnol hunangyflogedig er mwyn osgoi cyfrifoldebau cyflogwyr, hawliau cyflogaeth, amddiffyniadau cymdeithasol neu atebolrwyddau treth. Er y gallent gytuno â’r trefniadau hyn, nid yw dewis yn realiti i’r rhai hynny sydd â grym gwan yn y farchnad lafur. Mae nifer o achosion llys diweddar wedi tynnu sylw at amharchu yn y maes hwn a cheisio eu cadw o dan reolaeth. Maent wedi tynnu sylw at broblemau â’r fframwaith cyfreithiol presennol, gan

gynnwys ‘bylchau gwarchodedig’ a oedd wedi’u dynodi gan sylwebwyr academiaidd yn flaenorol¹⁵.

Mae defnyddio llafur hunangyflogedig yn ffordd o newid costau a risgiau. Mae’n ffordd o fod yn hyblyg â rhifau ac mae cyflogwyr yn gwerthfawrogi hyn. Mae angen diogelu rhai o fanteision hyblygrwydd i gyflogwyr heb danseilio gwaith teg. Mae manteision hyblygrwydd sy’n ymwneud â rhifau/amser i gyflogwyr yn deillio drwy gyfateb y galw am lafur a’r llafur sy’n cael ei gyflenwi yn well. Nid oes angen cynnwys cyflogau salach ac amodau eraill, ac ni ddylai gynnwys hynny chwaith.

Mae esboniadau’r cyflenwyr (dewis y gweithwyr) ar gyfer gweithio’n hyblyg yn aml yn cael eu symud ymlaen, er bod tystiolaeth yn awgrymu mai ffactorau o ochr y galw (beth gall cyflogwyr ei gynnig) sydd drechaf¹⁶. Fel y nodwyd yn gynharach, gall y syniad o ddewis fod yn broblem oherwydd bod ffactorau ehangach yn cyfyngu ar hynny. Gellir tybio bod hyblygrwydd yn adlewyrchu dewis y cyflogai, ond gall tybiaethau o’r fath fod yn stereoteip neu’n seiliedig ar fythau yn y sefydliad, er enghraifft am ddewisiadau neu uchelgais menywod¹⁷. Efallai nad y math penodol o hyblygrwydd sydd ar gael sy’n ofynnol mewn gwirionedd. Er enghraifft, nid yw pob math o weithio’n hyblyg yn ystyriol o deuluoedd neu’n ceisio cynyddu’r cyfleoedd i grwpiau fel gweithwyr anabl yn y farchnad lafur. Gall hyblygrwydd i gyflogwyr olygu anhyblygrwydd i weithwyr (ee bod ‘ar alwad’ am gyfnodau estynedig). Efallai na fydd y rhai sy’n gweithio’n rhan amser yn gallu cael gwaith llawn amser yn y farchnad lafur (felly maent yn arfer ‘dewis gwirfoddol’) ond efallai na fyddant yn gweithio nifer yr oriau neu’r patrwm oriau yr hoffent. Mae pobl ifanc yn aml yn gwneud gwaith nad yw’n safonol neu waith ansicr. Nid ydynt o reidrwydd yn arwain at ‘bont’ neu garreg sarn i gyflogaeth well a mwy sicr¹⁸.

Mae hyblygrwydd yn aml yn unochrog, ac o fantais i gyflogwyr, ar draul eu gweithwyr¹⁹. Mae’r nodwedd ‘sicrwydd a hyblygrwydd’ yn ein diffiniad o waith teg yn ceisio ailgydbwysu rywfaint ar hyn.

Rhan 3

Deddfu ar gyfer Gwaith Teg

3.1. Gweithredu o fewn cymhwysedd

Mae Llywodraeth Cymru wedi'i chyfyngu o ran beth y gall wneud yn ddeddfwriaethol o fewn y setliad datganoli presennol. Mae Adran 108(A) o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 a fewnosodwyd gan Ddeddf Cymru 2017 yn nodi'r prawf cymhwysedd deddfwriaethol ar gyfer deddfwriaethau'r Cynulliad. Daeth y model cadw pwerau datganoli i rym ar 1 Ebrill 2018. Mae'n darparu bod popeth wedi'i ddatganoli oni bai ei fod yn ymddangos fel mater a gedwir yn ôl. Mae Adran 7(A) o Ddeddf Llywodraeth Cymru yn nodi'r materion sydd wedi'u cadw'n ôl ar gyfer Llywodraeth y DU. Mae paragraff 141 o'r atodlen yn cadw hawliau a dyletswyddau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol, ac eithrio ar gyfer gosod cyflogau ar gyfer gweithwyr amaethyddol i'r graddau y mae Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014 yn ymwneud â hyn.

Er nad yw'r ffiniau gweithredu o fewn y model cadw pwerau wedi'u profi eto, mae paragraff 141 yn berthnasol oherwydd mae'n amlwg yn cyfyngu ar gwmpas argymhellion ar ddeddfwriaeth newydd.²⁰ Cafodd Deddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017, sy'n datgymhwyso rhai o ddarpariaethau Deddf Undebau Llafur 2016 o ran gwasanaethau cyhoeddus sydd wedi'u datganoli yng Nghymru, ei deddfu o dan y trefniadau datganoli blaenorol.

Dylai'r ffaith fod y DU wedi cadw'r maes hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol iddi'i hun er mwyn sicrhau cysondeb leddfu rhywfaint ar bryderon cyflogwyr ynghylch y ddeddfwriaeth a fynegwyd i'r Comisiwn. Yn benodol, y pryder pe byddai gweithwyr yng Nghymru yn cael hawliau cyfreithiol na fyddent yn gymwys yn unman arall ym Mhrydain, y gallai hynny atal busnesau rhag lleoli yng Nghymru a/neu arwain at anawsterau i gyflogwyr sy'n gweithredu ar draws y DU gyfan.

Rydym wedi pwysleisio'r awydd i fabwysiadu dull gweithredu cyfannol o ran amcan gwaith teg yng Nghymru fel cymdeithas gyfartal, deg a chyfiawn. Caiff hyn ei atgyfnerthu gan y ffaith y gall mesurau deddfwriaethol mewn meysydd nad ydynt yn berthnasol i hawliau cyflogaeth a dyletswyddau neu gysylltiadau diwydiannol, o ran y model cadw pwerau, gael effaith gadarnhaol ganlyniadol neu ddamweiniol ar hyrwyddo gwaith teg.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn archwilio ac yn manteisio ar bob cyfle o fewn ei chymhwysedd deddfwriaethol i ddatblygu gwaith teg [Arg.4].

Mae ein diffiniad o waith teg yn cynnwys meysydd lle mae gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru gymhwysedd deddfwriaethol, gan gynnwys cydraddoldeb. Rydym yn ystyried rhai o'r rhain isod.

3.1.1. Deddf Cydraddoldeb

Mae Llywodraeth Cymru wedi gosod agenda neilltuol ar gyfer cydraddoldeb ers y cychwyn cyntaf. O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae gan Lywodraeth Cymru y pŵer i ragnodi dyletswyddau cydraddoldeb penodol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru. Llywodraeth Cymru oedd y cyntaf i gyflwyno dyletswyddau cydraddoldeb penodol er mwyn i gyrff cyhoeddus berfformio'n well a dangos eu bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Maent yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol gan ddyletswyddau cyfatebol cyrff cyhoeddus ledled Prydain Fawr a Lloegr.

Mae dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn nodwedd bwysig o'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Y nod yw newid ymddygiad yn rhagolygol, gan sicrhau diwylliant o gydymffurfio drwy hunanreoleiddio, yn hytrach na dibynnu ar reolau gorfodi ar ôl achos o dorri rheol. Er mai dim ond i'r sector cyhoeddus y bydd hyn yn berthnasol, mae tystiolaeth y gall Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus gael effaith gadarnhaol ehangach wrth i'r prosesau sy'n cael eu sefydlu i gyflawni'r ddyletswydd fynd drosodd i'r sector preifat, gan ddarparu templedi a meincnodau ar ei gyfer²¹.

Mae Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru yn rhoi cyfrifoldeb ar (gyrff rhestredig) y sector cyhoeddus datganoledig. Maent yn cynnwys amcanion sefydliadau, cynlluniau cydraddoldeb strategol, ymgysylltu, asesu effaith, gwybodaeth am gydraddoldeb, gwybodaeth am gyflogaeth, gwahaniaethau mewn cyflog, hyfforddiant staff a chaffael. Mae gofyn i awdurdodau cyhoeddus ddadansoddi a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth y rhywiau yn ôl swydd, graddfa, patrwm gweithio, math y contract a'r cyflog er mwyn hwyluso'r gwaith o ddeall beth sy'n achosi bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fewn eu strwythurau cyflogaeth²².

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) sy'n gyfrifol am reoleiddio Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a Dyletswyddau Penodol Cymru. Yn ei adroddiad yn 2018 *A yw Cymru'n Decach?* ac mewn tystiolaeth i'r Comisiwn hwn, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell gwella'r dyletswyddau penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae hyn yn ymwneud â chamau gweithredu cyrff cyhoeddus sy'n rhoi sylw i fylchau cyflog a gwahaniaethau mewn cyflogaeth ac sy'n adrodd ar gynnydd ac yn cyhoeddi data ynghylch y bwlch cyflog. Mae'r argymhelliad hwn yn unol â nodweddion manwl y Comisiwn ar gyfer gwaith teg (fel sy'n cael ei gyflwyno yn Rhan 2). Mae gwaith i wella Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn arwain at gyfle i roi sylw i feysydd lle mae datblygu dulliau hunanreoleiddio wedi bod yn araf neu'n anghyflawn, ac er mwyn sicrhau adroddiadau cadarn a thryloyw.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn derbyn argymhelliad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i wella'r dyletswyddau penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 [Arg.5a].

Mae dyletswydd cydraddoldeb sy'n unigryw i Gymru. O dan Adran 77 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006, rhaid i Weinidogion Cymru arfer eu pwerau gan roi sylw dyledus i gyfle cyfartal i bawb – nid dim ond o ran y gwahanol nodweddion gwarchodedig sy'n dod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae yna ddyletswydd i adrodd o dan y Ddeddf.

Mae ystyriaethau cydraddoldeb wedi'u cynnwys yn y chwe nodwedd gwaith teg yn ein diffiniad, ac mae'n bwysig bod camau gweithredu Llywodraeth Cymru yn y maes hwn yn cyd-fynd â'i gweithgareddau yng nghyswllt gwaith teg.

Dylai Gweinidogion Cymru wneud cysylltiadau rhwng yr Amcanion Cydraddoldeb y maent wedi'u gosod iddynt eu hunain o dan adran 77 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 a gwaith teg, sy'n cael ei nodi yn yr Adroddiad hwn [Arg.5b].

Rydym yn nodi bod adolygiad o bolisiâu ar gyfer y rhywiau a chydraddoldeb ar y gweill, a bod disgwyl y bydd yr adroddiad ar gam 2 ar gael yn ystod haf 2019²³. Bydd angen sicrhau bod canlyniadau'r adolygiad hwnnw a'n hargymhellion ni'n cyd-fynd.

3.1.2. Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae hwn yn ddarn pwysig ac arloesol o ddeddfwriaeth. Roedd yn bodoli cyn i'r Prif Weinidog blaenorol ddatgan ei fod yn dymuno i Gymru fod yn wlad o waith teg, cyn sefydlu'r Bwrdd Gwaith Teg ac yna'r Comisiwn Gwaith Teg. Fodd bynnag, mae'n amlwg bod gwaith teg yn elfen hanfodol o ddatblygu cynaliadwy. Diffinnir hyn yn adran 2 y Ddeddf, fel 'y broses o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru...'. Yn Rhan 1 o'r Adroddiad hwn, roeddem yn pwysleisio'r angen i gwmpasu gwaith teg o fewn set ehangach o amcanion economaidd a chymdeithasol. Byddai cynnwys gwaith teg yn amlwg yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn helpu hyn.

Mae'r Ddeddf yn cyflwyno saith nod llesiant: Cymru lewyrchus; Cymru gydnerth; Cymru iachach; Cymru sy'n fwy cyfartal; Cymru o gymunedau cydlynus; Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu; a Chymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang. Mae dyletswydd ar gyrff cyhoeddus i ddatblygu'n gynaliadwy. Mae hyn yn cynnwys gosod a chyhoeddi amcanion llesiant i ddangos sut byddant yn cyflawni'r weledigaeth i Gymru, sydd wedi'i chyflwyno yn y saith nod. Mae angen adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

Rydym yn argymhell bod amcanion llesiant cyrff cyhoeddus, sydd wedi'u nodi o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn cynnwys gwaith teg fel sy'n cael ei ddiffinio gan y Comisiwn hwn [Arg.6a].

Rydym yn argymhell y dylai diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg a nodweddion gwaith teg fod yn sail ar gyfer datblygu nodau llesiant, ac ar gyfer eu rhoi ar waith yn ymarferol, yn ogystal ag ar gyfer gwaith Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol [Arg.6b].

Rydym wedi creu'r argymhellion fel nad oes angen newid y diffiniad statudol o nodau, fel y nodir yn Nhabl 1 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Dyma'r disgrifiad statudol o'r nod 'Cymru lewyrchus' ar hyn o bryd: 'cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n cydnabod y terfynau sydd ar yr amgylchedd byd-eang ac sydd, o ganlyniad, yn defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon a chymesur (gan gynnwys gweithredu ar newid yn yr hinsawdd); ac sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gafael ar waith addas'. Mae 'gwaith addas' yn derm sy'n cael ei ddefnyddio gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol, ond nid yw'r Ddeddf ei hun yn cynnwys diffiniad ohono. Mae hyn yn hwyluso'r broses o sicrhau bod hyn yn cyd-fynd â diffiniad y Comisiwn o waith teg. Mae agweddau eraill ar ein diffiniad o waith teg ar gael o dan ddisgrifiadau o nodau eraill y Ddeddf, er enghraifft 'Cymru iachach' a 'Chymru sy'n fwy cyfartal'.

Yn y tymor hwy, gellid cynnwys y geiriau 'gwaith teg' yn y diffiniadau statudol. Yn y cyfamser, rydym yn teimlo, yn ymarferol, y gellir osgoi unrhyw ddryswch a allai godi o bosibl yn sgil defnyddio'r gwahanol dermau, oherwydd mae'r term 'gwaith teg' eisoes yn cael ei ddefnyddio mewn canllawiau ymarferol sydd wedi'u cyhoeddi gan y Comisiynydd. Mae'n ymddangos, er enghraifft, yn y 'dulliau gwirio taith'. Roedd ymgynghoriad ar y rhain adeg paratoi'r adroddiad hwn²⁴.

Ar hyn o bryd, mae adran o'r enw 'Gwaith Teg' yn dod o dan y dull gwirio sy'n ymwneud â 'Chymru lewyrchus'. Gellid datblygu adrannau tebyg ar gyfer y nodau llesiant eraill, fel adrannau sy'n defnyddio diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg a nodweddion gwaith teg. Byddai hyn yn cyd-fynd â'r angen am ddull gweithredu integredig ar gyfer yr amcanion llesiant, un o'r '5 ffordd o weithio' sy'n cael ei hyrwyddo gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol fel rhan o'r egwyddor datblygu cynaliadwy.

Mae'n bwysig bod y nodau a'r prosesau ar gyfer cyflawni gwaith teg a gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn cyd-fynd. Mae angen osgoi dyblygu a negeseuon cymysg. Byddai'n wrthgynhyrchiol petai gweithgaredd Gwaith Teg Cymru ond yn cael ei weld yn ychwanegu mwy o brosesau, nodau a gofynion ar y cyrff cyhoeddus sy'n dod o dan y Ddeddf, a'r rheini'n brosesau, nodau a gofynion a allai fod yn wrthdrawiadol hefyd o bosibl.

Rydym yn argymhell bod gwaith teg yn cael ei gynnwys yng ngweithrediad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, ac felly yng ngwaith Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol. Fodd bynnag, **nid** ydym yn cynnig mai Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol (sydd â chylch gwaith eang yr olwg yn barod) yn unig, neu'n bennaf, ddylai fwrw ymlaen â'r agenda gwaith teg. Er hynny, gall fod yna rai goblygiadau o ran adnoddau.

Bydd angen rhyngweithio a chydweithredu strwythuredig rhwng Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol a'r Swyddfa Gwaith Teg.

Rydym yn argymhell bod trafodaethau'n cael eu cynnal â Chomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol gyda'r nod o roi Argymhellion 6a a 6b ar waith [Arg.6c].

Bydd cynnwys diffiniad y Comisiwn o waith teg yn y nodau llesiant yn arwain at oblygiadau i'r mesurau sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd i dracio cynnydd ac adrodd ar y nodau hyn. Rydym yn trafod hyn yn Rhan 8 o'r Adroddiad ac yn yr Atodiad Technegol.

3.1.3. Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014

Yn y sector amaethyddiaeth, mae trefniadau penodol yn berthnasol o dan Orchymyn Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth Cymru (Sefydlu) 2016 a wnaed o dan Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014. Mae'r Gorchmynion Cyflogau Amaethyddol Blynnyddol yn darparu isafswm cyfraddau cyflog a lwfansau y mae modd eu gorfodi'n gyfreithiol, ar y sector ac maent yn pennu gwahanol delerau, er enghraifft, yn ymwneud â thâl salwch, gwylliau ac amser i ffwrdd. Mae yna is-bwyllgor statudol ar ddatblygu sgiliau a hyfforddiant²⁵. Mae nodweddion a gweithrediad y Panel, sy'n dod ag undebau, cyflogwyr ac unigolion annibynnol ynghyd, yn berthnasol i sectorau eraill.

Mae gan yr Alban Fwrdd Cyflogau Amaethyddol hefyd, ond diddymodd Llywodraeth y DU Gynghorau Cyflogau mewn mannau eraill ac mewn diwydiannau eraill (gan gynnwys trin gwallt, manwerthu a lletygarwch). Mae trefniadau datganoledig presennol yn golygu y byddai'n annhebygol iawn sefydlu cyrff tebyg ar sail statudol yng Nghymru.

Rydym yn nodi, yn ôl Adroddiad Blynnyddol diweddaraf y Panel, ei fod yn ystyried sut mae moderneiddio ac egluro Gorchmynion Cyflogau Amaethyddol, gan gynnwys pa mor briodol yw'r system raddio bresennol o hyd. Rydym yn deall bod Bwrdd Cyflogau Amaethyddol yr Alban wedi pennu un isafswm cyfradd yr awr ar gyfer pob gweithiwr.

Rydym yn argymhell bod y Panel, wrth ystyried moderneiddio Gorchmynion Cyflogau Amaethyddol ar hyn o bryd, yn ystyried diffiniad y Comisiwn hwn o waith teg a'i nodweddion, gan gynnwys y gofyn integredig am gydraddoldeb, a dylid meddwl o ddifrif am ddod â'r gyfradd is ar gyfer pobl o dan 25 oed i ben[Arg.7a].

Mae amaethyddiaeth yn sector pwysig yng Nghymru (gweler yr Atodiad). Mae'n sector lle mae problemau'n rhemp, yn arbennig nawr fod y DU yn gadael yr UE, gan gynnwys prinder llafur a sgiliau. Mae'r Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth wedi nodi'r angen am weithlu llawn cymhelliant ac wedi'i hyfforddi'n dda. Gall mabwysiadu agenda gwaith teg helpu i sicrhau hyn.

Hyd yma, mae'r Panel wedi argymhell nad yw'r cyfraddau cyflog sydd ar waelod y raddfa yn uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol.

Mae'r Comisiwn yn argymhell gofyn i'r Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth ymchwilio i ddichonoldeb talu'r Cyflog Byw Cymreig (sy'n cyfateb i'r Cyflog Byw Go Iawn) ym maes amaethyddiaeth yng Nghymru, ac adrodd ar hynny, dros gyfnod treigl o dair blynedd [Arg.7b].

3.1.4. Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016

Rheoliadau Gwasanaethau Rheoleiddiedig (Darparwyr Gwasanaethau ac Unigolion Cyfrifol) (Cymru) 2017.

Mae'r Rheoliadau hyn wedi'u cyhoeddi i wella safonau'r gwasanaeth a'r ffordd y maent yn cael eu darparu. Maent yn ymwneud â dewis o ran y contractau ar gyfer gweithwyr gofal cartref (oriau heb eu gwarantu neu oriau penodedig), a sicrhau digon o amser teithio tryloyw i ofalwyr rhwng apwyntiadau er mwyn osgoi cwtogi ar alwadau (anghenion teithio yn cwtogi'r amser gofal).

Mae'r dull gweithredu hwn yn cydnabod yr egwyddor bwysig fod trefniadau ac amodau cyflogi gwael y mae'r gweithlu sy'n gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth yn eu profi yn tansilio'r broses o ddarparu gwasanaeth o ansawdd da.

Nodwyd y byddai effaith y ddeddfwriaeth hon yn cael ei hadolygu'n ddiweddarach yn 2019.

Rydym yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru, yn dilyn yr adolygiad sydd ar fin digwydd o'r Rheoliadau, asesu a yw'r dull gweithredu o gysylltu darparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd â llesiant gweithwyr, er mwyn ymyrryd, yn un y gellid ei ddefnyddio mewn sectorau eraill sy'n cael eu rheoleiddio [Arg.8].

Rydym hefyd yn ystyried y sector gofal cymdeithasol yn Rhan 7 o'r Adroddiad hwn.

3.1.5. Deddf Llywodraeth Cymru 2006

O dan adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006, caiff Gweinidogion Cymru wneud unrhyw beth sy'n briodol yn eu barn nhw, i gyflawni un neu ragor o'r amcanion canlynol, sef: hyrwyddo neu wella llesiant economaidd Cymru; hyrwyddo llesiant cymdeithasol Cymru, ac yn drydydd, hyrwyddo neu wella llesiant amgylcheddol Cymru.

Defnyddiwyd y ddarpariaeth, er enghraifft, yng nghyswllt cyhoeddi canllawiau i gyrff cyhoeddus ar y dull gweithredu y dylent ei ddilyn wrth gynnig ymrwymo i gontract, neu ymestyn contract, i ddarparu gwasanaeth er mwyn osgoi gweithlu 'dwy haen' lle mae gan gyflogaion newydd delerau ac amodau llai ffafriol na chyflogaion sydd wedi'u trosglwyddo²⁶. Mae gofyn i gyrff cyhoeddus ystyried y canllawiau.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn archwilio i ragor o gyfleoedd i hyrwyddo gwaith teg, gan ddefnyddio ei phwerau o dan adran 60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (a phwerau deddfwriaethol eraill i roi cyngor ac arweiniad) er mwyn datblygu llesiant cymdeithasol ac economaidd yng Nghymru [Arg.9].

Partneriaeth gymdeithasol

Mae adran 75 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 yn ei gwneud hi'n ofynnol i Weinidogion Cymru greu cynllun sy'n dangos sut maent yn cynnig ystyried buddiannau busnes wrth arfer eu swyddogaethau.

Ystyr eang ‘busnes’ yn y fan yma yw pob unigolyn a chorff corfforaethol sy’n cynnal busnes gyda’r nod o gael elw, gan gynnwys y rhai hynny sy’n gweithio yn y sector mentrau cymdeithasol a’r cymdeithasau hynny sy’n cynrychioli unigolion a chyrff corfforaethol o’r fath; a’r sefydliadau hynny sy’n cynrychioli unigolion sy’n rhan o greu’r elw hwnnw, gan gynnwys undebau llafur.

Mae’r Cynllun ar gyfer Busnes yn cyflwyno egwyddorion eang a gwerthoedd ar y cyd i reoli’r berthynas rhwng Gweinidogion Cymru a’r partneriaid cymdeithasol yng Nghymru. Y diffiniad o bartneriaid cymdeithasol yw cymdeithasau cyflogwyr a busnesau, undebau llafur a’r aelodau y maent yn eu cynrychioli. Yn ymarferol, fodd bynnag, roeddem yn sylwi bod y term yn cael ei ddefnyddio weithiau’n fwy llac i olygu rhanddeiliaid eraill. Mae’r Cynllun ar gyfer Busnes yn cael ei adolygu’n rheolaidd. Cyflwynwyd yr adolygiad diweddaraf gerbron y Cynulliad ym mis Ebrill 2018. Nid yw nifer o’r argymhellion yn yr Adolygiad hwnnw wedi cael eu rhoi ar waith eto.

Er bod angen Cynllun ar y statud, nid yw statud yn sail ar gyfer y cysyniad a’r sefydliadau partneriaeth gymdeithasol sydd wedi’u datblygu ac sydd ar waith yng Nghymru.

Mae’r Comisiwn yn ystyried bod partneriaeth gymdeithasol dairochrog a deialog ehangach yn gymdeithasol yn bwysig i hybu’r agenda gwaith teg. **Rydym yn argymhell bod camau’n cael eu cymryd i roi partneriaeth gymdeithasol ar sylfaen statudol fwy cadarn, er mwyn ymgorffori partneriaeth gymdeithasol yn fwy sicr a sicrhau parhad. Wrth wneud hyn, dylid egluro natur a rôl partneriaeth gymdeithasol a’r hyn y mae Llywodraeth Cymru yn ei ddisgwyl gan bartneriaeth o’r fath; dylid adolygu’r trefniadau presennol ar gyfer partneriaeth gymdeithasol a deialog gymdeithasol, a gwella neu ehangu hynny pan fo angen [Arg.10a].**

Mae Egwyddorion a chanllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn un enghraifft o gytundeb partneriaeth gymdeithasol. Cafodd yr egwyddorion a’r canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Medi 2016 eu datblygu gan y Comisiwn Gwasanaethau Cyhoeddus drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu. Mae tystiolaeth a gyflwynwyd i’r Comisiwn yn awgrymu bod y rhain wedi cael eu rhoi ar waith mewn ffordd anghyson.

Mae’n bwysig bod cytundebau sy’n cael eu ffurfio drwy bartneriaethau cymdeithasol yn cael eu rhoi ar waith. Efallai y bydd angen rhagor o eglurder ynghylch awdurdod cyrff partneriaeth gymdeithasol a chyfrifoldeb ac atebolrwydd cliriach ar y rhai hynny sy’n gyfrifol am weithredu.

Hefyd, gellid cymryd mesurau i sicrhau bod mewnbyn wedi’i strwythuro gan gynrychiolwyr gweithwyr ar gyrff y mae eu swyddogaethau’n ymwneud â gwaith a’r economi ond lle mae prinder mewnbyn o’r fath i’w weld ar hyn o bryd. Mae Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol yn enghreifftiau o’r rhain. Rôl cynrychiolaeth o’r fath fyddai darparu persbectif i gyfrannu at drafodaethau.

Mae'r Prif Weinidog wedi cyhoeddi ei fod yn bwriadu cyflwyno Deddf Partneriaeth Gymdeithasol²⁷. Nid ydym wedi derbyn unrhyw fanylion ynghylch beth y gallai hyn ei gynnwys. **Rydym yn argymhell bod ein sylwadau a'n hargymhellion yn sail ar gyfer datblygu'r Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol arfaethedig [Arg.10b].**

3.1.6. Arall

Erbyn hyn, mae gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru gymhwysedd deddfwriaethol ar gyfer trefniadau trwyddedu tacsis a cherbydau hurio preifat. Gall rheoliadau trwyddedu yn y maes hwn ac mewn meysydd eraill arwain at lwybr i roi sylw i rai arferion gwaith annheg.

Bellach, mae gan Weinidogion Cymru amryw o bwerau datblygu economaidd o dan wahanol ddarnau o ddeddfwriaethau'r DU a Chymru. O ystyried y cyfraniad y gallai gwaith teg ei wneud i fusnesau a chystadleurwydd, dylid ystyried hyrwyddo gwaith teg wrth ddefnyddio'r pwerau hynny.

3.2. Dylanwadu mewn maes heb ei ddatganoli

Pan nad oes gan Lywodraeth Cymru gymhwysedd deddfwriaethol, dylai ddefnyddio ei dylanwad i fynd ati i bwysu ar Lywodraeth y DU am ddeddfwriaeth sy'n ffafriol i Waith Teg yng Nghymru. I'r perwyl hwn, dylai Llywodraeth Cymru ddyrannu cyfrifoldeb clir a phriodol ar gyfer gwaith o'r fath a datblygu syniad o'r ddeddfwriaeth cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol y dymunai ei gweld [Arg.11].

Dylid arfer dylanwad ar Lywodraeth y DU mewn ffordd ragweithiol, yn ogystal ag wrth ymateb i wahoddiadau i gyfrannu at ymgynghoriadau penodol ar gynigion deddfwriaethol neu gynigion eraill. Gellid cefnogi'r gwaith hwn â chynghor arbenigol gan yr Arsyllfa Gwaith Teg arfaethedig, a fyddai'n gweithio ar y cyd â'r Swyddfa Gwaith Teg, ac a fyddai'n gyfrifol am ymgysylltu. Trafodir y sefydliadau arfaethedig hyn yn Rhan 7 o'r Adroddiad hwn.

Yn unol â'n cylch gorchwyl, nid ydym yn ceisio pennu agenda ddeddfwriaethol ar gyfer y DU a allai hyrwyddo a bod yn sail ar gyfer gwaith teg. Fodd bynnag, wrth ddatblygu ei safbwynt ynghylch deddfwriaeth y DU, gall Llywodraeth Cymru ystyried y nodweddion gwaith teg sy'n cael eu diffinio yn yr Adroddiad hwn; argymhellion perthnasol ymchwiliadau diweddar Llywodraeth Cymru; safonau rhyngwladol perthnasol, er enghraifft rhai'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol, a gwaith ymchwil academiaidd a pholisïau perthnasol.

Mae diffiniad y Comisiwn a'r nodweddion gwaith teg sy'n cael eu cyflwyno yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn, ynghyd â'n manylion ni am ddangosyddion o ran gwaith teg, yn cynnwys mesurau y gellid eu hadlewyrchu, eu hategu a'u cyffredinol drwy ddeddfwriaeth y DU. Gallai'r rhain gyfrannu at ddull gweithredu Llywodraeth Cymru o ran yr hyn y gallai ofyn amdano gan Lywodraeth y DU. Dyma rai o'r mesurau eraill y gall ofyn amdanynt: isafswm orai'n cael eu gwarantu'n ddiofyn; dim camddehongli statws cyflogaeth; hawl cyflogai i gael dewis o ran contract; cyflogwr yn darparu hyblygrwydd (nid dim ond 'hawl i ofyn' syml); gofynion adrodd tryloyw a chadarn ar gyfer y gweithlu; hawliau mynediad i undebau llafur; cymorth i ymestyn cydfargeinio; buddiannau gweithwyr yn cael eu cynrychioli ar fyrddau

cwmnïau²⁸; y cwmni arweiniol yn atebol ar y cyd am sefydliad yn ei gadwyn gyflenwi yn mynd yn groes i hawliau.

Mae cynigion yn bodoli eisoes ar gyfer newid deddfwriaeth y DU yng Nghymru, y gellid eu hyrwyddo. Er enghraifft, yr argymhellion yn *Wrth Eich Gwaith: Rhianta a Chyflogaeth yng Nghymru* sy'n ymwneud â gwella hawliau mamolaeth, absenoldeb ar y cyd i rieni ac adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau²⁹.

Mae safonau rhyngwladol, er enghraifft y rhai hynny sydd wedi'u pennu gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol, yn darparu pwyntiau cyfeirio ar gyfer yr hyn y gellid gofyn amdano gan Lywodraeth y DU. Gall Confensiynau'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol a nodau'r Cenhedloedd Unedig gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisïau yng Nghymru (fel sy'n cael eu defnyddio yn y canllawiau ar gyfer *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*) a bod yn feincnod i farnu a gweld lle mae diffygion yn neddfwriaeth bresennol ac arfaethedig y DU.

Mae gwaith ymchwil cymharol yn ddefnyddiol hefyd. Er enghraifft, mae gwaith ymchwil cymharol a manwl ar draws y wlad yn dangos sut mae trefnu gwaith a rheoliadau cyfreithiol yn Ffrainc a Norwy, na cheir mohonynt yn y DU, yn osgoi problemau o ran ansicrwydd oriau gwaith a chyflogaeth yn yr un galwedigaethau yng Nghymru³⁰. Mae gwledydd eraill yn wynebu heriau tebyg i'r rhai hynny yn y DU, er enghraifft, twf 'gwaith platfformau', a gall dadleuon ac ymatebion o awdurdodaethau eraill fod yn addysgiadol³¹.

Roeddem yn nodi yn Rhan 1 o'r Adroddiad hwn mai dim ond un darn o ddarlun llawer mwy yw Gwaith Teg Cymru, er mwyn cyflawni'r nod o gael cymdeithas sy'n fwy cyfartal, teg a chyfiawn. Oherwydd hyn, hoffem dynnu sylw at adroddiad 2018 Comisiwn ar Gyfiawnder Economaidd y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus – *Prosperity and Justice. A plan for the new economy*³². Mae rhywfaint o fylchau yn y cynigion, er enghraifft, nid yw'n cynnwys llawer am ddiwygio lles na'r angen i ailfeddwl am drefnu a dosbarthu gwaith³³. Ond, mae'n cyflwyno cynllun defnyddiol sy'n cynnwys deg pwynt ar gyfer cyflawni ffyniant a chyfiawnder, ac mae'n cynnwys mesurau cyfraith cyflogaeth mewn rhaglen gynhwysfawr ac integredig o ddiwygio ledled economi'r DU.

Ar hyn o bryd mae cyfle i Lywodraeth Cymru gyfrannu at ddatblygiadau deddfwriaethol yn y DU. Mae Llywodraeth y DU yn ystyried argymhellion ar gyfer deddfwriaethau gan Gyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur. Mae'r olaf yn cynnwys rhoi cyfrifoldeb ar y cyd (nid atebolrwydd ar y cyd) mewn cadwyni cyflenwi a'r pŵer i osod embargo ar nwyddau a gyflenwir gan isgontractiwr nad yw'n cydymffurfio. Mae Llywodraeth y DU wedi datgan y bydd yn derbyn y cyntaf o'r rhain. Hefyd, mae rhywfaint o fesurau'n cael eu cynnig sy'n ymwneud â gorfodi hawliau. Rydym yn ystyried y rhain isod.

Mae *Good Work Plan* Llywodraeth y DU a gyhoeddwyd ar 17 Rhagfyr 2018 yn amlinellu cynigion ar gyfer deddfwriaeth mewn ymateb i *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* a'r *UK Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*. Mae nifer o fesurau defnyddiol yn cael eu cynnig, sy'n cynnwys nodau buddiol. Mae'n honni bod hyn yn

cadarnhau statws y DU fel arweinydd y byd o ran hawliau gweithwyr. Os, yn wir, mai dyma yw eu dyhead, mae cwmphas amlwg i Lywodraeth Cymru arfer rhywfaint o ddylanwad.

Roedd rhai arsylwyr yn gweld bod y mesurau yr oedd Adolygiad Taylor yn eu cynnig mewn ymateb i'r problemau cydnabyddedig i weithwyr yn yr hyn sy'n cael ei alw'n 'economi gigiau' (y gweithredir ar eu sail yn bennaf yn y *Good Work Plan*), yn methu â chyrraedd yr hyn sy'n ofynnol, ac mae dysgedigion wedi beirniadu'r dull gweithredu a ddilynwyd³⁴. Mae nifer o gyrff ac arsylwyr arbenigol wedi gwneud cynigion ychwanegol ac amgen defnyddiol ar gyfer deddfwriaeth y DU sy'n ymwneud â hyn a materion cyflogaeth eraill. Gallai'r rhain, yn ogystal â'r ffynonellau uchod, gyfrannu at drafodaethau Llywodraeth Cymru â Llywodraeth y DU³⁵.

Mae amryw o hawliau cyflogaeth sydd wedi cael eu rhoi mewn grym mewn deddfwriaethau'r DU yn deillio o ddeddfwriaethau'r UE. Mae'r rhain yn cynnwys hawliau sy'n ymwneud â chydaddoldeb a gwarchod rhag gwahaniaethu; hawliau rhieni; gwyliau blynyddol â thâl; iechyd a diogelwch, gan gynnwys cyfyngiadau statudol ar amser gweithio; gwybodaeth ac ymgynghori â chyflogaeth; hawliau cyflogaeth a geid wrth drosglwyddo ymrwymadau. Rhwng 1979 a 1997, roedd cyfraith cyflogaeth yr UE yn cyfyngu ar agenda dadreoleiddio domestig y DU ac yn ei gwneud yn ofynnol i'r llywodraeth gymryd camau deddfwriaethol y byddai'n well ganddi fod wedi'u hosgoi, yn arbennig mewn meysydd sy'n ymwneud â chyflog cyfartal a gwahaniaethu rhwng rhywiau³⁶. Mae Llys Cyfiawnder Ewrop wedi chwarae rhan bwysig yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol wrth lywio cyfraith achosion y DU. Mae hefyd wedi dylanwadu ar Lywodraeth y DU er mwyn ceisio gwella deddfwriaeth pan fo hynny'n bosibl, felly, mae'n bwysig gwarchod hyn rhag dirywio yn y darpariaethau presennol.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ceisio sicrhau nad yw hawliau cyflogaeth presennol yn gwanhau ar ôl gadael yr Undeb Ewropeaidd; bod y Cytundebau Masnach newydd yn gwarchod safonau cyflogaeth yn hytrach na'u 'cyfnewid' a bod deddfwriaeth cyflogaeth y DU yn cadw i fyny â datblygiadau blaengar yn neddfwriaeth yr Undeb Ewropeaidd, sy'n cefnogi gwaith teg, yn y dyfodol [Arg.12].

3.3. Gorfodi hawliau cyfreithiol presennol yn effeithiol

Rydym wedi nodi yn Rhan 2 fod peidio â gweithredu yn unol â rhwymedigaethau cyfreithiol yn un o ddangosyddion gwaith *annheg*. Ar ei waethaf (ee caethwasiaeth fodern, dwyn cyflog) mae hefyd yn drosedd, yn hytrach na throedd sifil. Mae gofyn i bob cyflogwr gydymffurfio â safonau llafur, hawliau cyflogaeth statudol unigol ac ar y cyd a dyletswyddau statudol cyflogwyr fel llinell sylfaen.

Mae sicrhau bod cyflogwyr yn gydymffurfio â hawliau a dyletswyddau presennol yn diogelu gweithwyr rhywfaint, gan addasu'r anghydbwysedd o ran pŵer economaidd. Mae hefyd yn golygu bod pob sefydliad sy'n cyflogi'n cael ei drin yn yr un modd, ac mae'n atal cyflogwyr diegwyddor rhag cynnig llai o dâl a chystadlu'n annheg a 'ras i'r gwaelod'.

Roedd rhywfaint o'r dystiolaeth a gyflwynwyd, gan gynnwys gan gyrff sy'n cyflogi, yn dadlau bod angen i ddeddfwriaeth bresennol fod yn fwy effeithiol yn ymarferol a chael ei gorfodi'n briodol er mwyn bod yn deg â phawb. Un rhan o gefnogi cyflogwyr parod i fod yn sefydliadau Gwaith Teg Cymru yw sicrhau nad ydynt yn wynebu cystadleuaeth annheg gan gyflogwyr sy'n mynd ati'n fwriadol i beidio â chydymffurfio.

Ychydig iawn y gellir defnyddio amddiffyniadau a hawliau statudol pan nad ydynt yn cael eu gorfodi, pan fydd mynediad at gyfiawnder wedi'i gyfyngu a phan fydd rhwymedïau'n cael eu gwrthod i bob pwrpas. Er nad yw gorfodaeth wedi'i datganoli, mae yna gamau y gallai Llywodraeth Cymru eu cymryd i ddylanwadu ar Lywodraeth y DU o ran gorfodi'n effeithiol, ac mae rhai mesurau o fewn cymhwysedd Llywodraeth Cymru hefyd.

3.3.1. Dylanwadu ar Lywodraeth y DU o ran gorfodi

Mae Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi y bydd yn ymgynghori ar gynigion i gael un asiantaeth orfodi ar gyfer y farchnad lafur³⁷.

Rydym yn aros am fanylion yr ymgynghoriad. Ar hyn o bryd, mae'n ymddangos bod y ffocws ar integreiddio'r system bresennol ar gyfer gorfodaeth gan y wladwriaeth, sy'n gyfyngedig, ac sy'n cael ei goruchwyllo ar hyn o bryd gan Gyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur³⁸ a darparu un pwynt cyswllt i unigolion a chyflogwyr. Byddai hyn er mwyn sicrhau bod gweithwyr agored i niwed yn fwy ymwybodol o'u hawliau ac yn gallu cael gwell mynediad atynt, a bod busnesau'n cael cymorth i gydymffurfio³⁹.

Ni fyddai'r cynnig hwn gystal o gwbl â chael arolygiaeth/asiantaeth safonau llafur cyffredinol yn gorfodi hawliau yn ehangach ar ran y wladwriaeth, fel y gwelir mewn gwledydd eraill yng ngorllewin Ewrop. Mae gwahanol sylwebwyr wedi bod yn siarad o blaid arolygiaeth lafur gyffredinol dros y blynyddoedd oherwydd yr amrywiaeth o fanteision y mae dull gweithredu o'r fath yn ei chynnig⁴⁰. Byddai asiantaeth orfodi o'r fath – gyda digon o adnoddau a phwerau - yn cyd-fynd yn well â'r agenda Gwaith Teg Cymru. Mae gorfodaeth effeithiol gan asiantaeth yn gwarchod gweithwyr yn well ac mae mwy o bosibilrwydd newid strwythurau a sefydliadau na model gorfodi unigol, seiliedig ar gwynion y system Tribiwnlys Cyflogaeth. Mae hefyd yn rhoi sylw mwy effeithiol i'r pryderon ynghylch trin pawb yn yr un modd, gan helpu i fynd ati'n rhagweithiol i wella pethau drwy fonitro ac arolygu, yn hytrach na dim ond gwneud iawn i achwynwyr llwyddiannus.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn manteisio ar y cyfle a ddaw yn sgil ymgynghoriad Llywodraeth y DU sydd ar fin digwydd, ar gynigion ar gyfer un asiantaeth orfodi ar gyfer y farchnad lafur, er mwyn [Arg.13]:

- i. Pwyso am waith arolygu a gorfodi rhagweithiol gan y wladwriaeth, sy'n fwy cynhwysfawr ac sy'n cynnwys digon o adnoddau , gan gynnwys cosbau ataliol;
- ii. Annog Llywodraeth y DU i ystyried pa mor ddymunol a dichonadwy yw canolbwyntio'n benodol ar drefniadau gorfodi yng Nghymru o fewn strwythur asiantaeth orfodi'r DU yn gyffredinol; ac

iii. Annog Llywodraeth y DU i ddatblygu syniad ehangach o ‘bwynt cyswllt ymarfer annheg’ fel rhan o’i hymgyngoriad.

Byddai un pwynt cyfeirio ar gyfer cyrff gorfodi presennol o fantais. Mae’r ddarpariaeth bresennol yn adlewyrchu, yn hytrach na datrys natur ddarniog a thameidiog gorfodi hawliau yn y DU. Gall fod angen deall ymlaen llaw sut mae mater penodol yn cael ei ddosbarthu a chyfrifoldebau gwahanol gyrff er mwyn cyrraedd y pwynt cyswllt priodol.

Fodd bynnag, mae ein tystiolaeth ni hefyd yn awgrymu bod angen un pwynt cyswllt ar gyfer y rhai sy’n dymuno tynnu sylw (‘chwythu’r chwiban’) at arferion annheg, ond nad ydynt eu hunain yn dymuno gwneud hawliad na chwyn unigol, nac yn chwilio am gyngor am hawliau.

Efallai na fyddai eu cyfeirio ymlaen ar gyfer camau gorfodi yn deilwng, neu efallai y byddai’n anodd gwneud hynny gydag un gŵyn neu honiad. Ond, byddai cael pwynt cyswllt fel hyn yn caniatáu dod â gwahanol wybodaeth ynghyd a chanfod patrymau a allai, er enghraifft, helpu i ganfod meysydd penodol lle byddai gofyn am ymyrraeth.

Byddai cael pwynt cyswllt ar gyfer arferion annheg/chwythu'r chwiban yn caniatáu i undebau llafur adrodd, yn ogystal â chyflogwyr a all fod yn ymwybodol o arferion annheg cystadleuwyr neu eraill, neu’n amau hynny, ond nad ydynt yn teimlo eu bod yn gallu rhoi gwybod am hynny ar hyn o bryd.

O bosibl, byddai’r rhai sy’n cynnal arolygiadau neu waith trwyddedu y tu allan i’r maes hawliau cyflogaeth (er enghraifft, arolygwyr safonau bwys, adrannau trwyddedu llywodraeth leol ar gyfer rhai eiddo busnes, arolygiadau amgylcheddol, arolygwyr ansawdd gofal) a allai ddod ar draws materion cyflogaeth posibl wrth weithredu yn eu maes gwaith eu hunain, yn gallu defnyddio’r math yma o bwyt cyswllt hefyd.

Yn y tymor hir, efallai y gellid ystyried y posibilrwydd o hyfforddi arolygwyr o’r fath a rhoi digon o adnoddau iddynt gynnwys materion gwaith annheg yn eu cylch gwaith arolygu.

3.3.2. Gweithredu o fewn cymhwysedd er mwyn helpu i sicrhau gorfodi effeithiol

Hunan-gymorth yw’r dull gweithredu ar gyfer gorfodi hawliau yn y DU gan fwyaf. Mae’n rhaid i unigolion ddwyn achosion cyfreithiol gerbron, yn hytrach nag asiantaethau’r wladwriaeth yn mynd ati’n rhagweithiol i’w gorfodi. Y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yw’r mecanweithiau pennaf ar gyfer gorfodi hawliau cyflogaeth. Mae gofyn cael rhag-amodau penodol er mwyn i’r dull gweithredu hwn fod yn effeithiol. Mae’n dibynnu ar ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gweithwyr o’u hawliau; gwybodaeth am sut mae mynd ar eu trywydd a’u gorfodi, y capasiti i hawlio a’r parodrwydd i wneud hynny. Mae’r rhag-amodau hyn yn ddiffygiol yn aml⁴¹.

Yn ogystal â phwyso am ragor o orfodi gan asiantaethau’r wladwriaeth fel y nodwyd uchod, mae yna rai pethau y gallai Llywodraeth Cymru eu gwneud i helpu i sicrhau bod y dull gweithredu presennol o ran gorfodi hawliau yn fwy effeithiol.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu strategaeth i wella pa mor effeithiol yw'r gwaith gorfodi hawliau yng Nghymru ar hyn o bryd, ac yn rhoi'r strategaeth honno ar waith. Yn unol ag argymhellion 15-17, dylai cydrannau strategaeth o'r fath gynnwys [Arg.14]:

- i. Gwella gwybodaeth am hawliau;
- ii. Cynyddu gallu gweithwyr i fynd ar drywydd eu hawliau;
- iii. Mesurau i ganfod rhagor o achosion o beidio â chydymffurfio a chanlyniadau hynny.

(i) *Gwella gwybodaeth am hawliau a dealltwriaeth o hynny*

Mae cyfraith cyflogaeth yn gymhleth ac yn dechnegol iawn. Mae hawliau cyflogaeth a dyletswyddau cyflogwyr sy'n berthnasol i waith teg i'w cael mewn gwahanol statudau cyfraith cyflogaeth, mewn cyfraith cwmnïau, cyfraith cydraddoldeb, deddfwriaeth iechedd a diogelwch ac mewn mannau eraill.

Gallai Llywodraeth Cymru helpu cyflogwyr parod i gydymffurfio drwy ddarparu gwybodaeth a chynghor syml, rhad neu am ddim ac sydd o fewn cyrraedd hawdd. Bydd gwneud hyn ar gyfer hawliau cyflogaeth yn helpu i roi sylw i'r pryder hwn, yn arbennig gan fusnesau llai, ynghylch pa mor rhwydd yw cydymffurfio a chost hynny.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn dod â darpariaethau statudol ynghyd (boed hynny mewn cyfraith cyflogaeth, cyfraith cwmnïau, cyfraith cydraddoldeb neu gyfraith arall) sy'n rhoi hawliau neu'n gosod rhwymedigaethau sy'n berthnasol i waith teg. Dylai arweiniad cryno, hawdd ei ddeall, gyd-fynd â hyn [Arg.15a].

Rydym yn argymhell ymgyrch wedi'i thargedu, 'gwybod beth yw eich hawliau', sy'n defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i'r eithaf, yn ogystal â sianeli eraill i godi ymwybyddiaeth a gwella gwybodaeth am hawliau a sut mae ceisio gwneud iawn [Arg.15b].

Mae diffyg gwybodaeth am hawliau cyflogaeth ar y cyfan. Mae'r rhai sy'n gweithio mewn amgylcheddau undebol yn fwy tebygol o wybod eu hawliau a theimlo eu bod yn gallu codi materion â'u cyflogwyr. Ond, mae ymwybyddiaeth o hawliau a gwybodaeth am hynny wedi'u dosbarthu'n anghyfartal, ac mae'r diffyg yn aml ymhlith y gweithwyr sydd angen hynny fwyaf⁴².

Rydym yn argymhell gwella ymwybyddiaeth *darpar* weithwyr o hawliau drwy, er enghraifft, Gyrfa Cymru, Porth Sgiliau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith yng nghyswllt prentisiaid [Arg.15c].

(ii) *Cynyddu gallu gweithwyr i fynd ar drywydd eu hawliau.*

Gall y rhai sy'n gwybod am eu hawliau fod yn gweithio mewn amgylcheddau lle mae arnynt ofn eu harfer neu lle maent yn amharod i'w harfer, gan ofni cael cosb. Efallai nad oes gan y rhai sy'n cael eu trin yn anffafriol y capasiti na'r cymorth i gyflwyno hawliad cyfreithiol. Nid

oes cymorth cyfreithiol ar gael a gall gofynion ariannol ac emosiynol mynd ag achos gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth atal pobl rhag gwneud hynny hefyd.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn helpu gweithwyr i orfodi eu hawliau drwy hwyluso argaeledd a mynediad at gyngor a chymorth, er enghraifft, drwy gymorth ariannol ar gyfer gwasanaethau cefnogi a chynghori [Arg.16].

Mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud hyn yng nghyswllt cyngor rheng flaen ar wahaniaethu, o dan ei dyletswydd cydraddoldeb. Gellid cymryd camau fel rhan o'r ymgrych 'gwybod eich hawliau' er mwyn dangos bod llwybr clir i gael cyngor a chymorth, gan gynnwys cysylltu ag undeb llafur.

(iii) Cynyddu'r debygolïaeth o ganfod achosion o dorri rheolau a'r debygolïaeth o ganlyniadau niweidiol

Er bod effaith ataliaeth a chanlyniadau gwael i gyflogwyr sy'n amharchu hawliau gweithwyr yn dibynnu ar gosbau statudol a natur a gweithrediad cyrff gorfodi'r DU, mae hyn y tu allan i gymhwysedd Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, mae rhai mesurau sy'n cynyddu'r debygolïaeth y bydd achos o dorri rheolau'n cael ei ganfod ac y byddai cosb yn cael ei rhoi am hynny, a gallai hyn fod yn rhan o'r strategaeth.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru (drwy'r Swyddfa Gwaith Teg) yn chwilio am gyfleoedd i gefnogi a gwella swyddogaethau gorfodi asiantaethau gorfodi'r DU yng Nghymru. Byddai hyn yn cynnwys annog undebau llafur, cyrff cymdeithasau sifil a chyflogwyr i gymryd rhan [Arg.17a].

Rydym yn argymhell, os na fydd pwynt cyswllt chwythu'r chwiban ar gyfer y DU gyfan yn cael ei greu, bod Llywodraeth Cymru yn cynnal astudiaeth ddichonoldeb ar sut gellid darparu hynny yng Nghymru [Arg.17b].

Uchod, rydym yn nodi'r angen i gael pwynt cyswllt ar gyfer arferion annheg/chwythu'r chwiban. Fel hyn, gallai amrywiol gyrff nad ydynt yn rhan o'r wladwriaeth (gan gynnwys undebau llafur, cyflogwyr, sefydliadau cymdeithas sifil, grwpiau cymunedol a chyrrff gwirfoddol) chwarae rhan mewn canfod achosion o beidio â chydymffurfio i helpu'r broses o orfodaeth gan y wladwriaeth. Gallai cyrff o'r fath chwarae rhan (anffurfiol) yn arolygu ac yn monitro ar y cyd ag asiantaethau'r wladwriaeth. Gallai hyn ychwanegu at adnoddau (sy'n aml yn brin) sydd gan asiantaethau'r wladwriaeth. Byddai hefyd yn arwain at arbenigedd penodol mewn rhai meysydd a chyswllt â'r gweithwyr hynny y mae asiantaethau'r wladwriaeth yn ei chael yn anodd eu cyrraedd yn aml iawn.

Sylwn fod gan Gymru Gydgyssylltydd Atal Caethwasiaeth a Grŵp Arweinyddiaeth amlasiantaeth, lefel uchel, sydd wedi helpu i gael cefnogaeth ar gyfer yr agenda atal caethwasiaeth ac sydd wedi hwyluso cydweithredu a chydweithio. Rydym yn awgrymu mewn man arall (Rhan 7) y gallai Fforymau Gwaith Teg fod yn bwynt cyswllt ar gyfer cydweithredu rhwng sawl asiantaeth mewn rhanbarthau, diwydiannau neu sectorau penodol.

Gall cyflogwyr helpu i sicrhau bod hawliau'n cael eu parchu, bod unrhyw achosion o dorri'r rheolau'n cael eu hunioni drwy ddefnyddio eu pŵer yn y farchnad. Gall cyflogwyr arweiniol ysgogi cydymffurfedd drwy eu cadwyn gyflenwi, gan helpu i gyrraedd safonau os bydd angen, a defnyddio'r bygythiad eithaf o golli'r contract i gael dylanwad. Mae angen i gyflogwyr unigol dderbyn cyfrifoldeb, nid yn unig o ran y gweithwyr y maent yn eu cyflogi, ond hefyd o ran eu contractwyr a'u cyflenwyr. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb – a buddiant breintiedig - i ganfod, beirniadu a mynd i'r afael ag arferion annheg.

Mae'r *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* sy'n rhan o'r Contract Economaidd yn ffordd o geisio cael sefydliadau preifat (yn ogystal â sefydliadau cyhoeddus) i sicrhau bod sefydliadau yn eu cadwyni cyflenwi yn glynu wrth safonau penodol. Trafodir hyn ymhellach yn Adran 4 o'r Adroddiad hwn.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cydlynu gwybodaeth am sefydliadau yng Nghymru nad ydynt wedi cydymffurfio â'u rhwymedigaethau statudol, gan sicrhau bod yr wybodaeth hon ar gael yn rhwydd i aelodau'r cyhoedd [Arg.17c].

Gall canlyniadau niweidiol i gyflogwyr o beidio â chydymffurfio ddeillio o beri drwg i enw da neu i frand, gan gynnwys i'r prif sefydliadau os oes achos o beidio â chydymffurfio wedi'i ganfod yn eu cadwyn gyflenwi. Gall sefydliadau cyhoeddus golli cwsmeriaid/defnyddwyr o bosibl. Gellid gweld pobl yn arfer grym defnyddwyr drwy foicotio cyflogwyr 'annheg'.

Mae gofyn bod gwybodaeth am ddiffyg cydymffurfio ar gael yn rhwydd ar gyfer hyn, er enghraifft, drwy wefan benodol y mae modd ei chwilio a thynnu sylw ati. Yn ogystal â bod o werth i ddefnyddwyr, bydd busnesau yn canfod bod cofrestr o'r fath yn ddefnyddiol er mwyn gwirio darpar gyflenwyr neu contractwyr.

Ar hyn o bryd mae cofrestri ar gael ar wasgar yn ogystal ffynonellau gwybodaeth am sefydliadau sydd wedi torri safonau cyflogaeth, a byddai modd dwyn y rhain ynghyd. Ni fyddai'r ymarfer hwn yn costio llawer, a gallai'r Swyddfa Gwaith Teg ymgymryd â'r gwaith. Er enghraifft, gellid dod â'r canlynol at ei gilydd: Rhestr 'enwi a chodi cywilydd' CThEM o'r rhai nad ydynt yn talu'r isafswm cyflog statudol; cofrestr GLAA o ddarparwyr llafur nad ydynt wedi cael trwydded GLAA; gwybodaeth sydd ar gael am gwmnïau sy'n gweithio yng Nghymru ac nad ydynt yn cyflawni eu dyletswyddau adrodd statudol o dan adran 54 o'r Ddeddf Caethwasiaeth Fodern neu ofynion adrodd corfforaethol eraill, er enghraifft, cyhoeddi gwybodaeth ynghylch bylchau cyflog, a'r rhestr 'enwi a chodi cywilydd' o gyflogwyr nad ydynt yn llwyddo i dalu dyfarndaliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth o fewn amser rhesymol⁴³.

Yn fwy cadarnhaol, mae rhestrau o gyflogwyr cyflog byw sydd wedi'u hachredu; y rhai sydd wedi ymrwymo i'r *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*; adroddiad Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi; gwybodaeth am sefydliadau sydd wedi ymrwymo i brotocolau rhannu gwybodaeth GLAA ym maes tecstilau, adeiladu ac ymhlith uwchfarchnadoedd manwerthu⁴⁴; cyflogwyr sydd wedi'u hachredu yn ôl safonau gwahanol ffynonellau (gan gynnwys Llywodraeth Cymru ei hun).

Gellid dod â gwybodaeth ynghyd am gyflogwyr sy'n cydymffurfio ac sy'n rhagweithiol a sicrhau ei bod ar gael yn rhwydd - enwi a chanmol. Yn y man, bydd achredu ac enwi sefydliadau sy'n cyrraedd safon Gwaith Teg Cymru yn gyhoeddus yn rhan bwysig o hyn (gweler Rhan 7).

Rhan 4

Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Gymhellion Economaidd

4.1. Dull gweithredu ‘rhywbeth am rywbeth’

Mae mwy a mwy o ddiddordeb yn gyffredinol mewn dull gweithredu ‘rhywbeth am rywbeth’ mewn perthynas ag arian cyhoeddus. Caiff ei alw weithiau’n drwyddedu cymdeithasol neu’n contractio cymdeithasol ac mae hyn yn golygu ei bod yn rhaid i’r rheini sy’n cael arian cyhoeddus arddangos a hyrwyddo nodweddion penodol a chyflawni amcanion cymdeithasol penodol. Mae’n dechlyn pwysig i annog busnesau i wreiddio a hyrwyddo gwaith teg. Maes o law mae gwaith teg yn cyfrannu at gyflawni amcanion economaidd a chymdeithasol ehangach a nodau llesiant rhanbarthol a lleol.

Mae mesurau pwysig yn cael eu rhoi ar waith yn barod yng Nghymru sydd wedi’u dylunio i sicrhau amcanion cymdeithasol penodol drwy gymhellion economaidd. Mae’r rhain yn cynnwys y Contract Economaidd; Cronfa Dyfodol yr Economi; ac yn wirfoddol *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* a defnyddio caffael sector cyhoeddus.

Mae rhai o’r cynlluniau hyn yn gymharol newydd neu wedi cael eu hailfodelu yn ddiweddar. Mae rhai eraill yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Mae swyddogion yn cynnal archwiliad o’r model gweithredu Contract Economaidd newydd, Meysydd Gweithredu a’r Gronfa Dyfodol yr Economi. Mae rhagor o waith gwerthuso ar y gweill a disgwylir adroddiad yn nes ymlaen yn 2019. Dim ond ers mis Mawrth 2017 y mae’r *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* wedi bod ar waith ac mae bwriad i ddechrau adolygiad ohono yn ystod gwanwyn 2019. Adeg ysgrifennu’r adroddiad, mae ail gam mewn adolygiad o gaffael sector cyhoeddus yng Nghymru yn mynd rhagddo⁴⁵.

Bydd canfyddiadau’r adolygiadau cyfredol a’r rhai sydd ar y gweill yn darparu rhagor o dystiolaeth o’r hyn sy’n cael ei gyflawni ar hyn o bryd a lle ceir problemau mae angen mynd i’r afael â nhw. Mae’r ffaith ei bod yn rhaid i ni gyflwyno adroddiad ym mis Mawrth 2019 yn golygu na allwn ystyried yr adolygiadau hyn yn llawn wrth lunio ein hargymhellion ar gyfer y maes yma. Rydym wedi ystyried yr wybodaeth a’r data sydd ar gael i ni ond mae bylchau pwysig yn yr hyn sydd ar gael (ac, o bosibl yr hyn sy’n cael ei gasglu). Rydym hefyd yn defnyddio’r ymatebion i’n Cais am Dystiolaeth ac arsylwadau o gyfarfodydd ymgysylltu. Roedd y rhain yn tynnu sylw at feysydd pryder yn yr hyn roeddem yn eu gweld yn gyffredinol fel ysgogiadau a allai fod yn werthfawr.

Dylai’r Adroddiad hwn ynghyd â’i ddiffiniad o waith teg a’n hargymhellion gyfrannu at natur yr adolygiadau cyfredol a’r camau gweithredu sy’n deillio ohonynt.

Caiff rhai argymhellion manwl mewn perthynas â meysydd penodol eu gwneud isod. At ei gilydd rydym yn argymhell [Arg.18]:

- i. **Dylid ond rhoi arian cyhoeddus i sefydliadau sy'n cyflawni, neu'n sy'n gweithio tuag at gyflawni ein diffiniad o waith teg a'i nodweddion (sefydliadau sy'n bodloni'r safon Gwaith Teg Cymru);**
- ii. **Dylai mewnfuddsoddwyr fod yn sefydliadau gwaith teg;**
- iii. **Dylai prosiectau seilwaith a phrosiectau buddsoddi cyfalaf fod yn brosiectau Gwaith Teg Cymru;**
- iv. **Dylai ffocws a blaenoriaethau contractau sector cyhoeddus symud tuag at werth cymdeithasol, gan gynnwys gwaith teg.**

Mae enghreifftiau o brosiectau seilwaith a ddefnyddir i hyrwyddo amcanion cymdeithasol ar gael ym mhrosiectau adeiladu parc Olympaidd 2012, Cross Rail a Therfynfa Rhif 5 Heathrow⁴⁶.

4.2. Contract Economaidd / Cronfa Dyfodol yr Economi

Mae Ffyniant i Bawb: y Cynllun Gweithredu ar yr Economi yn nodi'r Contract Economaidd newydd a'r Meysydd Gweithredu y mae angen i fusnesau roi sylw iddynt er mwyn cael gafael ar gymorth ariannol gan Lywodraeth Cymru, gan gynnwys drwy Gronfa newydd Dyfodol yr Economi⁴⁷. Mae'r gronfa hon yn cyfuno amrywiol gynlluniau cyllido blaenorol.

O dan y Contract Economaidd, mae angen i fusnesau sy'n gofyn am fuddsoddiad gan Lywodraeth Cymru ddangos ymrwymiad i 'bedwar conglfaen cyfiawnder cymdeithasol'. Sef y potensial i dyfu; gwaith teg; hyrwyddo iechyd, sgiliau a dysgu yn y gweithle; camu ymlaen at leihau ôl troed carbon.

Nodir yn glir y bydd conglfaen gwaith teg 'fel y'i diffinnir gan y Bwrdd Gwaith Teg' (sef rôl sydd gan y Comisiwn Gwaith Teg ar hyn o bryd). Dylid nodi bod ein diffiniad o waith teg, a nodir yn Rhan 2, hefyd yn gorgyffwrdd â chonglfaen arall, sef hyrwyddo iechyd, gan gynnwys iechyd meddwl, sgiliau a dysgu yn y gweithle.

Rydym yn argymhell, yn unol â'r bwriad y mae wedi'i nodi, fod Llywodraeth Cymru yn mabwysiadu diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg yng nghyswllt y Contract Economaidd / Meysydd Gweithredu / Cronfa Dyfodol yr Economi [Arg.19].

Mae'r pedwar conglfaen mor bwysig â'i gilydd ac mae'n rhaid i fusnesau ddangos ymrwymiad cyfartal i bob un o'r meini prawf er mwyn bod yn gymwys i symud ymlaen i'r cam nesaf. Y busnes sy'n gyfrifol am ddangos ymrwymiad i elfennau unigol, sy'n gymesur â maint y cwmni a natur y gweithgareddau. Mae modd defnyddio amrywiaeth o enghreifftiau. Hyd yma, mae dros 150 o Gcontractau Economaidd wedi cael eu cwblhau. Ychydig o wybodaeth fanwl sydd wedi cael ei darparu ar y broses. Carem weld rhagor o dryloywder ac adrodd ar y broses ac ar y canlyniadau.

Mae'n bwysig bod 'ymrwymiad' yn cael ei brofi'n ddigonol. Bydd datblygu a mabwysiadu safonau Gwaith Teg Cymru wedi'u teilwra, fel y cynigir yn yr Adroddiad hwn (Rhan 7), yn helpu busnesau sy'n ceisio dangos yr ymrwymiad angenrheidiol.

Mae diwallu'r Contract Economaidd yn amod angenrheidiol ond nid yw'n ddigonol i gael gafael ar gymorth ariannol yn uniongyrchol gan Lywodraeth Cymru. Er mwyn gwneud hynny mae'n rhaid i fusnes gael cynnig buddsoddi sy'n cyd-fynd ag o leiaf un o'r pum Maes Gweithredu, sef:

- Datgarboneiddio,
- Arloesi, entrepreneuriaeth a phencadlys,
- Allforio a masnachu,
- Gwaith o ansawdd uchel, datblygu sgiliau, gwaith teg,
- Ymchwil a datblygu, awtomatiaeth a digidoleiddio.

Mae dros 70 o raglenni wedi cael eu cymeradwyo ar draws y Meysydd Gweithredu hyn.

Ar hyn o bryd nid yw'r dull gweithredu 'rhywbeth am rywbeth' yn berthnasol i gyllid masnachol a ddarperir drwy Busnes Cymru na Banc Datblygu Cymru. Nid yw'r sail resymegol dros yr eithriad hwn yn amlwg.

Rydym yn argymhell y dylid ehangu'r cwmpas i gynnwys cyllid gan Fanc Datblygu Cymru a Busnes Cymru (gyda'r nod o gynorthwyo cyflogwyr i fodloni gofynion gwaith teg yn hytrach na'u heithrio rhag cael cyllid) [Arg.20].

4.3. Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi

Mae'r Cod yn enghraifft arall o ddatblygiad arloesol gan Lywodraeth Cymru. Mae wedi derbyn sylwadau allanol ffafriol, gan gynnwys gan Gyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur yn ei strategaeth ar gyfer 2018/19 ac Arsyllfa Arloesedd Sector Cyhoeddus y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd.

Mae Adran 54 o Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015 yn mynnu ei bod yn rhaid i unrhyw sefydliad masnachol mewn unrhyw sector sy'n cyflenwi nwyddau neu wasanaethau ac sy'n cynnal busnes neu ran o fusnes yn y DU gynhyrchu datganiad caethwasiaeth a masnachu pobl ar gyfer pob blwyddyn ariannol. Rhaid i'r datganiad nodi pa gamau y maent wedi'u cymryd yn ystod y flwyddyn i sicrhau nad yw caethwasiaeth fodern yn digwydd yn eu cadwyni cyflenwi nac yn eu sefydliad eu hunain. Ar hyn o bryd mae'r gofyniad hwn ond yn berthnasol i sefydliadau sydd â chyfanswm trosiant dros £36 miliwn. Mae'r Cod yn ffordd glodwiw o geisio ehangu cwmpas ac ymestyn cyrhaeddiad y gofyniad hwn yng Nghymru, gan gynnwys i'r sector cyhoeddus. Mae'r rheini sy'n ymrwymo i'r Cod yn cael defnyddio logo atal caethwasiaeth Llywodraeth Cymru.

Mae disgwyl i'r holl sefydliadau sy'n cael cyllid gan Lywodraeth Cymru, naill ai'n uniongyrchol neu drwy grantiau neu gcontractau, ymrwymo i'r *Cod Ymarfer: Cyflogaeth*

Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Caiff sefydliadau sector cyhoeddus a phreifat eraill yng Nghymru eu hannog i ymrwymo iddo.

Mae'r rheini sy'n ymrwymo iddo yn ymrwymo i weithredu cyfres o gamau i fynd i'r afael ag arferion cyflogaeth annheg penodol (contractau dim oriau, cwmnïau ymbarél), caethwasiaeth fodern ac amharchu hawliau dynol, cosbrestu a gweithredu'r Cyflog Byw yn eu sefydliadau eu hunain a drwy eu cadwyni cyflenwi. Ni allem weld unrhyw resymeg amlwg dros y pynciau dethol a ddaw o dan y Cod. Mae'r nodiadau cyfarwyddyd a ddaw gyda'r Cod yn cynnwys 'cwestiwn gwaith teg' manylach yr awgrymir y gellir ei ddefnyddio yn y broses gaffael ('gwahoddiad i dendro'). Nid yw'r Cod ei hun yn rhoi sylw llawn i bob agwedd ar waith teg fel y diffinnir gan y Comisiwn hwn.

Rydym yn argymhell bod diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o Waith Teg, a'i nodweddion, yn cael eu mabwysiadu ac yn cael lle amlwg yn y *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* [Arg.21].

Mae'r Cod yn wirfoddol. Mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl i bob sefydliad sector cyhoeddus, busnes a sefydliad trydydd sector ymrwymo i'r Cod os ydynt yn cael arian cyhoeddus. Caiff sefydliadau eraill sy'n gweithredu yng Nghymru eu *hannog* i fabwysiadu'r Cod. Erbyn mis Mawrth 2019, roedd 51 o gyrff cyhoeddus, 103 o gyflenwyr sector preifat a 19 o gyrff gwirfoddol wedi ymrwymo. Roedd 21 o rai eraill nad oeddent yn gyflenwyr nac yn cael arian gan y llywodraeth wedi ymrwymo⁴⁸.

Gallai'r Cod fod yn werthfawr drwy sicrhau bod sefydliadau sector preifat, os ydynt yn cael cyllid gan Lywodraeth Cymru, yn defnyddio eu pŵer yn y farchnad i sicrhau bod sefydliadau yn eu cadwyni cyflenwi yn glynu wrth safonau penodol (a'u helpu i wneud hynny). Gallai pryder am risg i enw da, niwed i frand a seiliau rhesymegol 'achos busnes' eraill arwain at ddefnyddio pwysau cadwyn gyflenwi yn wirfoddol i hyrwyddo gwaith teg, ond mae'r rhain yn ddibynol ac yn amrywiol iawn. Mae ymchwil yn awgrymu na fydd effaith mentrau sy'n cael eu hyrwyddo gan seiliau rhesymegol achos busnes neu Gyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol bob amser yn mynd yn ddwfn iawn, gan arwain at ddatganiadau arwynebol yn hytrach na gweithredu sylweddol⁴⁹. Mae'n bwysig felly bod potensial y Cod yn cael ei wireddu'n llawn.

Nid yw'n glir beth yw'r targedau ar gyfer cael sefydliadau i ymrwymo i'r Cod. Fodd bynnag, mae'r niferoedd sy'n ymrwymo i'r Cod yn gallu ymddangos yn siomedig, yn enwedig mewn perthynas â chyrff cyhoeddus yng Nghymru. Ddechrau mis Mawrth 2019, dim ond 43 o ryw 110 o gyrff cyhoeddus Cymru sy'n cael cyllid sydd wedi ymrwymo iddo⁵⁰. Yn rhannol gall hyn adlewyrchu prinder adnoddau'r Cod ond mae'n gofyn y cwestiwn pa rym sydd y tu ôl i'r *disgwyliad* y bydd pob sefydliad sector cyhoeddus yn ymrwymo. Mae angen i'r disgwyliad hwn fod yn fwy cadarn. Dylai fod canlyniadau i fethu ag ymrwymo.

Yn yr un modd, nid yw'n ymddangos bod yr *anogaeth* i sefydliadau sector preifat nad ydynt yn derbyn cyllid gan y llywodraeth wedi ennyn llawer i ymrwymo. Mae absenoldeb rhai o brif gyflogwyr Cymru yn eu gwneud yn amlwg.

Ar ben hynny, mynegwyd pryder mewn tystiolaeth i'r Comisiwn mai ychydig iawn o'r cyflogwyr sydd wedi ymrwymo sy'n gyflogwyr Cyflog Byw Go Iawn achrededig. Hyd yn oed wrth dybio efallai fod y Cyflog Byw Go Iawn yn cael ei dalu gan y rheini nad ydynt wedi cael eu hachredu, mae hyn yn gofyn cwestiynau ynghylch digonolrwydd gofyniad y Cod bod sefydliadau sy'n ymrwymo yn 'ystyried' talu'r Cyflog Byw Go Iawn. Mae hwn yn ddatganiad gwan. Fan leiaf byddem eisiau gweld ei bod hi'n rhaid i'r rheini sy'n ymrwymo ddangos pa ystyriaeth sydd wedi cael ei rhoi i hyn a sut, a chynhyrchu cynllun gweithredu. Bydd mabwysiadu ein diffiniad a'n nodweddion gwaith teg (wedi'u teilwra yn ôl yr angen) fel y nodir yn Rhan 2 o'r Adroddiad yn helpu gyda hyn.

Roeddem wedi ystyried a ddylai ymrwymo i'r Cod fod yn orfodol ar gyfer cyrff sector cyhoeddus a'r rheini sy'n cael arian cyhoeddus. Roedd nifer o'r rheini a ymatebodd i'n Cais am Dystiolaeth yn teimlo mai dulliau gweithredu gorfodol oedd y ffordd fwyaf effeithiol o gyflymu'r newid a sicrhau cysondeb a bod pawb yn cael eu trin yn yr un modd. Fodd bynnag, roedd rhai ymatebion yn tynnu sylw at lwyddiannau mentrau gwirfoddol fel yr achrediad Cyflog Byw ac yn codi'r posibilrwydd y gallai Cod gorfodol atal cyflogwyr rhag ymgysylltu. Rydym yn nodi bod tystiolaeth o ymchwil yn tueddu i awgrymu mai cyfyngedig yw'r nifer sy'n ymrwymo i Godau gwirfoddol ac mai bach yw eu heffaith⁵¹.

At ei gilydd rydym yn ffafrio dull gweithredu gorfodol. **Yng nghyswllt y Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi**, rydym hefyd yn argymhell [Arg.22]:

- i. **Y dylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus Cymru a'r sefydliadau hynny sy'n cael arian cyhoeddus ymrwymo i'r Cod;**
- ii. **Dylid cymryd camau mwy penodol i annog rhagor o fusnesau nad ydynt yn cael arian cyhoeddus i ymrwymo i'r targedau sydd wedi'u pennu;**
- iii. **Dylai'r rheini sy'n ymrwymo i'r Cod orfod dangos sut byddent yn talu'r Cyflog Byw Cymreig, a pha ystyriaeth sydd wedi'i rhoi i hynny, yn ogystal â chynllun gweithredu er mwyn cyflawni hyn;**
- iv. **Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod digon o adnoddau ar gael i sicrhau bod y Cod yn cael ei roi ar waith ac yn cael ei fonitro'n effeithiol;**
- v. **Bydd gofyn i'r rhai sy'n llofnodi'r Cod fod yn barod i gael eu harchwilio a'u monitro (gan gynnwys darparu data) gydag elfen annibynnol. Mae hyn yn arbennig o bwysig gyda chontractau cyflenwi tymor hir.**

Mae'r ddau bwynt olaf yn adlewyrchu ein barn bod angen goruchwyllo'r Cod yn fwy cadarn. Mae'n ymddangos bod arferion da yn bodoli ac y gellid lledaenu'r rhain. Er enghraifft mae rhai awdurdodau lleol yn defnyddio'r Cod mewn dogfennau caffael, ac mae rhai sefydliadau wedi penodi eiriolwyr ar lefel uwch ar gyfer y Cod ac wedi datblygu cymunedau maes. Ond cawsom hefyd wybod am ddiffyn gweithredu.

Mae angen monitro'r Cod yn effeithiol er mwyn sicrhau y caiff ei weithredu go iawn ac er mwyn cynyddu ei effaith ar ymarfer. Caiff un swydd hanner amser ei dyrannu yn Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd er mwyn hyrwyddo a goruchwyllo'r Cod. Mae llawer

iawn wedi cael ei gyflawni ond nid yw'r lefel hon o adnoddau yn ddigon ar gyfer y dasg dan sylw.

4.4. Caffael

£6.3bn yw'r gwariant caffael blynyddol, sy'n fwy na thraean o holl gyllideb Llywodraeth Cymru. Mae defnyddio pŵer prynu'r sector cyhoeddus yn gallu cyfrannu'n uniongyrchol at gyflawni amcanion a blaenoriaethau cymdeithasol. Ar ben hynny, mae defnyddio caffael fel hyn yn bwysig oherwydd ei fod yn 'rhoi arwydd i'r farchnad a'r cyhoedd o blaid cyfrifoldeb cymdeithasol ac felly mae'n dylanwadu ar ac yn cyfrannu at siapio dewisiadau ac ymddygiad mewn cyflenwyr a defnyddwyr'⁵².

Mae newid i economi'r farchnad, gostyngiad mewn capasiti proffesiynol ar draws Cymru a chwtogi ar gostau yn y sector cyhoeddus dros y blynyddoedd wedi effeithio ar gaffael. Rhaid newid ffocws a blaenoriaethau er mwyn grymuso'r sector cyhoeddus i ddefnyddio caffael yn gyson fel ffordd o gyflawni amcanion cymdeithasol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gefnogi'r sector cyhoeddus ehangach i ddefnyddio ei £6.3 biliwn o wariant ar gaffael cyhoeddus fel buddsoddiad i sbarduno manteision economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol ac i gefnogi swyddi da a thwf. Mae eisoes yn gwneud hyn, er enghraifft drwy'r dull gweithredu 'Manteision Cymunedol' a'r fenter 'Swyddi Gwell yn Nes at Adref'⁵³.

Mae caffael yn gallu bod yn arf pwysig i hyrwyddo gwaith teg. Ac ystyried y gwaith parhaus i ymateb i'r adolygiad i ddefnyddio caffael sector cyhoeddus rydym yn cyfyngu ein sylwadau i rai arsylwadau sy'n seiliedig ar ein hystyriaeth o'r dystiolaeth, gan gynnwys tystiolaeth mewn mannau eraill⁵⁴. Mae'r Comisiwn Gwaith Teg yn tybio, ymysg pethau eraill, y bydd yr ymateb i'r adolygiad yn arwain at ddiweddarau *Datganiad Polisi Caffael Cymru*⁵⁵.

Rydym yn gweld bod Llywodraeth yr Alban wedi cyhoeddi Canllawiau Statudol i sicrhau bod gwaith caffael yn cynnwys ystyried materion gwaith teg. Dylid edrych ymhellach ar y profiadau a'r gwersi a ddysgwyd o'r ffordd y mae'r Alban yn ymdrin â chaffael er mwyn helpu i gyfrannu at gyfeiriad polisi yng Nghymru.

Rhaid cael eglurder pwrpas o ran yr hyn a geisir drwy gaffael. Mae angen cysoni'r nodau. Mae perygl o orlwytho oni bai fod eglurder, cydlyniaeth a chysondeb. Mae angen i'r amcanion fod wedi'u diffinio'n dda, yn fesuradwy ac yn rhesymol mewn amodau marchnad penodol. Mae'n bwysig cydnabod pwysigrwydd cyfleoedd caffael i fusnesau llai. Efallai bydd angen eu helpu i ddiwallu meini prawf caffael a phaidio â chael eu rhwystro rhag ceisio contractau.

Mae angen i Lywodraeth Cymru hyrwyddo gwaith teg (a chael ei gweld yn gwneud hynny) drwy ei chontractio uniongyrchol ei hun yn ogystal â drwy lywodraeth leol a chyrff sector cyhoeddus eraill. Mae arweinyddiaeth lefel uchel, ymrwymiad gwleidyddol cryf ac atebolrwydd yn bwysig. Yn yr un modd â meysydd eraill a drafodir yn yr Adroddiad hwn,

mae angen ymrwymiad sicr gan lunwyr polisi, caffaelwyr, cyflenwyr a'r cyhoedd yn lleol. Rhaid cydnabod tensiynau ac anawsterau yng nghyd-destun toriadau i gyllideb y sector cyhoeddus. Mae'r sector cyhoeddus yng Nghymru wedi colli miliynau o bunnoedd o arian dros y degawd diwethaf. Mae achos cryf dros fynd ar drywydd gwaith teg ac amcanion cymdeithasol ehangach drwy gaffael, er enghraifft o ran yr enillion i sefydliadau sector cyhoeddus; ansawdd y nwyddau a gwasanaethau a ddarperir a'r manteision i gymunedau. Ond mae'n rhaid llunio achos ar sail tystiolaeth. Mae angen gwneud rhagor o waith a gallai'r Swyddfa Gwaith Teg wneud hwnnw, gan ddefnyddio Arsyllfa Gwaith Teg Cymru (gweler Rhan 7 o'r Adroddiad) fel sy'n briodol.

Mae angen i nodau gwaith teg fod yn rhan o amcanion corfforaethol y sefydliad sy'n caffael er mwyn iddynt dreiddio drwy'r systemau prynu. Rhaid dehongli a defnyddio rheoliadau caffael at ddibenion gwaith teg. Mae angen capasiti swyddogion penodol ynghyd â chefnogaeth ar gyfer y swyddogaeth caffael. Rhaid rhoi sylw i lwyth gwaith a materion polisi ar gyfer swyddogaethau caffael yn Llywodraeth Cymru ac ar lefel llywodraeth leol. Nid oes digon o adnoddau ar gyfer y rhain yn aml. Bydd yn rhaid cael hyfforddiant ac efallai bydd angen i'r swyddogaeth caffael fod yn fwy proffesiynol er mwyn cyflawni'r ffocws newydd. Mae'n debygol y bydd angen setiau newydd o sgiliau. Gellid datblygu cymhwyster caffael gwaith teg. Dylid cefnogi swyddogion cyhoeddus i ddeall eu swyddogaeth o ran defnyddio cronfeydd cyhoeddus i gyflawni gwaith teg.

Mae materion perthnasol eraill yn ymwneud â maint y swyddogaeth caffael, ei lleoliad sefydliadol (rhaid lleoli caffael mewn sefydliadau er mwyn sicrhau na chaiff ei gyfyngu gan ffocws ar flaenoriaethau cost y llinell waelod yn unig), ei phŵer i wneud penderfyniadau, lefel ei rheolaeth a'i disgresiwn.

Mae angen rhoi sylw i bob cam o'r broses caffael a'u monitro. Er enghraifft, mae rheoli contractau ar ôl iddynt gael eu dyfarnu yn faes nad yw bob amser yn cael ei optimeiddio. Dylid monitro perfformiad yn effeithiol a dylid cael systemau adrodd mewn lle. Mae angen monitro bod cyflenwyr yn cyflawni canlyniadau gwaith teg yn unol â'u haddewid, gyda sancsiynau oni chyflawnir y canlyniadau hynny.

Rydym yn argymhell bod gwaith teg yn egwyddor arweiniol i'r adolygiad ehangach i ddefnyddio arian cyhoeddus, sydd wrthi'n cael ei ddatblygu [Arg.23].

Mae'n bwysig bod pob ysgogiad sydd ar gael i'r sector cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio i gefnogi egwyddorion gwaith teg. Mae gwaith teg yn rhan gyfannol o'r adolygiad o arian cyhoeddus a dylai fod mewn rhaglen meithrin cyfoeth lleol i'r dyfodol sy'n gallu helpu i gyfuno effaith pŵer ariannol y sector cyhoeddus; datblygu economaidd; cyflogaeth deg a defnyddio tir ac eiddo mewn ffordd sy'n gymdeithasol gynhyrchiol.

Rydym yn nodi o brofiadau mewn mannau eraill, fel cynghorau Preston a Manceinion, bod caffael blaengar yn cael ei optimeiddio ddim ond drwy gydlyn effeithiol gyda liferi eraill. Felly dylai'r Swyddfa Gwaith Teg sydd â swyddogaeth cydlyn, arwain ar bolisi caffael sy'n ymwneud â chyflogaeth fel rhan o'r rhaglen i feithrin cyfoeth lleol yn y dyfodol.

4.5. Arall

Gallai arian cyhoeddus gynorthwyo ac annog gwaith teg mewn ffyrdd eraill. Yn y fan yma, gallai arian cyhoeddus gynnwys defnyddio cymhellion treth neu ryddhad ardrethi. Mae'n bosibl y bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried buddsoddi i helpu cyflogwyr i ddelio â'r elfen 'gwobrwyo teg' o waith teg. Un enghraifft o gyllid o'r fath fyddai cymorth ariannol uniongyrchol neu anuniongyrchol i'w gwneud yn haws i dalu'r Cyflog Byw Cymreig. Mae hyn wedi cael ei wneud i raddau gan Lywodraeth Cymru wrth danysgrifennu cost talu'r Cyflog Byw Go Iawn i gyflogeion yn y GIG Cymru. Mae angen mesurau eraill, er enghraifft clustnodi'n uniongyrchol y cymhorthdal i gyflogau mewn gofal cymdeithasol.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, drwy fonitro arbrofion mewn mannau eraill a/neu drwy gynlluniau treialu yng Nghymru, yn canfod beth sy'n gweithio o ran ffyrdd eraill lle gall arian cyhoeddus hyrwyddo gwaith teg (er enghraifft drwy ardrethi neu gymhellion treth) [Arg.24]. Gellid comisiynu gwaith gwerthuso gan Arsyllfa Gwaith Teg Cymru (gweler yr Adroddiad, Rhan 7).

Rhan 5

Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Undebau Llafur a Chydfargeinio

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cymryd pob mesur posibl sydd o fewn ei gallu i gefnogi ac i hyrwyddo undebau llafur a chydfargeinio [Arg.25].

Yn gyntaf byddwn yn edrych ar pam mae cefnogaeth polisi cyhoeddus i undebau llafur a chydfargeinio yn bwysig ar gyfer Gwaith Teg Cymru ac wedyn byddwn yn ystyried ffurfiau posibl i'r gefnogaeth honno. Drwy wneud hyn byddwn yn dod â mesurau amrywiol sy'n cael eu hargymhell mewn rhannau eraill o'r Adroddiad hwn ynghyd.

5.1. Pwysigrwydd undebau llafur a chydfargeinio ar gyfer gwaith teg a'r economi

Mae cydfargeinio yn fath o reoleiddio cymdeithasol pan fydd cyflogwyr ac undebau llafur yn negodi tâl a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ac yn penderfynu ar safonau a rheolau ar gyfer y gweithle gyda'i gilydd.

Mae presenoldeb undebau llafur a chydfargeinio yn cynnig math o ddinasyddiaeth ddiwydiannol, gan roi trefn briodol a llais cynrychioladol i weithwyr yn y gweithle. Mae'n rhoi elfen ddemocrataidd lle gall gweithwyr fynegi eu buddiannau a chymryd rhan anuniongyrchol yn y broses o siapio'r safonau a fydd yn effeithio arnynt. Er enghraifft, mae hyn yn gallu helpu i sicrhau bod mentrau hyblygrwydd yn cael eu dylunio i ystyried anghenion y gweithwyr fel y maent yn eu mynegi ac nid dim ond diwallu anghenion gweithredol cyflogwyr.

Mae ymchwil yn dangos yn gyson bod amcanion gwaith teg pwysig yn cael eu gwasanaethu gan bresenoldeb undebau a chydfargeinio yn y gweithle⁵⁶. Mae cyflogeion sydd mewn undeb yn mwynhau cyflogau a buddion cyflogaeth gwell fel cynlluniau tâl salwch galwedigaethol a phensiynau gyda chyfraniadau gan y cyflogwr ac mae ganddynt fwy o sicrwydd yn eu swydd. Mae cyflogeion yn llawer mwy tebygol o gael hyfforddiant sy'n ymwneud â'u swydd os ydynt yn aelod o undeb ac os ydynt yn perthyn i gydgytundeb. Mae cyflogeion undebol yn gweithio llai o oriau goramser di-dâl ac yn mwynhau hawliau gwyliau hirach. Mae gweithleoedd undebol yn fwy tebygol o gynnig trefniadau sy'n ystyriol o deuluoedd.

Mae undebaeth lafur a chydfargeinio'n cyfrannu at gynhyrchiant a thwf economaidd, ac mae gwendid neu ddiffyg undeb llafur yn cyfrannu at anghydraddoldeb. Mae ymchwil yn dangos cysylltiad cyson rhwng y gostyngiad mewn cydfargeinio a'r cynnydd mewn anghydraddoldeb incwm, y cwmp yng nghyfran y tâl mewn incwm cenedlaethol a dirywiad ym mherfformiad macro-economaidd y DU⁵⁷.

Mae'r gostyngiad yn nwysedd undebau a chydfargeinio wedi gwaethygu'r anghydbwysedd pŵer yn y berthynas cyflogaeth. Mae pŵer llafur gwannach wedi golygu nad yw gweithwyr wedi gallu mynd ati gystal i sicrhau cyfran deg o'r cyfoeth maent yn ei gynhyrchu. Mae Prif Economegydd Banc Lloegr wedi dweud bod y ffactor hwn yn un o'r pethau sy'n achosi

diffyg twf mewn tâl ac sy'n arafu twf economaidd⁵⁸. Mae ymchwil sydd wedi cael ei wneud yn y DU yn dangos bod cysylltiad rhwng presenoldeb undebau llafur mewn sefydliad a llai o gyflogau anghyfartal⁵⁹. Daeth astudiaeth facro ryngwladol gan y Gronfa Ariannol Ryngwladol i'r casgliad bod llai o gydfargeinio ac undebau llafur yn gysylltiedig â mwy o anghydraddoldeb yn y farchnad lafur.⁶⁰

Roedd ymatebion i ymgynghoriad gan yr Adran Masnach a Diwydiant yn 2007, a ardystiwyd gan y llywodraeth bryd hynny, yn awgrymu bod 'cynrychiolwyr gweithle yn arwain at ystod benodol o fuddion sy'n werth rhwng £476 miliwn a £1333 miliwn y flwyddyn'⁶¹.

Amcangyfrifwyd bod buddion ychwanegol yn deillio o weithgareddau Cynrychiolwyr Dysgu Undebau ac roedd yr Adran Masnach a Diwydiant wedi cyfrifo y gellid priodoli enillion cynhyrchiant sylweddol i gynrychiolwyr cyflogaeth effeithiol.

Mae pennu telerau a safonau cyflogaeth drwy gydfargeinio – rheoleiddio cymdeithasol – yn cynnig mwy o fanteision i weithwyr a'u cyflogwyr na rheoleiddio cyfreithiol statudol. Mae'r rhain yn cynnwys y gallu i ddatblygu ac i addasu mesurau sy'n addas i amodau penodol cwmnïau a diwydiannau. Mae safonau sydd wedi cael eu pennu ar y cyd yn fwy dilys. Ar ôl chwarae rhan yn y gwaith o ddatblygu'r rheolau, mae'r partïon yn fwy tebygol o deimlo'n rhwym wrthynt ac yn fwy tebygol o helpu i sicrhau eu bod yn cael eu parchu. Yn ogystal â gosod safonau, mae cydfargeinio yn ffordd o gyfryngu gwrthdaro a datrys anghydfodau yn y gweithle⁶².

Mae'r rhyngweithio rhwng rheoleiddio cymdeithasol a rheoleiddio statudol yn bwysig hefyd. Mae presenoldeb undeb yn helpu i sicrhau bod gan hawliau cyfreithiol ffurfiol ystyr yn y gweithle. Mae'n helpu i greu cyd-destun lle na chaiff hawliau cyflogaeth eu hamharchu, lle mae cyflogwyr yn deall eu cyfrifoldebau, ac mae'n hwyluso setlo materion pan fyddant yn codi fel nad oes angen symud at orfodaeth allanol.⁶³ Pan symudir at orfodaeth allanol, mae undebau'n ffynhonnell o gyngor a chynrychiolaeth i aelodau. Mae cyfraniad undebau llafur a gweithwyr wedi bod yn hollbwysig yng nghydymffurfiaeth cryf y DU â deddfwriaeth iechyd a diogelwch.

Mae presenoldeb undebau llafur yn bwysig er mwyn gwreiddio, monitro a gorfodi safonau cyfreithiol yn arferion gweithleoedd ac i helpu i orfodi hawliau cyflogaeth yn effeithiol. Mae undebaeth lafur yn helpu i sicrhau'r tegwch sy'n cael ei ddeisyfu gan gyflogwyr mewn perthynas â chydymffurfiaeth gyfreithiol. Fodd bynnag, mae'r gostyngiad mewn gweithleoedd undebol a diffyg cynrychiolwyr undeb llewg yn y rhan fwyaf o weithleoedd y DU ar hyn o bryd yn cyfyngu ar i ba raddau gall undebau gyflawni'r swyddogaethau gwerthfawr hyn.

5.2. Cefnogaeth polisi cyhoeddus

Yn hanesyddol yn y DU, roedd hunanreoleiddio ymreolaethol a gwirfoddol drwy gydfargeinio yn bwysicach na rheoleiddio cyfreithiol drwy Ddeddfau Seneddol o ran gosod safonau'r gweithle a llywodraethu eu gweithrediad. Pan roedd y gyfraith yn camu i mewn roedd yn gwneud hynny i gefnogi ac i ymestyn y cydfargeinio neu i lenwi'r bylchau yn ei

ddarpariaeth, er enghraifft drwy sefydlu Cyngorau Cyflogau mewn sectorau lle nad oedd cydfargeinio wedi datblygu cymaint.

Roedd hybu aelodaeth o undebau llafur a chefnogi cydfargeinio yn rhan ganolog o fodel 'cyflogwr da' y sector cyhoeddus o 1945 ymlaen, gan amlygu arferion cysylltiadau cyflogaeth effeithiol a gosod esiampyl i'r sector preifat drwy gymeradwyo egwyddorion tegwch, cyfranogiad a chyfiawnder yn sut roedd yn trin y gweithlu⁶⁴. Roedd polisi cyhoeddus yn y DU drwy gydol yr ugeinfed ganrif hyd at 1979 yn ailddatgan y farn mai cydfargeinio oedd y ffordd orau o gynnal cysylltiadau diwydiannol⁶⁵.

Ar hyn o bryd cyfyngedig yw'r gefnogaeth ddeddfwriaethol ar gyfer trefniadau undebau neu gydfargeinio. Yn hytrach, mae Llywodraethau diweddar y DU wedi ceisio ei ddisodli a chyfyngu arno sydd wedi golygu bod y 'bwlch cynrychioli' wedi tyfu. Fel y trafodir yn yr Atodiad, er bod darpariaeth cydfargeinio ac aelodaeth o undebau llafur yn dal yn weddol uchel yn y sector cyhoeddus, mae'r naill a'r llall yn is o lawer yn y sector preifat. Nid oes gan gyfran fawr o weithwyr fynediad at gynrychiolaeth undeb yn y gwaith. Mae'r weithdrefn cydnabyddiaeth statudol a ddechreuodd yn 2000 wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar y gydnabyddiaeth o undebau llafur ar gyfer cydfargeinio. Fodd bynnag pan mae hawliadau cydnabyddiaeth a wneir o dan y darpariaethau cyfreithiol wedi llwyddo mae hyn wedi cynnwys mewnlenni ac ymestyn agos gan fwyaf mewn ardaloedd cyfredol o bresenoldeb undeb sy'n berthnasol i nifer cymharol isel o gyflogeion, yn hytrach na thwf mewn ardaloedd newydd.

O ganlyniad i ofynion Ewropeaidd gan fwyaf, bu twf yn darpariaethau deddfwriaethol y DU sy'n mynnu bod cyflogwyr yn rhoi gwybodaeth i gynrychiolwyr cyflogaion ac ymgynghori â nhw, heb ystyried cydnabyddiaeth undeb. Mae'r darpariaethau hyn yn berthnasol i amgylchiadau penodol (er enghraifft ymgynghori statudol yn hytrach na dileu swyddi) ac yn fwy cyffredinol. Mae'r Rheoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogaion, a gyflwynwyd yn 2005, yn ddatblygiad pwysig ac nid yw eu potensial wedi cael ei wireddu'n ymarferol. O dan y Rheoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogaion mae gan gyflogaion mewn sefydliadau sydd â 50 neu ragor o weithwyr yr hawl i gael gwybodaeth gan eu cyflogwyr a'r hawl i'w cyflogwyr ymgynghori â nhw ar amrywiaeth o faterion busnes, cyflogaeth ac ailstrwythuro pwysig. Mae'n bosibl i gyflogwyr gymryd yr awenau a gofalu am y trefniadau ymgynghorol hyn neu gall cyflogaion ofyn iddynt wneud hynny, gyda darpariaethau disgyn yn ôl statudol lle na chytunir ar drefniadau sy'n benodol i'r sefydliad. Yn ddiweddar cyhoeddodd Llywodraeth y DU ei bod yn bwriadu lleihau cyfran y cyflogaion sydd eu hangen er mwyn dechrau negodiadau i sefydlu trefniadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogaion o 10% i 2%. Fodd bynnag, nid yw wedi cynnig y dylai fod gan undebau cydnabyddedig yr hawl i ddechrau negodiadau.

Roedd cyflogwyr wedi arwain gweithgareddau ar ôl cyflwyno'r Rheoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogaion o ran adolygu, addasu neu gyflwyno trefniadau ymgynghorol, ond at ei gilydd mae'r nifer sydd wedi gwneud hyn wedi bod yn isel⁶⁶. Yn rhannol, mae hyn yn adlewyrchu diffyg diddordeb yr undebau llafur a rhai pryderon ar y pryd y gallai

trefniadau ymgynghori o'r fath ar draws y gweithlu danseilio cydnabyddiaeth undeb a chydffargeinio.

Mae ymgynghori fel math o ymgysylltiad rhwng cyflogwyr ac undebau llafur a chynrychiolwyr eraill yn y gweithle yn rhagflaenu'r Rheoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogaeth ers tro byd ac mae wedi cael sawl ffurf mewn cysylltiadau diwydiannol Prydeinig. Mae ymgynghori ystyrion yn cyflawni swyddogaeth wahanol i negodi; mae'n cynnig math gwahanol o ymgysylltu i undebau na chydffargeinio ac mae'n gallu gweithredu ar lefel uwch a mwy strategol gyda chyrhaeddiad ehangach. Yn aml mae'n cynnwys materion sy'n sail ar gyfer cydweithrediad rhwng y cyflogwr a chynrychiolwyr y gweithlu.

Cyfyngedig yw'r cwmpas i Lywodraeth Cymru ddeddfu'n uniongyrchol ym maes cysylltiadau diwydiannol o dan y trefniadau datganoli cyfredol. Ond mae modd cymryd camau anneddfwriaethol i gefnogi twf undebau llafur a lledaeniad cydffargeinio.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datgan ymrwymiad polisi cyhoeddus i hyrwyddo undebau llafur a chydffargeinio [Arg.26].

Mae'r diffiniad o waith teg a'i nodweddion fel y nodir yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn yn cynnwys nifer o elfennau craidd sy'n ffafriol i hyrwyddo undebau llafur a chydffargeinio. Mae'r rhain yn cynnwys gofynion sy'n ymwneud â mynediad at undeb, hwyluso dewis effeithiol i gyflogaeth mewn perthynas ag aelodaeth o undeb a chydffargeinio. Bydd y safon Gwaith Teg Cymru (a gynigir yn Rhan 7) hefyd yn ymwneud â'r elfennau hyn. Bydd mabwysiadu'r diffiniad o waith teg a'n hargymhelliad bod cymorth busnes ac economaidd Llywodraeth Cymru ond yn mynd i sefydliadau gwaith teg yn helpu i ymestyn y ddarpariaeth.

Daw rhagor o gefnogaeth drwy fabwysiadu ein hargymhelliad bod Llywodraeth Cymru a chyrff cyhoeddus yn arwain drwy esiampl amlwg drwy fod yn gyflogwyr gwaith teg (Arg.31); ein hargymhelliad i drefnu a thynnu sylw at dystiolaeth sy'n ymwneud â manteision cydffargeinio (Arg.30), a'n cynigion bod y seilwaith cymorth busnes yng Nghymru yn cael ei anelu at hyrwyddo gwaith teg, gan gynnwys undebau llafur a chydffargeinio.

Mae cyllid gan Lywodraeth Cymru at Gynrychiolwyr Dysgu'r Undebau drwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru yn darparu manteision drwy ddatblygu cyflogadwyedd a sgiliau hanfodol y gweithlu⁶⁷. Mae gwerthusiad diweddar yn dangos bod Cynrychiolwyr Dysgu'r Undebau yn effeithiol iawn o ran ennyn gweithwyr i ddysgu, maent yn cyflawni manteision ariannol sylweddol i weithwyr ac i gyflogwyr, ac mae'r naill a'r llall yn eu gwerthfawrogi⁶⁸.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fuddsoddi yng Nghronfa Ddysgu Undebau Cymru [Arg.27].

Mae dwysedd undebau yng Nghymru yn 30%, sy'n uwch nag yn y DU. Mae hyn yn adlewyrchu nodweddion marchnad lafur Cymru, gan gynnwys y gyfran uchel o swyddi sector cyhoeddus (gweler yr Atodiad). Fodd bynnag mae'r nifer sy'n perthyn i undeb wedi bod yn disgyn. Mae aelodaeth o undeb yn isel ymysg y gweithwyr y mae angen hynny arnynt fwyaf:

y rheini mewn swyddi ansicr sydd â thâl isel yn y sector preifat, fel y rheini mewn gwasanaethau sector preifat a'r rheini sy'n gweithio yn yr economi 'gigiau'. Mae aelodaeth yn is ymysg gweithwyr ifanc, sy'n aml yn gweithio mewn swyddi o'r fath. Mae arolygon yn dangos bod hyn oherwydd diffyg cyfle i ymuno yn fwy na'r farn nad yw undebau'n bwysig neu'n angenrheidiol.

Yn hanesyddol nid yw undebau bob amser wedi ceisio estyn croeso i fathau penodol o weithwyr (er enghraifft y rheini sy'n gweithio'n rhan amser, neu weithwyr amharhaol) ac nid yw buddiannau menywod a grwpiau eraill sydd ar y cyrion bob amser wedi cael lle mewn blaenoriaethau bargeinio traddodiadol sydd â gogwydd tuag at ddynion gwyn⁶⁹. Fodd bynnag mae undebau wedi bod yn newid ers nifer o flynyddoedd, ac yn sicr ers gweld bod ymwneud mwy â chwestiynau am gydraddoldeb ac amrywiaeth yn hanfodol i adfywio undebau a sicrhau eu goroesiad tymor hir. Ar ben hynny, mae dilysrwydd undebau fel partneriaid cymdeithasol yn dibynnu ar eu gallu i honni eu bod yn gynrychioladol.

Y patrwm cryfaf ym Mhrydain fu crynhoi cynrychiolaeth undebau yn y gweithle. Fodd bynnag bydd gweithwyr yn aml yn gweithio o'u mannau gwaith penodol. Mae darnio'r farchnad lafur a thwf y gweithlu amharhaol yn peri heriau penodol. Mae undebau llafur wedi bod yn datblygu strategaethau trefnu arloesol sydd wedi bod yn weddol lwyddiannus, er enghraifft trefnu gweithwyr yn yr economi 'gigiau'. Fodd bynnag, mae undebau'n dal i wynebu anawsterau penodol wrth drefnu mewn ardaloedd lle mae angen eu cynrychiolaeth fwyaf.

Gallai'r cyfle i gyflwyno cais am gymorth ariannol helpu undebau i wynebu'r heriau trefnu a chynrychiolaeth sy'n codi oherwydd natur amrywiol a newidiol y farchnad lafur ac oherwydd newidiadau mewn technoleg. Gallai cyllid hefyd helpu i gynyddu capasiti cynrychiolwyr lleyg undebau i fod yn asiantwyr dros waith teg a chyfrannu'n effeithiol at y gweithle.

Roedd Llywodraeth y DU wedi sefydlu'r Gronfa Moderneiddio Undebau yn 2004 i hwyluso moderneiddio gweithrediadau undebau llafur annibynnol a'u ffederasiynau. Roedd hyn yn dangos gwerth dull gweithredu o'r fath⁷⁰. Daeth Cronfa'r DU i ben yn 2010 ond mae trefniant tebyg yn dal ar waith yn yr Alban o dan ei Chronfa Gwaith Teg a Moderneiddio Undebau Llafur. Dyrannwyd £250,000 i'r gronfa hon ym mis Mawrth 2018 gyda £100,000 ar gyfer gwaith arweinyddiaeth cydraddoldeb.

Yn Rhan 7 o'r Adroddiad hwn, lle rydym yn ystyried sut mae gwella'r capasiti i hyrwyddo ac i wreiddio gwaith teg, rydym yn argymhell sefydlu Cronfa Gwaith Teg Cymru. Ein cynnig yw y bydd undebau a sefydliadau cymdeithas sifil eraill yn gallu cyflwyno ceisiadau am gyllid ar gyfer mentrau gwaith teg penodol.

Rhan 6

Hyrwyddo Gwaith Teg drwy Fesurau Eraill

Yn y Rhan hon o'r Adroddiad rydym yn argymhell ffyrdd i Lywodraeth Cymru weithredu i greu diddordeb, brwdfrydedd ac ymrwymiad i'r agenda Gwaith Teg Cymru. Mae hyn yn cynnwys codi ymwybyddiaeth a pherchnogaeth a dangos pam bod gwaith teg yn bwysig. Mae camau o'r fath yn angenrheidiol yn eu rhinwedd eu hunain. Mae'n bwysig hefyd i helpu i greu cyd-destun ffafriol ar gyfer llwyddiant y liferi deddfwriaethol ac economaidd a drafodir mewn Rhannau blaenorol o'r Adroddiad hwn.

Rydym yn dadlau ei bod hi'n bwysig i Lywodraeth Cymru arwain drwy esiampl a'i bod yn defnyddio ei dylanwad i ysbrydoli ac i annog eraill. Rydym yn nodi sut mae modd helpu a chefnogi cyflogwyr parod i fod yn sefydliadau gwaith teg.

6.1. Creu mwy o ymwybyddiaeth o waith teg a pherchnogaeth o hynny

Roedd y Comisiwn wedi cysylltu ag amrywiaeth eang o unigolion a sefydliadau er mwyn tynnu sylw at y Cais am Dystiolaeth ym mis Hydref 2018. Daeth hi'n amlwg yn fuan mai dyma'r tro cyntaf i nifer, ar wahân i'r partneriaid cymdeithasol amlwg, gael gwybod am awydd Llywodraeth Cymru i hyrwyddo gwaith teg a phenodi'r Comisiwn. Roedd yr holl sylwadau a gafodd y Comisiwn yn cefnogi awydd Llywodraeth Cymru i hybu gwaith teg yng Nghymru ond nid oes llawer o wybodaeth wedi cael ei rhannu.

Roedd ein hamserlen ar gyfer creu adroddiad yn golygu nad oedd modd i ni ddatblygu dull gweithredu iterus a allai feithrin diddordeb a sicrhau ymgysylltiad drwy ddeialog parhaus ac ymgynghori helaeth. Rydym yn cydnabod y rhesymau dros osod yr amserlen, ond mae'n mynd yn gwbl groes i'r ffordd y mae mentrau gwaith teg ardaloedd daearyddol eraill wedi cael eu cynnal. Mae'n rhaid gwneud y gwaith paratoi hwn nawr.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu ac yn darparu strategaeth gyfathrebu a marchnata i greu ymwybyddiaeth o'r agenda gwaith teg yn eang ac i ennyn brwdfrydedd yn y maes [Arg.28].

Mae angen perchnogaeth o waith teg ar lawr gwlad. **Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol, cynghreiriaid ac eiriolwyr gwaith teg i 'werthu' a thynnu sylw at y cysyniad o Waith Teg yng Nghymru, gan feithrin diddordeb brwd a chael pobl Cymru i gymryd diddordeb yn yr ymdrechion gwaith teg [Arg.29].**

Mae ennyn diddordeb dinasyddion yn ysgogi mewnbwn gwerthfawr 'o'r bôn i'r brig'; yn darparu ffynhonnell o wybodaeth a phrofiad i'w defnyddio ac mae'n ffordd ychwanegol o adnabod a mynd i'r afael ag anghenion fel y maent yn cael eu diffinio gan y rheini yr effeithir arnynt - yn enwedig lle nad oes ganddynt lais cynrychioladol drwy undebau llafur.

Mae cyhoedd sydd â gwybodaeth (fel dinasyddion, cwsmeriaid, defnyddwyr, defnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr) hefyd yn gallu rhoi pwysau am waith teg a darparu ffordd o ddal i gyfrif am i fyny. Bydd hyn yn cael ei helpu wrth i'r cyhoedd allu adnabod sefydliadau Gwaith Teg Cymru (gweler Rhan 7 o'r Adroddiad) a drwy ddefnyddio cyhoeddusrwydd negyddol i dynnu sylw at y cyflogwyr hynny sy'n methu â chydymffurfio â'r safonau gofynnol, fel yr argymhellir yn Rhan 3, uchod.

6.2. Dangos sut mae gwaith teg yn bwysig

Law yn llaw â sicrhau ymrwymiad gan gyflogwyr ac eraill, mae'n rhaid dangos bod gwaith teg yn bwysig mewn termau cyfiawnder cymdeithasol ond hefyd o ran cyflawni enillion cadarnhaol i unigolion, i sefydliadau, i gymunedau ac i'r economi.

Mae 'achosion busnes' cryf dros waith teg. Mae nifer o sefydliadau'n mabwysiadu arferion gwaith teg o'u gwirfodd ar hyn o bryd oherwydd y manteision i'r sefydliad ac oherwydd eu bod yn cyd-fynd â'r dulliau maent yn eu ffafrio ar gyfer rheoli adnoddau dynol. Ond ni fydd pob busnes yn teimlo bod gweithredu'n wirfoddol o fudd iddynt.

Mae rhai modelau busnes yn dibynnu ar ecsbloetiaeth ac arferion annheg. Mae gwaith gorfodi yng Nghymru ar gaethwasiaeth fodern wedi datgelu rhai ffurfiau eithafol o'r rhain. Mae rhai modelau busnes yn dibynnu ar osgoi hawliau cyfreithiol a diogelwch cymdeithasol gan ganolbwyntio'n llwyr ar elw. Gall hyn olygu peidio â thalu treth neu gyfraniadau nawdd cymdeithasol gan niweidio pwrs y wlad yn ogystal â'r gweithwyr. Mae angen i Lywodraeth Cymru ddatgan yn gwbl glir nad oes lle i fodelau busnes sy'n ecsbloetio yng Nghymru.

Fodd bynnag roedd yr ymatebion i'r Comisiwn o'r gymuned fusnes yn awgrymu eu bod yn ystyried bod cofleidio gwaith teg yn 'beth iawn' iddynt ond hefyd y gallai fod yn fanteisiol yn fasnachol. Mae llawer o dystiolaeth ymchwil yn ategu'r safbwynt hwn, gan roi manylion enillion o waith teg.⁷¹

Yn y bôn, mae hyrwyddo a hybu gwaith teg yn ceisio cael gwared ag arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac annheg, gan sicrhau y glynir wrth y safonau gofynnol. Mae hyn o fudd i weithwyr ac i gyflogwyr gan eu bod yn elwa o gystadlu mewn cyd-destun teg, ac nad yw'r rheini sy'n defnyddio arferion annheg ac sy'n ecsbloetio yn gallu cynnig llai o dâl na nhw.

Y tu hwnt i hyn, mae gweithwyr, teuluoedd a chymunedau yn elwa drwy gael incwm sefydlog sy'n galluogi safon byw teilwng. Maent ar eu hennill drwy gael gwaith sy'n darparu sicrwydd fel sydd ei angen ond hyblygrwydd hefyd gan ystyried anghenion unigolion, a thrwy hynny alluogi cyfranogiad ehangach mewn cymdeithas ddinesig a'r gallu i ymgymryd â rolau eraill.

Bydd unigolion a chymunedau ar eu hennill pan na fydd rhyw, hil, anabledd, rhywioldeb neu nodweddion gwarchodedig eraill yn golygu anfantais yng nghyswllt mynediad at waith a chamu ymlaen mewn gwaith. Drwy sicrhau hyn, bydd cyflogwyr yn elwa drwy ddenu, cymell a chadw staff a drwy ddefnyddio a gwireddu potensial pawb. Mae cwmnïau sydd ag amrywiaeth yn eu gweithlu ac ar lefel eu byrddau yn fwy tebygol o ragori ar faint cyfartalog

yr elw. Mae cyflogwyr gwaith teg hefyd yn ennill enw da, gan eu gwneud yn fwy deniadol i gwsmeriaid a darpar weithwyr.

Mae lleisiau unigol ac ar y cyd effeithiol yn ei gwneud hi'n haws rheoli gwrthdaro, ac mae'n gwella gallu'r gweithwyr i gyfrannu at lwyddiant y fenter. Mae galluogi llais effeithiol i weithwyr, cynrychioli eu buddiannau drwy undebau llafur cydnabyddedig annibynnol, a chymryd rhan mewn penderfyniadau yn helpu i addasu'r anghydbwysedd pŵer sy'n rhan gynhenid o berthynas cyflogaeth unigolion. Yn bwysig, mae llais torfol yn sicrhau tegwch yn y broses yn ogystal ag yn y canlyniadau. Mae'n helpu i osgoi gweld gwaith teg fel rhywbeth 'unwaith ac am byth' neu'n briodoledd benodol, gan ddarparu ffordd o addasu i newidiadau mewn cyd-destunau a disgwyliadau.

Mae tystiolaeth yn dangos cysylltiadau cadarnhaol rhwng trin cyflogeion yn deg, eu llesiant a'u hymgysylltiad, gyda mwy o gynhyrchiant a mesurau perfformiad sefydliadol eraill. Mae cyflogwyr yn elwa oherwydd bod mwy o ymrwymiad i'r sefydliad ac ymdrech ychwanegol yn y gwaith. Mae gwaith teg yn helpu i ddiogelu safonau gwasanaeth cyhoeddus ac yn helpu pob sector i ddarparu gwasanaethau'n well.

Nid yw hyn yn anghofio y gall cyflawni gwaith teg olygu heriau a bydd yn gofyn am fesurau cefnogol. Er enghraifft, efallai bydd rhai cyflogwyr yn wynebu costau ychwanegol yn y tymor byr a gall fod yn haws mesur costau a geir ar unwaith na'r manteision i'r dyfodol, a allai fod yn rhai graddol. Ar ben hynny, efallai na fydd hi'n hawdd rhoi gwerth ariannol ar rai o'r manteision.

Rydym yn argymhell trefnu a thynnu sylw at dystiolaeth o fanteision macro a micro gwaith teg, ac effaith negyddol gwaith annheg ar sefydliadau a'r gymdeithas. Dylid comisiynu unrhyw dystiolaeth nad yw ar gael ar gyfer Cymru. Gallai hyn gynnwys ymchwil ar wahanol lefelau cyfuno i ddangos beth sy'n gweithio a'r manteision posibl y gellid eu sicrhau mewn rhai cyd-destunau penodol [Arg.30].

Rhaid cael tystiolaeth feintiol ac astudiaethau achos ansoddol o Gymru. Daethom ar draws nifer o enghreifftiau da iawn mewn gwahanol fathau o sefydliadau. Mae tystiolaeth ansoddol o'r fath yn helpu i ddangos yr effaith. Byddai'r Arsyllfa Gwaith Teg Cymru arfaethedig (gweler Rhan 7 o'r Adroddiad) yn gallu gwneud y gwaith yma.

6.3. Arweiniol, dylanwadol ac ysbrydoledig

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru a chyrff sector cyhoeddus yn sicrhau eu bod yn weithredol ac yn amlwg yn sefydliadau Gwaith Teg Cymru [Arg.31].

Mae arwain drwy esiampl a gwneud y gwaith yn bwysig o ran dilysrwydd ac arddangos drwy gyflawni. Mae hi'n bwysig hefyd bod Llywodraeth Cymru a chyrff cyhoeddus yn cofleidio gwaith teg wrth ystyried maint a chyfansoddiad gweithlu'r sector cyhoeddus yng Nghymru (gweler yr Atodiad). Efallai bydd angen meithrin cymhwysedd yn Llywodraeth Cymru ac mewn cyrff cyhoeddus er mwyn deall beth mae gwaith teg yn ei olygu a sut mae ei weithredu.

Wrth geisio arwain drwy esiampl, dylai Gweinidogion ystyried a fyddid yn ystyried bod eu patrymau gwaith a'u llwythi gwaith nhw yn cynrychioli'r arfer orau.

Rydym yn argymhell y dylai Gweinidogion Cymru fanteisio ar bob cyfle i ddefnyddio eu dylanwad i hyrwyddo a hysbysebu gwaith teg ymhellach [Arg.32]. Gallai enghraifft o hyn fod yn gydnabyddiaeth ffurfiol ac yn ddathliad o gynnydd gwaith teg a llwyddiannau categorïau gwahanol o sefydliadau gan y Prif Weinidog mewn digwyddiadau gwobrwyo blynyddol gwahanol, gyda chyhoeddusrwydd i'r rheini sy'n bresennol. Mae hyn yn plethu â'n cynnig ar gyfer safon Gwaith Teg Cymru (gweler Rhan 7) ac ar gyfer cofrestr 'enwi a chanmol' (gweler Rhan 3). Pan fyddai Fforymau Gwaith Teg Cymru yn bodoli, gallai'r rhain ddod o hyd i gwmnïau neu sefydliadau sy'n gwneud mwy na'r disgwyl am eu maint neu yn eu sector (gweler Rhan 7).

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn defnyddio ei phŵer ymgynnull i ddod â chynghreiriau gwaith teg at ei gilydd i greu'r hyn roedd y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu wedi'i alw yn ei gyflwyniad i ni yn symudiad parhaus tuag at waith teg. Mae hyn yn cynnwys undebau llafur a sefydliadau eraill y gymdeithas sifil, busnesau cyfrifol ac arbenigwyr annibynnol [Arg.32a].

Roedd tystiolaeth Ymddiriedolaeth Carnegie yn nodi mai'r gwersi allweddol o fentrau fel 'Be the Business' ac 'Engage for Success' oedd bod arferion busnesau tebyg iddynt yn fwy tebygol na dim byd arall o ddylanwadu arnynt. Rydym yn gwybod am gyflogwyr yng Nghymru sy'n enghreifftiau da o nodweddion gwaith teg. Gall eu hesiampl nhw helpu i ddeffro diddordeb cudd ymysg cyflogwyr, yn enwedig cystadleuwyr, er mwyn rhoi sylw i faterion gwaith teg, yn ogystal â gwneud yr agenda hon yn fwy amlwg ymysg cyflogwyr nad ydynt eisoes yn meddwl am hyn.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn sicrhau cymorth a dylanwad cyflogwyr parod i wella pa mor amlwg a dymunol yw gwaith teg yn y cymunedau busnes gwahanol. Gallai hyn gynnwys dewis Llysgenhadon neu Eiriolwyr Gwaith Teg Cymru [Arg.32b].

6.4. Cynorthwyo a chefnogi cyflogwyr parod

Bydd nifer o gyflogwyr eisiau bod yn gyflogwyr Gwaith Teg Cymru. **Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, mewn ymgynghoriad â'i phartneriaid cymdeithasol, yn cymryd y camau rydym ni'n eu nodi i gynorthwyo a chefnogi cyflogwyr parod i ymgorffori nodweddion gwaith teg yn eu sefydliadau [Arg.33].**

Bydd hyn yn cynnwys gweithio drwy neu mewn partneriaethau strategol gyda chyrrff fel Acas, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a chyrrff a mudiadau gwirfoddol.

Mae mesurau eraill yn cynnwys cefnogi cyflogwyr i 'wneud pethau'n iawn' drwy ddarparu gwybodaeth a chynghor syml, cyson, rhad neu am ddim ac sydd o fewn cyrraedd hawdd.

Nid oes prinder cyngor o ansawdd da ynghylch arferion cyflogaeth sy'n ymwneud â dangosyddion gwaith teg fel y nodir yn Rhan 2 o'r Adroddiad. Fodd bynnag, efallai fod 'gormod' ar gael i gyflogwyr sy'n brin o amser. Mae modd cysylltu'r dangosyddion â'r cyngor ar arferion gorau sydd eisoes ar gael i gyflogwyr a darparu cefnogaeth wedi'i theilwra, er enghraifft gan Acas, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac asiantaethau cyhoeddus eraill.

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwahodd Acas, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r holl gyrff perthnasol eraill i gydweithio i amlinellu eu cyngor ar nodweddion a dangosyddion gwaith teg, yr ymhelaethir arnynt yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn. Cyfuno a symleiddio cyngor priodol fyddai'r nod yn ogystal â dangos y ffordd yn glir at gymorth, gan gynnwys adnoddau ar-lein [Arg.34].

Mae hyn ar ben ein hargymhelliad (Arg.15a) ynghylch dod â chanllawiau ynghyd ar rwymedigaethau cyfreithiol. Mae teilwra cyngor wedi'i gyfuno yn ôl anghenion a chapasiti sefydliadau nad ydynt mor debygol o fod ag adran adnoddau dynol proffesiynol yn berthnasol iawn. Dylai'r cyngor hwnnw hefyd gael ei ddosbarthu i'r rheini sy'n aml yn cynghori busnesau bach, fel cyfrifwyr.

Mae ein cynnig ar gyfer Safon Gwaith Teg Cymru (gweler Rhan 7) yn nodi sut gall hyn fod yn llwybr i adnabod a rhoi sylw i angen sefydliad am gyngor.

Un mesur cefnogol arall fyddai helpu tryloywder a'r wybodaeth y byddai'n rhaid i gyflogwyr gwaith teg ei darparu a helpu i leihau'r baich adrodd.

Gallai'r cymorth yn hyn o beth fod ar ffurf dull gweithredu 'gofyn unwaith' pan fydd angen yr un wybodaeth ar Lywodraeth Cymru neu ei hasiantaethau at ddibenion gwahanol. Byddai safoni'r gofynion adrodd a darparu pro-fformâu ar gyfer cyflogwyr hefyd yn helpu. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gallu cynghori ar systemau dosbarthu, casglu ac adrodd sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth.

Bydd mabwysiadu ffordd gyson o gasglu data am fesurau penodol gan bob cyflogwr yn ei gwneud hi'n haws monitro, meincodi a thracio'r cynnydd ar waith teg (gweler Rhan 8).

Mae modd helpu cyflogwyr parod hefyd drwy sicrhau bod y seilwaith cymorth i fusnesau yng Nghymru yn anelu at hyrwyddo gwaith teg, gan gynnwys manteision undebau llafur a chydffargeinio. Mae modd annog gyrff cyflogwyr ac eraill hefyd i feithrin arferion rheoli gwell a meithrin gallu rheoli sy'n ymwneud â gwaith teg.

Rhan 7

Bwrw Ymlaen â Gwaith Teg: Datblygu Gallu, Sefydliadau a Mekanweithiau

Mae hi'n amlwg mai dim ond un cam fydd gwaith y Comisiwn tymor byr iawn hwn ar y daith i gyflawni bwriad Llywodraeth Cymru i ddefnyddio'r holl liferi sydd ar gael i hyrwyddo ac i hybu gwaith teg. Mae'r Comisiwn Gwaith Teg ei hun yn 'dasg a gorffen'. Ond nid yw cyflawni'r Cylch Gorchwyl yn golygu bod y dasg wedi'i chwblhau.

Rydym wedi codi'r batwn gwaith teg gan y bartneriaeth gymdeithasol Bwrdd Gwaith Teg a bydd y partneriaid cymdeithasol yn hanfodol o ran mynd â gwaith y Comisiwn rhagddo. Rhaid cael mesurau eraill hefyd. Yn ogystal ag ymrwymiad ac arweinyddiaeth amlwg gan Weinidogion Cymru, mae angen capasiti i fynd â'r gwaith rhagddo. Er mwyn sicrhau bod popeth yn symud ymlaen ac yn cael ei ddarparu ar yr agenda gwaith teg mewn ffordd ystyrlon, dylid gwella sefydliadau a mecanweithiau a chreu mecanweithiau ychwanegol.

Yn y Rhan hon o'r Adroddiad rydym yn argymhell creu Swyddfa Gwaith Teg; cryfhau partneriaeth gymdeithasol (gweler hefyd Ran 3 o'r Adroddiad); Fforymau Gwaith Teg Cymru; datblygu safon(au) Gwaith Teg Cymru; Arsyllfa Gwaith Teg Cymru a Chronfa Gwaith Teg Cymru.

Bydd goblygiadau o ran y gyllideb ac adnoddau o ganlyniad i'r argymhellion hyn. Heb y rhain, fodd bynnag, mae perygl y bydd gwaith teg fel cydran angenrheidiol o gyflawni cymdeithas sy'n fwy cyfartal, cyfiawn a theg, yn cael ei fynegi fel dyhead yn unig; cynllun heb nag iddo ddilyniant nac effaith.

7.1. Swyddfa Gwaith Teg – elfen hanfodol

Rydym yn argymhell creu Swyddfa Gwaith Teg sy'n cael ei hariannu'n ddigonol ac sy'n cynnwys y nifer priodol o staff. Mae'r adnodd pwrpasol hwn yn Llywodraeth Cymru yn hanfodol ar gyfer gwaith teg [Arg.35].

Bydd y Swyddfa Gwaith Teg yn cyflawni nifer o swyddogaethau allweddol o ran mynd â gwaith teg rhagddo, gan helpu i feithrin diwylliant o waith teg yn Llywodraeth Cymru a'r tu hwnt. Bydd ei fodolaeth yn rhoi mwy o amlygrwydd a sylw i waith teg; ymgorfforiad amlwg o ymrwymiad Llywodraeth Cymru i'r agenda. Bydd yn rhoi sylw i weithredu ac integreiddio hollbwysig ar draws meysydd polisi.

Roeddem yn argymhell (Rhan 1 o'r Adroddiad) bod y Swyddfa Gwaith Teg yn Llywodraeth Cymru ond nid mewn unrhyw adran benodol. Nid oes adran gyflogaeth yn Llywodraeth Cymru. Mae diffyg adran yn Llywodraeth y DU sy'n ymwneud â chyflogaeth (Gweinyddiaeth Llafur neu Adran Gyflogaeth) wedi cael ei gymharu â 'Drama Hamlet heb Dywysog Denmarc'. Y cwestiwn yw 'a gaiff galwedigaeth a chenhadaeth llywodraeth i sicrhau amodau gwaith a bywyd teilwng i'n llafurlu cenedlaethol a'i ddibynyddion ei

wasanaethu a'i gyflawni'n dda' ac ystyried diffyg o'r fath⁷². Mae modd codi'r un cwestiwn yng nghyd-destun Cymru. Bydd sefydlu Swyddfa Gwaith Teg yn cymryd rhai camau i oresgyn y cyfyngiadau sy'n codi oherwydd y diffyg hwn.

Mae llawer o weithgareddau a allai fod yn berthnasol i waith teg ar draws Llywodraeth Cymru ond nid yw'r cysylltiadau'n amlwg ac efallai na chaiff y perthnasedd ei gydnabod bob tro. Roedd diffyg cysylltiad cydlynol ar draws rhaglenni a mentrau presennol yn amlwg i ni a chafodd hyn ei grybwyll mewn amrywiol ddarnau o dystiolaeth a gyflwynwyd. Bydd y Swyddfa Gwaith Teg yn gweithio i sicrhau bod y gweithgareddau hyn yn cael eu halinio'n llwyddiannus. Mae angen i swyddogion polisi weld bod eu gwaith nhw yn rhan o raglen gwaith teg, cyfres o fentrau sy'n benodol er mwyn cyflawni Gwaith Teg Cymru.

Bydd alinio ac integreiddio drwy waith y Swyddfa Gwaith Teg yn osgoi dyblygu ymdrechion yn aneffeithlon neu danseilio anfwriadol. Mae'n lleihau'r risg o anghofio am gyfleoedd i ddatblygu'r agenda gwaith teg ac mae'n cynyddu manteision posibl camau gweithredu llywodraeth. Ar ben hynny, mae dull gweithredu cydlynol ac sydd wedi'i gydgyssylltu yn lleihau'r tebygolrwydd y rhoddir nifer o ofynion heb gysylltiad ar y rheini y mae camau gweithredu'r llywodraeth wedi'u cyfeirio atynt.

Fel dangosydd o'r hyn y gallai fod ei angen, rydym yn nodi bod gan Swyddfa Gweithleoedd Teg a Chynhwysol Llywodraeth yr Alban 16 aelod. Ei ffocws yw cyflawni Fframwaith Gwaith Teg y Llywodraeth er mwyn sicrhau 'erbyn 2050 bydd gan bobl yr Alban fywyd gweithio sydd gyda'r gorau yn y byd lle mae gwaith teg yn ysgogi llwyddiant, llesiant a ffyniant i unigolion, i fusnesau, i sefydliadau ac i gymdeithas'. Rydym yn nodi bod ei gylch gwaith yn fras adlewyrchiad o'r hyn rydym wedi'i amlinellu ar gyfer Swyddfa Gwaith Teg Llywodraeth Cymru.

Byddai swyddogaethau'r Swyddfa Gwaith Teg yn cynnwys:

- Datblygu strategaeth a chynllun gweithredu ar gyfer argymhellion y Comisiwn hwn; monitro ac adrodd am y cynnydd arnynt.
- Meithrin dull gweithredu cydlynol, trawsbynciol a chydweithredol yn Llywodraeth Cymru er mwyn sicrhau bod persbectif gwaith teg i'r holl waith o ddatblygu, gweithredu a chyflawni polisiau.
- Sicrhau bod mentrau polisi gwaith teg yn cael eu gweithredu er mwyn dylanwadu ar arferion (monitro, adborth, dal i gyfrif).
- Ymgysylltu â'r Uned Gyfathrebu ynghylch ymgyrchoedd gwaith teg a 'gwybod eich hawliau'.
- Hwyluso a chefnogi Fforymau Gwaith Teg gan gynnwys comisiynu ac ymgymryd â dadansoddiad manwl o sectorau i ddarparu tystiolaeth gadarn ar gyfer trafodaethau.
- Gweithredu a goruchwyllo'r safon Gwaith Teg Cymru (gan weithio gyda Fforymau Gwaith Teg a rhanddeiliaid eraill).
- Goruchwyllo'r *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*.
- Cyfrifoldeb dros reoli Cronfa Gwaith Teg Cymru.

- Cysylltiad ac ymgysylltiad rhagweithiol gyda Llywodraeth y DU mewn perthynas â pholisi mewn meysydd perthnasol sydd heb eu datganoli (ee hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn y DU).
- Meithrin cysylltiadau strategol, gan gynnwys gyda sefydliadau fel Acas.
- Datblygu rhwydweithiau; gan gynnwys rhwydweithio â'r rheini yn rhanbarthau a dinasoedd y DU sy'n gweithio ar fentrau gwaith teg/gwaith da a chreu rhwydwaith o gynghreiriaid Gwaith Teg Cymru.
- Casglu, coladu a chyhoeddi data gwaith teg (gan weithio gyda Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru ac Arsyllfa Gwaith Teg Cymru). Paratoi Adroddiad Blynyddol (gweler Rhan 8).
- Comisiynu ymchwil a chael cyngor arbenigol yn ôl yr angen (gan weithio gyda'r Arsyllfa Gwaith Teg).
- Casglu a goruchwyllo cofrestri cyhoeddus o gyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio a chyflogwyr sydd i'w canmol (gweler Rhan 3 o'r Adroddiad).
- Goruchwyllo gwefan Gwaith Teg Cymru.
- Bod yn bwynt cyswllt mewnol ac allanol.

Nid oedd rhai sefydliadau a gyflwynodd dystiolaeth, neu sydd wedi cysylltu â'r Comisiwn fel arall, wedi sylweddoli bod cyfyngiad amser ar y corff hwn ac roeddent wedi datgan bod ganddynt awydd a'u bod yn dymuno parhau i ymwneud â'r Comisiwn er mwyn helpu yn y broses o wneud Cymru yn wlad o waith teg. Mae modd i'r Swyddfa Gwaith Teg ddefnyddio cefnogaeth o'r fath.

Bydd y Swyddfa Gwaith Teg yn gweithio'n agos gyda chyrrff partneriaeth gymdeithasol Llywodraeth Cymru.

7.2. Partneriaeth gymdeithasol - rhan annatod o'r agenda gwaith teg

Rydym yn ystyried bod partneriaeth gymdeithasol dairochrog a deialog ehangach gyda nifer o randdeiliaid yn bwysig iawn i hybu'r agenda gwaith teg.

Yn Rhan 3 o'r Adroddiad hwn (Arg.10a) rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ceisio rhoi sail statudol i bartneriaeth gymdeithasol. Roeddem yn awgrymu drwy wneud hyn y dylid adolygu'r trefniadau cyfredol ar gyfer partneriaeth gymdeithasol a deialog gymdeithasol a dylid eu gwella neu eu hymestyn yn ôl yr angen.

Mae sefydliadau cyfredol partneriaeth gymdeithasol yn Llywodraeth Cymru yn cynnwys Cyngor Partneriaeth y Gweithlu sy'n gweithredu mewn perthynas â'r sector cyhoeddus; y Cyngor Datblygu Economaidd a'r Grŵp Strategaeth Partneriaeth Gymdeithasol. Mae Uned Partneriaeth Gymdeithasol Cymru dan gontract i hwyluso ymgysylltiad rhwng Llywodraeth Cymru â'r partneriaid cymdeithasol. Yn ymarferol mae'n ymddangos bod ei rôl yn gyfyngedig.

Bu rhywfaint o ddiwygiadau diweddar sydd wedi cael eu gweld fel rhywbeth cadarnhaol. Sefydlwyd y Grŵp Strategaeth Partneriaeth Gymdeithasol tairochrog sydd â naw aelod, a dynnwyd o'r Cyngor Datblygu Economaidd, er mwyn gosod trefniadau mwy effeithiol i gael deialog strategol reolaidd a pharhaus rhwng y partneriaid cymdeithasol, Gweinidogion Cymru a swyddogion Llywodraeth Cymru. Mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu wedi cael ei ailstrwythuro. Mae'n dod â chynrychiolwyr at ei gilydd o undebau llafur, cyflogwyr sector cyhoeddus a Llywodraeth Cymru. Sefydlwyd Cyd-weithrediaeth fach sydd â thri chynrychiolydd lefel uchel o bob sefydliad partner. Caiff gefnogaeth gan gydysgrifenyddiaeth sy'n cynnwys cynrychiolwyr o undebau, y sector cyhoeddus a llywodraeth.

Roedd y dystiolaeth a gyflwynwyd i ni'n awgrymu y gallai fod angen rhagor o ddiwygio a datblygu sefydliadol, yn rhannol er mwyn sicrhau cysondeb a chydlyn strategol. Mae'n briodol bod y partneriaid cymdeithasol tairochrog eu hunain yn cychwyn unrhyw ddiwygiadau angenrheidiol i'r strwythur yma.

Byddai cael mwy o eglurder ynghylch awdurdod cyrff partneriaeth gymdeithasol a rhoi atebolrwydd cliriach ar y rheini sy'n gyfrifol am weithredu yn helpu i sicrhau bod y cytundebau sy'n cael eu cyrraedd drwy bartneriaeth gymdeithasol yn cael eu rhoi ar waith.

Efallai y bydd angen mesurau i sicrhau bod mewnbyn wedi'i strwythuro yn dod gan gynrychiolwyr gweithwyr ar gyrff Llywodraeth Cymru a fydd wedi'u sefydlu ar lefelau gwahanol ac y mae eu swyddogaethau'n ymwneud â gwaith a'r economi ond lle mae prinder mewnbyn o'r fath i'w weld ar hyn o bryd. Gallai enghreifftiau gynnwys Cynghorau Sgiliau Rhanbarthol a Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus. Rôl cynrychiolaeth o'r fath fyddai darparu persbectif i gyfrannu at drafodaethau cydweithredol.

Efallai bydd angen gwaith i sicrhau bod yr ystod lawn o sefydliadau sy'n cyflogi yn cael eu cynrychioli a bod rhanddeiliaid priodol eraill, fel Citizens Cymru-Wales, Oxfam-Cymru, Busnes yn y Gymuned ac eraill, ac yn cael eu hadnabod a'u bod yn cymryd rhan.

7.3. Fforymau Gwaith Teg Cymru – sicrhau sensitifrwydd i gyd-destun a chynaliadwyedd

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, wrth weithio o fewn partneriaeth gymdeithasol, yn archwilio dichonoldeb Fforymau Gwaith Teg Cymru, gyda'r nod o gychwyn, meithrin a chefnogi'r rhain [Arg.36].

Fel yr amlinellir yn Rhan 2 o'r Adroddiad, un swyddogaeth allweddol ar gyfer Fforwm Gwaith Teg Cymru yw nodi beth sy'n ddisgwyliad priodol a chymesur mewn perthynas â dangosyddion manwl y nodweddion gwaith teg yn ei gyd-destun penodol. Gallai Fforwm fod yn seiliedig ar ranbarth neu ddiwydiant/sector, neu, er enghraifft, gallai fod yn ymwneud â chwmnïau bach/microfusnesau.

Gallai Fforymau Gwaith Teg Cymru gynnwys y partneriaid cymdeithasol, cyflogwyr ac undebau, gydag elfen annibynnol arbenigol a dylent gynnwys rhanddeiliaid eraill fel sy'n briodol. Gallai cyrff perthnasol gynnwys, er enghraifft, asiantaethau arbenigol fel Acas a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sefydliadau cymdeithas sifil a sefydliadau sy'n cynrychioli cwsmeriaid/cleientiaid.

Mae rhai agweddau ar gyflogaeth yng Nghymru, fel diffyg cyrff cyflogwyr ar lefel priodol a'r ffaith bod rhai cyflogwyr yng Nghymru yn ganghennau i gwmnïau mwy sydd ar waith ar draws y DU, a allai beri heriau i sefydlu Fforymau Gwaith Teg Cymru ar sail sector. Gall astudiaethau dichonoldeb edrych ar y posibilïadau.

Mae amrywiol gyrff eisoes ar waith mewn sectorau gwahanol yng Nghymru sy'n dod â chyflogwyr at ei gilydd ac, mewn rhai achosion, cyflogwyr ac undebau at ddibenion amrywiol. Mae cyrff rhanbarthol hefyd. Mae'n bosibl y gellid adeiladu ar gyrff sydd eisoes yn bodoli, gan gynnwys partneriaeth gymdeithasol pan nad yw'r dimensiwn hwnnw'n bodoli ar hyn o bryd.

Drwy ddeialog gymdeithasol sy'n seiliedig ar gyngor arbenigol ac wedi'i chefnogi gan y Swyddfa Gwaith Teg, byddai Fforwm Gwaith Teg Cymru yn gwneud y canlynol (ymysg pethau eraill):

- Adnabod a chytuno ar yr hyn sy'n ddisgwyliad priodol a chymesur yn eu cyd-destun penodol mewn perthynas â'n nodweddion cyffredinol o waith teg a argymhellwyd;
- Datblygu safon(au) Gwaith Teg Cymru wedi'u teilwra a chwarae rhan yn y gwaith o asesu i ba raddau y caiff gofynion safon Gwaith Teg Cymru eu cyflawni;
- Adnabod problemau gwaith teg penodol yn eu sector neu ddiwydiant penodol ac ati a helpu i deilwra ymyriadau penodol i hyrwyddo gwaith teg;
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth a pherchnogaeth o'r agenda gwaith teg yn ei sector;
- Hwyluso cydweithrediad a dysgu ar y cyd yn y sector; hybu cymunedau maes;
- Hyrwyddo a chydlynu mentrau gwirfoddol ar draws y sector/diwydiant (ee yn ymwneud â sgiliau a hyfforddiant);
- Helpu i sicrhau bod y diffiniad yn gynaliadwy ac wedi'i 'ddiogelu at y dyfodol' drwy ddeall datblygiadau yn natur y gwaith a newidiadau yn y gweithle yn y sector hwnnw a goblygiadau hynny i'r dangosyddion gwaith teg manwl;
- Darparu ffocws i'r sector ar gyfer cydweithredu rhyngasiantaethol.

Rydym yn argymhell dechrau drwy sefydlu Fforwm Gwaith Teg Cymru ym maes Gofal Cymdeithasol [Arg.37].

Caiff y sector gofal ei ddynodi fel un 'sylfaenol' yng Nghynllun Gweithredu Economaidd Llywodraeth Cymru, ynghyd â thwristiaeth, adwerthu a bwyd a diod. Rydym yn meddwl y dylid ei flaenoriaethu ar gyfer camau i hyrwyddo gwaith teg. Mae'n ddiwydiant craidd sy'n cyfrannu at lesiant unigolion a llesiant cymdeithasol. Er gwaethaf y cyfraniad hwn, mae'n sector sy'n dangos nodweddion amrywiol sy'n gysylltiedig ag ansicrwydd ac amgylchedd

gwaith gwaeth. Mae canran uchel o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn cael tâl isel ac mae'n ymddangos na werthfawrogi'r gwaith anodd, cymhleth a gwerthfawr sy'n cael ei wneud gan gyflogwyr (menywod gan fwyaf) yn y sector.⁷³

Bydd Fforwm Gwaith Teg Cymru ar gyfer gofal cymdeithasol yn dod â nifer o randdeiliaid at ei gilydd yn y diwydiant i ystyried y ffordd orau o hyrwyddo gwaith teg, gan gynnwys codi tâl a gwella amodau cyflogaeth eraill. Mae amrywiol ddatblygiadau yn y sector yma yn barod (gweler er enghraifft Rhan 3.1). Mae Fforwm yn gallu dod ag ystyriaeth o'r rhain at ei gilydd, gan helpu cydlyniaeth a rhyngysylltiad. Ym marn y Comisiwn mae'n bwysig bod Llywodraeth Cymru ei hun yn cymryd rhan mewn Fforwm o'r fath ac y dylai'r Llywodraeth roi sylw i gwestiynau ynghylch cyllido a threfnu'r sector, gan geisio hybu gwella amodau cyflogaeth drwy raglen o ddiwygio ehangach.

7.4. Safon(au) Gwaith Teg Cymru – hwyluso hunanasesiad a chefnogaeth

Mae cynhyrchu dangosyddion ar gyfer pob un o'r nodweddion o waith teg a amlinellir yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn yn rhoi meini prawf ar gyfer asesu sefydliadau, ac maes o law byddid modd eu defnyddio fel sail ar gyfer teclyn hunanasesu. Felly, gellir defnyddio'r chwe nodwedd gwaith teg i ddarparu safon Gwaith Teg Cymru. Mae'r Comisiwn o'r farn y byddai datblygu safon gyhoeddus y gallai sefydliadau ymrwymo iddi yn helpu i symud yr agenda gwaith teg ymlaen. At ei gilydd mae busnesau'n croesawu'r dull gweithredu hwn.

Rydym yn argymhell datblygu safon Gwaith Teg Cymru, sydd ar gael i'r cyhoedd, ac sy'n seiliedig ar ddangosyddion y nodweddion gwaith teg sydd wedi'u cyflwyno yn yr Adroddiad hwn. Dylai Llywodraeth Cymru fynd ati'n frwd i hyrwyddo hyn, a'i hatgyfnerthu drwy fath o achrediad. Dylid datblygu safonau Gwaith Teg Cymru sydd wedi'u teilwra i adlewyrchu'r cyd-destun, drwy drafod â nifer o randdeiliaid cymdeithasol [Arg.38].

Fe wnaethom ni bwysleisio, er na ddylid bod eithriadau, bod yn rhaid i'r hyn sydd ei angen i ddangos cydymffurfiaid â'r nodweddion gwaith teg fod wedi'u haddasu i ystyried cyd-destunau penodol, er enghraifft diwydiant, sector, cwmni ac ati. Felly, bydd modd datblygu fersiynau addas o'r safon wedi'u teilwra yn ôl anghenion sectorau neu ddiwydiannau gwahanol. Yn yr un modd gallai fod yn briodol datblygu fersiwn o'r safon ar gyfer cyflogwyr bach neu feicro ac ystyried safon ar gyfer pobl hunangyflogedig. Mae deialog gymdeithasol a gwaith y Fforymau Gwaith Teg Cymru yn rhoi mecanwaith ar gyfer y gwaith datblygu angenrheidiol, ar y cyd â'r Swyddfa Gwaith Teg.

Dylai fod lefelau gwahanol i'r safon sy'n cyd-fynd â'n barn bod angen ystyried mai siwrnai yw dod yn Gyflogwr Gwaith Teg a bod yn Gyflogwr Gwaith Teg. Mae hwn yn ddull gweithredu cyffredin lle defnyddir siarteri neu safonau. Yn ogystal â hybu a chydabod cynnydd graddol, bydd hyn yn helpu i ganfod lle mae modd darparu cymorth i helpu sefydliadau i symud ymlaen (gweler Rhan 6.4).

Mae angen elfen annibynnol ar achrediad Gwaith Teg Cymru a rhaid iddo fod yn seiliedig ar gyflwyno tystiolaeth sy'n ymwneud â phob un o'r nodweddion gwaith teg. Bydd hyn yn golygu goblygiadau o ran adnoddau.

Dylid annog pob math o sefydliadau cyflogi yng Nghymru i ymrwymo i hyn ond nid ydym yn argymhell bathodyn hollol wirfoddol mae pobl yn ei roi iddynt eu hunain. Mae codau ymarfer, siarteri neu safonau gwirfoddol yn gallu llwyddo i ddenu cyflogwyr – mae tua 5000 o gyflogwyr wedi cofrestru ar gyfer y Cyflog Byw Go Iawn gwirfoddol er enghraifft – ac maent yn gallu llwyddo i sicrhau ymrwymiad cyflogwyr mewn ffordd na fyddai mesurau gorfodol yn gallu ei wneud. Mewn rhai achosion mae'r pethau gwirfoddol arferol wedi chwarae rhan bwysig o ran newid safbwyntiau pobl a thorri tir newydd; mae gwaith Stonewall yn annog rheoli pobl LGBT yn gynhwysol yn y gwaith yn enghraifft o hynny.

Fodd bynnag mae rhai codau neu safonau yn gosod gofynion gwan ar gyflogwyr ac yn dibynnu ar adrodd eu hunain ynghylch eu cydymffurfriad. O ganlyniad efallai mai bach iawn yw'r effaith ar weithrediadau mewnol sefydliadau sy'n cymryd rhan. Mae codau neu safonau siarter hefyd mewn perygl o fod yn statig. Problem arall yw y gallai'r rheini sy'n ymrwymo gynnwys yn bennaf busnesau sydd eisoes yn cydymffurfio â'r safon neu y mae hi'n broffidiol neu'n weddol hawdd iddynt wneud hynny. Yn groes i hynny, mae'r rheini y mae angen iddynt weithredu oherwydd eu bod ymhell o dan y safon, yn aml yn cadw draw.

Dylai'r dull gweithredu rydym yn ei argymhell, a'r ffaith bod y safon Gwaith Teg Cymru yn ddim ond yn un o nifer o fesurau i hyrwyddo gwaith teg rydym yn eu cynnig, fod yn ffordd o osgoi'r anafanteision.

Dylid ymgorffori cydnabyddiaeth a defnydd o'r safon i bolisi caffael Llywodraeth Cymru ac i'w rhaglen o gymorth i fusnesau drwy'r Contract Economaidd a mesurau eraill (gweler Rhan 4). Mae hyn yn cyflwyno hwb cryf tuag at geisio cael achrediad. Bydd achrediad blaenorol hefyd yn helpu'r rheini sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn perthynas â'r liferi economaidd hyn.

Caiff safon Gwaith Teg Cymru unigryw ei chynnig ond mae'r Comisiwn yn cydnabod bod hwn yn faes prysur. Mae nifer o safonau ac achrediadau eisoes ar gael sy'n berthnasol i safon Gwaith Teg Cymru. Mae angen datblygu'r asesiad o sefydliadau yn erbyn y Safon Gwaith Teg Cymru mewn ffordd sy'n ystyried aelodaeth y sefydliad o safonau cyfredol. Mae rhai o'r rhain wedi cael eu datblygu yn Llywodraeth Cymru (ee y Siarter Cynaliadwyedd; MERIT, y logo atal caethwasiaeth, Cymru Iach ar Waith), ac mae eraill yn cael eu gweinyddu gan gyrff fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Busnes yn y Gymuned. Er hynny mae rhai eraill yn cael eu rhedeg gan sefydliadau masnachol (ee Buddsoddwyr mewn Pobl, Great Places to Work a 100 Cwmni Gorau'r Times). Pan fo'n bosibl dylid annog cyrff achredu i gydweithio i edrych ar y mater hwn a dylid eu hannog i weithio gyda'r Swyddfa Gwaith Teg i ddatblygu metrigau a systemau achredu sy'n ystyried ein diffiniad ni o waith teg.

7.5. Arsyllfa Gwaith Teg Cymru – gwella capasiti; darparu arbenigedd annibynnol

Yr hyn a gynigir yma yw rhith arsyllfa, nid sefydliad sefydlog sy'n creu gorbenion ac yn cadw staff.

Rydym yn argymhell sefydlu Arsyllfa Gwaith Teg (rithiol) yng Nghymru er mwyn sicrhau bod yr arbenigedd a'r gallu ychwanegol ar gael wrth fwrw ymlaen â gwaith teg [Arg.39].

Byddai Arsyllfa Gwaith Teg Cymru yn cynnwys craidd o arbenigwyr a benodir yn aelodau sefydlog. Byddent yn fodlon ac yn gallu darparu arbenigedd annibynnol yn ôl y galw er mwyn gwella capasiti Llywodraeth Cymru i gyflawni ei hamcanion gwaith teg. Gallai'r aelodau sefydlog hefyd gynghori ar ffynonellau eraill o arbenigedd penodol petai angen a helpu i sicrhau'r ffynonellau hynny. Ni fyddai ffi ynghlwm wrth fod yn aelod o'r Arsyllfa ond byddid yn talu ffi am y gwaith a fyddai'n cael ei wneud (hy byddai'r gwaith yn cael ei wneud o dan contract fframwaith). Byddai'r penodiad yn para cyfnod penodol, a byddai modd ei adnewyddu. Rydym yn argymhell dwy flynedd yn y lle cyntaf.

Mae nifer o fanteision ynghlwm wrth gael Arsyllfa yn hytrach nag ymgysylltiad ad hoc gydag arbenigwyr annibynnol. Mae'r rhain yn cynnwys comisiynu ac ymateb cyflym; cynefindra â'r agenda Gwaith Teg Cymru; cynnal cysylltiadau ffrwythlon; darparu cyngor annibynnol parhaus yn ôl y galw.

Mae gan Lywodraeth Cymru gysylltiadau amrywiol ag academyddion a chanolfannau ymchwil prifysgolion yn barod. Gallai'r rhain fod yn sylfaen ar gyfer Arsyllfa. Gellid gwahodd datganiadau o ddiddordeb hefyd gan yr arbenigwyr hynny a gyflwynodd dystiolaeth i'r Comisiwn hwn. Gellid penodi'r aelodau sefydlog craidd drwy gystadleuaeth agored.

Mewn gwahanol rannau yn yr Adroddiad rydym wedi nodi'r gwerth y gallai Arsyllfa Gwaith Teg Cymru ei ychwanegu, drwy wella capasiti mewnol. Gallai aelodau sefydlog yr Arsyllfa hefyd gyflawni'r swyddogaethau canlynol:

- Darparu dadansoddiadau sectoraidd manwl a dadansoddiadau eraill i helpu Fforymau Gwaith Teg Cymru i nodi disgwyliadau gwaith teg priodol mewn cyd-destunau penodol; deall y sbardunau ymddygiadol a strwythurol sydd y tu ôl i beidio â chydymffurfio ac o ran siapio atebion.
- Cyfrannu arbenigedd penodol yn y gwaith o ddylunio a datblygu'r seilwaith, offerynnau a dadansoddeg data angenrheidiol ar gyfer tracio gwaith teg ac o ran dadansoddi data (gan weithio gyda'r Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi a'r Swyddfa Gwaith Teg).
- Helpu yn y gwaith o ddylunio'r Arolwg Gwaith Teg Cymru arfaethedig (gweler Rhan 8).

- Helpu Llywodraeth Cymru (drwy'r Swyddfa Gwaith Teg) i ddatblygu sylwadau i Lywodraeth y DU ar faterion heb eu datganoli, er enghraifft mewn perthynas â'r fframwaith cyfreithiol.
- Darparu adnodd ymchwil a chyngor ar gyfer y Swyddfa Gwaith Teg. Gwneud gwaith ymchwil o'r fath yn ôl yr angen, ar lefelau cydgasglu gwahanol ac mewn cyd-destunau gwahanol, er mwyn darparu sylfaen dystiolaeth ee trefnu tystiolaeth ansoddol a meintiol o fanteision gwaith teg, gan gynnwys effaith cydfargeinio, er mwyn dangos bod 'gwaith teg yn bwysig' (gweler Rhan 6.2).
- Sganio'r gorwel i sicrhau bod dangosyddion manwl gwaith teg mewn cyd-destunau sy'n newid yn parhau yn berthnasol. Gallai'r gwaith yn y maes yma orgyffwrdd â gofynion sy'n deillio o'r ymholiad i Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru.

7.6. Cronfa Gwaith Teg Cymru – gwella capasiti drwy gymorth ariannol

Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn sefydlu Cronfa Gwaith Teg Cymru, y gall undebau llafur a sefydliadau cymdeithas sifil gyflwyno ceisiadau agored iddi [Arg.40].

Gallai cyrff cymdeithas sifil ymgeisio am gyllid i fynd â mentrau penodol ag iddynt gyfyngiad amser rhagddynt a fyddai'n gyfraniad amlwg at waith teg. Mae hyn yn un ffordd o hybu dinasyddion a'u cymunedau a sefydliadau eraill i hyrwyddo gwaith teg. Gallai'r ceisiadau ganolbwyntio ar waith gyda a gan grwpiau penodol, fel gweithwyr ifanc neu weithwyr anabl.

Mae Llywodraeth yr Alban wedi darparu cyllid i'r Gynghrair Tlodi i hyrwyddo'r Cyflog Byw Go iawn, sydd wedi arwain at benodi gweithwyr ymgyrchu. Mae'r cyllid hwn wedi cael ei gysylltu â nifer o dargedau perfformiad. Mae'r cymorth ariannol hwn yn un esboniad pam mae nifer uwch o lawer o gyflogwyr yn talu'r Cyflog Byw Go iawn yn yr Alban nag yng Nghymru (gweler yr Atodiad).

Gallai Undebau Llafur gyflwyno cais am gymorth ariannol o'r Gronfa Gwaith Teg Cymru i'w helpu i ddiwallu'r heriau trefnu a chynrychiolaeth sy'n codi oherwydd natur amrywiol a newidiol y farchnad lafur ac oherwydd newidiadau mewn technoleg. Gallai ceisiadau am gyllid helpu i feithrin capasiti cynrychiolwyr undebau er mwyn gwneud cyfraniadau effeithiol yn y gweithle, gan gynnwys, er enghraifft, drwy hyrwyddo cydraddoldeb drwy waith cynrychiolwyr cydraddoldeb yr undebau llafur.

Byddai ceisiadau'n cael eu gwneud gan roi sylw i feini prawf penodol gydag amcanion gwaith teg clir. Byddai'r Swyddfa Gwaith Teg yn goruchwyllo'r gwaith o reoli'r Gronfa.

Rhan 8

Mesur ac Adrodd ar Gynnydd Gwaith Teg

8.1. Adrodd ar roi argymhellion y Comisiwn ar waith

Ar ôl i argymhellion yr Adroddiad hwn gael eu derbyn ac ar ôl gosod amserlenni ar eu cyfer (fel rydym yn ei amlinellu ar ddechrau'r Adroddiad) dylid cyflwyno adroddiadau rheolaidd ar eu gweithredu.

Rydym yn argymhell y dylid cyflwyno adroddiad sy'n nodi'r cynnydd o ran rhoi argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg ar waith cyn pen 6 mis i gyhoeddi'r Adroddiad hwn, ac yn rheolaidd ar ôl hynny [Arg.41].

8.2. Adrodd ar gynnydd gwaith teg

Fel yr amlinellir yn Rhan 1 o'r Adroddiad hwn, mae hyrwyddo gwaith da yn galw am gamau gweithredu sydd y tu hwnt i gwmpas unrhyw un portffolio gweinidogol. Rydym wedi argymhell y dylid gweld gwaith teg fel rhywbeth y mae holl Weinidogion Cymru a'r holl swyddogion yn gyfrifol amdano.

Rydym yn argymhell bod gofyn i Weinidogion adrodd yn fewnol yn rheolaidd ar sut mae gwaith teg yn datblygu yn eu hardaloedd. Dylai'r adroddiadau hyn gyfrannu at Adroddiad blynyddol Gwaith Teg Cymru a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru [Arg.42].

Mae adrodd yn rheolaidd yn erbyn cyfres y cytunwyd arni o fesurau yn golygu bod modd asesu pa gynnydd sy'n cael ei wneud ar waith teg; mae'n ysgogi dadl ar sail gwybodaeth; mae'n dangos beth sy'n gweithio, ble, ac mae'n caniatáu cynnal rhagor o ymyriadau ar sail tystiolaeth yn ôl y galw. Mae angen data cadarn a pherthnasol ar gyfer hyn. Rhaid cael cynllun seilwaith data, a bydd angen buddsoddiad ar gyfer hynny.

Mae ffynonellau amrywiol o ddata yn bodoli; rhaid cael rhai eraill. Mae'r Atodiad Technegol i'r Adroddiad, a gafodd ei baratoi gan gynghorydd arbenigol annibynnol y Comisiwn, yn trafod y materion hyn yn fanwl. Isod, mae'r Comisiwn yn nodi argymhellion y mae'r Atodiad hwnnw wedi cyfrannu atynt. Mae'r Atodiad hefyd yn rhoi sylfaen ar gyfer y trafodaethau a'r ymgysylltiad y bydd eu hangen er mwyn symud rhai o'r argymhellion hyn yn eu blaenau.

Rydym yn argymhell bod yr Atodiad Technegol i'r Adroddiad hwn, sy'n cael ei baratoi gan Gynghorydd Arbenigol Annibynnol y Comisiwn, yn fan cychwyn ar gyfer trafod cynllun seilwaith data a chasglu data. Mewn trafodaethau o'r fath, dylid cynnwys y Swyddfa Gwaith Teg, y Prif Ystadegydd a rhanddeiliaid data eraill allweddol Llywodraeth Cymru, fel y rhai hynny yn nhîm casglu data Arolwg Cenedlaethol Cymru a'r rhai hynny sy'n gyfrifol am dracio cynnydd yn erbyn y cerrig milltir/dangosyddion llesiant. Gall trafodaeth o'r fath ystyried argymhellion 44-47 yn fanwl [Arg.43].

8.3. Argaeledd data a chasglu data

8.3.1. Arolygon cyffredinol

Mae'r arferion casglu data ac adrodd cyfredol yn rhoi rhai mesurau cyffredinol defnyddiol ynghylch gwaith teg a gellir parhau i'w tracio. Mae'r darlun o'r farchnad lafur yng Nghymru fel y nodir yn yr Atodiad yn trafod safle cymharol Cymru, er enghraifft o ran tâl, anghydraddoldeb ac ansicrwydd/gwaith nad yw'n safonol. Er mwyn gwneud hyn mae'n defnyddio nifer o arolygon lefel macro cyfredol o'r DU a chasglu data ar raddfa lai sy'n cael ei wneud gan gyrff fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn ogystal ag adroddiadau gan Lywodraeth Cymru.

Mae rhai o'r arolygon hyn wedi cael eu hybu gan Lywodraeth Cymru ac yn rhoi canlyniadau sy'n rhoi Cymru mewn cyd-destun cymharol. **Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn parhau i roi hwb i faint samplau arolygon yng Nghymru sy'n cynhyrchu data sy'n berthnasol i dracio gwaith teg pan fo'r cyfle'n codi [Arg.44a].**

Fodd bynnag, mae Atodiad Technegol yr Adroddiad hwn yn nodi cyfyngiadau yn arolygon cyfredol y DU ar gyfer mesur y cynnydd ar waith teg yng Nghymru. Mae'r cyfyngiadau hyn yn gyffredinol, o ran eu sylw i faterion sy'n berthnasol i fesur ac i dracio gwaith teg, ac yn enwedig i Gymru o ran maint y sampl a phroblemau dadgyfuno.

Datblygiad gwerthfawr fu gwaith grŵp adolygu ar lefel y DU, sef the Measuring Job Quality Working Group⁷⁴. Cafodd ei sefydlu gan RSA ac Ymddiriedolaeth Carnegie i gwmpasu beth oedd ei angen er mwyn gwireddu argymhelliad Adolygiad Taylor y dylai Llywodraeth y DU 'nodi cyfres o fetrigau ar gyfer mesur llwyddiant, gan adrodd yn flynyddol ar ansawdd y gwaith sydd ar gael yn y DU'⁷⁵.

Mae ein diffiniad ni o waith teg yn wahanol i'r mesurau 'ansawdd swydd' a nodir gan y grŵp RSA/Carnegie ond mae rhai pethau cyffredin, ac mae'r drafodaeth yn ei adroddiad yn ddiddorol. Cytunodd y grŵp ar ddeunaw o ddangosyddion ansawdd swydd ac roedd yn argymhell ychwanegu deuddeg cwestiwn arolwg newydd at yr Arolwg o'r Llafurlu, arolwg a gynhelir mewn cartrefi ar draws y DU bob chwarter.

Mae ymrwymiad Llywodraeth y DU i greu metrigau ansawdd swydd cenedlaethol yn ddatblygiad sylweddol. Mae Llywodraeth y DU wedi gofyn i'r Cyngor Strategaeth Ddiwydiannol gynghori ynghylch sut mae'n mabwysiadu ac yn tracio cyfres o fetrigau i fesur ansawdd gwaith yn llafurlu'r DU. Yn bwysig, roedd y Gweithgor Mesur Ansawdd Swyddi wedi argymhell bod Llywodraeth y DU yn ymgysylltu â'r gweinyddiaethau datganoledig i ymgynghori ynghylch gweithredu'r fframwaith mesur cenedlaethol a sut mae'n rhyngweithio â strategaethau a chatau gweithredu datganoledig.

Rydym yn argymhell y dylid mynd ar drywydd y cyfle i ymgysylltu ac ymgynghori ar ymarferion casglu data yn y DU yn y dyfodol yn y maes hwn, er mwyn i ddiffiniad Cymru a nodweddion gwaith teg gael lle mwy amlwg ac er mwyn dadgyfuno'r data dilynol pan fo hynny'n bosibl [Arg.44b].

Yn yr un modd, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn annog y Swyddfa Ystadegau Gwladol i gydnabod gofynion data gwaith teg y gweinyddiaethau datganoledig [Arg.44c].

8.3.2. Arolwg Gwaith Teg Cymru

Mae arolygon sy'n casglu data ar lefel unigolion yn bwysig, ac er bod yr Arolwg o'r Llafurlu yn defnyddio samplau cymharol fach ar gyfer Cymru, mae'r datblygiadau a amlinellir uchod yn cynrychioli cam pwysig ymlaen. Fodd bynnag, mae mesur a thracio cynnydd ar Waith Teg yng Nghymru yn galw am ffocws hefyd ar bolisiau ac arferion cyflogwyr, eu canlyniadau a'u trefniadau yn y gweithle.

Bydd angen i Lywodraeth Cymru wybod yn rheolaidd i ba raddau y mae'r nodweddion gwaith teg a ddiffinnir yn Rhan 2 o'r Adroddiad hwn yn cael eu cyflawni, i ba gyfeiriad mae pethau'n mynd a pha mor gyflym. Mae hyn yn hanfodol er mwyn cyfrannu at bolisi cyhoeddus ac i fapio a deall newidiadau yn y gweithle⁷⁶. Mae arolwg cyfnodol o gyflogwyr - Arolwg Gwaith Teg Cymru - yn ofyniad sylfaenol ar gyfer hyn.

Rydym yn argymhell bod arolwg pwrpasol o gyflogwyr Cymru'n cael ei gynllunio i dracio nodweddion gwaith teg, fel y'u diffinnir yn yr Adroddiad hwn. Dylid gweinyddu'r Arolwg hwn o Waith Teg yng Nghymru yn rheolaidd. Mae angen arolwg i ganfod y llinell sylfaen i ddechrau [Arg.45].

Byddai gwaith ar ddylunio a gweinyddu hyn yn golygu bod Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'r Swyddfa Gwaith Teg, gan ddefnyddio arbenigedd allanol drwy Arsyllfa Gwaith Teg Cymru os bydd angen. Un cynnig yn yr Atodiad Technegol yw y dylai hwn fod yn arolwg ffôn byr er mwyn lleihau costau.

8.3.3. Dangosyddion cenedlaethol

Rydym wedi nodi yn Rhan 3 o'r Adroddiad hwn y bydd y gwaith o integreiddio gwaith teg yn y saith nod llesiant sydd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) yn arwain at oblygiadau i'r dangosyddion cenedlaethol sy'n sail i'r gwaith o adrodd bob blwyddyn ynghylch 'Llesiant Cymru'.

Ar adeg ysgrifennu hwn, mae Llywodraeth Cymru yn ymgynghori ynghylch diwygio'r dangosyddion cenedlaethol a'i bwriad i osod nifer fach o gerrig milltir cenedlaethol i asesu cynnydd o'i gymharu â'r nodau llesiant. Mae'r gweithgaredd hwn yn rhoi cyfle i wneud gwelliannau er mwyn talu sylw i ddiffiniad y Comisiwn Gwaith Teg a nodweddion gwaith teg. Mae Llywodraeth Cymru wedi dweud y bydd yn gwneud hynny⁷⁷.

Rydym yn argymhell y canlynol yng nghyswllt y dangosyddion cenedlaethol a'r cerrig milltir cenedlaethol [Arg.46]:

- i. Mae dangosydd sy'n canolbwyntio ar gyfran y gweithwyr yng Nghymru sy'n cael y Cyflog Byw Cymreig neu uwch yn cael ei ddefnyddio yn lle'r dangosydd dwy ran o dair o gyflog canolrifol y DU;**
- ii. Mae'r dangosydd ar fodlonrwydd mewn swydd yn cael ei dynnu allan;**
- iii. Mae cydnabyddiaeth i undebau llafur ar gyfer cydfargeinio yn cael ei chynnwys fel dangosydd cenedlaethol;**
- iv. Mae'r dangosyddion cydfargeinio a'r Cyflog Byw Cymreig yn cael eu mabwysiadu'n gerrig milltir cenedlaethol. Rydym yn cefnogi'r cynnig i gynnwys monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel carreg filltir ac yn croesawu'r gwaith dichonolrwydd ar ymestyn y garreg filltir i gynnwys gwahaniaethau mewn cyflog sy'n gysylltiedig ag anabledd ac ethnigrwydd.**

8.3.4. Arolwg Cenedlaethol Cymru

Mae'r Comisiwn yn nodi bod KAS wedi dadlau'n llwyddiannus dros gynnwys 'modiwl gwaith teg' yn Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019-2020. Mae hyn i'w groesawu oherwydd mai Arolwg Cenedlaethol Cymru yw'r dull a ddewiswyd gan Lywodraeth Cymru i fesur cynnydd o'i gymharu â thargedau a dangosyddion y llywodraeth⁷⁸.

Cafodd y modiwl ei ddatblygu cyn bod diffiniad y Comisiwn o waith teg ar gael. Yn y dyfodol, dylai'r cwestiynau ynghylch gwaith teg yn Arolwg Cenedlaethol Cymru adlewyrchu hwnnw.

Rydym yn argymhell bod data gwaith teg yn cael eu casglu'n rheolaidd gan Arolwg Cenedlaethol Cymru, gan adlewyrchu diffiniad y Comisiwn o waith teg. Bydd hyn, ynghyd ag Arg.45, yn arwain at ddata newydd a chyfnodol o arolygon sy'n cynnwys safbwynt y gweithiwr a'r cyflogwr [Arg.47].

8.3.5. Data gweinyddol Gwaith Teg Cymru

Yn ogystal â data arolygon, bydd gwybodaeth o amrywiol fathau ar gael i helpu i dracio cynnydd mewn perthynas â gwaith teg. Mae peth ohoni ar gael ar hyn o bryd, beth peth ohoni ar gael wrth i argymhellion yr Adroddiad hwn gael eu rhoi ar waith.

Enghreifftiau o wybodaeth o'r fath yw nifer llofnodwyr y *Cod Ymarfer: ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*; nifer y cyflogwyr yng Nghymru sydd wedi'u hachredu'n gyflogwyr Cyflog Byw gan y Living Wage Foundation; lefelau aelodaeth o undebau llafur a nifer y cytundebau newydd i gydnabod undebau llafur fel y nodir gan yr undebau unigol; nifer y cynghorau gwaith a sefydlwyd yng Nghymru dan Reoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogeion; nifer y sefydliadau sydd wedi'u hachredu'n sefydliadau Gwaith Teg Cymru. Bydd tryloywder a darparu data, sy'n ofynnol gan gyflogwyr Gwaith Teg

Cymru dan ein diffiniad ni a'r gwahanol ofynion adrodd statudol yn darparu rhagor o ddata ar lefel cyflogwyr y gellir ei fonitro.

Rydym yn argymhell bod data gweinyddol allweddol o'r math hyn yn cael eu casglu'n systematig gan y Swyddfa Gwaith Teg i helpu i fonitro cynnydd ac i gyfrannu at y gwaith o adrodd yn flynyddol ar Waith Teg yng Nghymru [Arg.48]

Ôl-nodiadau'r Adroddiad

Rhan 1

¹ Briken, K. a Taylor, P. (2018) 'Fulfilling the 'British way': beyond constrained choice—Amazon workers' lived experiences of workfare'. *Industrial Relations Journal*, 49: 438-458

² Puttick, K. (2018) 'From Mini to Maxi Jobs? Low Pay, 'Progression', and the Duty to Work (Harder)' *Industrial Law Journal* 47(4)

³ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (dccc 2) Y Llyfrfa Cyfyngedig: Caerdydd; Llywodraeth Cymru (2016) *Symud Cymru Ymlaen* Caerdydd: Llywodraeth Cymru; Llywodraeth Cymru (2017) *Cod Ymarfer: Caffael Moesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* Caerdydd: Llywodraeth Cymru; Llywodraeth Cymru (2017) *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

⁴ Gweler er enghraifft: GMCA (2019) Awdurdod Cyfun Manceinion Fwyaf. [Ar-lein]. [17 Ebrill 2019] Ar gael yn: <https://www.greatermanchester-ca.gov.uk/what-we-do/economy/greater-manchester-good-employment-charter/>; Awdurdod Cyfun Rhanbarth Dinas Lerpwl (2019) *Fair Employment Charter Consultation Document* [ar-lein] ar gael yn: https://www.liverpoolcityregion-ca.gov.uk/wp-content/uploads/FEC_2019.pdf; Llywodraeth yr Alban (2019) *Scottish Business Pledge* [Ar-lein] [17 Ebrill 2019]. Ar gael yn: <https://scottishbusinesspledge.scot/>

⁵ Llywodraeth yr Alban (2018) 'Fair Work First' A gyhoeddwyd gan Brif Weinidog yr Alban, Datganiad i'r Wasg Llywodraeth yr Alban 09 Hydref 2018.

⁶ BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol

⁷ Metcalf, D. (2018) *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol

Rhan 2

⁸ OECD (2017) *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd. t.14

⁹ Trafodir hyn ymhellach yn yr Atodiad Technegol.

¹⁰ Y nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yw: oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol.

¹¹ Mae'r Cyflog Byw Go Iawn (RLW) yn safon cyflog gwirfoddol sy'n cael ei gosod a'i hyrwyddo gan Citizens UK. Mae'r safon ar ffurf cyfradd cyflog fesul awr, yn seiliedig ar ymchwil annibynnol i anghenion gwario cyflogeion sydd ar gyflogau isel, sydd wedi'i dylunio i ddarparu safon byw rhesymol ond teilwng. Gall sefydliadau fod yn Gyflogwyr Cyflog Byw dynodedig (LWEs) os oes ganddynt contract â'r Living Wage Foundation i dalu'r Cyflog Byw Go iawn i bob cyflogai

uniongyrchol sy'n 18 oed neu'n hŷn, ac eithrio prentisiaid, a sicrhau bod cyflogaion contractwyr sy'n gweithio'n barhaol ar eu safle, fel staff y dderbynfa, diogelwch, glanhau ac arlwy, yn cael y gyfradd honno. Mae Cyflogwyr Cyflog Byw hefyd yn ymrwmo i gynyddu tâl gweithwyr sydd ar gyflogau isel bob blwyddyn, ar ôl cyhoeddi cyfradd ddiweddaraf y Cyflog Byw Go Iawn bob mis Tachwedd.

¹² O 2020 ymlaen, bydd gofyn i gwmnïau sydd â dros 250 o gyflogaion ddatgelu cymhareb cyflog y Prif Swyddog Gweithredol o gymharu â chanolrif, cyflog chwarterel isaf a chwarter uchaf cyflogaion y DU a chyfiawnhau'r bylchau rhwng y rhai sy'n ennill cyflogau uchel a'r rhai sy'n ennill cyflogau isel.

¹³ Llywodraeth Cymru (2018) llyw.cymru [Ar-lein]. [17 Ebrill 2019] *Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru* Ar gael yn: <https://llyw.cymru/adolygiad-o-arloesi-digidol-ar-gyfer-yr-economi-dyfodol-gwaith-yng-nghymru>

¹⁴ Blanchflower, D., Costa, R., a Machin, S. (2017) *The Return of Falling Real Wages*, Y Ganolfan ar gyfer Perfformiad Economaidd LSE Llundain

¹⁵ ee Grimshaw, D., Johnson, A., Rubery, J., Keizer, A. (2014) *Reducing Precarious Work: Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe* Y Gyfarwyddiaeth Gyffredinol dros Gyflogaeth, Materion Cymdeithasol a Chyfle Cyfartal VP/2014/004

¹⁶ Incomes Data Research (2018) *Minimum and Zero Hours Contracts for Low-Paid Staff*

¹⁷ Parken A. ac Ashworth R. (2018) 'From evidence to action: Applying gender mainstreaming to pay gaps in the Welsh public sector' *Gender, Work and Organization* Rhifyn Arbennig 1–20.

¹⁸ Moore, S., Tailby, S., Antunes, B a Newsome, K.J. (2018) 'Fits and fancies: the Taylor Review, the construction of preference and labour market segmentation'. *Industrial Relations Journal*; Scherer, S. (2004) 'Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy' *Work Employment and Society* 18:3,69–394.

¹⁹ Taylor, M., March, G., Nicol, D. a Broadbent, P. (2017), *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol; Y Comisiwn Cyflogau Isel (2018) *Low Pay Commission Report: A Response to Government on One Sided Flexibility*

Rhan 3

²⁰ Davies, A.C.L. (2018) Mae 'Deddf Yr Undebau Llafur (Cymru) 2017' *Industrial Law Journal*, Cyfrol 47(1), 135–148, yn darparu esboniad manwl o gymhwysedd deddfwriaethol.

²¹ Manfredi, S., Vickers, L. a Clayton-Hathway, K. (2018) 'The Public Sector Equality Duty: Enforcing Equality Rights through Second Generation Regulation' *Industrial Law Journal* 47(3) 365; Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2014) *Review of the PSED in Wales* Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

²² Parken A., ac Ashworth R. (2018) 'From evidence to action: Applying gender mainstreaming to pay gaps in the Welsh public sector' *Gender, Work and Organization* Erthygl Rhifyn Arbennig. 1-20.

²³ Davies, N., Furlong, C. a Wharf, H. (2018) *Rapid Review of Gender Equality 2018: Phase One Summary Report* Caerdydd: Chwarae Teg

²⁴ Darllenwch y darn am ymgynghoriad 'Cymru â'r Gallu i Greu' ynghylch y Dulliau Gwirio Taith yn: <https://futuregenerations.wales/cy/news/rydyn-ni-eisiau-eich-barn-ar-y-daith-tuag-at-y-gymru-ar-gallu-i-greu/> [agorwyd 17/04/19]

²⁵ Gweler Llywodraeth Cymru (2018) *Adolygiad o Ddeddf Sector Amaethyddol 2014* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

²⁶ Gweler y Canllawiau ar y 'Cod ymarfer (dwy haen) ar faterion y gweithlu: safonau i'r sector cyhoeddus' sydd ar gael yn: <https://llyw.cymru/cod-ymarfer-dwy-haen-ar-faterion-y-gweithlu-safonau-ir-sector-cyhoeddus>

²⁷ Cyflwynodd y Prif Weinidog ei ymrwymiad i gyflwyno Deddf Partneriaeth Gymdeithasol yn ei faniffesto ar gyfer yr arweinyddiaeth yn 2018.

²⁸ Mae Cod Llywodraethu Corfforaethol y DU diwygiedig y Cyngor Adroddiadau Ariannol (2018) yn cynnwys darpariaeth newydd i allu ymgysylltu'n well ac yn fwy eang â'r gweithlu er mwyn deall eu safbwyntiau. Mae'r opsiynau sy'n cael eu hawgrymu yn cynnwys cyfarwyddwr yn cael ei benodi o blith y gweithlu a/neu panel cynghori ffurfiol ar gyfer y gweithlu. Mae'r Cod hefyd yn gofyn i fyrddau ddisgrifio sut maent wedi ystyried buddiannau rhanddeiliaid wrth gyflawni eu dyletswydd o dan Adran 172 o Ddeddf Cwmnïau 2006.

²⁹ Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau (2018) *Wrth Eich Gwaith: Rhianta a Chyflogaeth yng Nghymru* Caerdydd: Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Argymhelliaid 34.

³⁰ Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe* Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen

³¹ Er enghraifft, Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd, Lwcsembwrg; Prosser, T. J. (2016) 'Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries' *Work Employment and Society* 30(6) 949-965

³² Comisiwn ar Gyfiawnder Economaidd y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (2018) *Prosperity and Justice A plan for the new economy*, Llundain: Polity Press

³³ Rubery, J. (2018) 'The IPPR Commission on Economic Justice: the strategy for labour market reform' *The Political Quarterly* cyfrol 89(4)

³⁴ Er enghraifft, Bales, K., Bogg, A. a Novitz, T. (2018) 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems with the Taylor Review' *Industrial Law Journal* 47(1) 46; gweler hefyd *Industrial Relations Journal* Rhifyn Arbennig ar Adroddiad Mathew Taylor ar Arferion Gwaith Modern, cyfrol 9 (5-6) Tachwedd 2018.

³⁵ Er enghraifft Ewing, K.D., Hendy, J. a Jones, C. (gol.) (2016) *A Manifesto for Labour Law: Towards a Comprehensive Revision of Workers' Rights* Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth; Adams, Z. a Deakin, S. (2014) *Reregulating Zero Hours Contracts*, Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth; Y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus; Y Comisiwn ar Gyfiawnder Cymdeithasol (2018) *Prosperity and Justice: A plan for the new economy*; Harcourt, M., Gall, G., Kuman, R.N. a Croucher, R. (2019) 'A Union Default: a policy to raise union membership, promote freedom to associate, protect the freedom not to associate and progress union representation' *Industrial Law Journal* 45(1) 66-97

³⁶ Davies, P. a Freedland, M. (1993) *Labour Legislation and Public Policy* Rhydychen: Clarendon Press

³⁷ BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol

³⁸ CThEM yng nghyswllt yr isafswm cyflog cenedlaethol/cyflog byw; yr Arolygiaeth Safonau Asiantaethau Cyflogaeth a'r Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau sy'n trwyddedu ac yn rheoleiddio cyflogwyr mewn sectorau penodol, ac sydd â grym o ran caethwasiaeth fodern a rhai o droseddau'r farchnad lafur ar draws pob sector. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn arolygu ac yn gorfodi ar ran y wladwriaeth hefyd, ond nid yw hyn o fewn cylch gwaith Cyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur. Gall fod yn rhan o'r un asiantaeth arfaethedig.

³⁹ BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, t.10

⁴⁰ Gweler Dickens, L. (2012) 'Fairer Workplaces: Making Employment Rights Effective' yn Dickens, L. (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Hart, Rhydychen.

⁴¹ Dickens, L. (2014) 'The Coalition government's reforms to employment tribunals and statutory employment rights – echoes of the past'. *Industrial Relations Journal* 45(3)

⁴² Casebourne, J., Regan, J., Neathey, F. a Tuohy, S. (2006) *Employment Rights at Work – Survey of Employees 2005*, Employment Relations Research Series yr Adran Masnach a Diwydiant, Rhif 51, (Llundain, yr Adran Masnach a Diwydiant).

⁴³ Cynigir hyn yn BEIS (2018) *Good Work Plan*

⁴⁴ Gweler www.glaa.gov.uk

Rhan 4

⁴⁵ Gweler, 'Datganiad Ysgrifenedig - Adolygiad o'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a Gwerth Cymru', ar gael ar [17/04/2019]: <https://llyw.cymru/node/6165>

⁴⁶ Drucker, J. a White, G. (2013) 'Employment relations on major construction projects: the London 2012 Olympic construction site', *Industrial Relations Journal*, 44(5-6): 566-583. Deakin, S a Koukiadaki, A. (2009) 'Governance processes, labour-management partnership and employee voice in the construction of Heathrow Terminal 5', *Industrial Law Journal*, 38(4): 365-389.

⁴⁷ Gweler 'Contract economaidd newydd ar gyfer busnesau sy'n ceisio cymorth gan Lywodraeth Cymru', Datganiad i'r Wasg gan Lywodraeth Cymru. Ar gael ar [17/04/2019]: <https://llyw.cymru/contract-economaidd-newydd-ar-gyfer-busnesau-syn-ceisio-cymorth-gan-lywodraeth-cymru> a Llywodraeth Cymru (2017) *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

⁴⁸ <https://tiscreport/Wales> [04 Mawrth 19] Mae'r ffigur o 51 o gyrff cyhoeddus a roddir yma yn cynnwys y 4 awdurdod heddlu a'r 4 Comisiynydd Heddlu a Throseddau sydd heb eu datganoli.

⁴⁹ Dickens, L. (2012) 'Fairer Workplaces: Making Employment Rights Effective' yn Dickens, L (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Rhydychen: Hart t.223

⁵⁰ Byddai sefydliadau sy'n perthyn i'r categori hwn yn cynnwys awdurdodau lleol, byrddau iechyd, prifysgolion, gwasanaethau tân ac achub a sefydliadau llai eraill.

⁵¹ ee Hoque, K., Bacon, N. a Parr, D. (2014). Employer disability practice in Britain: assessing the impact of the Positive About Disabled People 'Two Ticks' symbol. *Work, Employment and Society*, 28(3), tt. 430-451

⁵² McCrudden, C. (2012) 'Procurement and Fairness in the Workplace' yn Dickens, L. (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Rhydychen, Hart

⁵³ Ar gyfer Manteision Cymunedol edrychwch ar: <https://prp.gov.wales/toolkit/?skip=1&lang=cy> a Swyddi Gwell yn Nes at Adref: <https://llyw.cymru/node/6280> a <https://llyw.cymru/ein-cymoedd-ein-dyfodol-cynllun-cyflawni>

⁵⁴ ee Harrison, D. ac Edwards, C. (2018) *Making Procurement Work for All: Procurement Practice as a Route to fulfilling work in North East England* Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie

Rhan 5

⁵⁵ Ar gael yn:

<https://prp.gov.wales/docs/prp/toolkit/june15walesprocurementpolicystatement2015v1.pdf> [agorwyd 17 Ebrill 2019]

⁵⁶ Caiff hyn ei gyfuno gan Drome, J. (2018) *Power to the People: how stronger unions can deliver economic justice* IPPR; gweler hefyd arolygon WERS dilynol yn Brown, W. A. et al (2009) *Evolution of the Modern Workplace* Caergrawnt: Gwasg Prifysgol Caergrawnt

⁵⁷ Caiff hyn ei gyfuno yn Moore, S., Onaran, O., Guschanski, A., Antunes, B., Symon, G. (2019) 'The resilience of collective bargaining – a renewed logic for joint regulation?' *Employee Relations: The International Journal* Cyfrol. 41(2) tt. 279-295 <https://doi.org/10.1108/ER-09-2018-0256>

- ⁵⁸ Haldane, A. (2018) 'Pay power', araith i Gynhadledd Dyfodol Gwaith Acas, 10 Hydref, Llundain. Ar gael yn: <https://www.bankofengland.co.uk/speech/2018/andy-haldane-advisory-conciliation-and-arbitration-service-future-of-work-conference>
- ⁵⁹ Bryson, A a Forth, J. (2017) *The added value of trade unions*, Cyngres yr Undebau Llafur.
- ⁶⁰ Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F. a Tsounta, E. (2015) *Causes and consequences of income inequality: A global perspective*, y Gronfa Ariannol Ryngwladol, a ddyfynnir yn Dromey, J. (2018) *Power to the People: how stronger unions can deliver economic justice* Llundain IPPR
- ⁶¹ Podro, S. a Suff, R. (2010) a ddyfynnir yn Terry, M. a Colling, T. (gol.) *Industrial Relations Theory and Practice 3rd Edition* Rhydychen: Wiley t. 293
- ⁶² Dickens, L (2012) 'Fairer Workplaces: Making Employment Rights Effective' yn Dickens, L (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Rhydychen: Hart
- ⁶³ Dickens, L. a Hall, M. (2006) 'Fairness – up to a point. Assessing the impact of New Labour's employment legislation' *Human Resource Management Journal*, 16: 338-356; Colling, T. (2012) 'Trade Union Roles in Making Rights Effective' yn Dickens, L. (gol.) *Making Employment Rights Effective. Issues of Enforcement and Compliance* (Hart, Rhydychen)
- ⁶⁴ Fredman, S. a Morris, G. (1989) *The State as Employer: Labour Law in the Public Services* Llundain: Mansell
- ⁶⁵ Dickens, L. a Hall, M. (2010) 'The Changing Legal Framework of Employment Relations', yn Terry, M a Colling, T. (gol.) (2010) *Industrial Relations Theory and Practice* Rhydychen: Wiley t. 293
- ⁶⁶ Hall, M. a Purcell, J. (2012) *Consultation at Work* Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen
- ⁶⁷ Llywodraeth Cymru (2018) *Adroddiad Cynnydd Cynllun Cyflogadwyedd 2018* Caerdydd: Llywodraeth Cymru t. 19
- ⁶⁸ Stuart, M., Cutter, J., Cook, H., Valizade, D., a Garcia, R. (2016) *Evaluation of the Union Learning Fund rounds 15-16 and support role of Unionlearn Final report 2016*. Prifysgol Leeds
- ⁶⁹ Dickens, L. (1999) 'Beyond the business case: a three pronged approach to equality action' *Human Resource Management Journal* cyfrol 9(1) 9-19; Heery, E. ac Abbott, B. (2000) 'Trade Unions and the Insecure Workforce' yn Heery, E. a Salmon, J. (gol.) *The Insecure Workforce* Routledge.
- ⁷⁰ Forth, J a Lucio Martinez, M. (2014) *Union Modernisation Fund: Round Three Evaluation* Employment Relations Research Series, yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau

Rhan 6

- ⁷¹ Gweler er enghraifft: Sisson, K. (2016) 'Shaping the World of Work – time for a UK jobs strategy' *Warwick Papers in Industrial Relations Series* rhif 105, Uned Ymchwil Cysylltiadau Diwydiannol, Prifysgol Warwick; Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Productivity at Work: the Workers' Perspective – First Findings of the Skills and Employment Survey 2017* Llundain: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Sefydliad Addysg UCL; Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. ac Yeo, L. (2018) *Delivering Through Diversity*, Llundain: McKinsey & Company; Y Comisiwn Cyflogau Isel (2018) *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2018, cm 9717*, Llundain: HMSO; Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., a Kalleberg, A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Itacha, NY: Gwasg Prifysgol Cornell; Bryson, A. a Forth, J. (2015) 'The UK's productivity puzzle', *National Institute for Economic and Social Research Discussion Paper No. 448*, Llundain: NIESR.

Rhan 7

⁷² Freedland, M. a Kountouris, N. (2006) 'The Institutional Face at Ministerial Level: Not the Department of Employment' yn L. Dickens ac A.C.Neal *The Changing Institutional Face of British Employment Relations* (Kluwer Law International)

⁷³ Gweler er enghraifft Hayes, L. (2017) *8 Good Reasons Why Adult Social Care Needs Sectoral Collective Bargaining* Lerpwl: Institute of Employment Rights

Rhan 8

⁷⁴ Ymddiriedolaeth Carnegie yn y DU (2018) *Measuring Good Work: The Final Report of the Measuring Job Quality Working Group*, Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie

⁷⁵ BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, t. 58

⁷⁶ Caiff hyn ei ddangos yn Brown, W. A. et al (2009) *Evolution of the Modern Workplace* Caergrawnt: Gwasg Prifysgol Caergrawnt

⁷⁷ Llywodraeth Cymru (2019) *Sut fedrwn ni helpu Gweinidogion Cymru i fesur cynnydd y genedl?* Dogfen ymgynghori WG36970 Ar gael yn: <https://beta.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2019-01/newydd-cerrig-milltir-cenedlaethol.pdf>

⁷⁸ Llywodraeth Cymru (2014) *Diweddariad y Prif Ystadegydd, Rhifyn 3*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru t. 1

ATODIAD

Atodiad: Y Farchnad Lafur yng Nghymru

I gael darlun o nodweddion allweddol y farchnad lafur yng Nghymru heddiw, rydym yn defnyddio nifer o ffynonellau tystiolaeth, sef: cyflwyniadau i'r Comisiwn Gwaith Teg, dadansoddiadau eilaidd o ddata'r farchnad lafur, ac adroddiadau a gyhoeddwyd. Gyda'i gilydd, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod gwaith annheg yn nodwedd o'r farchnad lafur yng Nghymru a bod angen cymryd camau i gywiro pethau.

Adroddir ynghylch nodweddion y farchnad lafur o dan dri phennawd: (1) gweithgarwch economaidd, cyfansoddiad cyflogaeth a'r rhagamcanion ynghylch newid; (2) cyflogau isel, anghydraddoldeb, ansicrwydd/gwaith nad yw'n safonol a chynhyrchiant isel; a (3) undebau llafur, cyd-fargeinio, llais yr unigolyn a chefnogaeth rheolwyr.

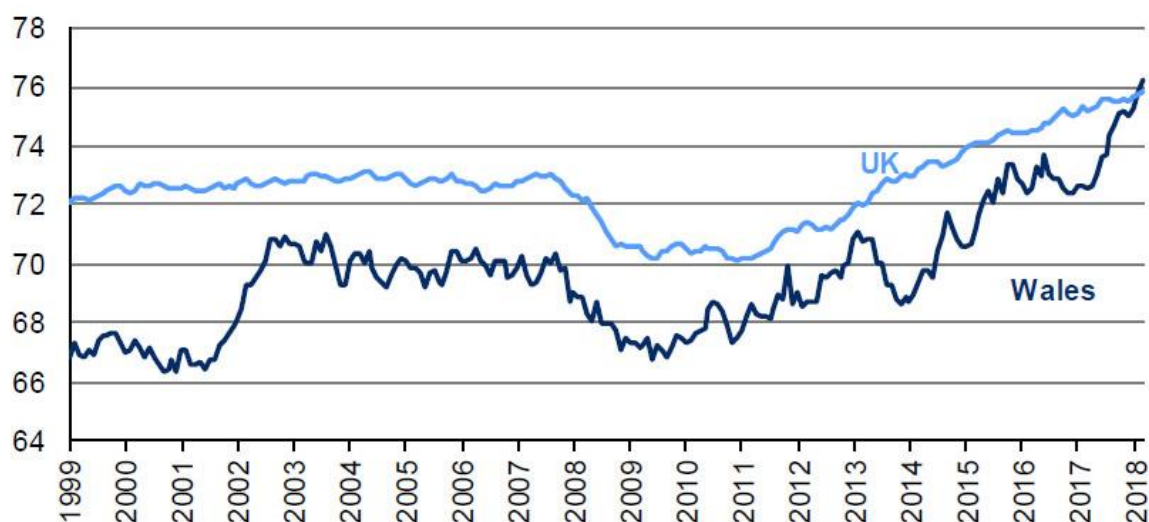
1. Gweithgarwch Economaidd, Cyfansoddiad Cyflogaeth a'r Rhagamcanion ynghylch Newid

Gweithgarwch Economaidd

Yn nhrydydd chwarter 2018, roedd y gyfradd gyflogaeth yng Nghymru – cyfran y bobl rhwng 16 a 64 oed mewn cyflogaeth â thâl – yn 75% ac o fewn cyrraedd cyfradd y DU. Dyma'r gyfradd gyflogaeth uchaf i'w gweld yng Nghymru ers dechrau cymharu cofnodion¹. Mae data'r pedwerydd chwarter yn dangos gwelliant cymharol arall, gyda'r gyfradd gyflogaeth yng Nghymru yn cyrraedd 76% ac yn gwella'n gynt na'r DU am y tro cyntaf ers dechrau cymharu cofnodion².

Ffigur A1:

Cyfradd gyflogaeth (canran o'r boblogaeth 16-64 oed)



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru (2019) Ystadegau Economaidd Allweddol – Chwefror 2019, Bwletin Ystadegol SB 6/2019, Caerdydd: Llywodraeth Cymru: 1.

Mae'r gyfradd gyflogaeth wedi codi ymysg dynion a menywod yng Nghymru, ond yn y DU yn ei chyfanrwydd mae wedi codi ymysg menywod ond wedi codi'n arafach ymysg dynion. O ganlyniad i hynny, roedd y cyfraddau cyflogaeth i ddynion a menywod yng Nghymru tuag at ddiwedd 2018 naill ai'n agos iawn (i ddynion) neu'n uwch na'r rhai yn y DU (i fenywod).

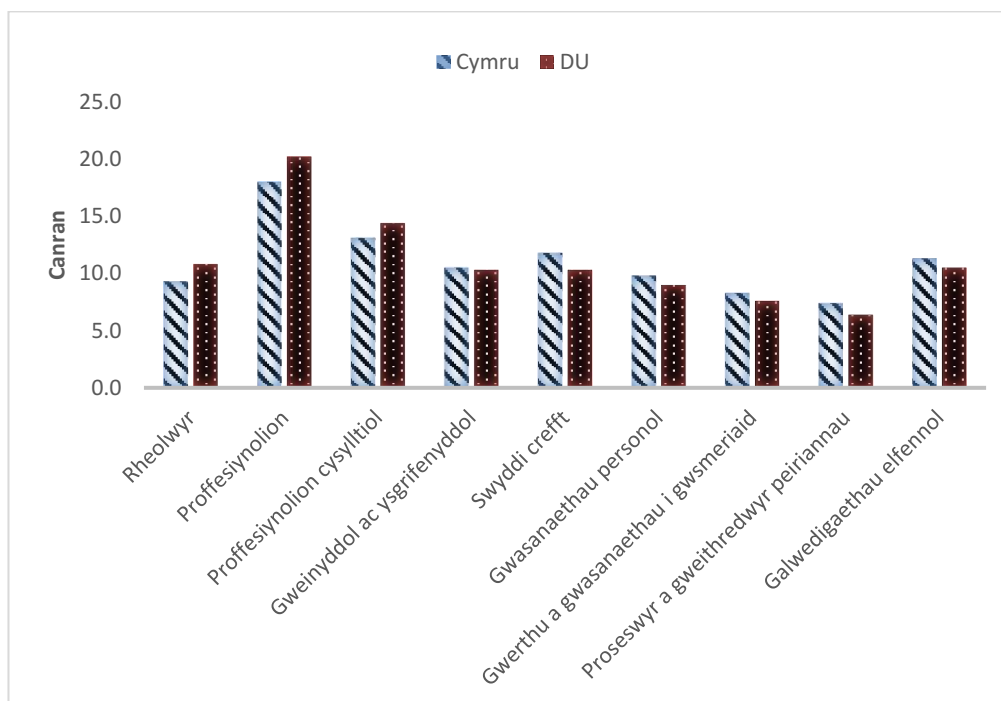
Mae anweithgarwch economaidd wedi gwella hefyd, gyda'r gyfran o oedolion o oedran gweithio nad ydynt eisiau swydd neu sy'n methu cymryd swydd wedi gostwng i 20% yng Nghymru o'i gymharu â chyfran debyg ledled y DU. Dyma newid dramatig ers 2014 pan oedd Cymru yn llusgo rhyw bedwar pwynt canran y tu ôl i'r DU. Mae'r gyfradd gyflogaeth yng Nghymru nawr yn debyg i'r hyn yw yn y DU, tra o'r blaen roedd yn aml yn uwch³. Er bod cyflogaeth yn cynyddu, amcangyfrifid bod 24% o bobl yng Nghymru yn y byw mewn tloedi yn 2016-17, sef un pwynt canran yn uwch na'r ffigwr a gofnodwyd am y pum mlynedd ddiwethaf⁴.

Cyfansoddiad Cyflogaeth

Mae patrwm gwaith yng Nghymru yn wahanol mewn ffyrdd eraill hefyd, fel y gwelir yn Ffigur A2. Er enghraifft, mae llai ar gyfartaledd o swyddi uchel – sef y rhai yn y tri chategori galwedigaethol uchaf – a mwy o swyddi canolig ac is. Felly, mae'r cydbwysedd cyflogaeth yng Nghymru yn gwyro bum pwynt canran tuag at y gwaelod nag at y swyddi uchaf.

Ffigur A2:

Proffil Galwedigaethol yng Nghymru a'r DU, 2018



Ffynhonnell: yn deillio o ddata a lawrlwythwyd o www.statswales.gov.wales

Un o'r nodweddion sy'n diffinio economi Cymru ers diwedd yr 1970au yw'r symudiad strwythurol oddi wrth y diwydiannau trwm megis gwaith glo a chynhyrchu dur, tuag at

wasanaethau. Yn 1992, roedd bron i 250,000 o bobl, neu un ymhob pump o'r boblogaeth weithio, yn cael eu cyflogi mewn gweithgynhyrchu, ond erbyn 2002, roedd hyn wedi gostwng i 210,000, sef 16% o'r gweithlu⁵. Erbyn 2017, roedd gweithgynhyrchu wedi crebachu fwy fyth, ac yn cyflogi llai nag un ymhob deg o weithwyr, sef cyfran debyg i'r DU. Fel y gwelir yn Nhabl A1, mae Cymru'n fwy dibynnol ar amaethyddiaeth, adeiladu, dosbarthu a gweinyddiaeth gyhoeddus megis llywodraeth ganolog a llywodraeth leol na'r DU yn ei chyfanrwydd. Mae'n dibynnu lawer llai ar fancio a chyllid, sef 18% o'r swyddi yn y DU ond dim ond 13% o swyddi yng Nghymru.

Tabl A1:

Proffil Diwydiannol o Gymru a'r DU, 2018

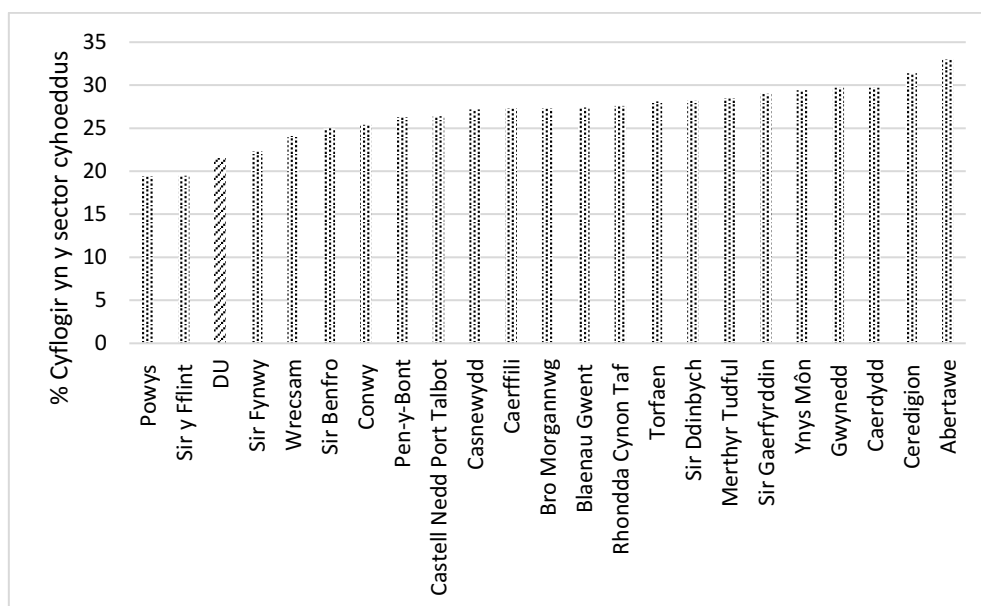
Diwydiant	Cymru (%)	Y DU (%)
Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota (A)	1.9	0.8
Ynni a dŵr (B,D,E)	2.1	1.9
Gweithgynhyrchu (C)	9.1	8.9
Adeiladu (F)	8.7	7.2
Dosbarthu, gwestai a bwyta (G,I)	20.9	18.6
Cludiant a chyfathrebu (H,J)	6.3	9.1
Bancio a chyllid (K,L,M,N)	12.5	17.7
Gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg ac iechyd (O,P,Q)	33.2	30.2
Gwasanaethau eraill (R,S,T,U)	5.4	5.6

Ffynhonnell: ein dadansoddiad ein hunain o chwarter 3 o'r Arolwg o'r Llafurlu 2018.

Yn nodedig, mae 20 allan o'r 22 o awdurdodau lleol yng Nghymru yn dibynnu fwy na'r cyfartaledd (o'u cymharu â'r DU) ar y sector cyhoeddus fel cyflogwr (gweler Ffigur A3). Er enghraifft, mae traean o'r holl weithwyr yn Abertawe yn cael eu cyflogi gan gyrff y sector cyhoeddus. Mae hyn yn golygu bod polisïau sy'n effeithio ar y sector cyhoeddus, megis rhewi cyflogau, cyfyngiadau ar gynnydd mewn cyflogau a chyfyngiadau ar gyllidebau, a osodwyd gan Lywodraeth y DU, yn cael effaith anghymesur ar swyddi yng Nghymru yn ogystal ag effaith anghymesur yng Nghymru. Yn yr un modd, bydd polisïau blaengar megis cael y sector cyhoeddus i hybu ac arwain drwy esiampl ar fater gwaith teg yn cael effaith anghymesur o gadarnhaol. Hefyd, bydd camau a gymerir yn y sector cyhoeddus yn cael mwy o effaith ar fenywod nag ar ddynion oherwydd menywod yw dau draean o'r rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Ffigur A3:

Cyflogaeth yn y Sector Cyhoeddus fesul Awdurdod Lleol yng Nghymru, a Chyfartaledd y DU, 2018



Ffynhonnell: yn deillio o ddata a lawrwythwyd www.statswales.gov.wales

Un mesur cyffredin o'r sgiliau sydd ar gael yn y farchnad lafur yw'r stoc o gymwysterau sydd gan bobl o oedran gweithio. Mae cyfran yr oedolion o oedran gweithio sydd heb unrhyw gymwysterau yn uwch yng Nghymru nag yn y DU (9% o'u cymharu â 8%), ac mae'r gyfran sydd â chymhwyster addysg uwch (sef Tystysgrif Genedlaethol Uwch, ac uwch) yn is (37% o'u cymharu â 41%). Mae'r stoc o sgiliau sydd ar gael yng Nghymru yn is felly nag yn y DU⁶.

At hynny, mae amrywiaeth ranbarthol amlwg yn lefelau cymwysterau ffurfiol. Er enghraifft, nid oes gan 16% o oedolion o oedran gweithio ym Merthyr Tudful unrhyw gymwysterau. Mae hyn bron ddwywaith y cyfartaledd yng Nghymru (9%) a thair gwaith y gyfran ym Mro Morgannwg (5%). Mae hyn yn cael ei adlewyrchu ym mhen arall y raddfa gymwysterau, gan mai 5% o'r bobl sy'n byw ym Mlaenau Gwent sydd â chymhwyster ôl-radd o'i gymharu â 18% o drigolion Caerdydd.

Rhagamcanion ynghylch Newid

Mae'r rhagolygon yn awgrymu y bydd nifer y swyddi proffesiynol, proffesiynol cysylltiol a thechnegol (sef galwedigaethau â sgiliau uwch) yn tyfu'n gyflym dros y degawd nesaf yng Nghymru. Mae'r cynnydd yn nifer y swyddi proffesiynol, proffesiynol cysylltiol a thechnegol yn barhad o dueddiadau hirdymor, a rhagwelir y bydd y grŵp hwn yn ddwy ran o dair o gyflogaeth yng Nghymru erbyn 2024, o'i gymharu â thair ymhob deg yn 1994. Ond bydd y DU yn gwella'n gynt na Chymru oherwydd rhagwelir mai swyddi â sgiliau uchel yn y DU fydd bron i hanner y swyddi erbyn 2024⁷.

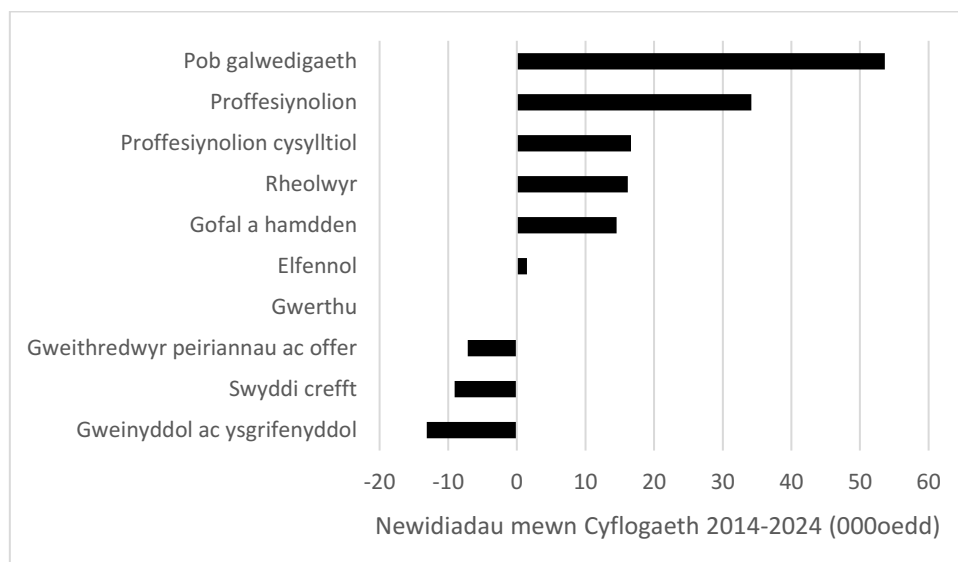
Yn ogystal â mewn galwedigaethau â sgiliau uwch, rhagwelir cynnydd mawr yn y gyflogaeth mewn galwedigaethau gofalu a gwasanaethau personol (ee gweithwyr gofal a gwarchodwyr plant). Mae hyn yn adlewyrchu poblogaeth sy'n heneiddio ac mae'n dilyn twf galwedigaethol dros y deng mlynedd ddiwethaf – yn codi o 97,800 yn 2004 i 123,300 yn 2014, ac yn ôl y rhagamcanion bydd yn codi i 138,200 erbyn 2024. Rhagwelir mai galwedigaethau ym maes gwasanaethau i gwsmeriaid (ee gweithredwyr canolfannau galwadau) fydd yn gweld y cynnydd canrannol uchaf o'r holl alwedigaethau – cynnydd o 21% rhwng 2014 a 2024, yn codi o 24,400 i 29,400 o swyddi yng Nghymru. Menywod yw mwyafrif helaeth y bobl yn y grwpiau galwedigaethol cynyddol hyn.

Ymysg galwedigaethau ar lefel sgiliau canolig, rhagwelir gostyngiad sydyn o 31% mewn galwedigaethau ysgrifenyddol a chysylltiedig (colled net o 10,800). Rhagwelir colledion o 13%, 9% ac 8% ar gyfer y canlynol: amaethyddiaeth grefftus a masnachau cysylltiedig; masnachau metel, trydanol ac electronig crefftus; a thecstilau, argraffu a masnachau crefftus eraill.

O ran galwedigaethau sy'n cael eu categoreiddio fel rhai â sgiliau is, mae'r rhagamcanion yn gymysg. Fel y nodir uchod, rhagwelir lefelau uchel o dwf ar gyfer galwedigaethau ym maes gofal a gwasanaethau personol a galwedigaethau ym maes gwasanaethau i gwsmeriaid. Ond rhagwelir colledion mawr ymysg gweithredwyr prosesau, peirianwaith a pheiriannau (11%) a galwedigaethau gwerthu (6%)⁸.

Ffigur A4:

Newidiadau mewn Cyflogaeth yn ôl Galwedigaeth yng Nghymru, 2014-2024



Ffynhonnell: yn deillio o ddata yn UKCES (2016). UKCES Labour Market Projections for Wales: 2014 to 2024. Wath-upon-Derne: UK Commission for Employment and Skills. Tabl 4.1.

Awgrymir hefyd na fydd llawer o'r swyddi sy'n bodoli heddiw yn bodoli o gwbl yn eu ffurf bresennol, oherwydd twf Deallusrwydd Artiffisial. Yn ôl yr amcangyfrifon diweddar, mae un o bob tair swydd yng Nghymru mewn perygl o gael eu hawtomeiddio erbyn dechrau'r

2030au, a bydd swyddi newydd sbon yn cael eu creu o ganlyniad i'r pedwerydd chwyldro diwydiannol⁹. Mae goblygiadau'r newidiadau hyn yn debygol o fod yn fawr, a bydd angen eu monitro er mwyn atal swyddi'r dyfodol rhag bod yn annheg. Mae'r materion hyn yn cael eu harchwilio gan Lywodraeth Cymru yn yr *Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru*, ac mae adroddiad terfynol i fod i gael ei gyhoeddi yn nes ymlaen yn 2019.¹⁰

2. Cyflogau Isel, Anghydraddoldeb, Ansicrwydd/Gwaith nad yw'n safonol a Chynhyrchiant Isel

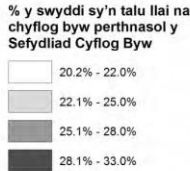
Cyflogau Isel

Mae gweithwyr yng Nghymru yn cael llai o gyflog, ac mae cyflogau isel yn fwy cyffredin nag yn y DU. Mae'r data mwyaf diweddar ar gyfer 2018 yn awgrymu bod lefel cyfartalog y cyflog yng Nghymru 90% o'r lefel yn y DU gyfan, ac mae'n 71% o lefel cyfartalog cyflog pobl sy'n byw yn Llundain. £509 oedd enillion wythnosol gros canolrifol oedolion sy'n gweithio yn llawn amser yng Nghymru, tra mai £569 oedd yr enillion yn y DU. Yr enillion wythnosol gros cyfartalog yng Nghymru oedd y rhai ail leiaf ymysg y 12 o wledydd y DU a rhanbarthau Lloegr.¹¹

Yn 2017, Cymru oedd â'r gyfran ail uchaf o swyddi yn talu llai na'r Cyflog Byw Go Iawn (24%), ac roedd hi'n un o ddwy ardal yn unig lle roedd cyfran y swyddi o'r fath wedi dod yn fwy cyffredin ers 2016. Mae hyn yn cyfateb i 268,000 o swyddi â chyflog isel yng Nghymru, allan o gyfanswm o 5.5 miliwn ledled y DU¹².

Mae amrywiaeth fawr rhwng rhanbarthau hefyd, fel y gwelir yn Ffigur A5. Mewn pump o awdurdodau lleol yng Nghymru – sef Blaenau Gwent, Sir Benfro, Gwynedd, Ynys Môn a Chonwy – mae mwy na thri ymhob deg o weithwyr yn cael llai na'r Cyflog Byw Go Iawn – ac yng Nghaerffili, Caerdydd a Chastell-nedd Port Talbot, mae tua un ymhob pump o weithwyr yn cael cyflog isel yn ôl y diffiniad hwn.

Dosbarthiad Cyflogau Isel yng Nghymru, 2017



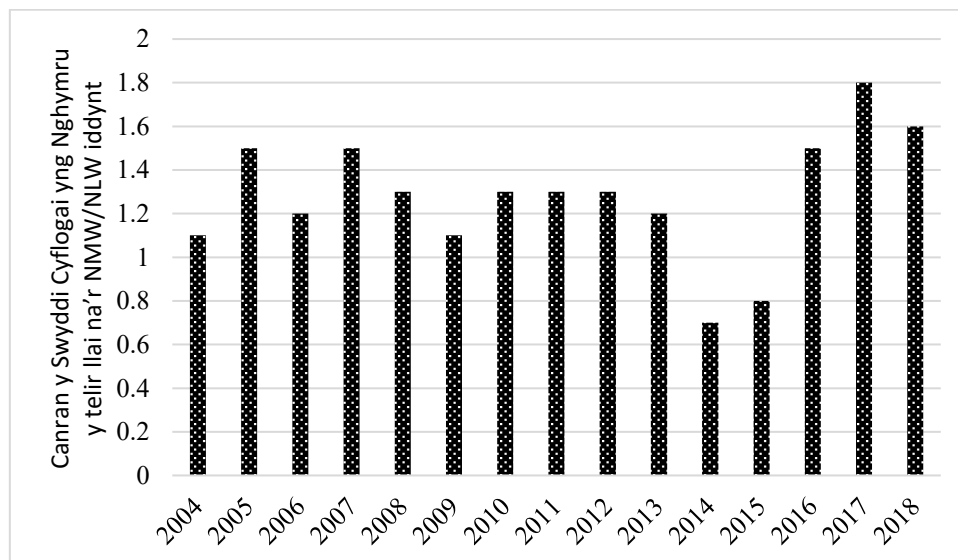
Mae cyflogau isel wedi’u gwasgaru’n anghyfartal fesul diwydiant, gyda rhannau o'r economi sylfaen, megis twristiaeth, bwyd, manwerthu a gofal, yn gweld lefelau crynodedig uchel o waith ar gyflogau isel. Er enghraifft, mae’r Resolution Foundation yn amcangyfrif bod dau draean o bobl sy’n gweithio mewn gwestai a bwytai yn y DU wedi ennill llai na'r Cyflog Byw Go Iawn yn 2017, ac roedd dau ymhob pump o bobl a oedd yn gweithio ym maes cyfanwerthu a manwerthu hefyd yn cael cyflog isel¹³.

I helpu i godi gweithwyr allan o gyflogau isel ac i leihau tlodi, mae'r Living Wage Foundation yn achredu sefydliadau sy'n cytuno i dalu'r Cyflog Byw Go Iawn i'w cyflogeion uniongyrchol ac i gyflogeion contractwyr sydd fel arfer yn gweithio ar eu safleoedd¹⁶. Erbyn diwedd 2018, 179 oedd nifer y cyflogwyr a achredwyd am dalu'r Cyflog Byw Go Iawn yng Nghymru. Ond yn yr Alban, roedd y ffigwr cyfatebol lawer yn uwch, sef 1,403. Nid oes amheuaeth fod cymorth ariannol Llywodraeth yr Alban i'r Gynghrair Tlodi wedi cyfrannu at hyn. Cafodd y cynllun achredu ei gymryd drosodd gan y Gynghrair Tlodi yn 2014.

Mae tystiolaeth hefyd nad yw rhai cyflogwyr hyd yn oed yn talu'r Cyfradd Byw Cenedlaethol/Isafswm Cyflog Cenedlaethol statudol, sy'n is na'r Cyflog Byw Go Iawn. Ym mis Gorffennaf 2018, fe wnaeth Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CThEM) ganfod bod 239 o gyflogwyr wedi talu llai i 22,400 o weithwyr, a gorchynnwyd iddynt wneud £1.4 miliwn o ôl-daliadau i'w gweithwyr a thalu dirwyon gwerth bron i £2 filiwn. O'r 239 o gyflogwyr a enwyd, roedd 13 ohonynt yng Nghymru. Gan ddefnyddio data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae modd darparu amcangyfrifon cadarn o faint y methiant i wireddu'r hawl cyfreithiol hwn. Ar sail y dystiolaeth hon, nid oedd 19,000 o gyflogeion yng Nghymru (1.6%) yn derbyn eu hawl statudol yn 2018 (Ffigur A6). Mae dwyn cyflog fel hyn yn nodwedd barhaus yn y farchnad lafur yng Nghymru gan fod nifer y cyflogwyr sy'n torri'r gyfraith yn llawer uwch na'r nifer sydd ar hyn o bryd wedi'u 'henwi a'u cywilyddio' gan CThEM ac wedi'u gorfodi i wneud iawn am bethau.

Ffigur A6:

Cyflogau Cyflogeion sy'n Is na'r Trothwyon Isaf Statudol, Cymru 2004-2008



Ffynhonnell: Smith, R. (2018). Jobs paid below minimum wage by category data release. Casnewydd: Swyddfa Ystadegau Gwladol. Tabl 3a.

Anghydraddoldeb

Mae gwahanol fathau o anghydraddoldeb yn y farchnad lafur yng Nghymru. Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, roedd y gyfradd gyflogaeth yng Nghymru yn 2016-2017 ymysg pobl nad oeddent yn anabl (73%), er enghraifft, fwy na dwywaith y gyfradd ymysg pobl anabl (35%), a phan fo pobl anabl mewn gwaith, maent yn llai tebygol o fod mewn galwedigaethau rheolaethol neu broffesiynol, sy'n tueddu i fod â chyflogau uwch¹⁷.

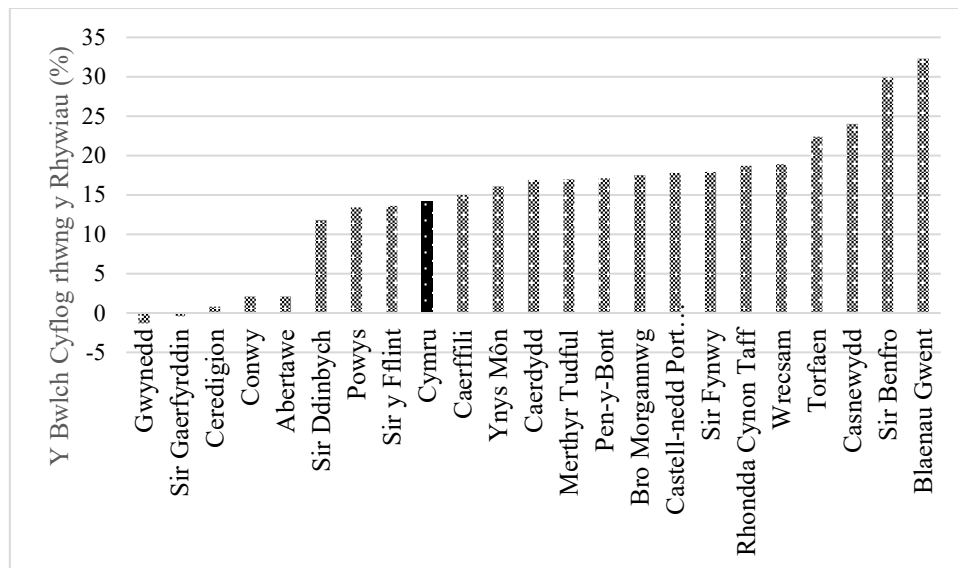
Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o weithio yn y galwedigaethau gofal, hamdden neu wasanaeth arall, neu alwedigaethau gwerthu neu wasanaethau i gwsmeriaid, neu alwedigaethau elfennol, sy'n tueddu i dalu cyflogau isel. Er hynny, mae cyfrannau tebyg o fenywod a dynion i'w cael mewn galwedigaethau sy'n talu'n uwch.

Mae anghydraddoldeb i'w weld mewn prentisiaethau hefyd. Yn ôl Arolwg Prentisiaethau 2016, roedd gwahaniaethau mawr yn y cyflogau fesul fframwaith prentisiaeth yng Nghymru. Roedd y gyfradd sylfaenol fesul awr i brentisiaid Lefel 2 a 3 yn isaf yn y fframwaith trin gwallt, sef gwaith sy'n cael ei wneud gan fenywod yn bennaf¹⁸. At hynny, mae patrymau cryf o wahanu ar sail rhywedd, ac mae lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl yn llai tebygol o fod yn brentisiaid¹⁹.

Yn ôl arolwg a gynhaliwyd ar y cyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau yn 2016, roedd 71% o famau yng Nghymru yn dweud eu bod wedi cael profiad negyddol, neu wahaniaethol o bosibl, yn ystod beichiogrwydd, cyfnod mamolaeth neu ar ôl dychwelyd o gyfnod mamolaeth. Ond roedd y gyfran hon yn is nag ym Mhrydain yn ei chyfanrwydd (77%). Fodd bynnag, dywedodd bron i hanner y mamau yng Nghymru (48%) fod y profiad hwn wedi cael effaith negyddol ar eu cyfleoedd i ddatblygu, eu statws o fewn y sefydliad a/neu eu teimladau am ba mor ddiogel yw eu swydd²⁰.

Yng Nghymru, roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 2018 – fel y cafodd ei fesur drwy'r gwahaniaeth yn y cyflog wythnosol gros canolrifol am waith llawn amser – yn 14 pwynt canran. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fawr, ond mae'n fwy cul nag mewn mannau eraill. Ond y rheswm am hynny yn bennaf yw bod enillion llawn amser dynion yn gymharol isel, nid bod enillion menywod yn uwch nag mewn mannau eraill²¹. Yn ôl Llywodraeth Cymru, roedd enillion llawn amser dynion yn 2018 gyda'r ail isaf o holl wledydd a rhanbarthau'r DU, ac roeddent yn is o lawer na'r cyfartaledd yn y DU²². At hynny, fel y gwelir yn Ffigur A7, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yng Nghymru yn amrywio o 32.2 pwynt canran ym Mlaenau Gwent i gydraddoldeb i bob pwrpas, neu well, yng Ngwynedd, Sir Gaerfyrddin a Cheredigion. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn is na chyfartaledd y DU o'i fesur yn ôl y tâl fesul awr gros canolrifol i weithwyr llawn amser – yn 2018, roedd yn 29.7 pwynt canran yng Nghymru, o'i gymharu â 33.1 yn y DU. Ond mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymysg gweithwyr rhan amser yng Nghymru yn cyfateb i'r bwlch yn y DU yn gyffredinol, gan fod menywod yn cael 4% yn fwy yr awr na dynion sy'n gweithio'n rhan amser.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yng Nghymru, 2018



Ffynhonnell: yn deillio o ddata a lawrlwythwyd o <https://www.nomisweb.co.uk/>.

Mae llai o siawns gan bawb sydd â nodweddion gwarchodedig o fod mewn cyflogaeth am dâl, a phan maent mewn gwaith mae hynny, yn aml, ar delerau ac amodau gwaeth. Er enghraifft, roedd 11% o weithwyr y DU yn 2017 yn cael eu cyflogi mewn galwedigaethau ‘elfennol’, sef y math o alwedigaethau â'r lefel isaf o sgiliau, tra oedd gan y grwpiau Du, grwpiau Cymysg a grwpiau ethnig eraill ganran fwy na'r cyfartaledd mewn galwedigaethau o'r fath (14% yr un). Hefyd, tra mai 15% o weithwyr y DU oedd yn hunangyflogedig, roedd gweithwyr o'r grŵp ethnig Pacistanaidd/Bangladeshaid yn fwy tebygol o fod yn hunangyflogedig, a gweithwyr Du oedd leiaf tebygol o wneud hynny²³.

Mae amghydraddoldebau o'r fath yn gostus i economi'r DU. Mae amcangyfrifon gan McKinsey & Company (2016), er enghraifft, yn awgrymu bod y bwlch cyflog yn costio £150 biliwn y flwyddyn i economi'r DU o ganlyniad i golli allbwn gan fod menywod i'w cael yn anghymesur mewn swyddi llai cynhyrchol ac maent yn llai tebygol o fod mewn swyddi beth bynnag. Ar y cyfan, mae cwmnïau sydd â lefelau uchel o amrywiaeth ethnig a rhywedd yn eu gweithlu ac ar lefel bwrdd yn fwy proffidiol. Mae cwmnïau yn y chwarterl uchaf o ran amrywiaeth ethnig 33% yn fwy tebygol o gael maint elw uwch na'r cyfartaledd yn eu diwydiant na'r rhai sydd â lefel isel o amrywiaeth ethnig. Mae cwmnïau sydd â'r byrddau mwyaf amrywiol o ran ethnigrwydd 43% yn fwy tebygol na'u cymheiriaid llai amrywiol o berfformio'n well o ran proffidioldeb²⁴.

Ansicrwydd/Gwaith nad yw'n safonol

Mae amcangyfrifon o ddata swyddogol yn awgrymu bod 2.5% o'r gweithlu yng Nghymru yn 2018 yn cael eu cyflogi ar gcontract dim oriau. Mae hyn fymryn yn uwch na chyfartaledd y DU, sef 2.4%, ond eto i gyd amcangyfrifir bod hyn yn cyfateb i 36,900 o weithwyr yng Nghymru. Maent yn creu ansicrwydd i'r rhai dan sylw, ac maent mewn sectorau penodol fel

gofal cymdeithasol²⁵. Mae data ar lefel y DU yn awgrymu bod y contractau hyn i'w cael yn anghymesur ymysg pobl ifanc, pobl llai cymwysedig a phobl sy'n gweithio mewn rhai rhannau o'r economi, megis llety a bwyd, lle mae bron i chwarter yr holl contractau dim oriau i'w cael²⁶. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod ansicrwydd yn ffenomen ehangach, sy'n ymestyn y tu hwnt i contractau dim oriau. Mae ansicrwydd am newidiadau annisgwyl i oriau gwaith yn fwy cyffredin gan fod dwywaith a hanner gymaint o weithwyr ym Mhrydain â'r rhai sydd ar contractau dim oriau yn cyfeirio at y math hwn o ansicrwydd²⁷.

Mae hunangyflogaeth wedi cynyddu hefyd. Dyma'r lefel uchaf ers 15 mlynedd, sef 15% o bobl mewn gwaith yn y DU. Mae tua 38% o dwf swyddi yng Nghymru rhwng 2007 a 2016 wedi digwydd drwy hunangyflogaeth, ac mewn termau absoliwt mae hyn yn golygu cynnydd o 161,000 i 176,000 mewn cyfnod o ddegawd.

Ond er bod hunangyflogaeth yn cael ei ddathlu weithiau, mae i hynny ei anfanteision. Er enghraifft, mae dystiolaeth bod diwylliant oriau hir ymysg pobl hunangyflogedig yng Nghymru, ac mae hyn yn arbennig o drawiadol o'i gymharu â phobl sy'n gyflogedig. Mae gweithio mwy na 48 o oriau gwaith yr wythnos yn rhywbeth sydd dair gwaith yn fwy cyffredin ymysg pobl hunangyflogedig yng Nghymru nag ymysg cyflogeion (30.1% o'i gymharu â 9.0%), ac mae'n arbennig o uchel mewn rhannau gwledig o Gymru lle mae mwy na thraean y bobl yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos²⁸.

Mae dystiolaeth fod pobl hunangyflogedig yn cael cyflogau isel – yn 2016, roedd gweithwyr hunangyflogedig gwrywaidd a benywaidd yn ennill 68.1% a 56.8% yn llai na phobl gyfatebol a oedd yn gyflogeion²⁹. Yn ôl data CThEM, mae menywod hunangyflogedig yn ennill llai na dynion hunangyflogedig a llai na menywod cyflogedig – incwm cyfartalog menyw hunangyflogedig yng Nghymru yn 2015-2016 oedd £13,971, yn llusgo y tu ôl i incwm cyfartalog dynion hunangyflogedig (£17,234) a menywod cyflogedig (£21,682). Mae data incwm hefyd yn dangos bod y bwlch enillion rhwng cyflogeion a phobl hunangyflogedig wedi lledu ers 2001, gan fod incwm cyflogeion wedi tyfu'n gynt nag incwm pobl hunangyflogedig.

At hynny, mae dystiolaeth fod ansawdd hunangyflogaeth wedi dirywio ers y dirwasgiad yn 2008-2009, ac mae disgresiwn gyda thasgau a'r sgiliau a ddefnyddir yn y gwaith wedi bod yn gostwng. Mae cynnydd yn nifer y bobl hunangyflogedig wedi digwydd yn anghymesur o ganlyniad i brofiad pobl o ddiweithdra yn ddiweddar, sy'n awgrymu bod llawer wedi mynd yn hunangyflogedig oherwydd prinder swyddi yn hytrach nag oherwydd manteision bod yn hunangyflogedig³⁰.

Mae cysylltiad hefyd rhwng y dirwasgiad a thwf mewn tangyflogaeth, sef sefyllfa lle mae nifer yr oriau gwaith yn is na'r lefelau a ddymunir. Er enghraifft, yn ail chwarter 2008, dywedodd tua 2.7 miliwn o gyflogeion yn y DU eu bod eisiau gweithio oriau hirach. Bum mlynedd yn ddiweddarach, roedd hyn wedi codi i 3.8 miliwn o gyflogeion. Mae'r data'n dangos hefyd fod 679,000 o'r bobl a oedd yn gweithio yn rhan amser wedi dweud yn ail chwarter 2008 y byddai'n well ganddynt gael swydd lawn amser. Erbyn 2012, roedd hyn wedi codi i 1.4 miliwn. Ers hynny, mae'r ddau fath o dangyflogaeth wedi gostwng ond maent

yn dal yn uchel, gan fod 3.2 miliwn o gyflogeion eisiau gweithio oriau hirach ac roedd 881,000 o weithwyr rhan amser eisiau swydd lawn amser yn ôl y ffigyrau diweddaraf ar gyfer 2018³¹. Mae hyn yn awgrymu bod gweithwyr yn parhau i fod mewn sefyllfa gymharol wael o ran bargeinio.

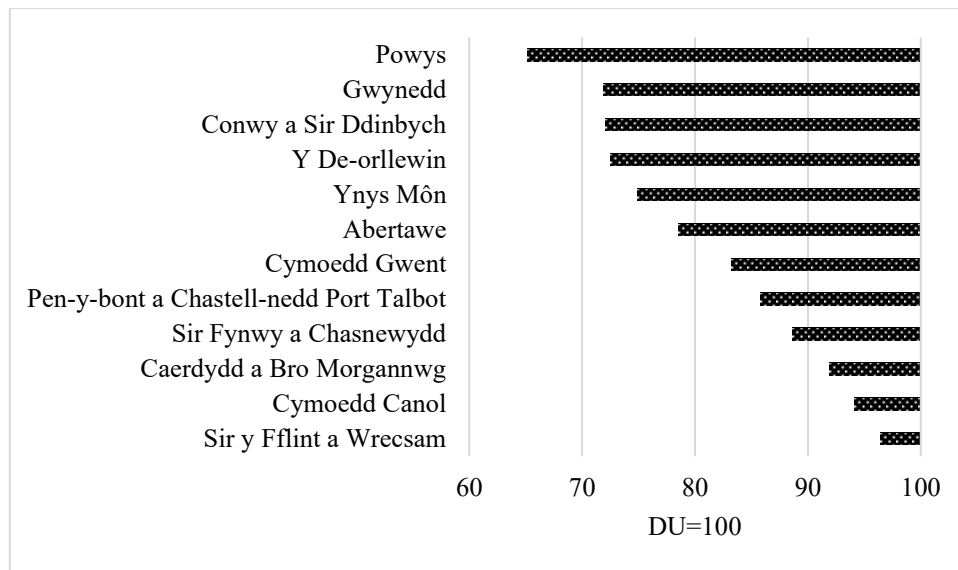
Un ffenomen fwy diweddar – sy'n aml yn gysylltiedig â hunangyflogaeth – yw'r twf yn yr economi 'gigiau', sef cyfnewid llafur am arian rhwng unigolion neu gwmnïau drwy lwyfannau digidol neu'r hyn a elwir yn apiau. Mae BEIS yn amcangyfrif bod 4.4% o boblogaeth oedolion Prydain yn 2017 wedi gweithio yn yr economi 'gigiau' yn y 12 mis blaenorol. Mae hyn yn cyfateb i ryw 2.8 miliwn o bobl. Darparu gwasanaethau cludo oedd y math mwyaf cyffredin o weithgaredd yn yr economi 'gigiau' (42%). Roedd darparu gwasanaethau cludiant (28%) a gwasanaethau cludo bwyd (21%) yn boblogaidd hefyd. Roedd un o bob pedwar o weithwyr 'gigiau' yn dweud eu bod yn ennill incwm llai na £7.50 yr awr (sef y Cyflog Byw Cenedlaethol i bobl 25 oed yn 2017), ac roedd lefel yr enillion blyneddol o'r economi 'gigiau' yn gymharol isel, gyda 41% yn dweud eu bod wedi ennill llai na £250 y flwyddyn. Ond llai nag un ymhob deg o'r rhai o ymatebodd (8%) a ddywedodd mai'r arian a enillwyd yn yr economi gigiau oedd eu prif ffynhonnell incwm. Mae ymchwil arall yn awgrymu bod gwaith yn yr economi 'gigiau' yn ddwys, bach yw'r siawns o lais torfol, ac mae'n ansicr oherwydd bod gweithwyr yn 'dibynnu' ar y llwyfan a bod sgoriau gan gwsmeriaid yn bwysig i gael rhagor o waith³². Ond nid yw gweithio yn yr economi 'gigiau' wedi'i wasgaru'n gyfartal ledled y DU. Mae chwarter gweithwyr o'r fath (24%) yn byw yn Llundain, ac un ymhob ugain (4%) sy'n byw yng Nghymru, felly mae'n nodwedd sy'n cael ei dangynrychioli fymryn yn y farchnad lafur yng Nghymru³³.

Cynhyrchiant Isel

Ar y llaw arall, mae cynhyrchiant isel yn nodwedd allweddol o'r farchnad lafur yng Nghymru. Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod maint yr her yn ei strategaeth economaidd, *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi* 'Mae Cymru yn wynebu problem o ran cynhyrchiant, gyda'r allbwn fesul awr sy'n cael ei weithio yng Nghymru yr isaf ymhlith holl genhedloedd a rhanbarthau'r DU'³⁴. Yn wir, gan Gymru y mae'r record cynhyrchiant gwaethaf yn y DU, ar y cyd â Gogledd Iwerddon, ac mae pob rhanbarth yng Nghymru yn is na chyfartaledd y DU. Fel y gwelir yn Ffigur A8, yr is-ranbarth â'r lefel uchaf o gynhyrchiant llafur yn 2017 oedd Sir y Fflint ac Wrecsam yn y gogledd, gyda'r lefel cynhyrchiant 3% yn is na chyfartaledd y DU, yna 6% yn y Cymoedd Canol. Yn is-ranbarth wledig Powys yr oedd y perfformiad cynhyrchiant llafur isaf, lle roedd y cynhyrchiant 35% yn is na chyfartaledd y DU, sef y lefel isaf o bob is-ranbarth yn y DU.

Ffigur A8:

Cynhyrchiant Llafur yng Nghymru fesul Is-ranbarth, 2017



Ffynhonnell: Prothero et al. (2019) regional and Sub-regional productivity in the UK: February 2019, Casnewydd: Swyddfa Ystadegau Gwladol. Ffigur 12.

Mae nifer hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio'n aml fel baromedr allweddol ar gyfer mesur buddsoddiad mewn datblygu sgiliau ac felly i hybu cynhyrchiant. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod y cyfraddau cyfranogiad ar ei uchaf yn y pedair gwlad yn nechrau'r 2000au, ac mae'r rheini wedi gostwng ers ymhell cyn dirwasgiad 2008-2009 a allai, fel y mae rhai yn ei ofni, fod wedi arwain at dorri gweithgareddau hyfforddi. Yn nodedig, mae cyfraddau hyfforddiant yng Nghymru wedi bod yn uwch bob blwyddyn ers 2002 nag mewn rhannau eraill o'r DU – roedd y bwlch gyda Lloegr, er enghraifft, bron ddau bwynt canran ar adegau³⁵.

Mae nifer uwch yr hyfforddiant yng Nghymru yn cael ei adlewyrchu yn yr amcangyfrifon o wariant cyflogwyr ar hyfforddiant. Mae data o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2017 yn awgrymu mai £2,790 oedd y gwariant ar bob gweithiwr yng Nghymru yn 2017, tra mai £2,470 oedd y gwariant yn y DU³⁶. Er hynny, yn ôl tystiolaeth o 2015, mae'r gwariant blyneddol ar hyfforddiant yng Nghymru yn amrywio o'r lefel uchaf, sef £3,200 am bob hyfforddai yn Neddwyrairain Cymru, i'r lefel isaf, sef £2,000 yn Ne-orllewin Cymru³⁷.

Mae tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017 yn dangos bod syniadau sy'n gwella effeithlonrwydd yn cael eu cynnig a'u dilyn yn amlach mewn sefydliadau lle mae lefel uchel o gynhwysiant ymysg y gweithwyr³⁸. Mae cyflogwyr o'r fath yn caniatáu i weithwyr gael mwy o annibyniaeth i benderfynu sut i wneud eu gwaith, maent yn fwy cefnogol i'r rhai maent yn eu rheoli, maent yn rhoi mwy o gyfle i weithwyr fynegi eu barn, ac maent yn cynnal arfarniadau sy'n effeithio ar enillion y gweithwyr a/neu gyfleoedd hyfforddi. At hynny, mae gweithwyr yn fwy tebygol o ystyried bod eu sefydliad yn deg os ydynt yn cael lleisio barn am y ffordd maent yn gweithio, lle mae goruchwylwyr yn rhoi digon o gymorth pan fo llawer o bwysau gwaith a lle maent yn teimlo'n ddiogel yn eu swyddi. Am hynny, mae'r cyflogwr yn elwa ar fwy o ymrwymiad i'r sefydliad, ymdrech wirfoddol i weithio a

brwdfrydedd yn y gwaith³⁹. Gan fod llawer o'r nodweddion hynny yn uwch yng Nghymru nag ym Mhrydain gyfan, mae'n syndod bod lefel cynhyrchiant yng Nghymru mor isel. Un esboniad posibl yw bod gweithwyr yng Nghymru ar gyfartaledd yn meddu ar sgiliau a chymwysterau is ac maent yn gorfod gweithio ag offer a chyfarpar o safon is⁴⁰.

3. Undebau Llafur, Cydfargeinio, Llais yr Unigolyn a Chefnogaeth Rheolwyr

Mae aelodaeth o undebau llafur wedi bod yn gostwng ers diwedd yr 1970au. Rhwng 1995 a 2017, er enghraifft, bu 14 pwynt canran o ostyngiad yng nghyfran y gweithwyr a oedd yn aelodau o undeb llafur yng Nghymru.

Fodd bynnag, mae undebau llafur yn dal i gynrychioli cyfran sylweddol o weithwyr yng Nghymru. Yn 2017, amcangyfrifodd yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS) fod 30% o gyflogeion yng Nghymru yn aelod o undeb llafur, o'i gymharu â 23% yn y DU. Mae lefel dwysedd yr undebau llafur gyda'r pedwerydd uchaf ymysg 20 o ranbarthau yn y DU. Mae hyn yn golygu bod undebau llafur yn cynrychioli 352,000 o gyflogeion yng Nghymru⁴¹. Mae cyfran uwch o gyflogeion, sef 58%, yn dweud bod undeb llafur yn bresennol yn eu lle gwaith. Unwaith eto, Cymru yw'r rhanbarth sydd â'r pedwerydd uchaf o blith rhanbarthau'r DU.

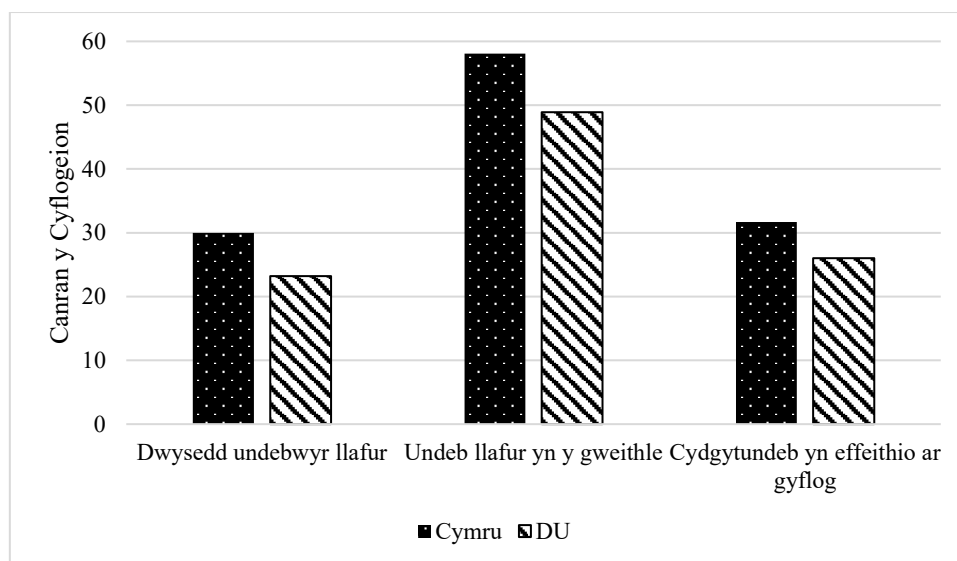
Agwedd arall ar ddyllanwad undebau llafur yw'r mater a yw cydgytundebau rhwng y cyflogwr a'r undeb yn effeithio'n uniongyrchol ar delerau ac amodau'r gweithwyr boed nhw'n aelodau o undeb llafur ai peidio. Cymru yw'r seithfed o blith 20 o ranbarthau yn y DU gan fod 32% o'r cyflogeion yn dweud bod cyd-gytundebau, sy'n cael eu negodi gan yr undebau llafur, yn effeithio'n uniongyrchol ar eu cyflogau⁴².

Mae'r patrymau hyn yn adlewyrchu pwysigrwydd cyflogaeth y sector cyhoeddus (cymh. Ffigur A3) i economi Cymru, a'r traddodiad cryfach o undebaeth yng Nghymru nag mewn mannau eraill⁴³.

Fodd bynnag, y rhai sydd angen cydgynrychiolaeth yw'r rhai sydd leiaf tebygol o fod yn aelodau o undeb llafur - yr hyn a elwir yn fwllch cynrychioli. Er enghraifft, mae pobl dan 30 oed sy'n gweithio yn y swyddi lle mae'r cyflogau isaf yn y sector preifat 26 gwaith yn llai tebygol o fod yn aelodau o undeb llafur na phobl dros 50 oed mewn swyddi â chyflogau uchel yn y sector cyhoeddus. At hynny, mae'r gymhareb wedi cynyddu bron i draean ers dechrau'r ganrif⁴⁴.

Ffigur A9:

Undebau Llafur yng Nghymru a'r DU, 2017

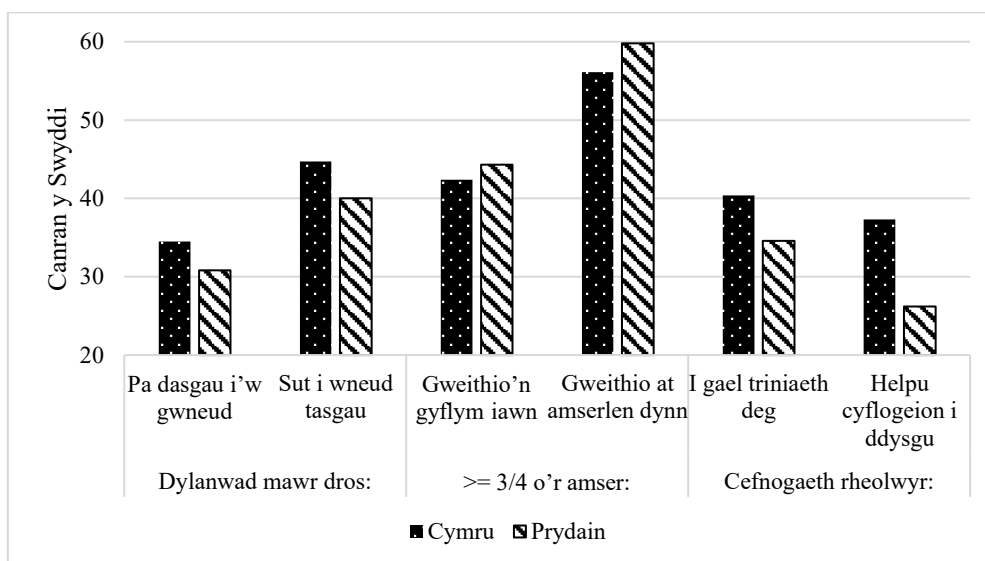


Ffynhonnell: yn deillio o BEIS (2018) Trade Union Membership 2017: Statistical Bulletin, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol: Tablau 4.1 4.2 a 4.3

Adroddir bod llais yr unigolyn a chefnogaeth rheolwyr llinell yn gryfach yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Yn ôl tystiolaeth gan yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth, roedd cyflogaeth yn 2017 yn dweud bod ganddynt fwy o ddewis am ba dasgau i'w gwneud a sut i'w cyflawni – er enghraifft, 40% o gyflogaeth ym Mhrydain oedd yn dweud bod ganddynt ddylanwad mawr dros y modd y maent yn cyflawni eu tasgau gwaith, o'i gymharu â 45% o gyflogaeth yng Nghymru (Ffigur A10). Dywedwyd hefyd fod swyddi'n llai dwys, gan fod gweithio'n gyflym a gweithio yn ôl terfynau amser tynn wedi'i nodi'n llai aml – mae 2-3 phwynt canran yn gwahanu Cymru oddi wrth gyfartaledd Prydain. Hefyd, roedd cyflogaeth yng Nghymru yn dweud bod rheolwyr llinell yn well am drin gweithwyr yn deg ac am ddatblygu sgiliau'r rhai maent yn gyfrifol amdanynt. Wedi dweud hynny, mae straen gwaith yn uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill, gan fod gweithwyr yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn poeni am waith, wedi ymlâdd ac yn cael trafferth ymlacio ar ddiwedd y diwrnod gwaith⁴⁵.

Ffigur A10:

Llais yr Unigolyn, Dwysedd Gwaith a Chefnogaeth Rheolwyr Llinell yng Nghymru a Phrydain, 2017



Ffynhonnell: eu cyfrifiadau eu hunain Felstead a Davies, 2019.

Ôl-nodiadau

¹ Llywodraeth Cymru (2018) 'Ystadegau economaidd allweddol – Rhagfyr 2018', *Bwletin Ystadegol*, SB 82/2018, Caerdydd: Llywodraeth Cymru, t1

² Llywodraeth Cymru (2019) 'Ystadegau economaidd allweddol – Chwefror 2018', *Bwletin Ystadegol*, SB 6/2019, Caerdydd: Llywodraeth Cymru, t3

³ Llywodraeth Cymru (2018) 'Ystadegau economaidd allweddol – Rhagfyr 2018', *Bwletin Ystadegol*, SB 82/2018, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

⁴ Llywodraeth Cymru (2018) *Ystadegau Tlodi*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

⁵ Jones, M. K., Jones, R. J., Sloane, P. J. (2004) 'An overview of the Welsh labour market', *Contemporary Wales*, 16(1): 150-177.

⁶ Llywodraeth Cymru (2018) 'Lefel y cymwysterau uchaf a ddelir gan oedolion o oed gweithio, 2017', *Datganiad Ystadegol Cyntaf*, SFR 33/2018, Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Tabl 3

⁷ Wilson, R., Sofroniou, N., Beaven, R., May-Gillings, M., Perkins, S. a Lee, M. (2016) 'Working Futures 2014-2014', *Evidence Report 100*, Wath-upon-Deane: Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau: Tabl 4.1

⁸ Llywodraeth Cymru (2017) *Dyfodol Gwaith 2014-2024: Papur Crynodeb ar gyfer Cymru*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

-
- ⁹ Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2018) *Diwydiant 4.0: Dyfodol Cymru*, Caerdydd: Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau, Cynulliad Cenedlaethol Cymru, t.12.
- ¹⁰ <https://llyw.cymru/adolygiad-o-arloesi-digidol-ar-gyfer-yr-economi-dyfodol-gwaith-yng-nghymru>
- ¹¹ Smith, R. (2018) 'Employee earnings in the UK', *Bwletin Ystadegol*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol: Ffigur 7
- ¹² IHS Markit (2018) *Living Wage Research for KMPG*, Henley on Thames: IHS Markit, Tabl 3.2.1
- ¹³ D'Arcy, C. (2018) *Low Pay Britain 2018*, Llundain: Resolution Foundation, Tabl 8
- ¹⁴ Pearce, S., Johnson, H. a Thomas, R. (2018) *Tlodi yng Nghymru: A yw'r gwir sefyllfa'n glir?*, Caerdydd: Gwasanaeth Ymchwil Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- ¹⁵ Barnard, H. (2018) *Poverty in Wales 2018*, Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree
- ¹⁶ Heery, E., Nash, D. a Hann, D. (2017) *The Living Wage Employer Experience*, Caerdydd: Ysgol Fusnes Caerdydd.
- ¹⁷ EHRC (2018) *A yw Cymru'n decach? Cyflwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018*, Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, tt36-36
- ¹⁸ BEIS (2017) 'Arolwg Cyflogau Prentisiaethau 2016: Cymru', *Papur Ymchwil BEIS Rhif 15*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol
- ¹⁹ EHRC (2018) *A yw Cymru'n decach? Cyflwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018*, Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, tt43-44
- ²⁰ Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., Murphy, L., Rossiter, H. a Selner, S. (2016) *Pregnancy and Maternity-related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*, Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- ²¹ EHRC (2018) *A yw Cymru'n decach? Cyflwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018*, Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, tt36-36
- ²² Llywodraeth Cymru (2018) 'Ystadegau economaidd allweddol – Rhagfyr 2018', *Bwletin Ystadegol*, SB 82/2018, Caerdydd: Llywodraeth Cymru
- ²³ <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/>
- ²⁴ Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. ac Yeo, L. (2018) *Delivering Through Diversity*, Llundain: McKinsey & Company
- ²⁵ Atkinson, C., Crozier, S. a Lewis, L. (2016) 'Factors that affect the recruitment and retention of domiciliary care workers and the extent to which these factors impact upon the quality of domiciliary care', *Social Research Number 24/2016*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru
- ²⁶ Petkova, Y. (2018) *Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: April 2018*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol; Koumenta, M. a Williams, M. (2019) 'An anatomy of zero-hours contracts in the UK', *Industrial Relations Journal*, 50(1): 20-40
- ²⁷ Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfluoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL
- ²⁸ Henley, A. a Lang, M. (2017) *Going Solo: Understanding Self-employment in Wales*, Caerdydd: Ffederasiwn y Busnesau Bach - Cymru
- ²⁹ Sidhu, S. (2018) *Trends in self-employment in the UK*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
- ³⁰ Baumberg, B. a Meager, N. (2015) 'Job quality and the self-employment: is still better to work for yourself?', yn Felstead, A., Gallie D. a Green, F (gol.) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen

-
- ³¹ Clegg, R. (2018) 'EMP16: underemployment and overemployment', *Data Release*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol; Chiripanhura, B. (2019) *Labour Market Economic Commentary: January 2019*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
- ³² Wood, A., Graham, M., a Lehdonvirta, V. (2019) 'Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy', *Work, Employment and Society*, 33(1):56-75
- ³³ Lapanjuuri, K., Wishart, R. a Cornick, P. (2018) *The Characteristics of those in the Gig Economy*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol: Ffigyrau 7 ac 19
- ³⁴ Llywodraeth Cymru (2017) *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru: 2
- ³⁵ Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ac Inanc, H. (2013) *Fear at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg
- ³⁶ Yr Adran Addysg (2018) *Employer Skills Survey 2017: Wales Data Tables*, Llundain: Yr Adran Addysg
- ³⁷ Winterbotham, M., Foster, R., Skone James, A., Huntley Hewitt, J., Tweddle, M. a Downing, C. (2016) 'Employer Skills Survey: Wales report', *Social Research Number*, 56/2016, Caerdydd: Llywodraeth Cymru
- ³⁸ Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Productivity at Work: the Workers' Perspective – First Findings of the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL
- ³⁹ Gallie, D., Felstead, A., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Fairness at Work in Britain: First Findings of the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL
- ⁴⁰ Felstead, A. a Davies, R. (2019) 'Work in Wales, 2006-2017: evidence from the Skills and Employment Survey', *Social Science Number 17/2019*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru
- ⁴¹ BEIS (2018) 'Trade Union Membership 2017' *Statistical Bulletin*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol: Tablau 4.1 a 4.2
- ⁴² *Ibid.* Tabl 4.3
- ⁴³ Beynon H., Davies R. a Davies S. (2012) 'Sources of variation in trade union membership across the UK: the case of Wales', *Industrial Relations Journal*, 43(3): 200–221
- ⁴⁴ Tomlinson, D. (2016) 'Mind the representation gap', *Resolution Foundation Blog*, 22 Rhagfyr
- ⁴⁵ Felstead, A. a Davies, R. (2019) 'Work in Wales, 2006-2017: evidence from the Skills and Employment Survey', *Social Science Number 17/2019*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

ATODIAD TECHNEGOL

Atodiad Technegol: Tracio Gwaith Teg yng Nghymru

Mae'r nod polisi o sicrhau bod Cymru'n wlad o waith teg yn golygu nifer o heriau i'r rhai sy'n gyfrifol am dracio cynnydd, dathlu llwyddiant a chanfod lle mae angen cymryd mwy o gamau ar y cyd. Yn yr Atodiad Technegol hwn, rydym yn trafod dwy o'r heriau hyn, sef: beth yw ystyr gwaith teg; a pha ffynonellau data sydd eu hangen i dracio cynnydd.

Nodweddion

Mae diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg yn mynd i'r afael yn uniongyrchol â'r her fawr gyntaf. Mae hi'n cynnwys chwe nodwedd: (1) gwobrwyo teg; (2) llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth; (3) sicrwydd a hyblygrwydd; (4) cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen; (5) amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach; a (6) parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol. Yn sail i'r diffiniad hwn, mae'r syniad fod amrywiaeth o briodolddau swyddi yn gallu cynyddu neu leihau llesiant. Mae'n dilyn felly na fydd un metrig yn ddigon. Mae gwneud pethau gyda dangosfwrdd yn golygu nad oes modd cyfnewid un nodwedd am un arall, a rhaid i bob nodwedd fod yn bresennol er mwyn ystyried bod swyddi a/neu gyflogwyr yn deg¹

Mae diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg yn canolbwyntio ar nodweddion y swydd sy'n cael ei chyflawni gan y gweithiwr neu sy'n cael ei darparu gan y cyflogwr, ac nid ar amgylchiadau personol a/neu gefndir y gweithiwr. Y gwahaniaeth yw'r agweddau goddrychol a'r agweddau gwrthrychol ar y swydd. Mae'r agwedd oddrychol yn seiliedig ar y syniad mai'r hyn sy'n bwysig yw'r 'budd' y mae gweithiwr yn ei gael o'i swydd. Mae hyn yn dibynnu ar ddwy ffactor, sef nodweddion gwrthrychol y swydd, megis cyflog, oriau a'r math o waith, ond hefyd y pethau sydd orau gan bob gweithiwr. Gallai teimladau un gweithiwr am swydd fod yn wahanol i deimladau gweithiwr arall. Mae'r hyn mae gweithwyr yn ei ystyried yn 'deg', felly, yn amrywio yn ôl gwahaniaethau fel rhywedd, ethnigrwydd, rhanbarth ac oedran. Er enghraifft, mae ymchwil yn dangos bod menywod yn fwy bodlon â'u swyddi na dynion, mae gweithwyr ar gyflogau isel yr un mor fodlon â'u swyddi â rhai sydd ar gyflogau uwch, ac mae bodlonrwydd mewn swydd yn gostwng ac yna'n codi gydag oedran². At hynny, gan fod modd cynyddu bodlonrwydd mewn swydd naill ai drwy wella swyddi neu leihau disgwyliadau, awgrymwyd bod yr olaf yn gallu cynyddu bodlonrwydd mewn swydd ond nid yw'n newid gallu'r swyddi i gynyddu llesiant³.

Gallai fod yn fuddiol, i rai pwrpasau, petai data'n cael eu casglu am deimladau gweithwyr, megis bodlonrwydd mewn swydd neu sut maent yn gwerthuso eu hyfforddiant a'u henillion. Er enghraifft, mae anfodlonrwydd mewn swydd yn golygu bod gweithwyr yn gadael swyddi pan y peth gorau fyddai gwella'r swyddi. Ond mae gwahaniaethau rhwng unigolion o ran dyheadau yn effeithio ar fesurau bodlonrwydd a gwerthuso, ac mae diffygion iddynt yn yr ystyr nad yw gweithwyr o bosibl yn ymwybodol fod rhai agweddau ar y swydd yn peryglu eu hiechyd seicolegol a/neu gorfforol. Mae'r Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd yn argymhell rhoi'r flaenoriaeth i gasglu data am nodweddion gwaith sydd, mewn egwyddor, yn rhai y gallai trydydd parti eu gweld yn hytrach na bod yn seiliedig, yn rhannol, ar ddewisiadau ac amgylchiadau personol, felly maent yn fesurau mwy gwrthrychol⁴.

Ffynonellau Data

Yr ail her fawr yw canfod ffynonellau data a allai ganiatáu tracio cynnydd ar waith teg drwy ddefnyddio'r diffiniad a gynigir. Mae hyn yn ychwanegol at y math o waith dadansoddi a nodir yn yr Atodiad, sy'n canolbwyntio ar ddangosyddion ar lefel macro ar y farchnad lafur newidiol yng Nghymru ac mae'n defnyddio data sy'n bodoli eisoes.

Mae'r adran hon yn adolygu'r ffynonellau data mwyaf perthnasol sydd ar gael i Lywodraeth Cymru ar hyn o bryd, y nodweddion gwaith teg sydd dan sylw, eu gallu presennol i dracio a phroffilio gwaith teg yng Nghymru, a'u potensial i wella.

Dangosyddion cenedlaethol o waith teg

Yr hyn sy'n tanlinellu pwysigrwydd yr ymarferiad hwn yw'r ffaith fod y dangosyddion a'r ffynonellau data y mae Llywodraeth Cymru yn dibynnu arnynt yn dyddio'n ôl cyn sefydlu'r Comisiwn Gwaith Teg a'i ddiffiniad o waith teg fel yr amlinellir yn yr Adroddiad hwn (Rhan 2). Mae'r cyfeiriad at 'waith addas' yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*, er enghraifft, yn dyddio'n ôl cyn ymrwymiad y Prif Weinidog blaenorol i sicrhau bod Cymru yn wlad o waith teg, fel y mae'r dangosyddion cenedlaethol a oedd yn gysylltiedig â'r Ddeddf. Ar hyn o bryd, mae tri dangosydd cenedlaethol yn berthnasol i ddiffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg, sef: lefelau cyflog yn is na dwy ran o dair o gyflog canolrifol y DU; y bwlch cyflog rhwng y rhywiau; a lefelau bodlonrwydd mewn swydd. Adroddir ynghylch y rhain bob blwyddyn⁵.

Cydnabyddir bod diffyg cydamseru rhwng y diddordeb polisi mewn gwaith teg a gosod targedau cenedlaethol⁶. Oherwydd hyn, mae angen diwygio'r dangosyddion cenedlaethol i gyd-fynd â diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg, a'u hintegreiddio yn y saith nod llesiant. Yn benodol, cynigir y diwygiadau a ganlyn:

- Mae'r dangosydd sy'n canolbwyntio ar gyfran y gweithwyr yng Nghymru sy'n cael y Cyflog Byw Cymreig neu uwch yn cael ei ddefnyddio yn lle'r dangosydd sy'n canolbwyntio ar ddwy ran o dair o gyflog canolrifol y DU;
- Mae'r dangosydd ar fodlonrwydd mewn swydd wedi'i dynnu allan.
- Mae cydnabyddiaeth i'r undebau llafur ar gyfer cydfargeinio yn cael ei chynnwys fel dangosydd cenedlaethol;

At hynny, dylid mabwysiadu'r Cyflog Byw Cymreig a'r dangosyddion cydfargeinio yn gerrig milltir cenedlaethol oherwydd eu bod yn ganolog i'r diffiniad o waith teg a'u bod yn gallu gwneud gwahaniaeth mawr i lesiant y genedl. Rydym hefyd yn cefnogi cynnig Llywodraeth Cymru i gynnwys monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel carreg filltir ac rydym yn croesawu'r gwaith dichonolrwydd ar ymestyn y garreg filltir i gynnwys gwahaniaethau mewn cyflog sy'n gysylltiedig ag anabledd ac ethnigrwydd⁷. Fodd bynnag, byddem yn ychwanegu y dylid mynd ati'n gyson i gymhwyso anghenion monitro ar draws y DU, fel yr argymhellir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Dylid ystyried hefyd sicrhau bod hyfforddiant a datblygu, dwysedd gwaith, rheolaeth dros waith, llais yr unigolyn a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn ddangosyddion cenedlaethol o waith teg, gan ddefnyddio dangosyddion dibynadwy o waith teg megis y rhai a ddefnyddir gan y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd a sefydliadau eraill⁸. Fel isafswm, dyma nodweddion y mae angen casglu data amdanynt oherwydd eu bod yn bwysig i hybu llesiant gweithwyr. Bydd hyn yn gofyn am drafodaeth arbenigol fanwl, megis cael cyngor gan ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar y dangosyddion/cerrig milltir cenedlaethol⁹ yn ogystal â'r hyn a ddarperir gan yr Arsyllfa Gwaith Teg Cymru.

Arolygon sy'n bodoli eisoes

Yn Nhabl B1 (ar ddiwedd yr Atodiad hwn), ceir crynodeb o'r graddau y mae'r ffynonellau data presennol yn ateb yr her o dracio amlinellau gwaith teg. Mae'n cyflwyno cerdyn sgorio o arolygon ar lefel yr unigolyn ac ar lefel cyflogwyr a'r gallu sydd ganddynt i dracio gwaith teg yng Nghymru o'u cymharu â'r chwe nodwedd sydd yn niffiniad y Comisiwn Gwaith Teg. Yr unig ffordd y mae thema drawsbynciol cydraddoldeb yn cael ei harchwilio yw o ran y gallu i ddadgyfuno'r data yn ôl nodweddion gwarchodedig.

Y broblem gyntaf a welir drwy'r ymarferiad hwn yw'r ffaith fod clytwaith o ffynonellau data ar gael ond nid oes un bwrpasol sy'n cwmpasu pob un o'r chwe nodwedd o waith teg. Wedi dweud hynny, mae data trylwyr a chadarn ar gael ar rai agweddau o ffynonellau sy'n bodoli eisoes. Er enghraifft, mae data cyflogau ar gael yn rhwydd. Daw'r rhain gan gyflogwr sy'n talu cyflogau, yn ogystal â gan weithwyr sy'n cael y cyflogau hynny. Mae'r cyntaf yn cynnwys yr Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion, ac mae'r olaf yn cynnwys yr Arolwg o'r Llafurlu a'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth. Mae'r Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion a'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth yn cynnwys samplau Cymreig mawr (dros 30,000 o ymatebion). Mae hynny'n golygu bod modd adrodd yn gadarn ynghylch dadansoddiadau wedi'u dadgyfuno, a'u cyhoeddi ar www.statswales.gov.wales. Yn fwy hanfodol, mae'r data wedi cael eu defnyddio i ddangos lle mae annog neu orfodi'r Cyflog Byw Cymreig yn debygol o gael yr effaith fwyaf (cymh. Atodiad Ffigur A5). Hefyd, mae modd gweld patrymau rhanbarthol yn yr anghydraddoldebau cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru drwy ddefnyddio'r data yma (gweler Atodiad Ffigur A7).

Yr ail fater i'w nodi yw bod data am nodweddion swyddi nad ydynt yn ymwneud â chyflogau, y profwyd bod cysylltiad rhyngddynt hwythau â llesiant, yn absennol gan mwyaf, er nid yn llwyr, o arolygon swyddogol megis yr Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion, yr Arolwg o'r Llafurlu a'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth, yn ogystal ag o ddata gweinyddol megis rhai sydd gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CThem). Ond hyd yn oed petaent yn cael eu cynnwys, mae'n bosibl nad yw'r data a gynhyrchir yn ddigon cadarn i gael eu dadgyfuno. Er enghraifft, nid yw'r Arolwg o'r Llafurlu yn gofyn pob cwestiwn ymhob chwarter. Felly, nid yw'r cwestiynau hyn yn cael eu cynnwys yn yr Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth, sy'n llawer mwy o faint ac sy'n hybu ac yn manteisio ar ddata a ddaw o bedwar Arolwg dilynol o'r Llafurlu. Mae'r rhain yn cynnwys cwestiynau ar aelodaeth o undebau llafur, eu maint a'r gydnabyddiaeth iddynt, yn ogystal ag am fod yn agored i anafiadau a

salwch yn gysylltiedig â gwaith. Mae'r ddwy yn nodwedd o waith teg, ond gan fod y samplau'n fach ar gyfer Cymru mae dadgyfuno'r canlyniadau yn rhywbeth problemus i sectorau, rhanbarthau a nodweddion gwarchodedig.

Ar hyn o bryd, nid yw arolygon swyddogol o unigolion yn delio o gwbl â nodweddion eraill sy'n berthnasol i waith teg. Mae'r rhain yn cynnwys dwysedd y gwaith, lefel yr annibyniaeth wrth gyflawni tasgau, faint o farn mae gweithwyr yn cael ei lleisio am benderfyniadau, cyfleoedd datblygu a dyrchafu, a'r tebygolrwydd o golli swydd. I gael yr wybodaeth hon, rydym yn gorfod disgwyl am arolygon sy'n cael eu cynnal yn llai rheolaidd, megis yr Arolwg o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS), yr Arolwg Ewropeaidd o Amodau Gwaith (EWCS), yr Arolwg Bywydau Gwaith yn y DU (UKWLS), a lansiwyd yn ddiweddar, a'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (SES)¹⁰. Anfantais arall i'r ffynonellau data hyn, yn ogystal â'r ffaith eu bod yn digwydd yn afreolaidd, yw mai cymharol fach yw'r samplau Cymreig – hyd yn oed os ydynt yn cael eu cynyddu¹¹. Mae hyn yn golygu nad oes modd dadgyfuno i ddadansoddi yn ôl rhanbarth a/na nodweddion gwarchodedig. Hefyd, mae'r ffaith fod y DU yn gadael yr UE yn golygu bod cyfranogiad y DU yn y dyfodol mewn arolygon sy'n cael eu cefnogi gan yr Undeb Ewropeaidd, megis EWCS, yn ansicr (gweler Tabl B2 ar ddiwedd yr Atodiad hwn).

Cydnabuwyd yn *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* bod prinder data, ac argymhellwyd rhoi mwy o ymdrech i fesur ansawdd gwaith drwy gytuno ar fetrigau a gwell data¹². Yn dilyn yr argymhelliad hwn, sefydlwyd grŵp adolygu ar lefel y DU i weld hyd a lled yr hyn yr oedd ei angen. Cytunwyd ar gyfanswm o 18 o ddangosyddion ansawdd swyddi. Roedd y grŵp yn argymhell ychwanegu 12 o gwestiynau newydd i'r Arolwg o'r Llafurlu, sef arolwg sy'n cael ei gynnal o gartrefi ledled y DU bob chwarter. Ond nid oedd yn dweud llawer am gasglu data ar lefel cyflogwyr, gan ddweud mai'r ffordd o gofnodi data [am ansawdd swyddi] yw drwy arolwg cenedlaethol o weithwyr¹³.

Yn hanfodol i Lywodraeth Cymru, roedd yn argymhell hefyd y dylai Llywodraeth y DU ymgysylltu â'r llywodraethau datganoledig yn y DU i ymgynghori ynghylch gweithredu fframwaith cenedlaethol i fesur ansawdd swyddi ac ynghylch y modd mae'n rhyngweithio â strategaethau datganoledig a chamau ar fater gwaith da¹⁴. Os bydd y gwelliannau'n cael eu gweithredu, byddant yn darparu data defnyddiol i dracio gwaith teg yng Nghymru. Wedi dweud hynny, samplau cymharol fach y mae'r Arolwg o'r Llafurlu yn eu darparu ar gyfer Cymru. Gyda'r rhain, ni ellir dadgyfuno'n gadarn fesul awdurdodau lleol a/neu nodweddion gwarchodedig felly bydd yn amhosibl canfod rhannau o economi Cymru lle mae aelodaeth o undebau llafur, eu maint a'r gydnabyddiaeth iddynt yn isel neu lle mae angen cynyddu nodweddion eraill o waith teg. Hefyd, mae rhai o'r cwestiynau newydd a awgrymir yn cael cysylltiad ag asesiadau goddrychol gan gyfeirio at ddewisiadau personol o ran mwy neu lai o oriau gwaith, a rheolaeth dros y ffordd mae'r gwaith yn cael ei wneud. Hefyd, nid yw rhai agweddau ar waith teg yn ymddangos o gwbl yn y cwestiynau newydd arfaethedig – er enghraifft, nid oes sylw i ddwysedd gwaith. Ond yn ôl y dystiolaeth a'r ddamcaniaeth mae straen sy'n gysylltiedig â'r gwaith ar ei waethaf pan fo'r ymdrech angenrheidiol yn fawr a'r rheolaeth dros y swydd yn isel¹⁵. At hynny, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod Cymru

bellach yn wlad â lefel uchel o straen mewn swyddi, ac mae hynny'n lleihau llesiant ac yn bygwth ei statws fel gwlad o waith teg (gweler yr Atodiad).

Mae angen mynd ynglŷn â'r cynnig i ymgysylltu ac ymgynghori ynghylch ymarferion casglu data yn y dyfodol yn y maes hwn, fel bod chwe nodwedd gwaith teg yn ymddangos yn fwy amlwg mewn ymarferion casglu data ledled y DU ac er mwyn ffafrio'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth gan ei fod yn rhoi mwy o gyfle i adrodd mewn modd wedi'i ddadgyfuno am Gymru. Gellid annog y Swyddfa Ystadegau Gwladol hefyd i gydnabod gofynion data am waith teg i'r gweinyddiaethau datganoledig.

Yn drydydd, mae data am bolisïau ac arferion cyflogwyr yn brinnach fyth. Cyfeiriwyd y rhan fwyaf o'r ymdrech ar dracio gwariant cyflogwyr ar hyfforddiant a phatrwm y prinder sgiliau drwy arolygon fel yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS) a'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS). Er bod y ffynonellau yn darparu peth data defnyddiol ar gyfer Cymru ynghylch datblygiad a mynediad at hyfforddiant, mae'r ffocws wedi'i gyfyngu¹⁶.

Prin yw'r arolygon sy'n canolbwyntio ar y ffordd y mae cyflogwyr yn rheoli llafur ac yn trefnu gwaith, ac sy'n arolygon eang. Yr enghraifft orau o arolwg o'r fath yw'r Arolwg o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS). Cafodd ei gynnal ddiwethaf yn 2011 ac mae'n rhan o gyfres o chwe arolwg yn ymestyn yn ôl i 1980. Mae ganddo enw da yn fyd-eang, ac mae wedi'i efelychu mewn gwledydd fel Awstralia a Chanada¹⁷. Mae'n casglu data gan y cyflogwr a gan sampl ar hap o gyflogeion (yn ogystal â gan gyfweiliadau â chynrychiolwyr cyflogeion pan fo'r rheini yn bresennol).¹⁸ Mae hyn yn golygu bod modd gosod profiadau'r cyflogai o waith yng nghyd-destun polisïau ac arferion ei gyflogwr, a bod modd gwneud cysylltiadau rhwng y ddau. Er enghraifft, yn ôl ymchwil sy'n seiliedig ar y set ddata unigryw hon, mae'r modd y mae cyflogwyr yn recriwtio ar sail cymhwysedd, yn arfarnu perfformiad ac yn defnyddio cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad, yn golygu bod modd dethol, asesu a gwobrwyo pobl anabl ar sail eu galluoedd fel unigolion ac nid ar sail stereoteipiau¹⁹.

Er bod manteision dadansoddi i WERS, ymddengys nad oes unrhyw gynlluniau ar hyn o bryd i ail-gynnal WERS ym Mhrydain ar ei ffurf bresennol. Yn hytrach, mae BEIS yn cynnal arolwg dros y ffôn gyda 2,500 o gyflogwyr, a bydd yn adrodd ynghylch yr arolwg yn haf 2019. Mae'r Arolwg o Arferion Rheoli a Llesiant (MWPS) - fel y'i gelwir - yn ymdrin â rhai o'r materion sy'n cael sylw gan WERS, ond nid oes modd cymharu'r dull o gasglu data.

Hyd yn oed petai WERS yn cael ei gynnal eto yn y dyfodol, ac yn yr un modd ag yn 2011, byddai meintiau samplau gweithleoedd a chyflogeion yng Nghymru yn fach. Yn 2011, fe wnaeth tua 150 o weithleoedd gymryd rhan, a chasglwyd data gan ryw 1,150 o gyflogeion. Yn yr amgylchiadau hyn, un posibilrwydd fyddai cynnal astudiaeth fel un WERS yng Nghymru yn unig. Ond mae WERS yn ymarferiad cymharol ddrud ac yn cael ei gynnal yn afreolaidd. Fe wnaeth y WERS ddiwethaf gostio £2 filiwn o ran costau gwaith maes yn unig, a chafodd ei hariannu gan yr Adran Busnes ac Arloesi (ar y pryd), Acas (Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu), ESRC (Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol) a Chomisiwn Cyflogaeth a Sgiliau y DU (UKCES).

Mae arolygon tebyg yn cael eu cynnal â chyflogwyr ledled Ewrop, a byddent, mewn egwyddor, yn golygu bod modd gwneud cymariaethau rhyngwladol petai maint sampl Cymru yn cael ei gynyddu. Yr arolwg fwyaf perthnasol yn y fan hon yw Arolwg Cwmnïau Ewrop (ECS), sydd wedi'i gynnal dair gwaith, a chynhelir yr arolwg nesaf yn 2019. Mae'r arolwg hwn yn casglu data defnyddiol am lais y cyflogai a chydgyrcholaeth ar lefel y sefydliad. Ond gan nad yw'n cael ei gynnal yn aml, nid oes modd monitro'n rheolaidd. Hefyd, mae maint sampl y DU yn gymharol fach, ac nid yw ei strwythur a'i drefniadaeth yn golygu bodd modd cynnwys cwestiynau penodol ar gyfer gwledydd er mwyn mynd i'r afael â bylchau yn y sylfaen dystiolaeth. Mae'r ffaith fod y DU yn tynnu allan o'r UE hefyd yn golygu bod cyfranogiad y DU mewn arolygon o'r math hwn ledled yr UE yn ansicr.

Un bwlch amlwg yw tystiolaeth am gyflogwyr sydd â pholisïau, arferion a gweithdrefnau sy'n gwireddu eu rhwymedigaethau cyfreithiol (cymh. Tabl B1). Y ffordd orau o gasglu'r math hwn o dystiolaeth - ar draws sampl cynrychioliadol o gyflogwyr - yw gofyn nifer o gwestiynau mewn arolwg, a'r rheini wedi'u geirio'n briodol Mae WERS 2011, er enghraifft, yn gwneud hynny'n union drwy ofyn i gyflogwyr pa bolisïau ac arferion sydd ganddynt i sicrhau triniaeth deg yn y gwaith ac a oes ganddynt weithdrefnau arbennig i annog ceisiadau gan grwpiau â nodweddion gwarchodedig. At hynny, mae'n gofyn a yw cyflogwyr yn mynd y tu hwnt i'r gofynion statudol ar gyfer gwaith hyblyg a thalu am gyfnod mamolaeth a thadolaeth. Gellid ymestyn y mathau hyn o gwestiynau i gynlluniau gweithredu ar anghydraddoldeb cyflogau, caethwasiaeth fodern, a mynd ati i hyrwyddo aelodaeth o undebau llafur, yn ogystal â phrofi pa mor ymwybodol yw cyflogwyr o'u rhwymedigaethau cyfreithiol (mae'r MWPS, er enghraifft, yn cynnwys cwestiynau am ofynion cyfreithiol a glynu at bolisi llywodraeth). I gasglu data systematig a chadarn fel hyn yng Nghymru, mae angen arolwg sy'n canolbwyntio ar bolisïau, arferion a chmau cyflogwyr.

Ond nid oes arolygon addas ar gael ar lefel cyflogwyr i fanteisio arnynt naill ai drwy ychwanegu pwyntiau samplu a/neu ychwanegu cwestiynau. Nid oes WERS arall yn yr arfaeth, ac mae'r ESS yn cael ei gyfuno â'r EPS ac yn cael ei gynnal bob yn ail flwyddyn (ond dim ond ar lefel fawr bob pedair blynedd, gan ddechrau yn 2019), ac mae gallu'r DU i gymryd rhan yn yr ECS yn ansicr oherwydd bod y DU yn tynnu allan o'r UE.

Yr unig ddewis hyfyw yw dylunio a chomisiynu arolwg newydd i gyflogwyr ynglŷn â gwaith teg yng Nghymru. Byddai angen cynnal Arolwg o Waith Teg yng Nghymru bob yn ail flwyddyn er mwyn tracio yn rheolaidd, a byddai angen gwaelodlin iddo. Gellid cynnal arolwg bob yn ail flwyddyn ar y ffôn, felly byddai'n gymharol gyflym a rhad i'w gynnal. I ddangos maint y buddsoddiad, mae'r MWPS yn costio £240,000 i BEIS am 2,500 o gyfsweliadau 30 munud ar y ffôn â chyflogwyr ledled Prydain.²⁰ Byddai cael arolwg rheolaidd yn cael ei gynnal gan Lywodraeth Cymru gyda chyflogwyr yn creu'r posibilrwydd o gynnwys cwestiynau pynciol eraill lle byddai barn cyflogwyr, megis am fod yn barod at newidiadau yn y berthynas fasnachu â'r UE, yn ddefnyddiol i rai sy'n llunio polisïau.

Ar lefel yr unigolyn hefyd, mae prinder data addas sydd eu hangen i dracio gwaith teg yn ôl diffiniad y Comisiwn. Mae nifer o ddatrysiadau posibl. Un posibilrwydd yw cynyddu maint y samplau Cymreig mewn arolygon sy'n bodoli eisoes ar lefel yr unigolyn, megis UKWLS,

EWCS a SES a/neu arolygon cyflogwyr megis yr ECS. Fodd bynnag, er y byddai cynyddu'r arolygon hyn yn bosibl, mae'n annhebygol y bydd 'perchnogion' yr arolygon yn fodlon ail-ddylunio'r offerynnau maent yn eu defnyddio ar gyfer buddiannau Llywodraeth Cymru. At hynny, heblaw UKWLS - sydd i fod yn un blynyddol - nid yw'r arolygon hyn yn cael eu cynnal yn rheolaidd. Fodd bynnag, oherwydd gwerth y data sy'n gosod gwaith teg yng Nghymru mewn persbectif cymharol, mae'n bwysig fod Llywodraeth Cymru yn cynyddu arolygon megis SES ac EWCS os daw cyfle.

Posibilrwydd arall yw cynnwys cyfres o gwestiynau yn canolbwyntio ar chwe nodwedd gwaith teg mewn arolygon sy'n bodoli eisoes. Arolwg Cenedlaethol Cymru yw'r un mwyaf amlwg oherwydd dyna'r dull y mae Llywodraeth Cymru wedi'i ddewis i fesur cynnydd o'i gymharu â thargedau a dangosyddion cenedlaethol²¹. Mae KAS wedi dadlau'n llwyddiannus dros gynnwys cyfres o gwestiynau a grëwyd yn fewnol am waith teg yn Arolwg Cenedlaethol Cymru yn 2019-2020. Ond cafodd y cwestiynau hyn yn eu llunio, eu profi a'u treialu cyn sefydlu'r Comisiwn Gwaith Teg. Fodd bynnag, mae'r achos dros fodiwl gwaith teg wedi cael ei gyflwyno'n llwyddiannus eisoes. Wedi dweud hynny, mae angen i fodiwlau'r cwestiynau yn y dyfodol adlewyrchu diffiniad y Comisiwn Gwaith Teg o waith teg, defnyddio cwestiynau dibynadwy, a bod yn gryno²². Mae angen iddo hefyd osgoi dyblygu gydag unrhyw gwestiynau newydd yn yr Arolwg o'r Llafurlu, a allai gael eu hychwanegu yn dilyn yr argymhellion diweddar gan Ymddiriedolaeth Carnegie a thrafodaethau'r Cyngor Strategaeth Ddiwydiannol²³.

Fel nad yw Arolwg Cenedlaethol Cymru yn cael ei orlwytho, gallai modiwl gwaith teg yr Arolwg gael ei gynnal ym mlynnyddoedd 'anghynhyrchiol' yr Arolwg o Waith Teg yng Nghymru fel bod data newydd ar waith teg ar gael bob blwyddyn – gan weithwyr un flwyddyn a gan gyflogwyr y flwyddyn nesaf. Gan fod rhai cwestiynau am waith teg wedi cael eu cynnwys yn Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019-2020, gellid cynnal y FWWS yn 2020²⁴ a dilyn y patrwm bob dwy flynedd.²⁵ Bydd angen i ddata ar lefel yr unigolyn fod yn ddigon mawr i allu dadgyfuno ac adrodd yn ôl nodwedd warchodedig. Dyna un awgrym yn y cyflwyniadau i'r Comisiwn, gan gynnwys rhai gan yr EHRC a Chwarae Teg. Argymhellir casglu'r data gwaith teg bob yn ail flwyddyn yn Arolwg Cenedlaethol Cymru.

Gallai'r Swyddfa Gwaith Teg ddefnyddio'r mentrau hyn i wahodd gweinyddiaethau datganoledig eraill a BEIS i ddefnyddio'r offerynnau a/neu gynyddu'r arolwg cyflogwyr ar gyfer eu hardaloedd, gan gadarnhau sefyllfa Cymru fel arweinydd yn y maes, a hynny o ran hyrwyddo gwaith teg ac o ran tracio cynnydd tuag weld Cymru'n bod yn wlad o waith teg.

Mae angen manteisio'n fwy systematig ar arbenigedd a chynghor allanol. Byddai hyn yn cynnwys comisiynu arbenigwyr i roi cynghor ar y modd y gallai ffynonellau data sy'n bodoli eisoes gael eu defnyddio i lenwi'r bwlch tystiolaeth; cynghori ynghylch dyluniad yr arolygon newydd a/neu gyfresi o gwestiynau; a dadansoddi'r data.

Ffynonellau Data Eraill

Mae casglu data yn golygu mwy na chynnal arolygon bob hyn a hyn. Mae mwy a mwy o ddata gweinyddol, sef data a gesglir wrth gyflawni rhwymedigaethau eraill cyflogaeth yn talu

trethi, cyflogwyr yn dangos ymrwymadau a/neu yn cydymffurfio â rheoliadau. Mae data CThEM hefyd yn ffynhonnell gyfoethog o ddata, sydd fwyfwy ar gael i ymchwilyr i'w dadansoddi, yn ddibynnol ar amrywiaeth o ddulliau diogelu moesegol, gan gynnwys defnyddio amgylchedd 'diogel' megis yr un a ddarperir gan Wasanaeth Data Diogel yr ESRC. Fodd bynnag, mae angen i Lywodraeth Cymru sicrhau mynediad ehangach at y data er mwyn cael y fanteis fwyaf o'r data sy'n bodoli eisoes, megis i ganfod sectorau sy'n talu cyflogau isel, rhanbarthau a/neu fathau o gyflogwyr lle byddai ymyrryd ar y cyd yn cael yr effaith fwyaf.

Bydd y Swyddfa Gwaith Teg yn mynd ati'n systematig i gasglu ffynonellau data gweinyddol eraill fel rhan o'i gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys: nifer y cyflogwyr sydd wedi'u hachredu'n gyflogwyr Cyflog Byw Cymreig, nifer llofnodwyr siarteri moesegol (megis cod ymarfer Llywodraeth Cymru ar *Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*), lefelau aelodaeth o undebau llafur yn ôl adroddiadau undebau unigol, nifer y cytundebau newydd i gydnabod undebau llafur; nifer y cynghorau gwaith a sefydlwyd yng Nghymru o dan Reoliadau Gwybodaeth ac Ymgynghori â Chyflogeion; a data a geir drwy gysylltu â chyrff eraill megis Acas, EHRC a'r Living Wage Foundation.

Ôl-nodiadau

¹ Y Swyddfa Lafur Ryngwladol (2007) *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*, Genefa: Y Swyddfa Lafur Ryngwladol; Y Comisiwn Ewropeaidd (2001) *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality*, COM(2001) 313 Final, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd; Eurofound (2012) *Trends in Job Quality in Europe*, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd; OECD (2014) 'How good is your job? Measuring and assessing job quality', yn OECD (gol.) *OECD Employment Outlook 2014*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd; Y Confensiwn Gwaith Teg (2016) *Fair Work Framework 2016*, Glasgow: Y Confensiwn Gwaith Teg; Warhurst, C., Wright, S. a Lyonette, C. (2017) *Understanding and Measuring Job Quality: Research Report, Part 1 – Literature Review*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu; Gifford, J. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu; Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2019) 'Conceiving, designing and trailing a short form measure of job quality: a proof-of-concept study', *Industrial Relations Journal*, 50(1): 2-19

² Clark, A. (1997) 'Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?', *Labour Economics*, 4: 341-372; Brown, A., Charlwood, A., Forde, C. a Spencer, D. (2007) 'Job quality and the economics of New Labour: a critical appraisal using subjective survey data', *Cambridge Journal of Economics*, 31(6): 941-971; Clark, A., Oswald, A. ac Warr, P. (1996) 'Is job satisfaction U-shaped in age?', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81

³ Piasna, A., Burchell, B., Sehnbruch, K. ac Agloni, N. (2017) 'Job quality: conceptual and methodological challenges for comparative analysis', yn Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G. a Tavora, I. (gol.) *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, Manceinion: Gwasg Prifysgol Manceinion.

⁴ OECD (2017) *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd, t. 14

⁵ Llywodraeth Cymru (2018) *Llesiant Cymru, 2017-18*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

⁶ Llywodraeth Cymru (2019) 'Sut fedrwn ni helpu Gweinidogion Cymru i fesur cynnydd y genedl?', *Dogfen Ymgynghorol Llywodraeth Cymru Rhif WG36970*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru, t. 14

⁷ *Ibid.* t. 5

⁸ ee, OECD (2017) *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd; Atodiad 6.A; Felstead, A., Gallie, D., Green, F a Henseke, G (2019) 'Conceiving, designing and trailing a short form measure of job quality: a proof-of-concept study', *Industrial Relations Journal*, 50(1): 2-19.

⁹ Llywodraeth Cymru (2019) 'Sut fedrwn ni helpu Gweinidogion Cymru i fesur cynnydd y genedl?', *Dogfen Ymgynghorol Llywodraeth Cymru Rhif WG36970*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

¹⁰ van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. ac Wood, S. (2013) *Employment Relations in the Shadow of the Recession: Findings from the 2011 Workplace Employment Relations Survey*, Llundain: Palgrave Macmillan.; Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)*, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd; Gifford, J. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad; Felstead, A., Gallie, D. a Green, F. (2015) (gol.) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen

¹¹ Felstead, A. a Davies, R. (2019) 'Work in Wales, 2006-2017: evidence from the Skills and Employment Survey', *Social Science Number 17/2019*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

¹² Taylor, M., March, G., Nicol, D. a Broadbent, P. (2017), *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, t. 102

¹³ Ymddiriedolaeth Carnegie y DU (2018) *Measuring Good Work: The Final Report of the Measuring Job Quality Working Group*, Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie, t. 29

¹⁴ *Ibid.* t. 19

¹⁵ Karasek, R. A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308

¹⁶ Yr Adran Addysg (2018) *Employer Skills Survey 2017: Wales Data Tables*, Llundain: Yr Adran Addysg cymh. Atodiad A

¹⁷ Morehead, A., Steele, M., Alexander, M., Stephen, K. a Duffin, L. (1997) *Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey – A Summary of the Major Findings*, Canberra: Department of Workplace Relations and Small Business

¹⁸ Ffordd arall o fynd ati yw cynnal arolwg ar sefydliadau cyflogi ac yna cysylltu'r data â data gweinyddol sy'n bodoli ar sefydliadau a'r unigolion a gyflogir ganddynt (fel yn y data Almaenig sy'n cysylltu cyflogwyr a chyflogeion yn yr IAB (LIAB)) (https://fdz.iab.de/en/Integrated_Establishment_and_Individual_Data/LIAB.aspx). Ond er bod modd cysylltu data ar lefel sefydliadau yn y DU, nid oes modd ychwanegu data unigolion ar hyn o bryd. Materion diogelu data sy'n gyfrifol am hyn.

¹⁹ Hoque, K., Wass, V., Bacon, N. a Jones, M. (2018) 'Are high-performance work practices (HPWPs) enabling or disabling? Exploring the relationship between selected HPWPs and work-related disability disadvantage', *Human Resource Management*, 57(2): 499-513

²⁰ <http://bidstats.uk/tenders/2018/W30/683606186>

²¹ Llywodraeth Cymru (2014) *Diweddariad y Prif Ystadegydd, Rhifyn 3*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru, t. 1

²² Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2019) ‘Conceiving, designing and trailing a short form measure of job quality: a proof-of-concept study’, *Industrial Relations Journal*, 50(1): 2-19.

²³ Ymddiriedolaeth Carnegie y DU (2018) *Measuring Good Work: The Final Report of the Measuring Job Quality Working Group*, Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie; BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, t. 58

²⁴ Rydym yn cydnabod nad yw hyn o bosibl yn ddelfrydol ar gyfer cyllidebu, ond byddai cynnal arolwg bob blwyddyn yn ffordd wael o ddefnyddio adnoddau oherwydd mae newidiadau o un flwyddyn i'r llall yn debygol o fod yn fach (ee Felstead et al., 2016).

²⁵ Mae blynyddoedd ‘anghynhyrchiol’ y FWWS hefyd yn flynyddoedd pryd mae disgwyl cynnal yr ESS ar ei newydd wedd – un mawr yn 2019, un bach yn 2012, ac yn y blaen. Dyma arolwg y gofynnwyd i Lywodraeth Cymru gymryd rhan ynddo drwy gyfrannu’n ariannol i'r gwaith maes yng Nghymru.

Tabl B1:

Chwe Nodwedd Gwaith Teg yn y Ffynonellau Data – Crynodeb

Arolwg	Nodwedd Gwaith Teg					
	Gwobrwyo Teg	Llais y Cyflogai a chydgyrcholaeth	Sicrwydd a Hyblygrwydd	Cyfle i gael Mynediad at Waith, i Dyfu ac i Gamu Ymlaen	Amgylchedd Gwaith Diogel, Iach a Chynhwysol	Gwireddu Hawliau Cyfreithiol
<i>Arolygon ar lefel yr Unigolyn</i>						
Yr Arolwg o'r Llafurlu (LFS)	√√	√√	√	√√√	√	X
Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth (APS)	√√√	X	X	√√√	X	X
Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (SES)	√	√√√	√√	√√√	√	X
Arolwg Ewropeaidd o Amodau Gwaith (EWCS)	√	√√	√√	√	√√√	X
Arolwg Bywydau Gwaith yn y DU (UKWLS)	√	√	√√	√	√√	X
Arolwg Cenedlaethol Cymru	X	X	X	X	X	X
<i>Arolygon ar lefel Cyflogwyr</i>						
Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (AHSE)	√√√	√	X	X	X	X
Arolwg o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS)	√	√√√	√√	√	√√	√
Arolwg Cwmnïau Ewrop (ECS)	X	√√√	√	√	√	X
Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS)	X	√	X	√√√	X	X
Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS)	X	X	X	X	X	X

√√√ = llawer iawn o sylw; √√ = llawer o sylw; √ = sylw rhesymol; X = dim sylw.

Tabl B2:

Arolygon ar lefel yr Unigolyn: Edrych ar y Gallu Presennol a'r Potensial ar gyfer y Dyfodol

Arolwg	Natur, Amllder a Maint Samplau	Y Gallu Presennol i Dracio a Phroffilio Cynnydd yng Nghymru	Sylw i Nodweddion Gwaith Teg	Y potensial i wella
Arolwg o'r Llafurlu (LFS)	Cynhelir yr LFS bob chwarter ar sampl o gartrefi sydd â chyfeiriadau preifat yn y DU. Cysylltir â thua 40,000 o gartrefi a chesglir gwybodaeth am tua 90,000 o bobl. Mae tua 45,000 ohonynt yn 16 oed a hŷn ac yn gweithio.	Mae pob arolwg chwarterol yn cynnwys 2,000 o ymatebion gan bobl sy'n byw yng Nghymru, sy'n 16 oed a hŷn ac sy'n gweithio. Mae hyn yn golygu bod modd dadgyfuno rywfaent, ond pan gesglir data tebyg, rhoddir blaenoriaeth i'r APS a'r ASHE oherwydd bod maint eu samplau'n fwy (gweler isod). Os bydd y prif ganfyddiadau'n isel, efallai na fyddai'n ddoeth dadgyfuno.	• <i>Gwobrwyo teg</i>. Cesglir data am gyflogau, ond dim ond yn ystod cam un a cham pump (bydd yr ymatebwyr yn cael eu cyfweld bum gwaith dros gyfnod o 15 mis). Mae hyn yn dod â maint y sampl chwarterol yng Nghymru i tua 800. • <i>Llais y cyflogai a chydgyrnrychiolaeth</i>. Bob pedwerydd chwarter, gofynnir cwestiynau am aelodaeth undebau llafur, presenoldeb undebau yn y gweithle ac a yw trefniadau cydfargeinio yn effeithio ar eu cyflogau'n uniongyrchol. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i>. Cesglir rhywfaint o ddata, fel cyflogaeth ar gontractau nad ydynt yn gwarantu isafswm nifer oriau (sy'n cael eu galw'n Gontractau Dim Oriau) a swyddi lle bydd yr oriau'n newid. Fodd bynnag, cesglir data am Gontractau Dim Oriau yn ystod ail a phedwerydd chwarter yr LFS (Petkova, 2018). • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i>. Bob chwarter, mae'r LFS yn gofyn cwestiynau am hyfforddiant a gafwyd yn ystod y pedair wythnos/13 wythnos cyn y cyfweiliad, yn ogystal ag am hyd, lleoliad a sut cyflwynwyd yr hyfforddiant hwnnw, y	• Mae argymhellion wedi'u cyflwyno i Lywodraeth y DU, i gynnwys cwestiynau ychwanegol am sicrwydd swyddi, camu ymlaen mewn gyrfa a llais yr unigolyn, a fyddai'n golygu bod y ffynhonnell ddata hon yn fwy defnyddiol (Carnegie, 2018). • Mae modd creu arolwg blynyddol o'r arolygon chwarterol. Byddai hyn yn rhoi hwb i'r sampl o Gymru i tua 3,200 y flwyddyn, gan gynyddu pa mor gadarn yw'r data. Byddai hyn, o bosibl, yn caniatáu dadgyfuno mwy o unrhyw ddata presennol a data newydd a gesglir. • Fodd bynnag, nid yw pob cwestiwn yn cael ei ofyn bob chwarter, felly bydd maint y samplau'n llai o ganlyniad i hynny.

			costau ariannol a oedd ynghlwm â hynny ac a yw'r sgiliau a gafwyd wedi'u hardystio. • <i>Amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach.</i> Mae cwestiynau sydd wedi'u comisiynu gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) wedi'u cynnwys yn chwarter cyntaf yr LFS. Mae'r rhain yn rhoi sylw i anafiadau yn y gweithle a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, ac maent yn cael eu defnyddio i baratoi ystadegau blynyddol (HSE, 2018). • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Mae dadgyfuno'n bosibl, ond mae'n dibynnu ar y nodwedd.	
Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (APS)	Mae'r APS yn arolwg cyfun o gartrefi yn y DU. Diben yr arolwg hwn yw darparu gwybodaeth am newidynnau cymdeithasol ac economaidd-gymdeithasol allweddol rhwng yr arolygon blynyddol, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddarparu gwybodaeth sy'n ymwneud ag ardaloedd daearyddol bychan. Mae'r APS yn cynnwys yr LFS yn ogystal â data o'r Arolwg	Mae maint sampl yr APS yn y DU tua 290,000. Mae 32,000 o'r ymatebwyr yn byw yng Nghymru ac mae tua 13,500 o'r rhain yn gweithio am dâl. Mae hyn yn golygu bod modd dadgyfuno'r data ar lefel ranbarthol, dadansoddi yn ôl rhyw ac oedran, yn ogystal â dadansoddi yn ôl anabledd (Jones <i>et al.</i>, 2018 a 2012).	• <i>Gwobrwyo teg.</i> Yn cael sylw fel yn yr LFS. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen.</i> Yn cael sylw fel yn yr LFS. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Mae modd dadgyfuno oherwydd maint y sampl.	• Yn ddelfrydol, dyma'r ffynhonnell ddata ar lefel y DU sydd angen cael mwy o gwestiynau am waith teg megis y rhai sydd yn yr LFS yn ogystal â chwestiynau newydd. Gan fod maint y sampl yn fwy, mae modd dadgyfuno'n fwy cadarn ar gyfer Cymru. • Fodd bynnag, mae'r data wedi'i gyfyngu i gyflogau a hyfforddiant, ac nid ymdrinnir â'r agweddau eraill ar waith teg. • Fel rheol, nid yw'r themâu sydd heb fod ymhob rhan o'r LFS wedi'u cynnwys yn yr APS.

	Blynyddol o'r Llafurlu Lleol (Ardal) (LLFS) ychwanegol ar gyfer Cymru, yr Alban a Lloegr.			
Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (SES)	Mae'r SES yn gyfres o arolygon o weithwyr rhwng 20 a 65 oed sy'n gweithio ym Mhrydain. Arolwg 2017 oedd y seithfed yn y gyfres, ac mae maint y samplau wedi bod yn amrywio yn ôl y cyllid a oedd ar gael. Cymerodd 3,306 o ymatebwyr ran yn yr arolwg yn 2017 (Felstead <i>et al.</i> , 2015, 2019).	Cafodd yr arolwg hwb yn 2017 yn sgil cyllid gan Lywodraeth Cymru, felly cymerodd 455 o weithwyr yng Nghymru ran yn yr arolwg. Cafodd arolygon 2006 a 2012 hwb hefyd, gyda chyfanswm o 1,449 o weithwyr a oedd yn hanu o Gymru yn cymryd rhan mewn tri o gamau'r arolwg (Felstead a Davies, 2019).	• <i>Gwobrwyo teg</i>. Cesglir y data o tua 80% o'r sampl. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i>. Cesglir data am lais yr unigolyn a oedd yn cael ei ddefnyddio wrth gyflawni tasgau, a lefel yr ymgynghori a'r cymryd rhan yn y gwaith. Cesglir data hefyd am aelodaeth undebau llafur, presenoldeb undebau llafur yn y gweithle, a'u dylanwad ar drefn y gwaith. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i>. Asesir dod i gysylltiad ag ansicrwydd drwy gyfres o gwestiynau ynghylch y debygolrwydd o golli swydd, anawsterau cael swydd gyfatebol a'r bygythiad o gael llai o gyflog neu orfod symud i swydd arall. Mae hefyd yn cyfleu lefel y disgresiwn sydd gan gyfloggeion dros bennu hyd y diwrnod gwaith ac amserlen y gwaith. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i>. Mae'r arolwg yn rhoi sylw manwl i hyfforddiant a dysgu yn ogystal â chymorth gan reolwyr llinell. • <i>Amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach</i>. Mae'r arolwg yn cynnwys cwestiynau am ddwysedd y gwaith - i ba raddau mae angen gwaith caled, i ba raddau y defnyddir ymdrechion gwirfoddol, faint o densiwn sydd yna wrth gyflawni'r gwaith, pa mor	• Er bod yr arolwg yn cael ei gynnal bob rhyw bum mlynedd, nid oes sicrwydd o gyllid ar gyfer yr arolwg. • Hyd yn oed o gynyddu'r sampl o Gymru, mae'n dal yn gymharol fach felly mae'n anodd adrodd ynghylch pobl â nodweddion gwarchodedig a/neu bobl sy'n byw mewn rhannau penodol o Gymru. • Dewis arall fyddai cynnal arolwg arbennig a byrrach ar gyfer Cymru gan ddefnyddio cwestiynau dibynadwy o'r SES, yr EWCS ac arolygon eraill. Efallai y gellid ystyried cynnal arolwg ar y ffôn (sy'n rhatach) ar gyfer hyn.

			gyflym mae'r gwaith yn cael ei wneud a phwysau terfynau amser. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Mae modd dadgyfuno rywfaint.	
Arolwg Ewropeaidd o Amodau Gwaith (EWCS)	Yn 2015, cafodd yr EWCS ei gynnal yn UE28, yn ogystal ag yn Norwy, y Swistir, Albania, Cyn-Weriniaeth Iwgoslafaidd Macedonia, Montenegro, Serbia a Thwrci. Cynhaliwyd tua 1,600 o gyfweiliadau yn y DU. Dechreuodd yn 1990 ac mae wedi'i gynnal bob pum mlynedd ers hynny (Eurofound, 2017).	Dim ond 90 o gyfweiliadau a gynhaliwyd yng Nghymru yn 2015. Felly, nid oes tystiolaeth gadarn ar gael o'r ffynhonnell hon.	• <i>Gwobrwyo teg</i>. Mae'r data'n cael eu casglu o ryw 75% o'r holl sampl, ac mae 80% o sampl y DU yn darparu data o'r fath. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i>. Gofynnwyd cyfres o gwestiynau am gyfranogiad cyflogeion a beth yw eu perthynas â'r rheolwyr. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i>. Mae'r EWCS wedi creu cwestiynau newydd ynglŷn ag i ba raddau mai'r cyflogeion ynteu'r cyflogwyr sy'n pennu amserlenni gwaith. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i>. Gofynnir cwestiynau am nifer yr hyfforddiant a beth yw canlyniadau hynny. • <i>Amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach</i>. Cesglir data ynghylch am ba mor hir y daw rhywun i gysylltiad â naw perygl corfforol (ee dirgryniadau, tymereddau uchel/isel, ymdrin â chemegolion ac anadlu mwg/tarth) a phum perygl sy'n ymwneud ag ystum y corff (ee codi, symudiadau ailadroddus a gweithio mewn ystum sy'n boenus). • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn.	• Er nad yw'r EWCS yn rhoi llawer o gyfle i dracio gwaith teg yng Nghymru, a hynny oherwydd bod maint y sampl yn fach, mae'n cynnwys nifer o gwestiynau dibynadwy i'w mabwysiadu i'w defnyddio mewn ymarferion casglu data yng Nghymru yn y dyfodol. Byddai budd ychwanegol i'w gael o hyn hefyd, sef gallu gwneud cymariaethau rhyngwladol. • Fodd bynnag, mae'r ffaith fod y DU yn tynnu allan o'r UE yn golygu bod cyfranogiad y DU yn yr arolwg hwn ac mewn arolygon eraill yn yr UE yn ansicr. • Mae gwledydd nad ydynt yn aelodau o'r UE yn cymryd rhan yn yr arolwg, ond rhaid iddynt dalu.

			• <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Nid oes modd dadgyfuno oherwydd maint y sampl.	
Arolwg Bywydau Gwaith yn y DU (UKWLS)	Cynhaliwyd yr UKWLS yn gyntaf yn 2017/2108, gan samplu cwota ar-lein o 6,009 o oedolion oedran gweithio. Mae'n arolwg blynyddol a gynhelir gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) (Gifford, 2018).	Nid oes modd canfod maint y sampl o Gymru yn ôl yr adroddiadau a gyhoeddir, ac nid yw maint y sampl yn seiliedig ar egwyddorion tebygolrwydd casglu data (Gifford a Sarkar, 2018).	• <i>Gwobrwyo teg</i>. Cesglir data am gyflogau ac a yw'r ymatebwyr yn cyfrannu at gynllun pensiwn yn y gweithle, ac os felly, faint mae'r cyflogwr yn ei gyfrannu. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i>. I ba raddau mae gan unigolion lais unigol ac ar y cyd yn y gwaith, a pha mor fodlon ydynt â'r cyfle i godi llais. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i>. Sicrwydd swydd, bwriad i adael a chyfle i weithio'n hyblyg. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i>. Y rhagolygon gyrfa, cymwynasgarwch eraill yn y gwaith, amllder a pha mor ddefnyddiol yw hyfforddiant. • <i>Amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach</i>. Cwestiynau am iechyd meddwl ac iechyd corfforol. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Nid oes modd dadgyfuno oherwydd maint y sampl.	• Mae'r UKWLS wedi denu llawer o sylw oherwydd ei fod yn canolbwyntio'n llwyr ar ansawdd swyddi ac oherwydd ymrwymiad y CIPD i ariannu'r arolwg bob blwyddyn. • Ar yr amod fod cwestiynau'r arolwg yn mynd i'r afael â materion perthnasedd, gellid ystyried cynyddu sampl Cymru. Ond gan fod hwn yn eiddo i'r CIPD a'i fod yn cael ei reoli ganddo, gallai fod yn anodd cynnwys cwestiynau wedi'u teilwra i flaenoriaethau Llywodraeth Cymru.
Arolwg Cenedlaethol Cymru (NSW)	Mae'r NSW yn arolwg wyneb yn wyneb gyda mwy nag 11,000 o oedolion dros 16 oed ac yn byw yng Nghymru, sy'n cael eu dewis ar hap. Mae tua 5,200 ohonynt mewn gwaith. Mae'r arolwg yn un	Mae'r NSW yn cyfuno nifer o arolygon a gomisiynir gan Lywodraeth Cymru. Defnyddir rhai o'r canlyniadau i fesur cynnydd tuag at y nodau sydd yn <i>Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol</i>	• <i>Gwobrwyo teg</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cyfle i ddatblygu</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Amgylchedd gweithio diogel ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn.	• Mae'r NSW wedi'i gynllunio er mwyn i'r modiwlau craidd gylchdroi, sy'n golygu y gellid ychwanegu modiwl gwaith teg sydd wedi'i seilio ar eitemau arolygon dibynadwy. • Mae cwestiynau am absenoldeb rhiant, patrymau gwaith, bwlio

	blynyddol ac yn ymdrin ag amrywiaeth eang o faterion sy'n effeithio ar bobl a'u hardal leol (Smith <i>et al.</i>, 2014).	2015 (Hanson a Sullivan, 2014 a 2015; Aumeryr <i>et al.</i>, 2017; Helme a Brown, 2018).	• <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Mae modd dadgyfuno rywfaint.	yn y gwaith a phrofiadau o wahaniaethu wedi'u cynnwys yn NSW 2019-2020, ac mae 18 cwestiwn mewn modiwl gwaith teg (Llywodraeth Cymru, 2019b). • Dylid ystyried cynnwys cwestiynau sy'n canolbwyntio'n fwy uniongyrchol ar ddiffiniad y Comisiwn Gwaith Teg yn ystod camau o'r arolwg yn y dyfodol. • Fodd bynnag, byddai'r dadansoddi wedi'i gyfyngu i gyflwyno prif ddangosyddion disgrifiadol a thorri i lawr wedyn i gyfres o ddangosyddion sydd wedi'u pennu ymlaen llaw (ee nid yw diwydiant a galwedigaeth yn cael eu categoreiddio fel rheol).
--	---	---	---	---

Tabl B3:

Arolygon ar lefel Cyflogwyr: Edrych ar y Gallu Presennol a'r Potensial ar gyfer y Dyfodol

Arolwg	Natur, Amllder a Maint Samplau	Y Gallu Presennol i Dracio a Phroffilio Cynnydd yng Nghymru	Sylw i Nodweddion Gwaith Teg	Y potensial i wella
Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (ASHE)	Mae'r ASHE yn casglu data am gyflogau gan gyflogwyr. Mae'n arolwg data y mae cyflogwyr yn ei gynnal ar sampl o 1% o swyddi cyflogeion. Caiff y swyddi hyn eu dewis o gofnodion Talu wrth Ennill (TWE) Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi. Ystyrir mai dyma'r ffynhonnell fwyaf manwl a chynhwysfawr o wybodaeth am enillion yn y DU. Cynhelir yr arolwg bob mis Ebrill, a chyhoeddir y canlyniadau yn ystod hydref y flwyddyn honno (Smith, 2017).	Mae tua 140,000 o ffurflenni'n cael eu defnyddio ar gyfer pob ASHE. Golyga hyn ei bod yn bosibl dadansoddi ar lefel awdurdod lleol.	• <i>Gwobrwyo teg.</i> Sylw trwyadl. Ystyrir fod yr ASHE yn ffynhonnell fwy cywir o wybodaeth am enillion na'r LFS/APS, gan fod yr wybodaeth yn dod o ddata gweinyddol am gyflogeion, yn hytrach nag yn dibynnu ar yr hyn y mae ymatebwyr yn ei gofio. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth.</i> Cesglir data am a yw cyflog y cyflogai'n cael ei bennu gan gyfeirio at gytundeb sy'n effeithio ar fwy nag un cyflogai, fel cyflog sy'n cael ei gytuno ar y cyd ag undeb llafur. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Mae modd dadgyfuno rywfaint.	• Ychydig o ddata personol mae'r ASHE yn ei gasglu. Er enghraifft, nid yw'r ASHE yn casglu gwybodaeth am anabledd, ethnigrwydd na chymwysterau addysgol. Fodd bynnag, mae modd dadansoddi yn ôl oedran a rhywedd. Yn wir, mae'r ffynhonnell ddata hon yn cael ei defnyddio ar hyn o bryd i fonitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sef un o'r dangosyddion cenedlaethol o dan <i>Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015</i> (Llywodraeth Cymru, 2016). • Gallai hefyd gael ei defnyddio i ddadansoddi effaith cydfargeinio ar gyflog, sef ffynhonnell well o ddata o'r fath na'r LFS, gan fod hwnnw'n canolbwyntio ar asesiadau cyflogeion o effaith uniongyrchol cydfargeinio ar gyflogau (Davies, 2016).

				• Fodd bynnag, nid oes fawr o gwmpas i wella'r ffynhonnell ddata hon.
Arolwg o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS)	Roedd WERS 2011 yn cynnwys cyfweiliadau ag uwch reolwyr ym mhob un o'r gweithleoedd a ddewiswyd (2,680), cyfweiliad â chynrychiolwyr cyflogaeth sy'n aelodau o undeb ac nad ydynt yn aelodau o undeb (1,002) ac arolwg drwy'r post o grŵp o gyflogaethion a ddewiswyd ar hap (21,981). Hefyd, cafodd is-sampl o sefydliadau a gymerodd ran yn arolwg 2004 eu dewis ar hap i gael ail gyfweiliad (989) (van Wanrooy <i>et al.</i> , 2013: 8). Cynhaliwyd WERS chwe gwaith ers 1980.	Yn 2011, cafodd 147 o weithleoedd yng Nghymru, ac 1,142 o gyflogaethion yn gweithio yn y gweithleoedd hyn, eu cynnwys yn yr arolwg (Forth ac ACAS, 2014: Tabl 2.1).	Lefel y cyflogwr: • <i>Gwobrwyo teg</i>. Data am natur systemau cyflog, gwerthuso swyddi, adolygiadau cyflog, a chynnwys cynrychiolwyr cyflogaethion ac eraill wrth bennu cyflogau. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth</i>. Casglu data helaeth am gydgyngrychiolaeth yn ogystal â data am lais yr unigolyn mewn cyfarfodydd yn y gweithle, ymgynghoriadau, briffiadau ac arolygon. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i>. Gallu gweithio'n hyblyg, gwarantau o ran sicrwydd swydd, rheoli prosesau dileu swyddi a defnyddio contractau nad ydynt yn rhai safonol. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i>. I ba raddau y mae pynciau a hyfforddiant i gyflogaethion yn cael sylw. • <i>Amgylchedd gwaith diogel, cynhwysol ac iach</i>. Anafiadau yn y gweithle, ymgynghoriad ar iechyd a diogelwch a rheoli risg. Hefyd, polisiau ac arferion ar gyfer y nodweddion gwarchodedig hynny sy'n ymwneud â recriwtio, dyrchafu ac asesu cyflog cymharol. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i>. Data am bolisiau ac arferion i sicrhau triniaeth deg yn y gwaith, yn ogystal â data am fynd y tu hwnt i ofynion statudol gweithio'n hyblyg a thâl mamolaeth a thadolaeth. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Nid yw'n berthnasol dadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchodedig.	• Cafodd y WERS ei gynnal ddiwethaf yn 2011 ac nid oes cynlluniau i'w gynnal eto. Mae arolwg dros y ffôn ac arolwg mwy cyfyngedig sy'n canolbwyntio ar weithio'n hyblyg ac ymgynghori â chyflogaethion yn cael ei gynnal, ond nid oes data wedi cael eu casglu gan gyflogaethion ar hyn o bryd. Nid yw'r arolwg newydd hwn – sy'n cael ei alw'n Arolwg o Arferion Rheoli a Llesiant (MWPS) – yn cynnwys cwestiynau am ofynion cyfreithiol a glynu at bolisiau'r llywodraeth eto.

			Lefel y cyflogai: • <i>Gwobrwyo teg.</i> Cesglir data am gyflogau, fesul band. • <i>Llais y cyflogai a chydgynrychiolaeth.</i> Cesglir data am wahanol fecanweithiau llais dros amryw o faterion, effeithiolrwydd ymgynghori, aelodaeth o undebau llafur ac asesu effaith cydgynrychiolaeth ar yr amgylchedd gwaith. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd.</i> Gallu gweithio'n hyblyg. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen.</i> Amcangyfrif gweithgarwch hyfforddi a chyfateb sgiliau â'r swydd. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Mae modd dadgyfuno rywfaint.	
Arolwg Cwmnïau Ewrop (ECS)	Mae'r ECS wedi bod yn cael ei gynnal bob pedair i chwe blynedd ers ei gyflwyno i ddechrau yn 2004-2005 fel Arolwg o Sefydliadau Ewrop ar Amseroedd Gweithio a'r Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith. Cynhaliwyd yr ail arolwg (o dan y teitl newydd, Arolwg Cwmnïau Ewrop) yn	Yn 2013, cynhaliwyd cyfweiliadau â 1,653 o weithleoedd a 218 o gynrychiolwyr cyflogeion yn y DU. Fodd bynnag, nid oes modd canfod maint y sampl o Gymru yn ôl y ffynonellau sydd wedi'u cyhoeddi.	• <i>Gwobrwyo teg.</i> Data am ddefnyddio cyflogau sy'n amrywio. • <i>Llais y cyflogai a chydgynrychiolaeth.</i> Data am gydfargeinio ar lefel cwmni a'r gweithle a safbwyntiau'r rheolwyr ynghylch effeithiolrwydd hynny. Hefyd, data am gyfranogiad cyflogeion unigol yn y penderfyniadau o ddydd i ddydd a newidiadau i'r trefniadau gwaith. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd.</i> Data am drefniadau amser gweithio.	• Cynhelir yr ECS bob pedair i chwe blynedd. • Nid oes modd lawrlwytho data amrwd o'r Archif Data, ond mae modd cael tablau drwy ddefnyddio adnodd ymholi ar-lein. • Ond mae cyfranogiad y DU yn yr arolwg hwn ac mewn arolygon eraill gan yr UE yn ansicr oherwydd bod y DU yn tynnu allan o'r UE.

	2009, a'r trydydd yn 2013. Bydd yr ECS nesaf yn cael ei gynnal yn 20019 (Eurofound, 2015).		• <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen.</i> Data am strategaeth hyfforddi, arfarnu a recriwtio. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Nid yw'n berthnasol dadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchodedig.	• Mae gwledydd nad ydynt yn aelodau o'r UE yn cymryd rhan yn yr arolwg, ond rhaid iddynt dalu.
Arolwg Sgiliau Cyflogwyr (ESS)	Mae'r ESS yn canolbwyntio ar y galw gan gyflogwyr am sgiliau, ar brinder sgiliau ac ar hyfforddiant o fewn cwmnïau. Mae wedi cael ei gynnal yn ei ffurf bresennol bob yn ail flwyddyn ers 2011, ond fel arolwg yn Lloegr mae'n dyddio'n ôl i 2001. Cafodd tua 88,000 o gyfweiliadau eu cynnal dros y ffôn ar gyfer arolwg 2017 (Winterbotham <i>et al.</i> , 2018).	Roedd yr ESS yn cynnwys tua 6,000 o gyfweiliadau yng Nghymru yn 2017.	• <i>Gwobrwyo teg</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth.</i> Mae'r gyfres ESS yn mesur sut mae busnesau'n gweithredu ac yn trefnu eu gwaith er mwyn canfod dull gweithredu sy'n ceisio ysgogi cyflogaion i gymryd rhan ac ymrwymo yn fwy effeithiol er mwyn sicrhau perfformiad lefel uchel. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen.</i> Mae'n canolbwyntio ar y galw gan gyflogwyr am sgiliau, ar brinder sgiliau ac ar hyfforddiant o fewn cwmnïau. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol.</i> Nid yw'n berthnasol dadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchodedig.	• Mae Llywodraeth Cymru yn aelod o'r pwyllgor llywio. • Archwilio'r posibilrwydd o dalu i ymestyn cyfweiliadau â chyflogwyr yng Nghymru gan ychwanegu cwestiynau am waith teg i gyflogwyr. • Ond gan fod hwn yn eiddo i'r Adran Addysg a'i fod yn cael ei reoli ganddi, gallai fod yn anodd cynnwys cwestiynau wedi'u teulwra i flaenoriaethau Llywodraeth Cymru. • Mae'r ESS a'r EPS (gweler isod) yn cael eu huno. Bydd yr arolwg newydd – a fydd yn cael ei alw'n ESS o hyd – yn cael ei gynnal bob dwy flynedd, gyda sampl fawr bob pedair blynedd a sampl lai yn ystod y blyneddoddd yn y canol.

Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS)	Arolwg eang ei orwelion, a gynhelir dros y ffôn â chyflogwyr ledled y DU yn bennaf yw'r EPS. Mae'n edrych ar sut mae ymgysylltu â darparwyr hyfforddiant, ysgolion, colegau ac unigolion i gael y sgiliau sydd eu hangen arnynt. Cafodd tua 18,000 o gyflogwyr eu cyfweld ledled y DU yn 2016 – ni chynhaliwyd yr arolwg yn 2018 (Shury <i>et al.</i> , 2017).	Tua 2,000 oedd maint y sampl yng Nghymru yn 2016.	• <i>Gwobrwyo teg</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Llais y cyflogai a chydgyrnrychiolaeth</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Sicrwydd a hyblygrwydd</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cyfle i gael mynediad at waith, at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Amgylchedd gweithio diogel, cynhwysol ac iach</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Gwireddu hawliau cyfreithiol</i> – ni roddir sylw i hyn. • <i>Cydraddoldeb fel thema drawsbynciol</i>. Nid yw'n berthnasol dadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchodedig.	• Cynhelir yr arolwg bob dwy flynedd ac ni chafodd ei gynnal yn 2018. Nid yw'n rhoi sylw i unrhyw rai o'r nodweddion gwaith teg a nodwyd.
------------------------------------	--	---	--	---

Y SYLFAEN DYSTIOLAETH AR GYFER Y COMISIWN

Y Sylfaen Dystiolaeth ar gyfer y Comisiwn

Mae gwaith y Comisiwn wedi'i seilio ar dystiolaeth o nifer o ffynonellau: ymatebion i'n Cais am Dystiolaeth; cyfarfodydd ymgynghori ac ymgysylltu; dadansoddiadau a gwaith ymchwil sy'n bodoli eisoes; arbenigedd o fewn y Comisiwn ei hun a briffiadau gan ei Gynghorydd Arbenigol Annibynnol. Mae manylion ar gael isod.

1. Cais am dystiolaeth

Ar 12 Hydref 2018, fe wnaethom ni gyhoeddi cais am dystiolaeth i fynd i'r afael â'r cwestiynau allweddol yn ein cylch gorchwyl. Roedd yr amserlen ar gyfer y Comisiwn yn rhwystro ymgynghoriad ar y cynigion a ddatblygwyd. Yn hytrach, fe wnaethom ni geisio cael mewnbwn yn gynnar fel sail i'n gwaith meddwl ar amrediad o gwestiynau yn deillio o'n Cylch Gorchwyl. Rhoddwyd y cais am dystiolaeth, a'r holiadur, ar wefan y Comisiwn (<https://llyw.cymru/comisiwn-gwaith-teg>).

Cafodd y Cais am Dystiolaeth gyhoeddusrwydd mor eang â phosibl: drwy'r rhestrau postio perthnasol; drwy'r cyfryngau cymdeithasol a'r wasg; a thrwy anfon gwahoddiadau at amrywiaeth o gyrff ac unigolion i gyflwyno dystiolaeth. Roedd y rhain yn cynnwys rhanddeiliaid allweddol megis cyflogwyr yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat, a'u gyrff cynrychioladol, undebau llafur a sefydliadau ar gyfer y gymdeithas sifil, yn ogystal â chanolfannau ymchwil a 'melinau trafod', ynghyd ag arbenigwyr cydnabyddedig.

Arweiniodd hyn at ymateb da i'r Cais am Dystiolaeth (gweler isod). Yn ogystal ag ateb cwestiynau a roddwyd iddynt, manteisiodd nifer o'r ymatebwyr ar gyfle i dynnu ein sylw at adroddiadau neu gyhoeddiadau ymchwil a oedd yn berthnasol i'n gwaith yn eu barn nhw.

Rydym yn ddiolchgar iawn i'r unigolion a'r sefydliadau a gyfrannodd at y cais am dystiolaeth. Roedd eu sylwadau, eu hymchwyl a'u sylwadau yn bwysig o ran cyfrannu at benderfyniadau'r Comisiwn ac at y gwaith o lunio ein hargymhellion

Ymatebion i'r Cais am Dystiolaeth

Sefydliadau

Age Cymru

Sefydliad Bevan

Busnes yn y Gymuned (BITC) - Cymru

Cyngor Caerdydd

Ymddiriedolaeth Carnegie y DU

Cwmni Cydweithredol Cartrefi Cymru

Cyddfederasiwn Diwydiant Cymru (CBI) Cymru

Sefydliad Siartredig Adeiladu

Chwarae Teg

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)
Cyngor ar Bopeth
Consortiwm prosiect Engage to Change (E2C)
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Ffederasiwn y Busnesau Bach (FSB) - Cymru
Sefydliad Cyfrifwyr Siartredig Cymru a Lloegr (ICAEW)
Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth (IER)
Sefydliad Joseph Rowntree
Knox and Wells Ltd
Tîm Arwain y Cyflog Byw Cymreig
Living Wage Foundation
Mudiad Meithrin
Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru
Oxfam Cymru
Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru
Gofal Cymdeithasol Cymru
Stonewall Cymru
The Prince's Trust Cymru
Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru
Canolfan Cydweithredol Cymru
TUC Cymru
Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Cyngor Ffoaduriaid Cymru (ar y cyd â Dr Mike Chick, TESOL, Prifysgol De Cymru)
What Works Centre For Wellbeing
Sefydliad Gwaith
Workplace Innovation Europe
Hefyd, un busnes unigol yng ngorllewin Cymru

Academyddion

Nick Bacon (Athro, Prifysgol Llundain) a Kim Hoque (Athro, Prifysgol Warwick)
William Brown (Athro Emeritws, Prifysgol Caergrawnt)
Sarah Fraser Butlin; Dr Amy Ludlow; Catherine Barnard (Athro), (Prifysgol Caergrawnt)
Alan Felstead, (Athro, Prifysgol Caerdydd)
Duncan Gallie, CBE FBA, (Athro, Prifysgol Rhydychen)

Melanie Jones (Athro) a Victoria Wass (Athro), (Prifysgol Caerdydd)
Ewart Keep, (Athro, Prifysgol Rhydychen)
Patricia Leighton, (Athro Emeritws, Prifysgol De Cymru)
Caroline Lloyd, (Athro, Prifysgol Caerdydd)
Deirdre McCann, (Athro, Prifysgol Durham)
Ryszard Piotrowicz, (Athro, Prifysgol Aberystwyth)
Keith Sisson, (Athro Emeritws, IRRU, Prifysgol Warwick)
Melanie Simms, (Athro, Prifysgol Glasgow)
Chris Warhurst, (Athro, Cyfarwyddwr y Sefydliad Ymchwil Cyflogaeth, Prifysgol Warwick)
Keith Whitfield, (Athro, Prifysgol Caerdydd)
Dr Ying Zhou, (Prifysgol Surrey)

Cyflwynwyd tystiolaeth hefyd gan:

Dienw

Carl Downward

Sheila Jones

Nicola Lund

2. Ymgynghori ac ymgysylltu

Cynhaliwyd cyfarfodydd rheolaidd â CBI Cymru, FSB Cymru a TUC Cymru. Roeddent oll wedi bod yn aelodau o'r Bwrdd Gwaith Teg a oedd yn rhagflaenu'r Comisiwn. Roedd eu mewnbwn yn werthfawr iawn i'r Comisiwn, ac fe wnaethant hefyd hwyluso cysylltiadau ac ymgysylltu ehangach.

Yn ogystal â'r cyfarfodydd â'r partneriaid cymdeithasol allweddol, cynhaliwyd cyfarfodydd eraill â grwpiau o randdeiliaid, cyflogwyr cyhoeddus a phreifat, asiantaethau'r llywodraeth, Gweinidogion a swyddogion Llywodraeth Cymru, mudiadau ymgyrchu, arbenigwyr annibynnol ac eraill (yn y rhestr isod). Rhoddwyd rhestr o'r cyfarfodydd ar y wefan, gan wahodd unrhyw un a oedd yn dymuno cwrdd â'r Comisiwn i gysylltu â ni.

Y Cyfarfodydd a Gynhaliwyd

Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (Acas Cymru ac Acas Cenedlaethol)

Sefydliad Bevan

Yr Athro Phil Brown, Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru

Busnes yn y Gymuned Cymru

Chwarae Teg

Commerce Cymru

Cyddfederasiwn Diwydiant Cymru (CBI) Cymru

Cyngor Datblygu'r Economi

Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili a Chadeirydd y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru

Cyd-Gadeirydd Confensiwn Gwaith Teg (Yr Alban)

Ffederasiwn y Busnesau Bach - Cymru

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol

Yr Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur

Awdurdod Cyfun Manceinion Fwyaf, Pennaeth Strategaeth a Datblygu Polisi

Sefydliad y Cyfarwyddwyr - Cymru

Tîm Arwain y Cyflog Byw Cymreig - Aelod â chyfrifoldeb dros Strategaeth Gaffael yng Nghyngor Caerdydd

Cyflogwyr y GIG Cymru, Cyfarwyddwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol

Swyddogion Llywodraeth yr Alban

Aelodau o Gyngor Cyffredinol TUC Cymru

Comisiynydd y Gymraeg

Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, Pennaeth yr Uned Ysgrifenyddiaeth

Cynhaliwyd nifer o gyfarfodydd â Gweinidogion, Swyddogion a Chadeiryddion Pwyllgorau Cynulliad Cenedlaethol Cymru, fel a ganlyn:

Gweinidogion Llywodraeth Cymru – Y Gweinidog â'r cyfrifoldeb arweiniol dros Waith Teg; y Gweinidog Cyllid ar y pryd a Gweinidog y Gymraeg a Dysgu Gydol Oes ar y pryd.

Cadeirydd y Pwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau

Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau

Cadeirydd y Pwyllgor Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Chwaraeon

Swyddogion Llywodraeth Cymru yn delio â'r Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi; Polisi Gweithluoedd Gwasanaethau Cymdeithasol; Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi; Partneriaethau Gweithluoedd Llywodraeth Cymru.

Cyfarfodydd eraill

Cynhaliwyd cyfarfodydd grŵp â busnesau yn y sector preifat a sefydliadau yn y sector cyhoeddus.

Cyfarfu aelodau o'r Comisiwn ag arbenigwyr academiaidd, gan gynnwys Athrawon ac Uwch Ymchwilyr ym Mhrifysgol Warwick, Prifysgol Caerdydd a Phrifysgol Caerlŷr.

3. Ymchwil a dadansoddi

Mae'r llyfryddiaeth isod yn rhestru llawer o'r adroddiadau, yr erthyglau a'r cyhoeddiadau sydd wedi cyfrannu at waith y Comisiwn. Nid yw'r rhestr yn cynnwys popeth. Cawsom hefyd rai papurau mewnol a phapurau heb eu cyhoeddi. Nid ailadroddir yr holl ddeunyddiau y cyfeirir atynt yn yr ôl-nodiadau yn yr Adroddiad, yr Atodiad a'r Atodiad Technegol.

Llyfryddiaeth

Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., Murphy, L., Rossiter, H. a Selner, S. (2016) *Pregnancy and Maternity-related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*, Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Adams, Z. a Deakin, S. (2014) *Reregulating Zero Hours Contracts*, Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., a Kalleberg, A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Itacha, NY: Gwasg Prifysgol Cornell.

Arthur, S., Mitchell, M., Graham, J. a Beninger, K. (2013) *Views and experiences of the Public Sector Equality Duty (PSED). Qualitative research to inform the review* Llundain: Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth.

Atkinson, C., Crozier, S. a Lewis, L. (2016) 'Factors that affect the recruitment and retention of domiciliary care workers and the extent to which these factors impact upon the quality of domiciliary care'. *Social Research Number 24/2016*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Aumeryr, M., Brown, Z., Doherty, R., Fallows, A., Pegg, T., Perez-Dominguez, R., Sanderson, S. a Shemwell, L. (2017) *Arolwg Cenedlaethol Cymru 2016-17 Adroddiad Technegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Bales, K., Bogg, A. a Novitz, T. (2018) 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems with the Taylor Review' *Industrial Law Journal* 47(1) 46

Barnard, C. (2017) 'To Boldly Go: Social Clauses in Public Procurement' *Industrial Law Journal* 46(2) 208-244

Barnard, C., Ludlow, A., Fraser Butlin, S. (2018) 'Beyond Employment Tribunals: Enforcement of Employment Rights by EU-8 Migrant Workers' *Industrial Law Journal*, 47 (2) 226-262.

Barnard, H. (2018) *Poverty in Wales 2018*, Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree.

Baumberg, B. a Meager, N. (2015) 'Job quality and the self-employment: is still better to work for yourself?', yn Felstead, A, Gallie D a Green, F (gol.) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen.

BEIS (2017) *Apprenticeship Pay Survey 2016: Wales*, Papur Ymchwil BEIS Rhif 15, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.

- BEIS (2017) *Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol
- BEIS (2018) *Good Work: A Response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- BEIS (2018) *Ethnicity Pay Reporting* Ymgynghoriad Llywodraeth y DU. Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol
- BEIS (2018) *Good Work Plan* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol
- BEIS (2018) *Trade Union Membership 2017: Statistical Bulletin*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- Beynon H., Davies R. a Davies S. (2012) 'Sources of variation in trade union membership across the UK: the case of Wales', *Industrial Relations Journal*, 43(3): 200-221.
- Blanchflower, D., Costa, R., a Machin, S. (2017) *The Return of Falling Real Wages*, Y Ganolfan ar gyfer Perfformiad Economaidd LSE Llundain
- Briken, K. a Taylor, P. (2018) 'Fulfilling the 'British way': beyond constrained choice—Amazon workers' lived experiences of workfare'. *Industrial Relations Journal*, 49: 438-458
- Brown, A., Charlwood, A., Forde, C. a Spencer, D. (2007) 'Job quality and the economics of New Labour: a critical appraisal using subjective survey data', *Cambridge Journal of Economics*, 31(6): 941-971.
- Brown, W. a Wright, C. F. (2018) 'Policies for Decent Labour Standards in Britain'. *The Political Quarterly* 89: 482-489.
- Brown, W., Bryson, A., Forth, J., Whitfield, K. (2009) *Evolution of the Modern Workplace* Caergrawnt: Gwasg Prifysgol Caergrawnt
- Bryson, A. a Forth, J. (2015) 'The UK's productivity puzzle', *National Institute for Economic and Social Research Discussion Paper No. 448*, Llundain: NIESR.
- Bryson, A a Forth, J. (2017) *The added value of trade unions*, Cyngres yr Undebau Llafur.
- Bryson, A. a Green, F. (2015) 'Unions and job quality', yn Felstead, A, Gallie D and Green, F (gol.) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen.
- Business in the Community Scotland (2018) *Making Scotland a World Leader in Fair Work* Llundain: BITC
- Ymddiriedolaeth Carnegie y DU (2018) *Measuring Good Work: The Final Report of the Measuring Job Quality Working Group*, Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie.
- Casebourne, J., Regan, J., Neathey, F. a Tuohy, S. (2006) *Employment Rights at Work – Survey of Employees 2005*, Employment Relations Research Series yr Adran Masnach a Diwydiant, Rhif 51, (Llundain, yr Adran Masnach a Diwydiant).
- Sefydliad Siartredig Adeiladu (2018) *Construction and the Modern Slavery Act report; Tackling Exploitation in the UK*

- Chick, M. a Hannagan Lewis, I. (2018) *An Investigation into the Barriers to Education and Employment for Forced Migrants in the Convergence Area of Wales*. Prifysgol De Cymru
- Chiripanhura, B. (2019) *Labour Market Economic Commentary: January 2019*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Clark, A. (1997) 'Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?' *Labour Economics*, 4: 341-372.
- Clark, A., Oswald, A. a Warr, P. (1996) 'Is job satisfaction U-shaped in age?' *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.
- Clarke, S. a Cominetti, N. (2019) *Setting the record straight: How record employment has changed the UK*, Resolution Foundation
- Clegg, R. (2018) 'EMP16: underemployment and overemployment' *Data Release* Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Colling, T. (2012) 'Trade Union Roles in Making Rights Effective' yn Dickens, L. (gol.) *Making Employment Rights Effective. Issues of Enforcement and Compliance* (Hart, Rhydychen)
- Cullinane, C. a Montacute, R. (2018) *Pay As You Go? Internship pay, quality and access in the graduate jobs market* Llundain: Ymddiriedolaeth Sutton.
- D'Arcy, C. (2018) *Low Pay Britain 2018*, Llundain: Resolution Foundation.
- D'Arcy, C. a Rahman, F. (2018) *Atypical Approaches: Options to support workers with insecure incomes* Resolution Foundation
- Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F. a Tsounta, E. (2015) *Causes and consequences of income inequality: A global perspective*, Y Gronfa Ariannol Ryngwladol.
- Davies, A.C.L. (2018) 'The Trade Union (Wales) Act 2017/Deddf Yr Undebau Llafur (Cymru) 2017' *Industrial Law Journal*, Cyfrol 47(1): 135-148
- Davies, N., Furlong, C. a Wharf, H. (2018) *Rapid Review of Gender Equality 2018: Phase One Summary Report* Caerdydd: Chwarae Teg
- Davies, P. a Freedland, M. (1993) *Labour Legislation and Public Policy* Rhydychen: Clarendon Press
- Davies, R. (2016) *Making sense of official estimates of trade union membership* Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, Data a Dulliau Cymru
- Davies, R. et al (2011) *An Anatomy of Economic Inequality in Wales: Adroddiad a luniwyd ar ran Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru*. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd
- Deakin, S. a Koukiadaki, A. (2009) 'Governance processes, labour-management partnership and employee voice in the construction of Heathrow Terminal 5', *Industrial Law Journal*, 38(4): 365-389.
- Yr Adran Addysg (2018) *Employer Skills Survey 2017: Wales Data Tables*, Llundain: Yr Adran Addysg.

- Dickens, L. (2012) 'Fairer Workplaces: Making Employment Rights Effective' yn Dickens, L (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Rhydychen: Hart
- Dickens, L. (2014) 'The Coalition government's reforms to employment tribunals and statutory employment rights – echoes of the past'. *Industrial Relations Journal* 45(3)
- Dickens, L. a Hall, M. (2006) 'Fairness – up to a point. Assessing the impact of New Labour's employment legislation' *Human Resource Management Journal*, 16: 338-356.
- Dickens, L. a Hall, M. (2010) 'The Changing Legal Framework of Employment Relations', yn Terry, M a Colling, T. (gol.) (2010) *Industrial Relations Theory and Practice* Rhydychen: Wiley
- Dickens, L. a Meardi, G. gol. (2017) *Labour Market Exploitation: emerging empirical evidence*. Warwick Papers in Industrial Relations rhif 108 (IRRU, Prifysgol Warwick)
- Dromey, J. (2018) *Power to the People: how stronger unions can deliver economic justice* IPPR Llundain
- Drucker, J. a White, G. (2013) 'Employment relations on major construction projects: the London 2012 Olympic construction site', *Industrial Relations Journal*, 44(5-6): 566-583.
- EHRC (2014) *Review of the PSED in Wales* Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- EHRC (2018) *A yw Cymru'n decach? Cyflwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018*, Caerdydd: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau (2018) *Wrth Eich Gwaith: Rhianta a Chyflogaeth yng Nghymru* Caerdydd: Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- Eurofound (2012) *Trends in Job Quality in Europe*, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd.
- Eurofound (2015) *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, Performance and Well-being*, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd
- Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)*, Lwcsembwrg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd.
- Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd, Lwcsembwrg.
- Ewing, K.D., Hendy, J. a Jones, C. (gol.) (2016) *A Manifesto for Labour Law: Towards a Comprehensive Revision of Workers' Rights* Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth
- Ewing, K.D., Hendy, J. a Jones, C. (gol.) (2018) *Rolling Out the Manifesto for Labour Law* Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth

Y Confensiwn Gwaith Teg (2016) *Fair Work Framework 2016*, Glasgow: Y Confensiwn Gwaith Teg.

Felstead, A. a Davies, R. (2019) 'Work in Wales, 2006-2017: evidence from the Skills and Employment Survey', *Social Science Number 17/2019*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Felstead, A., Gallie, D. a Green, F. (2015) (gol.) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen.

Felstead A., Gallie D., Green F., Zhou Y. (2010). 'Employee Involvement, the Quality of Training and the Learning Environment: an Individual Level Analysis'. *International Journal of Human Resource Management*, 21 (10): 1667-1688

Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2016) 'The determinants of skills use and work pressure: a longitudinal analysis', *Economic and Industrial Democracy*, cyhoeddwyd ar-lein.

Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL.

Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Productivity at Work: the Workers' Perspective – First Findings of the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL.

Felstead, A., Gallie, D., Green, F. a Henseke, G. (2019) 'Conceiving, designing and trailing a short form measure of job quality: a proof-of-concept study' *Industrial Relations Journal*, 50(1): 2-19.

Forth, J. ac Acas (2014) *Headline estimates from WERS by Government Office Region* Acas Papur Ymchwil Cyf: 13/14, Llundain: Acas.

Forth, J. a Lucio Martinez, M. (2014) *Union Modernisation Fund: Round Three Evaluation* Employment Relations Research Series, yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau

Fredman, S. a Morris, G. (1989) *The State as Employer: Labour Law in the Public Services* Llundain: Mansell

Gallie, D., Felstead, A., Green, F. a Henseke, G. (2018) *Fairness at Work in Britain: First Findings of the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg UCL.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ac Inanc, H. (2013) *Fear at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, Llundain: Y Ganolfan ar gyfer Dysgu a Chyfleoedd Bywyd mewn Economiâu a Chymdeithasau Gwybodaeth, Sefydliad Addysg

Gallie, D. a Zhou, Y. (2011) 'The Changing Job Skills of Female Part-time Workers in Britain 1992–2006'. *Human Resource Management Journal*, 21 (1): 28-44.

- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., Green, F. (2012). 'Teamwork, Skill Development and Employee Welfare'. *British Journal of Industrial Relations*, 50 (1): 23-46
- Gifford, J. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.
- Gifford, J. a Sarkar, S. (2018) *UK Working Lives: Appendix 1: Data Tables*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.
- Grimshaw, D., Johnson, A., Rubery, J., Keizer, A. (2014) *Reducing Precarious Work. Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe* Y Gyfarwyddiaeth Gyffredinol dros Gyflogaeth, Materion Cymdeithasol a Chyfle Cyfartal VP/2014/004
- Hall, M. a Purcell, J. (2012) *Consultation at Work* Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen
- Hanson, T. a Sullivan, S. (2014) *Arolwg Cenedlaethol Cymru, 2013-14 Adroddiad Technegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.
- Hanson, T. a Sullivan, S. (2015) *Arolwg Defnydd Iaith 2013-14 Adroddiad Technegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.
- Harcourt, M., Gall, G., Kuman, R.N. a Croucher, R. (2019) 'A Union Default: a policy to raise union membership, promote freedom to associate, protect the freedom not to associate and progress union representation' *Industrial Law Journal* 45(1) 66-97
- Harrison, D. ac Edwards, P. (2018) *Making Procurement Work for All: procurement practices as a route to fulfilling work in north-east England* Paratowyd gan y Sefydliad ar gyfer Llywodraeth Leol a Chomisiwn Tlodi Plant Gogledd-ddwyrain Lloegr ar gyfer Ymddiriedolaeth Carnegie y DU
- Hayes, L. (2017) *8 Good Reasons Why Adult Social Care Needs Sectoral Collective Bargaining* Lerpwl: Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth
- Heery, E. ac Abbott, B. (2000) 'Trade Unions and the Insecure Workforce' yn Heery E a Salmon J (gol.) *The Insecure Workforce* Llundain: Routledge
- Heery, E., Hann, D. a Nash, D. (2017) 'The Living Wage Campaign in the UK' *Employee Relations* cyfrol 39(6) 8-814
- Heery, E., Nash, D. a Hann, D. (2017) *The Living Wage Employer Experience*, Caerdydd: Ysgol Fusnes Caerdydd.
- Heery, E., Nash, D. a Hann, D. (2017) 'Trade unions and the real living wage: survey evidence from the UK', *Industrial Relations Journal*, 49(4): 319-335
- Helme, M a Brown, Z (2018) *Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017-18: Adroddiad Technegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.
- Henley, A. a Lang, M. (2017) *Going Solo: Understanding Self-employment in Wales*, Caerdydd: Ffederasiwn y Busnesau Bach - Cymru.

- Hoque, K., Bacon, N. a Parr, D. (2014). Employer disability practice in Britain: assessing the impact of the Positive About Disabled People 'Two Ticks' symbol. *Work, Employment and Society*, 28(3): 430-451
- Hoque, K., Wass, V., Bacon, N. a Jones, M. (2018) 'Are high-performance work practices (HPWPs) enabling or disabling? Exploring the relationship between selected HPWPs and work-related disability disadvantage', *Human Resource Management*, 57(2): 499-513.
- Hunt, V., Prince, S. a Dixon-Fyle, S. ac Yeo, L. (2018) *Delivering Through Diversity*, Llundain: McKinsey & Company.
- IHS Markit (2018) *Living Wage Research for KMPG*, Henley on Thames: IHS Markit.
- ILO (2007) *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*, Genefa: Y Swyddfa Lafur Ryngwladol
- Inanc H., Zhou Y., Gallie D., Felstead A., Green F. (2015). 'Direct Participation and Employee Learning at Work'. *Work and Occupations*, 42 (4): 447-475.
- Incomes Data Research (2018) *Minimum and Zero Hours Contracts for Low-Paid Staff*
- Industrial Relations Journal* (2018) Special Issue on Mathew Taylor's Report on Modern Working Practices, 9 (5-6)
- Institute for Public Policy Research Commission on Economic Justice (2018) *Prosperity and Justice A plan for the new economy*, Llundain: Polity Press
- Irvine, G. (2018). *Fulfilling Work in Ireland: Discussion Paper*. Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie y DU.
- Jones, M., Davies, R., Drinkwater, S. (2012) *Unlocking the potential of the Welsh Local Labour Force Survey: an investigation into labour market transitions in Wales*, Adroddiad ar gyfer yr Uned Ymchwil Economaidd, Llywodraeth Cymru.
- Jones, M. K., Davies, R., Drinkwater, S. (2018) 'The dynamics of disability and work in Britain', *The Manchester School*, 86(3): 279-307.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Sloane, P. J. (2004) 'An overview of the Welsh labour market', *Contemporary Wales*, 16(1): 150-177.
- Karasek, R. A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Keep, E. (2016) 'Improving Skills Utilisation in the UK – Some Reflections on What, Who and How?', *SKOPE Research Paper Rhif 124*, Rhydychen: Prifysgol Rhydychen, SKOPE.
- Keep, E., a Mayhew, K. (2014) *Industrial strategy and the future of skills policy – the high road to sustainable growth*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.
- Knox, A., Warhurst, C., Nickson, D. a Dutton, E. (2015) More than a feeling: using hotel room attendants to improve understanding of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 26:12. 1547-1567

- Koumenta, M. a Williams, M. (2019) 'An anatomy of zero-hours contracts in the UK' *Industrial Relations Journal*, 50(1): 20-40.
- Lepanjuuri, K., Wishart, R. a Cornick, P. (2018) *The Characteristics of those in the Gig Economy*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe* Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen
- Y Comisiwn Cyflogau Isel (2018) *Low Pay Commission report: A Response to Government on One Sided Flexibility*
- Macfarlane, R. gydag Anthony Collins Solicitors (2014) *Tackling Poverty through Public Procurement*
- Manfredi, S., Vickers, L. a Clayton-Hathway, K. (2018) 'The Public Sector Equality Duty: Enforcing Equality Rights through Second Generation Regulation' *Industrial Law Journal* 47(3) 365
- McCrudden, C. (2012) 'Procurement and Fairness in the Workplace' yn Dickens, L (gol.) *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*. Rhydychen: Hart
- McKinsey & Company (2016) *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in the United Kingdom*, Llundain: McKinsey & Company.
- Metcalf, D. (2018) *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*, Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol
- Moore, S., Onaran, O., Guschanski, A., Antunes, B., Symon. G. (2019) 'The resilience of collective bargaining – a renewed logic for joint regulation?' *Employee Relations: The International Journal* Cyfrol 41(2) tt.279-295 <https://doi.org/10.1108/ER-09-2018-0256>
- Moore, S., Tailby, S., Antunes, B. a Newsome, K.J. (2018) 'Fits and fancies': the Taylor Review, the construction of preference and labour market segmentation. *Industrial Relations Journal*. 9(5-6).
- Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2018) *Diwydiant 4.0: Dyfodol Cymru*, Caerdydd: Pwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau, Cynulliad Cenedlaethol Cymru.
- Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2018) *Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel, Cydraddoldeb*, Caerdydd: Pwyllgor Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cynulliad Cenedlaethol Cymru.
- OECD (2014) 'How good is your job? Measuring and assessing job quality', yn OECD (gol.) *OECD Employment Outlook 2014*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd.
- OECD (2017) *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris: Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd.
- OECD (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. Paris: OECD Publishing.

- ONS (2018) 'Income and tax, by gender, country and region: 2015-2016', Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Osterman, P. (2013) 'Introduction to the Special Issue on job quality: what does it mean and how might we think about it?', *Industrial Relations and Labor Review*, 66(4): 739-752.
- Parken, A. (2015) *The WAVE Employer Case Studies: From Evidence to Action on Gender Pay Gaps*. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd
- Parken A. ac Ashworth R. (2018) 'From evidence to action: Applying gender mainstreaming to pay gaps in the Welsh public sector'. *Gender, Work and Organization* 2018; 1–20
- Parken, A., Pocher, E., a Davis, R. (2014) *Working Patterns in Wales: Gender, Occupations and Pay*. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd
- Pearce, S., Johnson, H. a Thomas, R. (2018) *Tlodi yng Nghymru: A yw'r gwir sefyllfa'n glir?*, Caerdydd: Gwasanaeth Ymchwil Cynulliad Cenedlaethol Cymru.
- Petkova, Y. (2018) *Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: April 2018*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Piasna, A., Burchell, B., Sehnbruch, K. ac Agloni, N. (2017) 'Job quality: conceptual and methodological challenges for comparative analysis', yn Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G. a Tavora, I. (gol.) *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, Manceinion: Gwasg Prifysgol Manceinion.
- Prosser, T. J. (2016) 'Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries'. *Work Employment and Society* 30(6): 949-965
- Prothero, R., Verma, S. a Farouk, S. (2019) *Regional and Sub-regional Productivity in the UK: February 2019*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Puttick, K. (2018) 'From Mini to Maxi Jobs? Low Pay, 'Progression', and the Duty to Work (Harder)' *Industrial Law Journal* 47(4)
- Ravon, L. a Setfov, D. (2016) *Oxfam Briefing Note 'Shortchanged: Make Work Paid, Equal and Valued for Women'* Quebec: Oxfam
- Resolution Foundation (2014) *More than a Minimum: The Resolution Foundation Review of the Future of the National Minimum Wage Final Report* Llundain: Resolution Foundation.
- Rubery, J. (2018) 'The IPPR Commission on Economic Justice: the strategy for labour market reform' *The Political Quarterly* cyfrol 89(4)
- Scherer, S. (2004) 'Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy' *Work Employment and Society* 18: 369-394
- Llywodraeth yr Alban (2018) *Best Practice Guidance on Addressing Fair Work Practices, including the Real Living Wage, in Procurement*
- Shury, J., Vivian, D., Kik, G., Skone James, A., Tweedle, M., Wrathall, H. a Morrice, N. (2017) *Employer Perspectives Survey 2016: Research Report*, Llundain: Yr Adran Addysg.

- Sidhu, S. (2018) 'Trends in self-employment in the UK', Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Sisson, K. (2016) *Shaping the World of Work – time for a UK jobs strategy*. Warwick Papers in Industrial Relations rhif 105 (IRRU, Prifysgol Warwick)
- Smith, R. (2018) 'Employee earnings in the UK', *Bwletin Ystadegol*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Smith, R. (2018) 'Jobs paid below minimum wage by category', *Data Release*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Smith, P., Nicolaas, G. a Sturgis, P. (2014) 'Options for carrying out large-scale surveys in Wales', *Social Research Report 101/2014*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.
- Stuart, M., Cutter, J., Cook, H., Valizade, D., a Garcia, R. (2016) *Evaluation of the Union Learning Fund rounds 15-16 and support role of Unionlearn Final report 2016*. Prifysgol Leeds
- Taylor, M., March, G., Nicol, D. a Broadbent, P. (2017), *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* Llundain: Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- Terry, M. (2010) 'Employee Representation' yn Terry, M. a Colling, T. (gol.) *Industrial Relations Theory and Practice* Rhydychen: Wiley
- Tomlinson, D. (2016) 'Mind the representation gap', *Resolution Foundation Blog*, 22 Rhagfyr
- Llywodraeth y DU (2018) *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy: Government Response*.
- UKCES (2016) *UKCES Labour Market Projections for Wales: 2014 to 2024*, Wath-upon-Deerne: Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau.
- van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. a Wood, S. (2013) *Employment Relations in the Shadow of the Recession: Findings from the 2011 Workplace Employment Relations Survey*, Llundain: Palgrave Macmillan.
- Warhurst, C. a Knox, K. (2017) 'Developing effective policy to improve job quality'. *Poverty* 156. 14-17
- Warhurst, C., Wright, S. a Lyonette, C. (2017) *Understanding and Measuring Job Quality: Research Report, Part 1 – Literature Review*, Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.
- Webb, J., Parken, A., Hodges, H., a Mathias, M. (2018) *Promoting job progression in low pay sectors*. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru
- Wilson, R., Sofroniou, N., Beaven, R., May-Gillings, M., Perkins, S. a Lee, M. (2016) 'Working Futures 2014-2014', *Evidence Report 100*, Wath-upon-Deerne: Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau.

Winterbotham, M., Foster, R., Skone James, A., Huntley Hewitt, J., Tweddle, M. a Downing, C. (2016) 'Employer Skills Survey: Wales report', *Social Research Number, 56/2016*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Winterbotham, M., Vivian, D., Kik, G., Huntley Hewitt, M., Downing, C., Thomson, D., Morrice, N. a Stroud, S. (2018) *Employer Skills Survey 2017: Research Report*, Awst, Llundain: Yr Adran Addysg.

Wood, A., Graham, M. a Lehdonvirta, V. (2019) 'Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy', *Work, Employment and Society*, 33(1): 56-75.

Adroddiadau a chyhoeddiadau Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2014) *Cylchlythyr: Y Cod Ymarfer ar Faterion y Gweithlu 2014*

Llywodraeth Cymru (2014) *Diweddariad y Prif Ystadegydd, Rhifyn 3*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014) *Cynllun y Trydydd Sector* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2016) *Sut mae mesur cynnydd cenedl? Dangosyddion Cenedlaethol Cymru: Dogfen Dechnegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016) *Symud Cymru Ymlaen* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2017) *Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2017) *Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017) *Dyfodol Gwaith 2014-2024: Papur Crynodeb ar gyfer Cymru*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018) *Cynllun Cyflogadwyedd* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2018) *Adroddiad Cynnydd Cynllun Cyflogadwyedd 2018* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2018) llyw.cymru [Ar-lein]. [17 Ebrill 2019] Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru. Ar gael yn: <https://llyw.cymru/adolygiad-o-arloesi-digidol-ar-gyfer-yr-economi-dyfodol-gwaith-yng-nghymru>

Llywodraeth Cymru (2018) 'Ystadegau economaidd allweddol – Rhagfyr 2018', *Bwletin Ystadegol, SB 82/2018*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018) 'Lefel y cymwysterau uchaf a ddelir gan oedolion o oed gweithio, 2017', *Datganiad Ystadegol Cyntaf, SFR 33/2018*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018) *Ystadegau Tlodi*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018) *Adolygiad o Ddeddf Sector Amaethyddol 2014* Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2018) *Llesiant Cymru, 2017-18*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2019) ‘Sut fedrwn ni helpu Gweinidogion Cymru i fesur cynnydd y genedl?’, *Dogfen Ymgynghorol Llywodraeth Cymru Rhif WG36970*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018) ‘Ystadegau economaidd allweddol – Chwefror 2018’, *Bwletin Ystadegol, SB 6/2019*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2019) *Arolwg Cenedlaethol Cymru: 2019-20 Holiadur Peilot*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

4. Arbenigedd o'r tu mewn i'r Comisiwn

Mae'r Comisiwn hefyd wedi elwa ar arbenigedd a phrofiad ei aelodau, ac ar y Cynghorydd Arbenigol Annibynnol a nodir yn y bywgraffiadau byr hyn.

Cadeirydd y Comisiwn

Yr Athro Linda Dickens MBE, Athro Emeritws mewn Cysylltiadau Diwydiannol ym Mhrifysgol Warwick. Mae Linda yn academydd uchel ag enw da iawn yn genedlaethol a rhyngwladol ym maes cysylltiadau cyflogaeth, ac mae wedi cyhoeddi ar reoliadau cyflogaeth, datrys anghydfodau, cydraddoldeb ac amrywiaeth, cyd-fargeinio a meysydd o reoli adnoddau dynol. Mae ganddi hanes blaenorol o gymhwyso ei gwybodaeth a'i harbenigedd yn ymarferol yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat, gan gynnwys drwy nifer o benodiadau cyhoeddus. Mae hi'n gymroddwr, cyfryngwr a chadeirydd ymchwiliadau mewn anghydfodau llafur. Hyd yn ddiweddar, hi oedd Dirprwy Gadeirydd y Pwyllgor Cymroddu Canolog a bu'n gwasanaethu ar Gyngor Acas. Ar hyn o bryd, mae hi'n aelod anweithredol o fwrdd yr Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur.

Comisiynwyr

Sharanne Basham-Pyke, Sharanne yw Cyfarwyddwr Shad Consultancy Ltd, sy'n darparu cyngor proffesiynol am fusnes a rheoli newid i'r sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector. Mae hi hefyd yn Brif Swyddog Gweithredol Talkflow, sef busnes newydd ym maes meddalwedd, ac mae ganddi yrfa bortffolio fel Angel Fusnes i nifer o fusnesau bach sydd ag un thema gyffredin, sef yr awydd i dyfu. Mae cefndir Sharanne yn y byd corfforaethol, ymunodd â BT yn 1999 o gefndir ym maes ymgynghoriaeth rheolaeth.

Yr Athro Edmund Heery, daw'n wreiddiol o Lerpwl a chafodd ei addysgu ym mhrifysgolion Caergrawnt ac Essex a'r London School of Economics. Ers 1996, mae'n Athro mewn Cysylltiadau Cyflogaeth yn Ysgol Fusnes Caerdydd. Mae'r Athro Heery yn arbenigwr ar waith a chyflogaeth yn y DU, ac mae wedi cyhoeddi ymchwil ar undebau llafur, sefydliadau cyflogwyr a swyddogaeth cymdeithas sifil yn hybu gwaith teg. Mae ei waith ymchwil diweddaraf wedi edrych ar y Cyflog Byw gwirfoddol yn y DU, gan gynnwys y modd mae wedi cael ei fabwysiadu yng Nghymru.

Sarah Veale CBE, ymddeolodd fel Pennaeth Cydraddoldeb a Hawliau Cyflogaeth gyda'r TUC yn 2015. Gyda'r TUC, Sarah oedd yn gyfrifol am waith y sefydliad ar gydraddoldeb a hawliau undebau llafur a chyflogaeth. Tan Ionawr 2017, roedd yn aelod o'r Bwrdd yn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae hi'n aelod o'r Pwyllgor Polisi Rheoleiddio, sy'n darparu asesiad annibynnol o gynigion y Llywodraeth i reoleiddio a dadreoleiddio. Mae Sarah yn Gyfarwyddwr Anweithredol o Wasanaeth Achredu'r Deyrnas Unedig. Mae hi'n gymrawd gwadd yn Ysgol Fusnes Prifysgol Greenwich ac mae hi'n Is-Gadeirydd y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae Sarah yn Is-Lywydd Sefydliad Siartredig Iechyd yr Amgylchedd. Yn y gorffennol, bu Sarah yn aelod o Gyngor Acas ac o Fwrdd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.

Cynghorydd Arbenigol Annibynnol

Yr Athro Alan Felstead, mae'n Athro Ymchwil yn Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd. Mae ei ymchwil yn canolbwyntio ar sgiliau, hyfforddiant a gwahanol agweddau ar ansawdd swyddi. Mae wedi cynhyrchu incwm ymchwil gwerth £7.3 miliwn ac wedi cynhyrchu mwy na 200 o gyhoeddiadau. Ar sail tystiolaeth ymchwil, mae wedi rhoi cyngor arbenigol annibynnol i adrannau o'r llywodraeth megis yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, ac asiantaethau fel Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, Swyddfa'r Llywodraeth ar gyfer Gwyddoniaeth, a'r Swyddfa Ystadegau Gwladol.



O'r chwith i'r dde: Yr Athro Edmund Heery, yr Athro Linda Dickens MBE, Sharanne Basham-Pyke, Sarah Veale CBE, yr Athro Alan Felstead