



**Dyfodol Datganoli a
Gwaith yng Nghymru**

Yr Athro Jean Jenkins

Ionawr 2024

Contents

Crynodeb Gweithredol	3
Rhagair: Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru Shavanah Taj.....	6
Cyflwyniad: Yr Athro Jean Jenkins.....	8
Rhan 1: Y Cyd-destun ar gyfer Gwaith yng Nghymru.....	13
Rhan 2: Beth mae Gweithwyr yn ei feddwl am Waith a Datganoli?.....	26
Rhan 3: Beth yw rôl Llywodraeth Cymru?.....	27
Rhan 4: Casgliadau ac Argymhellion	36

Crynodeb Gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn ymchwilio i'r croestoriad rhwng datganoli a hawliau cyflogaeth yng Nghymru. Y prif nod yw asesu pa mor effeithiol yw'r polisiau cyfredol o ran diogelu hawliau gweithwyr, deall barn gweithwyr yn well, cynnig strategaethau i wella, a llywio trafodaethau yn y mudiad llafur yng Nghymru ynghylch y rhagolygon ar gyfer datganoli hawliau cyflogaeth i Gymru.

Y Prif Ganfyddiadau a Chasgliadau

- Mae lefelau diweithdra isel, cyfraddau uchel o anweithgarwch economaidd a chyflogau sydd wedi aros yn fwy neu lai yr un fath ers 15 mlynedd yn nodweddiadol o'r farchnad lafur yng Nghymru yn 2023.
- Mae cyflogau a chynhyrchiant yn is nag yn unrhyw le arall yn y DU. Mae gweithwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig, menywod a phobl anabl yn wynebu lefelau sylweddol o wahaniaethu yn y farchnad lafur o hyd.
- Mae un o bob naw gweithiwr yng Nghymru mewn gwaith ansicr. Cafodd y farchnad lafur ei hadfer ar ôl 2008 yn bennaf ar sail swyddi cyflog isel, ansicr, heb aelodaeth undeb. Mae allanoli swyddi o'r sector cyhoeddus a thwf contractau dim oriau wedi cyfrannu at wanhau pŵer gweithwyr.
- Nid yw hawliau llafur yn cael eu gorfodi'n gadarn. Dim ond cyfanswm o £10.45 sy'n cael ei wario ar orfodi ar gyfer pob gweithiwr ac mae capasiti ein cyrff arolygu yn 27^{ain} allan o 33 o wledydd y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD).
- Nid oes gan Lywodraeth Cymru reolaeth dros hawliau cyflogaeth, ond mae wedi gosod cyfeiriad polisi clir gyda'i rhaglen Gwaith Teg a thrwy roi strwythurau partneriaeth gymdeithasol ar sail statudol.
- Mae gweithwyr yng Nghymru o blaid datganoli yn y rhan fwyaf o feysydd polisi. Ond maent wedi'u rhannu'n gyfartal o ran datganoli hawliau cyflogaeth. Mae gweithwyr iau yn llawer mwy tebygol o gefnogi datganoli hawliau cyflogaeth na gweithwyr hŷn.
- Nododd y gweithwyr mai'r agweddau pwysicaf ar eu swydd oedd sicrwydd, cydbwysedd bywyd a gwaith a chyflog da. Tynnwyd sylw at gyflog teg, iechyd a diogelwch a hyblygrwydd fel yr hawliau yr oedd pobl yn poeni fwyaf amdanynt yn y gwaith.
- Roedd rhaniad o bron 3 i 1 ymysg gweithwyr o blaid darparu mwy o gymorth i weithwyr. Roedd 58% yn cytuno bod angen amddiffyn gweithwyr yn well rhag camfanteisio annheg o'i gymharu â dim ond 22% a ddywedodd fod angen llai o reoleiddio ar fusnesau ar hawliau

cyflogaeth i'w galluogi i dyfu a chreu swyddi. Roedd cefnogaeth gref hefyd i wahardd contractau dim oriau (55% yn cefnogi gwaharddiad; byddai 26% yn gwrthwynebu).

- Mae gweithwyr yng Nghymru yn aml yn gweithio o dan delerau a bennir gan gyflogwyr y tu allan i Gymru. Yn aml, bydd hyn o dan delerau cytundebau sectoraidd a threfniadau cydfargeinio ledled y DU. Byddai deall goblygiadau datganoli hawliau cyflogaeth ar y cytundebau hyn yn her ganolog mewn unrhyw brosiect o'r fath.
- Nid oes modd gwahanu cwestiynau am ddatganoli hawliau cyflogaeth oddi wrth drafodaethau am gyllid. Mae mwy o gyfrifoldeb ar ei ben ei hun, heb yr adnoddau i weithredu pwerau newydd, yn annhebygol o gyflawni'r math o newidiadau y mae gweithwyr ledled Cymru am eu gweld.
- Mater i TUC Cymru a'i undebau cysylltiedig yw gwneud penderfyniad ynghylch datganoli hawliau cyflogaeth. Yn yr argymhellion isod rydym yn nodi camau gweithredu y dylid eu blaenoriaethu hefyd ochr yn ochr ag unrhyw ystyriaeth neu ymgyrchoedd ar y mater cyfansoddiadol. Mae'n hanfodol cydnabod bod pethau pendant y gellid eu gwneud yn awr o fewn y setliad presennol a allai ddechrau'r dasg o greu gwell bywydau gwaith i bobl yng Nghymru.

Argymhellion

Mae pob un o'r argymhellion hyn yn cael eu hystyried yn fanylach yn adran olaf yr adroddiad, a'u nod yw datblygu amgylchedd clir ac unigryw ar gyfer hawliau gweithwyr a gwaith yng Nghymru.

- 1. Gweinidog dros Waith yn Llywodraeth Cymru.** Mae angen llais clir yn Llywodraeth Cymru ar weithwyr; llais sy'n gallu gweithredu gydag awdurdod ar lefel y Cabinet yn ogystal â sbarduno'r agenda Gwaith Teg.
- 2. Buddsoddi mewn gorfodi.** Nid oes rhaid i Gymru dderbyn hen system gorfodi hawliau llafur y DU yn oddefol. Dylem gydlynw asiantaethau datganoledig yn well yn y maes hwn, gan weithio'n agosach gydag asiantaethau sydd heb eu datganoli, a buddsoddi'n strategol i drawsnewid y dull gorfodi yng Nghymru.
- 3. Trawsnewid y ffyrdd y mae hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn cael eu deall ar draws y sector cyhoeddus datganoledig.** Buddsoddi mewn hyfforddiant craidd a datblygu safon sylfaenol o ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth, amodau'r farchnad lafur a chysylltiadau diwydiannol ar draws y sector cyhoeddus datganoledig dros y ddwy flynedd nesaf i ategu'r gwaith o gyflwyno'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol a chyflawni'r uchelgais i ddefnyddio'r holl ysgogiadau datganoledig i wneud gwaith yn decach.

- 4. Blaenoriaethu cyflogau, telerau ac amodau sy'n cael eu cydfargeinio.** Dylai Llywodraeth Cymru sefydlu Carreg Filltir Genedlaethol gwaith teg i nodi uchelgeisiau penodol mewn perthynas â'r dangosydd cenedlaethol cydfargeinio, gan wneud yr hyn a all i wella'r cyd-destun ar gyfer cysylltiadau diwydiannol gwell.
- 5. Sicrhau bod Cymru ar flaen y gad o ran bod yn agored ynghylch hawliau llafur.** Mae hawliau'n cael eu tanseilio gan ddiffyg casglu data, ymchwil a thryloywder. Dylai Cymru drawsnewid hyn a datblygu ei natur agored fel nodwedd gadarnhaol allweddol o'i marchnad lafur a'i hymrwymiad i hawliau dynol.
- 6. Edrych eto ar argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg ar ymwybyddiaeth gweithwyr o'u hawliau.** Mae angen mwy o gymorth ar weithwyr i ddeall eu hawliau – yn enwedig o ystyried y pwyslais y mae'r system orfodi bresennol yn ei roi ar yr unigolyn. Dylem ddysgu o'r arferion gorau ar draws y byd yn y maes hwn a darparu marcwyr clir ar gyfer cynnydd.
- 7. Dylai TUC Cymru sefydlu gweithgor i edrych ar ymarferoldeb datganoli hawliau cyflogaeth.** O ystyried yr amgylchedd economaidd a gwleidyddol anrhagweladwy a heriol ar gyfer hawliau llafur yn y DU, dylai TUC Cymru sefydlu gweithgor sy'n edrych yn fanwl ar yr agweddau ymarferol a'r strategaethau ar gyfer y posibilrwydd o ddatganoli hawliau cyflogaeth i Gymru.

Rhagair: Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru Shavanah Taj



Pan ofynasom i'r Athro Jean Jenkins ystyried y rhyngweithio rhwng datganoli a hawliau cyflogaeth yng Nghymru, nid oeddem yn llwyr werthfawrogi maint yr her yr oeddem wedi'i gosod iddi.

Daeth ambell beth i'r amlwg yn gyflym.

Mae gan y wladwriaeth ddatganoledig lawer o bŵer dros fywydau gweithwyr er bod hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol wedi'u cadw gan San Steffan.

Ychydig iawn o ystyriaeth sydd wedi bod yng Nghymru hefyd o'r hyn y byddai'n ei olygu i ddatganoli cyfraith hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol, ac felly nid oes llawer o drafodaethau wedi bod ynghylch risgiau a manteision hyn.

Gall cysylltiadau diwydiannol deimlo'n amhosibl i'w clustnodi gan eu bod yn croesi ffiniau cenedlaethol heb fawr o sylw i ddatganoli mewn rhai achosion ac wedi cael eu hail-lunio'n llwyr mewn rhai eraill.

Mae gan ein mudiad ddyled enfawr i'r Athro Jenkins am ymgymryd â'r dasg enfawr hon.

Mae'r papur terfynol hwn yn ddi-ddorol dros ben, yn enwedig o ran lle rydym ni nawr. Mae ein marchnad lafur ar ei gliniau. Mae'n siomi cannoedd ar filoedd o weithwyr. Nid yw eu hawliau'n cael eu parchu ac ni allai eu disgwyliadau fod yn is.

Mae TUC Cymru wedi bod yn gefnogwr balch ac wedi siarad o blaid datganoli yng Nghymru, ac mae'n parhau i wneud hynny. Buom yn ymgyrchu dros Senedd i Gymru ac rydym wedi gweld â'n llygaid ein hunain y gwahaniaeth y gall cael ein llywodraeth ein hunain yng Nghaerdydd ei wneud – yn enwedig yn ystod yr argyfwng ariannol, yn ystod Covid ac wrth sefydlu'r strwythurau partneriaeth gymdeithasol sy'n rhoi llais i weithwyr Cymru ar y lefelau uchaf. Felly, ein man cychwyn yw y dylai'r gwaith o reoli gwaith yng Nghymru fod mor agos â phosibl at weithwyr yng Nghymru.

Mae adroddiad yr Athro Jenkins yn sefydlu'r realiti cymhleth a heriol y mae'n rhaid i ni fynd i'r afael ag ef wrth edrych ar ddatganoli hawliau cyflogaeth.

Mae nifer o weithwyr yng Nghymru yn cefnogi datganoli hawliau cyflogaeth. Ond nid yw'r mwyafrif yn cefnogi hyn ar hyn o bryd. Mae llawer o'r rheini a allai fod eisiau gweld unrhyw ddatganoli o'r fath yn digwydd yn gyflym yn gwneud hynny o sefyllfa gadarnhaol – maent yn dymuno gweld Llywodraeth Cymru, sydd wedi ceisio diogelu gweithwyr rhag eithafion ymosodiadau olynol gan lywodraeth y DU, yn cymryd yr awenau.

Ond, fel y noda'r Athro Jenkins yn ddeheuig, mae llywodraeth y dydd ymhell o fod yr unig weithredwr perthnasol yn y farchnad lafur.

Mae'r Comisiwn wedi canolbwyntio i raddau helaeth ar sut y gellir llwyr harneisio'r setliad datganoledig presennol a'r ddeddfwriaeth bresennol, nad yw'n cael ei gorfodi, er mwyn creu'r math o amodau lle gall gweithwyr wedyn benderfynu ar y llwybr iawn ar eu cyfer. Mae'n nodi sut y gellir dechrau cryfhau ac ailadeiladu marchnad lafur Cymru.

Drwy archwilio themâu craidd hawliau llafur, sefydliadau a gorfodi, mae'n edrych ar yr hyn sy'n angenrheidiol i sicrhau nad yw unrhyw ganlyniad – gan gynnwys datganoli pellach neu lawn – yn atgyfnerthu methiannau presennol yn y farchnad lafur.

Mae angen i hyn fod yn fan cychwyn ar gyfer ein mudiad.

Mae angen i ni ymdrin â'r materion hyn gyda'n llygaid yn llydan agored ynghylch beth allai'r risgiau hynny fod, gan ystyried yn ofalus sut i liniaru'r rhain, a diogelu'r hyn y mae gweithwyr eisoes wedi'i ennill a'i sicrhau.

Bydd gwneud hynny'n rhoi cyfle i ni greu marchnad lafur unigryw a mwy blaengar a theg yng Nghymru.

Mae angen i ni hefyd fod yn barod i fanteisio ar y cyfleoedd posibl i ddenu gweithwyr i'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae symud tuag at breifateiddio a rhoi gweithwyr ar gontractau allanol wedi bod yn ffactor pwysig o ran tanseilio hawliau ac atebolrwydd gweithwyr dros y 40 mlynedd diwethaf. Gan fod Plaid Lafur y DU wedi ymrwymo i'r "don fwyaf o fewnoli mewn cenhedlaeth" mae angen i ni ystyried sut y gallwn fanteisio ar y cyfle hwn yng Nghymru.

Mae argymhellion yr Athro Jenkins yn canolbwyntio ar ail-lunio sefydliadau'r farchnad lafur yn llwyr yng Nghymru, drwy fuddsoddi mewn gorfodi a newid y wladwriaeth ddatganoledig tuag at ailadeiladu'r amodau sy'n angenrheidiol i weithwyr gael mynediad at eu hawliau llafur sylfaenol. Rwyf hefyd yn nodi ei hargymhelliad ar sut y dylai TUC Cymru fod yn datblygu gallu'r undeb i edrych ar ymarferoldeb datganoli pellach posibl.

Rwy'n siarad ar ran ein holl aelodau cyswllt wrth ddiolch o waelod calon i'r Athro Jenkins am ei hymrwymiad a'i gwaith wrth ystyried y materion hyn ac ysgrifennu'r adroddiad hwn.

Mater i TUC Cymru yn awr fydd ystyried yr argymhellion hyn a chytuno ar ein camau nesaf fel mudiad i wneud gwaith yn decach i bawb.

Shavanah Taj



Cyflwyniad: Yr Athro Jean Jenkins

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y berthynas rhwng datganoli a safonau gwaith yng Nghymru. Mae'n bwnc sy'n effeithio ar bob un ohonom p'un a ydym mewn gwaith cyflogedig, yn chwilio am waith cyflogedig, yn ddi-waith neu'n methu fel arall â gwneud gwaith cyflogedig am unrhyw reswm o gwbl.

Mae iaith partneriaeth gymdeithasol - y syniad o lywodraeth, cyflogwyr ac undebau yn cydweithio - yn nodwedd o'r amgylchedd gwleidyddol ar gyfer cysylltiadau llafur yng Nghymru. Mae delfrydau noddfa a chynhwysiant yn cael eu hyrwyddo fel gwerthoedd craidd yn ein bywyd cyhoeddus. Mae'n dilyn bod y gwaith polisi sy'n cael ei wneud yng Nghymru ar gyflogaeth, llafur gorfodol, caffael a gwahaniaethu yn seiliedig ar wella ansawdd bywyd gwaith pobl.

Nid oes angen i'r Comisiwn hwn ddiffinio sut beth ddylai gwaith o ansawdd da fod. Mae adroddiadau rhagorol y Comisiwn Gwaith Teg eisoes wedi sefydlu y dylem ddisgwyl y cyfuniad canlynol o'n bywydau gwaith - cyflog teg, sicrwydd cyflogaeth, gallu rhagweld enillion ac oriau, mynediad at gynrychiolaeth ar y cyd ystyrllon, cyfle i hyfforddi a datblygu a rhyddid rhag gwahaniaethu. Yn syml, mae'r telerau a'r amodau hyn yn elfennau hanfodol o 'waith teg'.¹

Ond mae anghysondeb yma o ran derbyn yr agweddau hyn ar waith teg. Er enghraifft, mae gennym rai o'r lefelau uchaf o undeboli yn y DU ynghyd â rhai o'r cyfraddau cyflog rhanbarthol isaf.

Gall natur y gwaith sy'n cael ei wneud yng Nghymru fod yn rhannol gyfrifol am y canfyddiad hwn, gan fod nifer yr achosion o lefelau sgiliau isel, cyflog isel a lefelau uchel o ansicrwydd cyflogaeth hefyd yn fwy cyffredin yng Nghymru. Ar ben hynny, er gwaethaf camau ymlaen tuag at gydraddoldeb rhywedd a gwrth-hiliaeth ym maes polisi, mae tystiolaeth o wahaniaethu parhaus ar sail rhyw, hil, anabledd a nodweddion gwarchoddedig eraill yn y farchnad lafur.

Wrth fynd ar drywydd gwaith y Comisiwn hwn, fe'n gorfodwyd i ddychwelyd at yr anghysondebau hyn rhwng bwriad a realiti dro ar ôl tro.

Er mai ein rhagdybiaeth sylfaenol oedd, ar sail y dystiolaeth, nad oedd angen i ni argyhoeddi ein gweinyddiaeth ddatganoledig *bresennol* o werth gwaith o ansawdd da, nid ydym wedi gallu osgoi'r casgliad mai ychydig iawn o effaith y mae polisi Llywodraeth Cymru wedi ei chael yn y gweithle. Ar y lefel hon y profir cryfder y trefniadau gorfodi a'r cysylltiadau pŵer: y gweithle yw lle mae'r amodau'n cael eu pennu go iawn.

Yn unol â hynny, mae'r adroddiad hwn wedi'i ysgrifennu mewn ysbryd cyfaill beirniadol, sy'n gwerthfawrogi ac yn cymeradwyo bwriad polisi sy'n ymwneud â safonau gwaith yng Nghymru,

¹ <https://www.llyw.cymru/comisiwn-gwaith-teg>

ond sydd hefyd yn barod i fynd i'r afael â'r bylchau y gallai bwriadau da fod yn disgyn drwyddynt.

Yn anad dim, ein nod bob amser yw ymwrthod â'r demtasiwn i gynnig atebion un dimensiwn i broblemau cymhleth.

Rydym yn cyflwyno'r adroddiad hwn i'n darllenwyr gan wybod nad ydym wedi darparu'r holl atebion, ond yn y gobaith ein bod o leiaf wedi egluro'r cwestiynau y mae angen i ni eu gofyn am ddyfodol gwaith da yng Nghymru.

Jean Jenkins – Rhagfyr 2023

Cylch gwaith

Lansiodd TUC Cymru y Comisiwn Dyfodol Datganoli a Gwaith ym mis Hydref 2021, yn dilyn pleidlais o blaid prosiect o'r fath yng Nghyngres TUC Cymru 2021.

Tasg y Comisiwn oedd ystyried y berthynas rhwng safonau gwaith yng Nghymru yng nghydestun y setliadau datganoli presennol a setliadau posibl yn y dyfodol.

Ar hyn o bryd, mae pwerau dros gyfraith cyflogaeth yng Nghymru, yr Alban a Lloegr bron i gyd wedi'u cadw'n gyfan gwbl i Lywodraeth y DU.² Fel egwyddor weithredol, ac eithrio Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014, nid oes gan Lywodraeth Cymru unrhyw bwerau deddfwriaethol mewn perthynas â hawliau cyflogaeth unigol a chyfunol. Daw pob deddfwriaeth o'r fath i rym yn San Steffan.

Gofynnwyd i'r Comisiwn ystyried y pwerau sydd wedi'u hymgorffori yn y trefniadau datganoli presennol wrth fynd i'r afael â materion fel gwaith ansicr, diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth hawliau llafur a thlodi mewn gwaith, mewn cyd-destun lle nad yw 'cyflogaeth' ymysg y pwerau datganoledig.

Gwnaethom ystyried gwahanol ffynonellau ochr yn ochr â chynnal ein hymchwil ein hunain gyda gweithwyr. Yn ogystal ag astudio data cyhoeddus, roeddem wedi gofyn am farn arbenigwyr cyfansoddiadol a pholisi cyhoeddus ac wedi ystyried y nifer sylweddol o adroddiadau ar gyflogaeth yng Nghymru.

Dadl Gyfansoddiadol Cymru

Ar ôl i'r DU adael yr Undeb Ewropeaidd, mae Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau rhagweithiol i sefydlu set glir o egwyddorion a chynigion i lywio'r ddadl gyfansoddiadol.

Mae'r pwyntiau allweddol y mae Llywodraeth Cymru wedi'u gwneud yn y ddadl hon ac sy'n berthnasol i'n trafodaeth yma yn cynnwys:

- *"Rydym ni'n credu y gellir cryfhau'r Undeb. Rydym yn credu mai trwy ddatganoli cryf – fel bod penderfyniadau am Gymru yn cael eu gwneud yng Nghymru – y caiff anghenion Cymru yn y dyfodol eu diwallu orau. Dylai hefyd fod yn bartner cydradd mewn Teyrnas Unedig gryf sydd wedi'i hadfywio."*
- *"Mae'n hynod anodd egluro – a chyfiawnhau – y gwahaniaethau rhwng setliadau datganoli Cymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Dylai pwerau gael eu dal ar y lefel fwyaf lleol posibl."*³

Yn ogystal, mae Llywodraeth Cymru wedi galw am ddatganoli cyfiawnder a phlisma i Gymru.

² <https://www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2017/4/enacted>

³ <https://www.llyw.cymru/diwygio-ein-hundeb-cydwodraethu-yn-y-du-ail-olygiad>

Yng nghyd-destun y ddatl gyfansoddiadol, y datblygiad pwysicaf gan Lywodraeth Cymru fu ei phenderfyniad i sefydlu ei Chomisiwn Annibynnol ar Ddyfodol Cyfansoddiadol Cymru. Mae'r Comisiwn Annibynnol yn cael ei gyd-gadeirio gan yr Athro Laura McAllister a Dr Rowan Williams. Penodwyd Shavanah Taj, Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru, yn aelod o'r Comisiwn. Bydd yn adrodd yn gynnar yn 2024.⁴

Gwerthoedd

Mae'r Comisiwn yn croesawu cynrychiolaeth rydd ac annibynnol ar y cyd fel hawl llafur sylfaenol a chyffredinol.⁵ Rydym yn credu bod cynrychioli buddiannau llafur mewn ffordd annibynnol, gyfunol a democrataidd yn nodwedd angenrheidiol a dymunol o wella amodau economaidd, cydraddoldeb a chymdeithasol gweithwyr yng Nghymru, p'un a ydynt mewn gwaith cyflogedig ar hyn o bryd ai peidio.

Y Cyd-destun Polisi

Yng Nghymru, ar hyn o bryd, mae parodrwydd ar ran y llywodraeth ddatganoledig i eistedd o amgylch y bwrdd gydag undebwyr llafur a cheisio dod o hyd i ffordd adeiladol ymlaen mewn ysbryd o bartneriaeth gymdeithasol. Mae hyn yn wahaniaeth pwysig rhwng y weinyddiaeth ddatganoledig a gweinyddiaeth bresennol y DU.

Rydym yn gweld dangosyddion o natur unigryw Cymru. Er enghraifft, yn Neddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) (2023) (SPPP 2023),⁶ yn ogystal â phryderon ehangach Llywodraeth Cymru i wella'r amgylchedd ar gyfer gwaith a chyflogaeth yn ei sylw i bolisi sgiliau,⁷ egwyddorion Gwaith Teg,⁸ Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol,⁹ yn ogystal â chanolbwyntio ar hawliau gwrth-hiliaeth ac anabledd yng Nghymru.

Mae'r gwahaniaeth yn yr hinsawdd a'r naws ar gyfer cysylltiadau diwydiannol yng Nghymru wedi bod yn eithaf amlwg yn ystod y cyfnodau dwys o aflonyddwch diwydiannol a effeithiodd ar bob rhan o'r DU yn 2022-2023, ar draws nifer o sectorau.

Mae nyrsys, meddygon, athrawon, gweithwyr rheilffyrdd, staff prifysgolion, gweithwyr post – i gyd wedi cymryd rhan mewn gweithredu diwydiannol o ryw fath neu'i gilydd dros y flwyddyn ddiwethaf. Er bod gweithredu diwydiannol wedi effeithio ar Gymru, nid yw bob amser wedi bod i'r un graddau ag y mae wedi bod dros y ffin yn Lloegr. Er enghraifft, roedd streiciau rheilffyrdd a nyrsys yn mynd ar streic yn wahanol yng Nghymru – diolch, yn rhannol o leiaf, i

⁴ <https://www.llyw.cymru/y-comisiwn-annibynnol-ar-ddyfodol-cyfansoddiadol-cymru>

⁵ <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

⁶ [Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\) | LLYW.CYMRU](#)

⁷ <https://www.llyw.cymru/arolwg-sgiliau-chyflogaeth-gweithio-yng-nghymru-2006-i-2017>

⁸ [Gwaith Teg yng Nghymru - Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg \(llyw.cymru\)](#)

⁹ [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol | LLYW.CYMRU](#)

fwy o barodrwydd gan Lywodraeth Cymru i ymgysylltu'n ddidwyll â gweithwyr. Mae hyn yn awgrymu bod cysylltiadau diwydiannol eisoes yn 'wahanol' yma - er dim ond ychydig.

Wedi dweud hyn, mae gweithwyr yng Nghymru yn wynebu'r un pwysau yn y gweithle a'r un pwysau costau byw â'r hyn sy'n cael eu teimlo ledled y DU. Ar ben hynny, mewn sawl ffordd mae ystadegau ein marchnad lafur yn llai ffafriol na rhai gwledydd eraill y DU – cyflogau is, mwy o anweithgarwch economaidd, cynhyrchiant is. Yn y cyd-destun hwn, nid oes lle i fod yn hunanfodlon ynghylch safonau gwaith gwirioneddol yng Nghymru, hyd yn oed os yw'r amgylchedd cysylltiadau diwydiannol yn fwy tebygol o arwain at ddeialog adeiladol.

Mae angen eglurder hefyd ynghylch terfyn cyrhaeddiad ac effaith Llywodraeth Cymru. Mae unrhyw wahaniaeth yn y dull gweithredu yn fwyaf tebygol o amlygu ei hun yn y sector cyhoeddus datganoledig. Mae'n amheus a yw unrhyw ddull newydd yng Nghymru wedi cael unrhyw effaith o gwbl mewn rhannau helaeth o'r sector preifat.

Gwaith Comisiwn TUC Cymru, felly, fu canolbwyntio ar safonau gwaith a chyflogaeth yng Nghymru nawr ac yn y dyfodol ac ystyried a allai newidiadau mewn pwerau datganoledig effeithio ar wella bywydau gweithwyr, sut ac i ba raddau.

Wrth ystyried dyfodol amgen ar gyfer datganoli materion gwaith a chyflogaeth, ni fydd yr adroddiad hwn yn ymdrin yn fanwl â'r ddadl ehangach ynghylch ffederaliaeth radical, ymgysylltiad dinesig, democratiaeth gydgynghorol na materion cyfansoddiadol ehangach.¹⁰

Yr Adroddiad

Yn yr adroddiad sy'n dilyn, rydym yn adolygu fesul cam. Yn gyntaf, rydym yn gosod y cyd-destun ar gyfer ein hymholiad. Rydym yn cyflwyno cefndir i'n prif bryderon ynghylch safonau gwaith, gorfodi rheoleiddio a'r canlyniadau y mae gweithwyr yng Nghymru yn eu hwynebu ar hyn o bryd. Yn ail, rydym yn ystyried barn gweithwyr eu hunain. Yn drydydd, rydym yn gwerthuso'r cyfle i Lywodraeth Cymru ddylanwadu. Nid yn unig rydym yn archwilio ysgogiadau posibl ar gyfer newid, ond hefyd y cyfyngiadau sy'n wynebu Cymru yn ei huchelgais i ddod yn wlad sy'n gyfystyr ag amodau gwaith da, cynaliadwy, gwaith medrus ac enillion uwch.

¹⁰ Davies, G. a Pritchard, H. (Mehefin 2021) Canolfan Llywodraethiant Cymru, Prifysgol Caerdydd, Adroddiad: CONSTITUTION-BUILDING IN WALES: FINDING WAYS FORWARD Workshop Report

Rhan 1: Y Cyd-destun ar gyfer Gwaith yng Nghymru

Mae'r cwestiwn a allai Llywodraeth ddatganoledig Cymru wella safonau gwaith yng Nghymru a sut y gallai wneud hynny, yn rhan ganolog o'r cylch gorchwyl ar gyfer yr adroddiad hwn.

Mae datganiadau polisi eisoes yn ymrwmo i wella telerau, amodau a phrofiadau bywyd gweithwyr yng Nghymru. Fodd bynnag, i Lywodraeth Cymru, yr her yw gwireddu rhai o'r amodau y mae eisoes yn eu hyrwyddo mewn polisi, fel bod gweithwyr ar lawr gwlad yn gallu teimlo a nodi gwahaniaeth cadarnhaol o ran beth yw gweithio yng Nghymru. Heb anwybyddu cyfyngiadau'r byd go iawn, rhaid cydnabod bod llawer i'w wneud o hyd os yw ymrwymadau polisi i egwyddorion gwaith teg i gael eu gwireddu.

Adran 1: Y Farchnad Lafur yng Nghymru

Mae marchnad lafur Cymru yn llawn gwahaniaethau. Mae lefelau diweithdra isel yn cyd-fynd â chyfraddau cymharol uchel o anweithgarwch economaidd, ac mae enillion cyfartalog yn gyffredinol is yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o'r DU – er bod dwysedd undebau llafur yn uwch ar y cyfan.

Nododd yr Arolwg Blynyddol o Enillion (2022) fod canolrif enillion wythnosol gros oedolion sy'n gweithio'n llawnamser yng Nghymru yn £598.1. Roedd hwn yn 93.5% o'r cyfartaledd ar gyfer y DU (£640.0).¹¹ Felly, mae nifer o wendidau sylweddol yn y farchnad lafur yng Nghymru ochr yn ochr â'r gyfradd ddiweithdra isel ar hyn o bryd.

At ei gilydd, mae anweithgarwch economaidd hefyd yn uwch yng Nghymru yn gyffredinol na Lloegr. Mae'r canrannau ar gyfer anweithgarwch economaidd ymysg preswylwyr dros 16 oed oherwydd ymddeol yn 24.7%, salwch tymor hir neu anabledd yn 5.9% a'r rhai sy'n astudio yn 5.7%. Mae hyn yn cymharu â'r niferoedd ar gyfer Lloegr sef 21.5%, 4.1% a 5.6%, yn y drefn honno.¹²

Yn ogystal â materion cyffredinol enillion ac anweithgarwch economaidd, ceir pocedi o amddifadedd ymhlith grwpiau penodol. Ledled Cymru yn gyffredinol, er enghraifft, mae'r gyfradd diweithdra fwy na dwywaith mor uchel ar gyfer gweithwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)¹³. Mae bwlch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau hefyd, gydag enillion dynion 12.3% yn uwch na rhai menywod.¹⁴ Mae anfantais hefyd yn fwy dwys mewn rhai ardaloedd. Er enghraifft, ym Mlaenau Gwent, nid yw dim llai na dau o bob pum oedolyn rhwng 50 a 65 oed yn economaidd anweithgar.

¹¹ <https://www.llyw.cymru/arolwg-blynyddol-o-oriau-ac-enillion-2022>

¹² <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Economic-Inactivity/economicinactivityrates-by-ukcountryenglishregion-quarter>

¹³ Defnyddir y categori BME yn unol â pholisi hirdymor y TUC – fel y penderfynwyd yng Nghynhadledd Gweithwyr Du y TUC.

¹⁴ [Gender pay gap - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](https://www.ons.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap)

Ochr yn ochr â'r rheini sy'n economaidd anweithgar, mae'r rheini sydd mewn *tangyflogaeth* – sy'n gweithio llai o oriau nag y byddent yn ei ddymuno'n ddelfrydol, yn aml ar delerau nad oes modd eu rhagweld. Yn 2019 roedd hyn yn cyfrif am 7.6% o weithlu Cymru – tua 110,000 o bobl. Roedd y ffigur hwn mor uchel ag 11% yn Ynys Môn a Cheredigion.¹⁵

Ynghyd â chyflog cymharol isel, mae natur anrhagweladwy yn cyfyngu ar allu gweithiwr i liniaru neu newid ei amgylchiadau. Er enghraifft, mae'n anodd iawn cynllunio ar gyfer addysg neu hyfforddiant rhan-amser neu, yn wir, ymgymryd â gwaith ychwanegol i ategu lefelau incwm isel.

Mae senarios o'r fath yn rhoi pobl mewn cylchoedd o ddyled a thlodi tymor hwy, gyda goblygiadau ehangach ar gyfer iechyd a lles. Rydym wedi dod yn dra ymwybodol o oblygiadau o'r fath yn ddiweddar iawn, gan fod effaith Covid wedi tynnu sylw at y rhyngweithio rhwng tlodi cymharol a chanlyniadau iechyd.¹⁶

Gan hynny, wrth gynnal ein hymchwiliad fe wnaethom nodi pum thema ganolog wrth ddadansoddi'r heriau sy'n wynebu gweithwyr a safonau gwaith yng Nghymru:

1. Bod yn fwy agored i niwed.
2. Cyflog isel a dim llawer o gyfle i gamu ymlaen.
3. Y cynnydd mewn tlodi mewn gwaith ac anghydraddoldeb parhaus.
4. Arferion cyflogaeth annheg a diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogaeth.
5. Effaith ymosodiadau ar hawliau undebau llafur a'u trefniadau.
6. Effeithiau argyfyngau – pandemig Covid a'r argyfwng costau byw.

Bod yn fwy agored i niwed

Mae'r gostyngiad mewn cyflogau mewn termau real ers argyfwng ariannol 2008 yn gysylltiedig â chynnydd mewn gwaith ansicr yng Nghymru. Mewn llawer o sectorau ar gyflogau isel, ceir cyflogaeth dros dro lle mae ychydig o oriau a chontractau dim oriau/oriau isel wedi dod yn normal.

Ym mis Mawrth 2022, roedd 3.2% o'r holl bobl mewn cyflogaeth yng Nghymru ar gontract dim oriau. Mae hyn yn gyfystyr â thua 47,000 o bobl¹⁷.

¹⁵ <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-08/underemployment-of-population-aged-16-by-local-authority-2011-to-2019.ods>

¹⁶ Mae'r cyhoeddiad hwn yn dod â'r data i gyd at ei gilydd o fis Mai 2023, sef State of Wales Briefing - The Welsh Workforce [State of Wales briefings - Bevan Foundation](#)

¹⁷ <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>

Er bod contractau dim oriau yn annheg, dim ond un rhan o broblem ehangach yw gwaith dros dro ac ansicr.¹⁸ Yn ymarferol, mae'n gymharol hawdd i gyflogwr roi sicrwydd o nifer isel iawn o oriau gwarantiedig ac osgoi cael ei gyhuddo o fod yn gyflogwr 'dim oriau'. Rhaid i ddiffiniad mwy cynhwysfawr o waith ansicr gynnwys y rhai ar oriau amrywiol ac anrhagweladwy, gweithwyr asiantaeth, gweithwyr dros dro, gweithwyr tymhorol a gweithwyr eraill, yn ogystal â gweithwyr hunangyflogedig ar gyflogau isel. Gyda'i gilydd, mae'r categorïau hyn yn cyfrif am tua un o bob naw gweithiwr yng Nghymru.¹⁹

Mae dadansoddiad o ddata'r DU²⁰, sy'n cynnwys data o Gymru, yn dangos bod rhai grwpiau o weithwyr mewn mwy o berygl o gael gwaith ansicr:

- Mae gwaith hunangyflogedig sy'n talu'n wael yn bennaf yn y maes adeiladu, gweinyddol a chymorth, trafniadaeth a storio, gwyddonol a thechnegol proffesiynol, a'r fasnach gyfanwerthu a manwerthu.
- Mae'r rhai sydd ar gontract dim oriau yn fwyaf tebygol o fod yn gweithio ym maes llety a bwyd, iechyd a gwaith cymdeithasol a 'thrafnidiaeth, y celfyddydau a gwasanaethau eraill'.
- Mae'r rheini sy'n gweithio dros dro yn fwyaf tebygol o fod yn gweithio ym maes addysg, iechyd a gwaith cymdeithasol, llety a bwyd, cyfanwerthu, manwerthu a thrwsio, a gweithgynhyrchu.
- Mae'r grŵp mwyaf o weithwyr ar gontract dim oriau (36%) rhwng 16 a 24 oed.

Mae tystiolaeth yn dangos bod y rheini a gyflogir ar oriau ansicr hefyd yn dioddef mathau eraill o ansicrwydd fel mwy o risg o golli swydd, mwy o bryder ynghylch israddio statws swydd, mwy o bryder am driniaeth annheg a diswyddo cyflymach am berfformiad gwaith gwael.²¹

Nid yn unig y mae'r arferion hyn yn gwneud swydd gweithiwr yn fwy ansicr o ran ei batrymau shifft a'i gyflog yn ei law, maent hefyd yn ei wneud yn llawer mwy agored i fympwy a ffafr rheolwyr llinell. Mae gweithiwr sy'n dibynnu ar oriau yn ôl disgrisiwn y rheolwyr yn hytrach na thelerau ei gontract yn sicr yn fwy agored i bob math o gamfanteisio, gwahaniaethu a thriniaeth annheg yn y gweithle.

Yn y cyd-destun hwn, mae'n hanfodol na chanolbwyntir ar gyflogau isel yn unig wrth ystyried ansicrwydd, ond hefyd oriau anrhagweladwy, patrymau shifft ac ansicrwydd contractau. Mae'n bryd i ni yng Nghymru herio'r syniad o gyfuno ansicrwydd ac ansefydlogrwydd â hyblygrwydd - a chwestiynu honiadau ysgubol bod gweithwyr "yn hoffi'r hyblygrwydd" sy'n cael ei gynnig

¹⁸ Yn wir, mae osgoi senario dim oriau yn ymarfer cymharol syml i gyflogwyr. Mae gwarant isel iawn o oriau yn bodloni'r offeryn cyfreithiol ond nid yw'n debygol o ddylanwadu'n sylweddol ar brofiad y gweithwyr yn eu gwaith.

¹⁹ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/insecure-work-2023>

²⁰ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/living-edge-0>

²¹ https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/1309457/6_Insecurity_Minireport_Final.pdf

gan contractau dim oriau ac ati. Rhaid i ni gwestiynu pa fathau o weithwyr y cyfeirir atynt, ac a oes gan eu haelwyd fynediad at ffynhonnell sefydlog o enillion neu incwm sy'n gwneud hyblygrwydd o'r fath yn gynaliadwy iddynt. Mae ymchwil yn dangos yn gyson y byddai'n well gan weithwyr ar contractau dim oriau gael oriau wedi'u gwarantu.²²

Yn rhy aml, mae hyblygrwydd sy'n cael ei yrru gan gyflogwyr yn golygu ansefydlogrwydd i'r gweithiwr. Mae hyblygrwydd sy'n cael ei yrru gan weithwyr, er enghraifft ar gyfer cyfrifoldebau gofalu, yn llawer anoddach ei sicrhau. Er enghraifft, mae'n gyffredin i swyddogion undebau dderbyn galwadau gan weithwyr ar ddim oriau, oriau isel a chontractau ansicr fel arall pan fyddant yn cael gwybod – yn aml mewn amser real wrth iddynt gyrraedd y gwaith – nad oes eu hangen mwyach ar gyfer eu shift.

Mae enghreifftiau o'r fath yn gyffredin. Mae astudiaeth ddiweddar o brofiadau gweithwyr dros 18 mis yng nghanolfan ddsbarthu Amazon yn Abertawe yn cyfeirio at weithwyr yn cael gwybod nad oedd eu hangen mwyach, pan oeddent ar eu ffordd i'r gwaith neu ychydig oriau ar ôl dechrau shift. Mae'r awduron yn disgrifio: *"Amazon operates a hierarchy of disposability, finely calibrating its human capital in anticipation of, or in response to, variable customer demand, driven by the imperative to shave labour costs to the barest."*²³

Yn yr un modd, canfu ymchwil gan USDAW mewn sectorau manwerthu a sectorau cysylltiedig fod y mathau hyn o arferion cyflogaeth yn cyfrannu at gynnydd mewn dyled bersonol ymysg gweithwyr manwerthu ledled y DU. Dywedodd 76% o'r ymatebwyr i'r ymchwil eu bod yn dibynnu ar fenthyciadau i dalu biliau hanfodol, ac roedd 55% yn ei chael hi'n anodd parhau i wneud ad-daliadau. Dywedodd dros draean o'r gweithwyr eu bod yn methu prydau bwyd yn rheolaidd. Dywedodd dwy ran o dair o'r ymatebwyr fod pryderon ariannol yn cael effaith niweidiol ar eu hiechyd meddwl.²⁴

Nid yw un o bob tri gweithiwr sy'n cael yr isafswm cyflog, neu o gwmpas hynny, yn cael digon o dâl. Nid yw 45,000 o weithwyr yng Nghymru yn cael y gwyliau â thâl y mae ganddynt hawl gyfreithiol iddynt. Nid yw 90,000 o weithwyr yn cael slip cyflog – ac mae hyn ar ei uchaf mewn cwmnïau llai sydd â llai nag ugain o gyflogeion. Mae 20% o weithwyr yn dweud eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.²⁵

Nid yng Nghymru yn unig y mae amodau o'r fath yn cael eu teimlo. Mae normau sectoraidd sylweddol i'w hystyried ar draws sectorau manwerthu, dosbarthu a sectorau tebyg lle mae

²² <https://www.tuc.org.uk/news/two-thirds-zero-hours-workers-want-jobs-guaranteed-hours-tuc-polling-reveals>

²³ Fulfilling the 'British Way': Beyond constrained choice - Amazon workers' lived experiences of workfare, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12232>

²⁴ [https://www.usdaw.org.uk/Publications/Campaigns/Time-for-Better-Pay/Time-for-Better-Pay-\(Survey-results\)](https://www.usdaw.org.uk/Publications/Campaigns/Time-for-Better-Pay/Time-for-Better-Pay-(Survey-results))

²⁵ <https://www.resolutionfoundation.org/publications/enforce-for-good/>

cyfnodau hyfforddi'n gymharol fyr a gweithwyr yn cael eu hystyried yn rhai heb sgiliau. Y broblem i Gymru yn hytrach yw'r nifer fwy o swyddi o'r fath yn ein marchnad lafur.

Mae strwythur y farchnad lafur yn gysylltiedig â chanfyddiadau ymchwil bod gweithwyr yng Nghymru yn llai tebygol o allu gweithio gartref. Newidiodd y pandemig ffyrdd o weithio, ond roedd natur y gwaith a oedd yn cael ei wneud yng Nghymru yn golygu ei fod yn wahanol o ran hyblygrwydd gweithio gartref. Yn ei Adroddiad yn 2021 ar gyfer Pwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau'r Senedd, dywedodd yr Athro Alan Felstead fod dros hanner y rhai a holwyd yng Nghymru wedi dweud nad oeddent yn gallu gweithio gartref, hyd yn oed petaent hwy a'u cyflogwr yn dymuno hynny, ac nad oedd unrhyw ranbarth yn Lloegr wedi dod yn agos at hynny: *"over half of those questioned in Wales (56%) said that they could not work at home, even if they and their employer wanted them to do so. No English region came close"*.

Yn ei ddadansoddiad, aeth Felstead yn ei flaen i briodoli'r canfyddiad hwn i'r ffaith bod twf gweithio gartref wedi bod gryfaf mewn sectorau fel bancio a chyllid, lle mae nifer is o lawer o weithwyr, ac arafaf mewn sectorau fel gweinyddiaeth gyhoeddus, lle mae mwy na chyfran deg o weithwyr Cymru yn gweithio: *"strongest in sectors – such as banking and finance – where Wales has disproportionately fewer workers and slowest in sectors – such as public administration – where Wales has more than its fair share of workers"*.²⁶ Mae hyn yn rhoi cipolwg i ni ar strwythur y farchnad lafur yng Nghymru – un o'r heriau mwyaf sy'n gysylltiedig â'r ymdrech i wella canlyniadau gwaith yng Nghymru.

Cyflog isel a dim llawer o gyfle i gamu ymlaen

Mae ansicrwydd o ran oriau ac enillion yn anodd i unrhyw weithiwr ond mae'n cael ei ddwysáu lle mae'r cyflog yn isel. Rydym yn dychwelyd at y ffaith bod cyfran sylweddol o farchnad lafur Cymru yn cynnwys llawer o waith sy'n talu'n wael. Cafodd tua chwarter y gweithwyr yng Nghymru gyflog fesul awr sy'n is na'r Cyflog Byw gwirfoddol yn 2021.²⁷ Mae amrywiad rhanbarthol sylweddol hefyd yng Nghymru yn y ganran hon: roedd un o bob naw gweithiwr yn etholaeth Gogledd Caerdydd yn cael cyflogau isel yn ôl y mesur hwn – o'i gymharu â bron i un o bob tri ym Mlaenau Gwent.

Mae'r diffyg cyfle sy'n cyfrannu at 'gyflogau'n addasu'n araf' yn ychwanegu at effeithiau negyddol gwaith ar gyflogau isel mewn sectorau a galwedigaethau sy'n dominyddu'r swyddi hyn sy'n talu'n wael – math o anghydraddoldeb nad oes llawer o ddealltwriaeth yn ei gylch yn aml. Mae menywod, gweithwyr rhan-amser, pobl ag anabledau a gweithwyr hŷn mewn mwy o berygl o fethu â gadael gwaith sy'n talu'n wael. Daw'r dylanwad sectoraidd i'r amlwg eto, gyda chyflogaeth mewn cyfanwerthu a manwerthu, llety a gwasanaethau bwyd ac iechyd a

²⁶ Felstead, A (2021) 'Outlining the contours of the "Great Homeworking Experiment" and its implications for Wales', Adroddiad Pwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau'r Senedd, Caerdydd: Senedd Cymru/Welsh Parliament, p.ii.

²⁷ <https://www.tuc.org.uk/news/wales-tuc-calls-action-low-pay-figures-show-over-fifth-welsh-employees-earn-less-living-wage?lang=cy>

gwaith cymdeithasol yn cael eu nodi fel rhai sy'n rhoi gweithwyr mewn mwy o berygl o fethu â gadael cyflogaeth ar gyflog isel.

Mae David Metcalf, cyn Gyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur, hefyd wedi tynnu sylw at y risg benodol y mae'r rheini sy'n cael eu cyflogi drwy asiantaethau a chyfryngwyr eraill yn ei hwynebu o ran diffyg cydymffurfio â'r isafswm cyflog statudol, hawliau tâl gwyliau a hawliau cyfreithiol eraill.²⁸ Amcangyfrifodd y Resolution Foundation fod 2.3% o weithlu Cymru yn weithwyr asiantaeth yn 2016, a rhagwelir mai dim ond cynnydd fydd yng nghyfran y gweithwyr asiantaeth ledled y DU.²⁹

Y cynnydd mewn tlodi mewn gwaith ac anghydraddoldeb parhaus

Gostyngodd diweithdra ar ôl i'r farchnad lafur adfer yn 2008, ond ni chafwyd unrhyw gynnydd cyfatebol mewn cyflog gwirioneddol i weithwyr ledled Cymru. Mae hyn yn rhan o'r rheswm dros gynnydd mewn lefelau tlodi incwm cymharol ar gyfer aelwydydd sydd ag o leiaf un oedolyn mewn gwaith. Nid yw gwaith cyflogedig wedi bod yn llwybr syml allan o dlodi.

Yn 2010, roedd 50% o'r plant a oedd yn byw mewn tlodi incwm cymharol yng Nghymru mewn aelwydydd lle nad oedd oedolyn mewn cyflogaeth am dâl. Mae hyn bellach wedi gostwng i 29% – sy'n golygu bod saith o bob deg plentyn sy'n cael eu magu mewn tlodi incwm cymharol bellach yn byw mewn aelwydydd lle mae o leiaf un oedolyn mewn gwaith. Mae 35% o'r plant hyn mewn aelwydydd lle mae *pob oedolyn mewn gwaith*.³⁰

Mae anghydraddoldeb yn y farchnad lafur mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig unigolyn yn broblem barhaus y mae undebau'n ceisio mynd i'r afael â hi drwy weithleoedd sy'n cydnabod undebau, cytundebau bargeinio ac arweinyddiaeth a strwythurau democrataidd. Serch hynny, mae gwaith ymchwil diweddar gan McBride a Parken ar gyfer Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru³¹ yn awgrymu bod "anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol hirdymor wedi eu gwreiddio yng nghymdeithas Cymru trwy ddat-ddiwydiannu a thrwy ddirwasgiad ariannol 2008". Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn dangos:

- Mae menywod yn dal i ennill llai na dynion, ac yn cael eu gorgynrychioli mewn rhai sectorau ar gyflogau isel.
- Mae pobl iau (16-24 oed) mewn mwy o berygl o fod mewn gwaith ansicr.

²⁸ <https://www.gov.uk/government/publications/labour-market-enforcement-strategy-2018-to-2019>

²⁹ <https://www.resolutionfoundation.org/publications/secret-agents-agency-workers-in-the-new-world-of-work/>

³⁰ <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Community-Safety-and-Social-Inclusion/Poverty/working-age>

³¹ Anghydraddoldeb yng Nghymru'r Dyfodol: Meysydd gweithredu mewn gwaith, hinsawdd a newid demograffig - Dr Sara MacBride-Stewart a Dr Alison Parken (2021) Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru ac Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/

- Mae pobl anabl yn llai tebygol o fod mewn swydd reoli neu alwedigaeth broffesiynol, yn llai tebygol o fod mewn cyflogaeth, ac yn ennill llai na phobl nad ydynt yn anabl ar gyfartaledd.

Arferion cyflogaeth annheg a diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogaeth arall

Mae'n anodd pennu'r union gyfradd o ddiffyg cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth yn ogystal â deddfwriaeth berthnasol arall yn y gweithle a chontractau cyflogaeth yng Nghymru. Mae hon yn nodwedd gudd o gysylltiadau yn y gweithle sydd ar draws y DU ac sy'n parhau, nid yn unig oherwydd nad oes gan weithwyr lawr o bŵer na gwybodaeth am hawliau cyflogaeth a chyfrifoldebau cyflogwyr, ond hefyd oherwydd nad yw rheoliadau cyflogaeth yn cael eu gorfodi'n gadarn. Mae cymaint o'r hyn sy'n digwydd yn y gweithle yn guddiedig, yn enwedig pan nad yw gweithwyr mewn amgylcheddau lle ceir undeb.

Mae'r amharodrwydd i gasglu a chyhoeddi data clir a thryloyw ar gydymffurfio ac amodau'r gweithle ynddo'i hun yn arwydd clir o ddiffyg diddordeb neu ymrwymiad Llywodraeth y DU mewn grymuso gweithwyr. Gallai Llywodraeth Cymru gymryd camau i newid hyn yng Nghymru, a dylai wneud hynny.

Gwyddom nad oes digon o adnoddau ar gael i orfodi hawliau llafur. Dim ond cyfanswm o £10.55 sy'n cael ei wario ar orfodaeth ar gyfer pob gweithiwr yn y DU. Rydym yn cyflogi 0.29 o arolygwyr marchnad lafur am bob 10,000 o weithwyr. Mae'r gyfradd hon yn ein rhoi yn y 27^{ain} safle allan o 33 o wledydd yn y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD).³²

Ar gyfartaledd, mae nifer yr erlyniadau troseddol am beidio â thalu isafswm cyflog yn llai nag un y flwyddyn. Agwedd ddiodyn asiantaethau gorfodi'r DU yw'r gred bod cyflogwyr eisiau gwneud y peth iawn a'u bod wedi gwneud camgymeriad neu gyfres o gamgymeriadau ac y dylai'r pwyslais fod ar hunangywiro. Mae'r agwedd hon yn aml yn un y mae'n ymddangos bod Llywodraeth Cymru yn ei chymryd wrth ddelio â chyflogwyr hefyd. Nid dyma'r agwedd mewn gwledydd eraill lle mae gorfodaeth yn fwy cynhwysfawr.³³

si

Mae rhywfaint o dystiolaeth o dorri'r gyfraith ar gael ar ffurf data Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, data'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ac ymchwil academaidd. O ran derbyniadau'r Tribiwnlys Cyflogaeth, gostyngodd y rhain ar ôl cyflwyno ffioedd a chostau'r Tribiwnlys yn 2009, a oedd, fel y dywedodd Frances O'Grady, yn golygu ei bod hi'n rhy ddrud i filoedd o bobl rhag mynd ar drywydd achosion bob mis ("*price[d] out thousands each month from pursuing cases*"). Mae newidiadau mwy diweddar yn y gyfraith i ddileu ffioedd o'r fath eisoes yn creu darlun gwahanol ar draws y DU.

³² <https://www.resolutionfoundation.org/publications/enforce-for-good/>

³³ <https://www.resolutionfoundation.org/publications/enforce-for-good/>

Ar hyn o bryd, yng Nghymru, mae'r gyfran uchaf o achosion Tribiwnlys yn ymwneud â diswyddo annheg, didyniadau heb eu hawdurdodi o gyflogau, tor contract, gwahaniaethu ar sail anabled a thorri amodau'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith.

Fodd bynnag, mae maint y diffyg cydymffurfio â rheoliadau statudol ac ymrwymiad gwirfoddol i safonau arfer da yn debygol o fod yn llawer mwy nag y gallwn ei asesu'n hawdd. Mewn cyddestun lle na fydd llawer o achosion byth yn dod gerbron tribiwnlys, mae'n ddefnyddiol edrych ar gofnodion achosion y mae swyddogion undeb yn delio â hwy bob dydd.

Canfu ymchwil y TUC mai'r pryderon mwyaf cyffredin i gynrychiolwyr iechyd a diogelwch ddelio â nhw yn 2023 oedd straen, bwlio/aflonyddu, dod i gysylltiad â Covid 19, cwmpyadau, straen cefn a gorweithio.³⁴

Effaith ymosodiadau ar hawliau undebau llafur a'u trefniadau

Mae ymdrechion i danseilio gweithgarwch undebau llafur drwy ddeddfwriaeth y DU ac arferion cyflogwyr mwy cyffredinol wedi effeithio ar weithwyr ledled y DU, ac maent yn dal i effeithio arnynt.

Mae Deddf Undebau Llafur y DU 2016, er enghraifft, wedi cyfyngu'n uniongyrchol ar hawliau gweithwyr i weithredu ar y cyd. Ond eto, mae Cymru wedi dangos lefelau uchel o undebaeth yn gyson o'i chymharu â rhanbarthau eraill y DU.

Mae gan bron i ddwy ran o dair o weithwyr Cymru undeb llafur yn eu gweithle.

Fodd bynnag, pan ofynnir i gyflogeion am ddarpariaeth undebau llafur, mae cyfran y cyflogeion a oedd yn credu bod cytundebau rhwng cyflogwyr ac undebau llafur yn effeithio'n uniongyrchol ar eu cyflog a'u hamodau – yn sylweddol is, sef 33.7%.

Nid yw canfyddiadau gweithwyr o ddarpariaeth undebau llafur o reidrwydd yn gywir. Pan fydd cwestiynau tebyg yn cael eu gofyn i gyflogwyr, maent yn dweud bod llawer mwy o sylw'n cael ei roi i *gydgytundeb*. Dywedodd dim llai na 56.1% o gyflogwyr yng Nghymru fod cyflog yn cael ei bennu drwy gyfeirio at gydgytundebau.

Mae'r gwahaniaeth mewn adroddiadau rhwng cyflogeion a chyflogwyr yn awgrymu diffyg rhannu gwybodaeth neu ddealltwriaeth ar ran gweithwyr. Mae camsyniadau tebyg yn dod i'r amlwg, er enghraifft, wrth i ni gymharu data'r Arolwg o'r Llafurlu (a gasglwyd gan weithwyr) a data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (a gasglwyd gan gyflogwyr) ar nifer y contractau dim oriau. Mae gweithwyr yn tan-adrodd yn gyson ar y trefniant contractiol dim oriau o'i gymharu â chyflogwyr.

³⁴ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/trades-union-health-and-safety-reps-survey-report>

Mae gwybodaeth o'r fath yn tynnu sylw at gyfyngiadau'r hyn y gallai gweithwyr unigol ei ddeall am eu telerau ac amodau ac yn wir hawliau cyflogaeth, ac yn tynnu sylw at bwysigrwydd cynrychiolaeth ar y cyd.

Roedd adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg yn 2019 yn pwysleisio pwysigrwydd gwella ymwybyddiaeth gweithwyr o'u hawliau.³⁵ Fodd bynnag, nid yw'n glir a oedd yr ymgyrch ddilynol – a oedd yn canolbwyntio ar y cyd ar hyrwyddo aelodaeth o'r CBI a'r FSB yn ogystal â gwella gwybodaeth am hawliau – wedi gwneud llawer o wahaniaeth.³⁶

Roedd aelodaeth undebau llafur ar draws Cymru yn 31.4% yn 2022, gyda'r ffigur ond yn uwch na hynny yng Ngogledd Iwerddon.³⁷ Bu rhywfaint o dwf mewn aelodaeth dros y pum mlynedd diwethaf. O ran aelodaeth, dywedodd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru:

*...fod Cymru... yn perfformio'n well na'r rhan fwyaf o'r DU. Fel canran o'r boblogaeth, mae mwy o aelodau, mwy o gytundebau cydnabyddiaeth, mwy o reolwyr undeb sydd o blaid masnach, mwy o ymgynghoriadau undeb, a mwy o reolwyr yn cytuno bod undebau llafur yn gwella perfformiad sefydliadol.*³⁸

Fodd bynnag, mae'r amgylchedd presennol ar gyfer undebau llafur yng Nghymru yn heriol, fel sy'n cael ei ddangos gan y dadansoddiad o'r gweithlu sy'n dod o dan gytundebau cydfargeinio.

Fel y gwelir, mae gwahaniaeth amlwg rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Mae rhagor o weithwyr yn aelodau o undeb yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae dros hanner yr holl weithwyr yn aelodau o undebau yn y sector cyhoeddus, ac mae bron yr holl gyflogau, telerau ac amodau'n cael eu pennu drwy gydfargeinio.

Mewn cyferbyniad, mae tua un o bob chwech o weithwyr y sector preifat yng Nghymru yn aelod o undeb llafur. Nid oes gan lawer o weithwyr y sector preifat – yn enwedig y rheini a ymunodd â'r farchnad lafur yn ystod y degawdau diwethaf – syniad clir am undebau.

Mae hyn yn tynnu sylw at y diffyg addysg gyffredinol ynghylch democratiaeth ddiwydiannol, hawliau cyflogaeth a'r cysyniad o wneud penderfyniadau ar y cyd am amodau gwaith. Oni bai fod y diffygion hyn yn cael sylw ehangach mewn cymdeithas, ni allwn ddisgwyl i weithwyr ddeall beth yw cydfargeinio na hyd yn oed sut i ddeall eu hawliau sylfaenol fel gweithiwr neu gyflogai.

³⁵ <https://www.llyw.cymru/gwaith-teg-cymru>

³⁶ <https://www.llyw.cymru/ymgyrch-newydd-yn-annog-pobl-i-sicrhau-eich-bod-yn-gwybod-am-eich-hawliau-ach-cyfrifoldebau>

³⁷ <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2022>

³⁸ <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/gwerth-undebau-llafur-yng-nghymru/>

Mae'r diffyg gwybodaeth hwn yn bryder dilys pan fydd gan undebau llafur yng Nghymru rôl ffurfiol yn ein sefydliadau democrataidd, gan gymryd rhan mewn datblygu polisi a strwythurau gweinyddol drwy ddull partneriaeth gymdeithasol Llywodraeth Cymru. Yng [ngeiriau Llywodraeth Cymru ei hun](#) mae partneriaeth gymdeithasol:

"yn dod â llywodraeth, cyflogwyr ac undebau llafur at ei gilydd i drafod materion mae gan bob parti ddiddordeb ynddynt, er mwyn cynllunio a gweithredu atebion gwell." ³⁹

Mae hwn yn ddull a reoleiddiwyd yn ffurfiol yn Ewrop fel rhan o'r setliad Ewropeaidd ar ôl 1945, ar ôl diwedd yr Ail Ryfel Byd. Yn y DU, nid oedd strwythurau partneriaeth gymdeithasol wedi'u hymgorffori yn y llyfrau statud. Yn hytrach, gwleidyddiaeth gonsensus, economeg Keynesaidd a chydfargeinio gwirfoddol oedd yn gosod y naws ar gyfer cysylltiadau diwydiannol rhwng 1945 a 1979. Arweiniodd y cyfnod hwn at economeg neo-ryddfrydig a gwleidyddiaeth oes Thatcher a Reagan, ac mae'r syniadau hyn wedi bod yn flaenllaw ers hynny.

Yng Nghymru, mae'r dadleuon o blaid safiad mwy ffurfiol mewn perthynas â phartneriaeth gymdeithasol wedi'u gwreiddio mewn egwyddor. Mae'r dull gweithredu yng Nghymru yn unol â dull gweithredu cyrff rhyngwladol fel y Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO), ac mewn egwyddor mae'n ei gwneud yn ofynnol i weithwyr, drwy eu hundebau, fod wrth y bwrdd negodi yn rhannu ac yn cyfrannu at benderfyniadau polisi a fydd yn effeithio arnynt.

Yn ymarferol, y nod yw bod partneriaeth gymdeithasol a deialog gymdeithasol yn hwyluso gwell penderfyniadau, gwaith tecach ac yn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb. Mae'r ILO [wedi dod i'r casgliad canlynol](#):

*"The best solutions arise through social dialogue in its many forms and levels, from national tripartite consultations and cooperation to plant-level collective bargaining. Engaging in dialogue, the social partners also fortify democratic governance, building vigorous and resilient labour market institutions that contribute to long-term social and economic stability and peace."*⁴⁰

Gyda gwerthoedd o'r fath wrth wraidd dull strategol Llywodraeth Cymru o lywodraethu, byddai'n ymddangos yn ddymunol cynnwys yr egwyddorion hyn – ar ryw ffurf – yn y cwricwlwm addysg fel rhan o godi ymwybyddiaeth o ymgysylltu democrataidd. Mae'n ymddangos bod rhaglen *Undebau a'r Byd Gwaith* TUC Cymru yn ddechrau da yn hyn o beth.⁴¹

³⁹ <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2019-11/atgyfnerthu-partneriaeth-gymdeithasol-papur-gwyn-dogfen-ymgynggorff.pdf>

⁴⁰ [ILC87 - Report of the Director-General: Decent work \(ilo.org\)](#)

⁴¹ <https://www.tuc.org.uk/cy/node/527551>

Mae mewnbwn o'r fath yn cael ei wneud hyd yn oed yn fwy angenrheidiol o ystyried y potensial cynyddol i weithwyr gael eu hynysu oddi wrth ei gilydd. Eu cartref eu hunain, cartref rhywun arall neu fan codi lle mae gwaith yn cael ei ddyrannu drwy ffôn clyfar yw'r 'gweithle' erbyn hyn i nifer cynyddol o weithwyr. Yn yr economi platfformau, er enghraifft, mae llawer o weithwyr yn cael eu hystyried yn hunangyflogedig, ac eraill ar gontractau achlysurol neu dros dro. I weithwyr o'r fath, nid yw'n hawdd cael gafael ar gyd-drefniant ac nid yw'n dasg syml i undebau llafur drefnu hynny yn y cyd-destun hwn.

Felly, nid yw'r heriau i gydgynrychiolaeth wedi'u cyfyngu i offerynnau statudol sy'n cael eu deddfu ar lefel y DU. Maent yr un mor berthnasol i strwythur gwaith, syniadau am waith a newidiadau mewn cyfalafiaeth yn fwy cyffredinol. Os yw gweithwyr yn teimlo nad ydynt yn gallu dylanwadu ar delerau eu cyflogaeth, mae risgiau na fydd gan y cyhoedd ddiddordeb mewn ymgysylltu democrataidd yn effeithio ar undebau llafur a llywodraethau fel ei gilydd.

Argyfyngau a'r Farchnad Lafur: Covid a'r Argyfwng Costau Byw

Ni allwn beidio ag ystyried effaith enfawr argyfwng a newid ar ffyrdd o weithio yn yr adolygiad hwn o farchnad lafur Cymru. Adeg ysgrifennu hwn, mae goblygiadau methiant y farchnad mewn meysydd allweddol o angen cyhoeddus, fel trafndiaeth, ansawdd dŵr a biliau cyfleustodau, yn cael eu teimlo mewn nifer fawr o aelwydydd yn y DU. Mae'r straen ar enillion yn gysylltiedig â llawer o weithredu diwydiannol yn 2022-2023, yn enwedig gan fod gweithwyr allweddol yn y sector cyhoeddus a phreifat wedi gweld bod eu cyflogau ar ei hôl hi.

Mae canfyddiadau o anghyfiawnder wedi cael eu dwysáu hefyd, yn y blynyddoedd diweddar o galedi a achoswyd gan Covid. Mae hyn yn arbennig o wir yn y sector cyhoeddus sy'n mynd yn fwyfwy tameidiog. Dyma lle mae'r staff a'r gwasanaethau a gafodd eu taro galetaf gan agenda cyni Llywodraeth y DU ar ôl 2010, (er gwaethaf y ffaith fod pobl wedi bod yn clapio iddynt yn ystod y pandemig). Ar hyn o bryd maent mewn sefyllfa anodd ar ôl Covid ac yn teimlo eu bod yn llosgi'r gannwyll ar y ddau ben a ddim yn cael eu gwerthfawrogi.

Yng Nghymru, pan ddechreuodd argyfwng Covid ym mis Mawrth 2020, cynigiodd Gweinidog yr Economi ar y pryd, Ken Skates AS, y byddai'r economi'n rhyw fath o aeafgysgu drwy gydol y pandemig. Dywedodd:

"If you had a good business in 2019, you will have a good business in 2021. If you had a good job in 2019, you will have a good job in 2021."⁴²

Er gwaethaf cynnwrf aruthrol y cyfnod ers hynny, gwiredwyd yr addewid hwnnw i raddau. Cafwyd ymyriadau economaidd mawr gan lywodraethau'r DU a Chymru, ac o ganlyniad cafwyd parhad rhwng marchnadoedd llafur Cymru cyn ac ar ôl Covid.

⁴² <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-politics-51976688>

Wedi dweud hyn, nid yw parhad o reidrwydd yn ddigon. Nid yw hyn yn lleihau cyfraniad y Prif Weinidog wrth ddelio â'r argyfwng Covid, a oedd yn cael ei groesawu ar y cyfan ac yn cael ei werthfawrogi'n fawr yng Nghymru, yn enwedig wrth gymharu â'r gwahaniaeth o ran cywair a gweithredu yn San Steffan.

Ar ôl Covid, ni allai'r heriau i waith yng Nghymru fod yn fwy. Llwyddodd y pandemig i dynnu sylw at yr holl straen a oedd wedi bod yn datblygu o amgylch gwaith a chyflogaeth yng Nghymru a'r DU, yn enwedig yn y sector cyhoeddus.

Ers Covid, mae wedi dod yn amhosibl gwadu'r argyfwng ym maes iechyd a gofal cymdeithasol a'r GIG, er enghraifft. Mae effaith wahaniaethol y pandemig ar bobl dlawd, ar leiafrifoedd ethnig, yr henoed a phobl agored i niwed wedi tynnu sylw at ddegawdau o danariannu gan lywodraeth y DU. Mae'r methiannau hyn, ochr yn ochr â rhai awdurdodau lleol ledled y DU yn datgan yn ddiweddar eu bod yn fethdalwyr, yn arwydd o'r argyfwng costau byw presennol.

Mae'r cynnydd serth mewn chwyddiant a'r argyfwng costau byw o ganlyniad i hynny yn deillio o sawl ffactor, gyda chyfrifoldeb yn anochel ar lefel llywodraeth y DU. Er y gellid dadlau bod rhai ffactorau y tu hwnt i reolaeth gweinyddiaeth y DU, fel tarfu ar y gadwyn gyflenwi oherwydd Covid, y cynnydd yn y galw gan ddefnyddwyr ar ôl y cyfyngiadau symud a'r rhyfel yn Ewrop, mae dewisiadau gwleidyddol clir wedi bod yn gysylltiedig â mwy na degawd o gyni, anhrefn mewn marchnadoedd ynni ac effaith economaidd ansefydlog llywodraeth fyrhoedlog Truss yn San Steffan.

Mae'r cyfuniad o'r argyfyngau a'r digwyddiadau hyn wedi erydu gwerth incwm i unigolion ac yn wir i Lywodraeth Cymru, sydd wedi gweld chwyddiant yn tansilio ei chyllid mewn termau real. Mae'n anochel y bydd canlyniadau i wariant cyhoeddus yng Nghymru.

Beth yw'r canlyniad i weithwyr? Hyd yn oed gyda ffigurau diweithdra isel yn hanesyddol, nid yw gweithwyr yn gallu pwyso am godiad cyflog yn unol â'r cynnydd mewn costau byw ar hyn o bryd. Er bod cyflogau *wedi* cynyddu, ar y cyfan maent yn dal i lusgo y tu ôl i'r cynnydd mewn costau byw. Ar ben hynny, yn groes i sylw yn y cyfryngau, mae codiadau cyflog mewn termau real wedi cael eu cyfyngu i rai sectorau â chyfyngiadau penodol, ac mae cyflogau real yn gyffredinol wedi gostwng.

Yr hyn sy'n amlwg hefyd o'r adolygiad o swyddi gwag presennol yw nad yw marchnad lafur Cymru heddiw'n cynnig llawer iawn o swyddi crefftus. Nid dyma'r darlun y mae datganiadau polisi Llywodraeth Cymru yn anelu ato ac mae'n tynnu sylw at yr heriau sy'n wynebu strategaeth ddiwydiannol a'r chwyldro gwyrdd sydd wedi'i addo.

Yr her fydd dod o hyd i'r ysgogiadau a fydd yn helpu i wireddu gweithlu medrus sy'n cael cyflog da ac sydd â chynrychiolaeth dda. Mae hyn yn codi dau gwestiwn: yn gyntaf, beth yw barn gweithwyr am y materion hyn *mewn perthynas â* datganoli pwerau ac yn ail, yn ymarferol, pa gyfle sydd gan Lywodraeth Cymru i wneud newidiadau?

Rhan 2: Beth mae Gweithwyr yn ei feddwl am Waith a Datganoli?

Er mwyn deall profiadau ac agweddau at waith yn well yn ogystal ag ar gwestiynau polisi allweddol, comisiynwyd tri arolwg cynrychioliadol o weithwyr yng Nghymru. Cynhaliwyd yr arolygon hyn gan y cwmnïau ymchwil annibynnol YouGov ac Opinium, a fu'n siarad â chyfanswm o 3,500 o weithwyr.⁴³

Gofynnwyd iddynt ddewis eu tair agwedd bwysicaf ar swydd. Yr atebion mwyaf cyffredin oedd sicrwydd swydd (36%), cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith (31%) a chyflog da (30%).

Tynnwyd sylw at gyflog teg (41%), iechyd a diogelwch (30%) a hyblygrwydd (27%) fel yr hawliau yr oedd pobl yn poeni fwyaf amdanynt yn y gwaith. Dilynwyd hynny gan hawliau diswyddo (14%), gwahaniaethu (13%) a hawliau gofalu a rhieni (10%).

O ran sgiliau, roedd 49% yn teimlo y gallent gael yr hyfforddiant yr oedd ei angen arnynt i ddatblygu eu gyrfa yn hawdd; dywedodd 36% nad oedd hyn yn bosibl.

O ran datganoli a'r ymdrech i gael mwy o reolaeth dros faterion Cymreig yng Nghymru, roedd ymatebwyr ein harolwg o blaid cael Llywodraeth Cymru i reoli'r meysydd polisi canlynol:

- Datblygu Economaidd (51% Llywodraeth Cymru o'i gymharu â 37% Llywodraeth y DU)
- Lles/Diogelwch Cymdeithasol (51% o'i gymharu â 39%)
- Addysg (59% o'i gymharu â 32%)
- Iechyd (54% o'i gymharu â 37%)
- Trethiant (42% o'i gymharu â 40%)

O ran gwaith a chyflogaeth, nid yw'r ymatebion i'r arolwg yn awgrymu bod mandad cryf o blaid trosglwyddo rheolaeth i Lywodraeth Cymru. Roedd rheolaeth y DU yn cael ei ffafrio, er mai dim ond o ychydig oedd hynny:⁴⁴

- Hawliau cyflogaeth (45% Llywodraeth Cymru o'i gymharu â 44% Llywodraeth y DU).

Yn yr un modd, roedd rheolaeth y DU dros Gyfiawnder yn cael ei ffafrio (35% Llywodraeth Cymru o'i gymharu â 47% Llywodraeth y DU).

Roedd oedran yr ymatebwyr yn effeithio ar y gyfradd ymateb, gyda gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o ffafrio llywodraeth y DU yn rheoli materion cyflogaeth a mwyafrif cryf o weithwyr iau a oedd yn dymuno gweld hawliau'n cael eu datganoli.

Ar y cyfan, roedd pryderon gweithwyr yn seiliedig ar eu profiad o'r gweithle. Er enghraifft:

⁴³ Mae'r arolygon hyn wedi cael eu cyhoeddi'n llawn yn <https://www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru>

⁴⁴ Yn yr un modd, roedd rheolaeth y DU dros Gyfiawnder yn cael ei ffafrio (35% Llywodraeth Cymru o'i gymharu â 47% Llywodraeth y DU)

- **Gweithio tra'n sâl:** Dywedodd 65% o'r rhai a oedd wedi bod yn sâl yn ystod y flwyddyn ddiwethaf eu bod wedi parhau i weithio.
- **Blinder a dwysedd:** Mae 46% bob amser/yn aml yn dod adref wedi blino'n lân, mae 81% yn dweud eu bod yn gweithio'n galed iawn, mae 47% yn gweithio mwy na'u horiau.
- **Rheolaeth:** Mae 1 o bob 3 yn dweud bod eu gweithle wedi'i drefnu'n wael ac mae'n amharu ar eu heffeithlonrwydd.
- **Beth sy'n sbarduno anfodlonrwydd yn y gwaith:** Cyflog (30%), ansawdd rheoli (28%), cyfleoedd i symud ymlaen (27%), dwysedd gwaith (20%), mynediad at hyfforddiant (19%).

O'i gymharu â chanlyniadau datganoli pwerau dros hawliau cyflogaeth, mae'n awgrymu nad yw gweithwyr o reidrwydd neu'n awtomatig yn gweld gwerth i newidiadau mewn pwerau llywodraethol fel ateb i bryderon mwy uniongyrchol yn y gweithle.

I'r gwrthwyneb, mae'n ymddangos bod gan gefnogaeth i undebaeth lafur a chydberchnogaeth sylfeini cadarn yng Nghymru. Fel y nodwyd yn gynharach, er bod undebau llafur ledled y DU wedi dioddef amgylchedd gelyniaethus ac wedi dod dan bwysau parhaus a deddfwriaeth fwyfwy cyfyngol ers 1979, rydym wedi gweld bod aelodaeth undebau llafur Cymru wedi bod yn gymharol gadarn yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Pan ofynnwyd a ddylai Llywodraeth Cymru fynnu bod cwmnïau'n sicrhau mynediad i undebau llafur fel amod o gefnogaeth y llywodraeth iddynt, dywedodd 48% o'r ymatebwyr y byddent yn cefnogi cynllun o'r fath, a dim ond 8% fyddai'n ei wrthwynebu.

O ran y mater ehangach o gydbwysedd hawliau gweithwyr ar hyn o bryd, roedd rhaniad o bron 3 i 1 o blaid darparu mwy o gymorth i weithwyr. Roedd 58% yn cytuno bod angen amddiffyn gweithwyr yn well rhag camfanteisio annheg o'i gymharu â dim ond 22% a ddywedodd fod angen llai o reoleiddio ar fusnesau ar hawliau cyflogaeth i'w galluogi i dyfu a chreu swyddi. Roedd cefnogaeth gref hefyd i wahardd contractau dim oriau (55% yn cefnogi gwaharddiad; byddai 26% yn gwrthwynebu).

Gallai'r ffaith bod ein hymatebwyr yn gallu cynnig dewisiadau clir o ran meysydd llywodraethu penodol fel cyfiawnder, addysg ac iechyd fod yn arwydd eu bod wedi gweld dylanwad Llywodraeth Cymru ar waith. Gallai fod yr un mor debygol o fod yn arwydd o amwysedd gwirioneddol. Yn gyffredinol, nid yw manylion hawliau cyflogaeth yn cael eu deall cystal, a gallai fod yn anodd i bobl ragweld yr hyn a allai fod dan sylw pe bai pwerau'n cael eu rhoi i Gymru. Yn Rhan III rydym yn troi ein sylw at yr elfen hon o'n hymchwiliad.

Rhan 3: Beth yw rôl Llywodraeth Cymru?

Yr Hinsawdd ar gyfer Cysylltiadau Diwydiannol a Gorfodi'r Gyfraith

Gwnaethom ddechrau drwy nodi nad oes gan Lywodraeth Cymru bwerau uniongyrchol dros gyfraith cyflogaeth, ac eithrio Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014.

Fodd bynnag, yn y frwydr i wella amodau gwaith, dim ond rhan o'r frwydr fu hanes offerynnau cyfreithiol erioed. Mae cyd-drefnu a'r pŵer i fargeinio wedi bod yn rhan hanfodol arall o'r hafaliad – yn rhannol am fod cael hawl statudol yn ddiystyr heb y gallu i'w orfodi.

Felly, mae gorfodi (neu beidio â gorfodi) rheoliadau yn fan lle gall y wladwriaeth ddylanwadu'n sylweddol ar waith a chyflogaeth. Yn gyntaf, yn ei rôl fel gwarcheidwad hawliau cyflogaeth unigol. Yn ail, yn yr hinsawdd mae'n darparu ar gyfer cynnal cysylltiadau yn y gweithle a chydgyrchiolaeth. Yn yr ystyr hwn, mae gweithredu *ac absenoldeb gweithredu* yn ddewis gwleidyddol gyda goblygiadau sylweddol ar lefel y gweithle.

I'r unigolyn, mae cysylltiad annatod rhwng pŵer i ddylanwadu ar delerau cyflogaeth a mynediad at gydgyrchiolaeth a chydfargeinio. Amser maith yn ôl, eglurodd yr haneswyr undebau llafur Sidney a Beatrice Webb⁴⁵ bwysigrwydd taro bargaen ar y cyd drwy ystyried enghraifft o sefyllfa fargeinio'r gweithiwr unigol o'i gymharu â'i gyflogwr. Mewn bargaen unigol o'r natur honno,

*... wherever the economic conditions of the parties concerned are unequal, legal freedom of contract merely enables the superior in strategic strength to dictate the terms ...*⁴⁶

Mae'r anghydbwysedd o ran pŵer economaidd a gwybodaeth yn y cysylltiadau cyflogaeth yn nodwedd sylfaenol a pharhaus o waith. Mae'n penderfynu a ellir gweithredu hawliau unigolion, a sut.

Yn wir, ceir tystiolaeth o'r prawf o allu'r gydfargen i wella amodau gwaith yn y premiwm sy'n bodoli ar gyfer bod yn aelod o undeb llafur – mae aelodau undebau llafur yn well eu byd yn gyffredinol ar draws amrywiaeth o ddangosyddion, o gyflog i hyfforddiant.⁴⁷

Yn gryno, mae hinsawdd cysylltiadau diwydiannol lle mae cyd-drefnu yn cael ei gyfreithloni yn hanfodol, nid yn unig ar gyfer cynrychiolaeth ar y cyd, ond hefyd ar gyfer gorfodi hawliau cyflogaeth unigol.

Mae'r wladwriaeth yn hanfodol wrth sefydlu hinsawdd o'r fath ar gyfer cysylltiadau yn y gweithle. Dros y ddau ddegawd diwethaf, mae Llywodraeth Cymru wedi ceisio adfywio ac ailadeiladu partneriaeth gymdeithasol yng Nghymru. Yn unol ag argymhellion y Comisiwn

⁴⁵ Ysgrifennodd Sidney a Beatrice Webb waith arloesol ar undebaeth lafur - The History of Trade Unionism (1894) ac Industrial Democracy (1897). Ym 1895, helpodd y Webbs i sefydlu Ysgol Economeg Llundain ac mae Beatrice Webb yn cael ei chydabod am ddefnyddio'r term 'cydfargeinio' am y tro cyntaf.

⁴⁶ Webb S. a Webb B. (1902) *Industrial Democracy 1902 Edition*, Longmans, Green and Co., Llundain, tudalen 217

⁴⁷ Bryson A. a Forth, J. (2017) The added value of trade unions: New analyses for the TUC of the Workplace Employment Relations Surveys 2004 a 2011, Trades Union Congress, www.tuc.org.uk

Gwaith Teg, mae wedi rhoi egwyddorion ar waith yn Neddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023.

Mae TUC Cymru yn cefnogi'r datblygiad hwn. Wedi dweud hynny, megis dechrau y mae pethau wrth ystyried cwmplas a dyfnder y bartneriaeth. Mae gennym sefyllfa ar hyn o bryd lle nad yw'r pwerau presennol i fonitro a gwella amodau gwaith yn cael eu defnyddio i'w llawn botensial. Mae hyn i'w weld yn yr enghraifft o reoleiddio iechyd a diogelwch a oedd yn bodoli yn ystod argyfwng Covid, sy'n datgelu cyrhaeddiad a chapasiti cyfyngedig y wladwriaeth reoleiddio yng Nghymru.

Achos Cyflogwyr, Covid a Phartneriaeth

Elfen ganolog o'r dull diogelwch yn y gweithle yn ystod Covid a fabwysiadwyd yng Nghymru oedd sicrhau, yn gyntaf, bod cyflogwyr yn cynnal asesiad risg; yn ail, bod yr asesiad risg hwn yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undeb llafur cydnabyddedig (neu'r gweithlu'n ehangach mewn gweithleoedd heb undeb); ac yn drydydd, bod canlyniadau'r asesiad hwnnw'n cael eu rhannu â gweithwyr. Roedd hwn yn bolisi clir gan Lywodraeth Cymru o fis Mai 2020 ymlaen ac o fis Ionawr 2021 roedd yn rhan amlwg o'r rheoliadau Covid.

Fodd bynnag, roedd y rheoliadau hyn yn gymwys yng nghyd-destun hanes o doriadau oherwydd cyni i gapasiti cyrff rheoleiddio'r DU. Er enghraifft, mae cyllid blynyddol yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi cael ei dorri £100m ers 2010. Mae capasiti o fewn awdurdodau lleol wedi cael ei wasgu yn yr un modd.⁴⁸

Felly, roedd cwestiynau difrifol ynghylch i ba raddau y gellid monitro a gorfodi rheoliadau diogelwch Covid. Comisiynodd TUC Cymru y cwmni ymchwil annibynnol YouGov i gynnal ymchwil bob mis yn ystod anterth y pandemig. Datgelodd yr ymchwil hwn hyd a lled y gwaith gorfodi ac arolygu gwan.

Ni ddywedodd mwy na 50% o weithwyr ar unrhyw adeg fod eu cyflogwr wedi cynnal asesiad diogelwch Covid, a dim ond 1 o bob 4 ddywedodd yr ymgynghorwyd â'r gweithlu wrth ddatblygu asesiad. Roedd y canfyddiadau hyn yn gyson dros gyfnod o chwe mis rhwng diwedd 2020 a chanol 2021 ac, yn ymarferol, roedd yn ymddangos nad oedd unrhyw ysgogiad a allai ddylanwadu ar ymddygiad cyflogwyr na mynd i'r afael â'r diffyg gorfodi.⁴⁹

Mae Cymru'n arwain y ffordd gyda mentrau sy'n ymwneud â phartneriaeth gymdeithasol ymysg gwledydd y DU. Ond eto, mae'r enghraifft hon o ddylanwad a chyrhaeddiad cyfyngedig y rheoliadau iechyd a diogelwch presennol yn codi cwestiynau ynghylch *dyfnder ac effeithiolrwydd* partneriaeth wrth ei rhoi ar waith yn ymarferol.

⁴⁸ <https://www.ft.com/content/0e9d502e-9e6e-11ea-b65d-489c67b0d85d>

⁴⁹ <https://www.tuc.org.uk/cy/news/mae-tuc-cymru-yn-galw-am-orfodi-rheolau-diogelwch-covid-yn-y-gweithle-yn-llymach-wrth-ir-wlad>

O ganlyniad, rhaid i hyn godi cwestiynau ynghylch beth y gallwn ei ddisgwyl gan bartneriaeth wrth fynd i'r afael â materion ehangach yn y gweithle yng Nghymru. Mae hefyd yn awgrymu, os nad yw'r adnoddau ar gael, sydd eu hangen i lwyr ddefnyddio'r pwerau sydd eisoes ar ein llyfrau statud, na fydd ymestyn pwerau i reoleiddio yn darparu'r amodau angenrheidiol a digonol i sicrhau newid ystyrlon yn absenoldeb monitro a gorfodi.

Yn y cyd-destun hwn, mae pum maes lle mae gan Lywodraeth Cymru a'r Senedd ddylanwad posibl dros waith a chyflogaeth, hyd yn oed gan ganiatáu ar gyfer absenoldeb pwerau rheoleiddio:

1. Fel lled-gyflogwr ar gyfer cyflogaeth yn y sector cyhoeddus datganoledig, er enghraifft mewn awdurdodau lleol, y gwasanaeth sifil a'r GIG.
2. Fel noddwr cyflogaeth sy'n deillio o gyllid y sector cyhoeddus datganoledig (gan gynnwys gofal cymdeithasol a rheilffyrdd, er enghraifft).
3. Fel ceidwad yr Agenda Cyflogadwyedd a Sgiliau – lle nodir yn glir yn Rhagair y Gweinidog ar gyfer Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau 2022, er nad oes gan Gymru bwerau dros gyfraith lles a chyflogaeth, bod Llywodraeth Cymru yn dal i fod "yn benderfynol o ddefnyddio pob ysgogiad sydd ar gael i sicrhau economi waith deg".⁵⁰
4. Fel rheoleiddiwr offerynnau cyfreithiol eraill sy'n berthnasol i'r gweithlu, gan gynnwys, er enghraifft, ymyriadau Caethwasiaeth Fodern, fel noddwr gwasanaethau Cyngor ar Bopeth a hefyd fel y corff sy'n gyrru'r agenda i ddileu'r bylchau cyflog o ran rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd erbyn 2050, sydd wedi cael ei osod fel un o'r cerrig milltir sy'n gysylltiedig â dangosyddion llesiant cenedlaethol.⁵¹
5. Fel dylanwad strategol ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu, gan gynnwys canolbwyntio ar Waith Teg a'r dull partneriaeth gymdeithasol sydd wedi'i ymgorffori'n fwyaf diweddar yn Neddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023. Ceir hefyd y cynllun Cymru Iach ar Waith sy'n ceisio "cefnogi ac annog cyflogwyr i greu amgylcheddau gwaith iach, cymryd camau i wella iechyd a lles eu staff, rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn dda ac ymgysylltu'n effeithiol â gweithwyr".⁵²

Mae'r rhain yn feysydd sy'n ymwneud â chyflogaeth sy'n cynnig potensial i Lywodraeth Cymru wneud newidiadau. Yma eto, mae *arfer* dylanwad yn gofyn am gyfuniad yr un mor uchelgeisiol o adnoddau a mecanweithiau bargeinio os yw ymrwymadau polisi am fod yn effeithiol wrth eu defnyddio'n ymarferol.

Adnoddau

O ran adnoddau, mae tair prif ffynhonnell o gyllid ar gyfer Llywodraeth Cymru: y grant bloc gan lywodraeth y DU, arian a godir yng Nghymru o drethi a thaliadau eraill, a benthyca. Mae

⁵⁰ <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-05/cymru-gryfach-decach-a-gwyrddach-cynllun-cyflogadwyedd-a-sgiliau0.pdf>

⁵¹ Y targed a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer 2050.

⁵² [Cymru Iach ar Waith - Iechyd Cyhoeddus Cymru \(gig.cymru\)](#)

cyllid o'r fath bob amser yn ddarostyngedig i gyfyngiadau, ond yng nghyd-destun chwyddiant uchel, twf isel a'r argyfwng costau byw yn y DU, mae ffrydiau cyllido Cymru yn cael eu herio'n ddifrifol ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn.

Maent yn cael eu bwyta gan chwyddiant a lefelau cynyddol o angen (er enghraifft yn y GIG) sydd eisoes ddim yn cael eu diwallu. Mae bod yn gyfrifol am agweddau ar lywodraethu heb y cyllid angenrheidiol i gyflawni'r cyfrifoldebau hynny yn peryglu llinellau atebolrwydd ar gyfer bylchau rhwng polisi ac ymarfer.

Strwythur Cydfargeinio

Un mater allweddol a ystyriwyd gennym wrth adolygu safonau gwaith a datganoli yw yn nwylo pwy yn union mae pwerau gwneud penderfyniadau. Felly, rhaid i ni ystyried gweithredwyr allweddol mewn cysylltiadau diwydiannol a natur a strwythur bargeinio a chydfargeinio.

Gweithredwyr Cysylltiadau Diwydiannol

Cyflogwyr a chyflogeion neu weithwyr yw'r prif rai sy'n gysylltiedig â chysylltiadau cyflogaeth. Mae rheolwyr yn rheoli ar ran cyflogwyr. Cyflogeion yw'r rhai sydd â contract cyflogaeth dynodedig. Gall gweithwyr ddarparu eu gwasanaethau o dan amrywiaeth o drefniadau contract ond ni allant hawlio statws 'cyflogedig'.

Mae gan gyflogwyr gyrff cynrychioliadol ar y cyd ar ffurf cymdeithasau cyflogwyr, a all eu hunain fod yn rhan o ffederasiynau cyflogwyr ar y cyd fel Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI).

Mae gan gyflogeion a gweithwyr gyrff cynrychioliadol ar y cyd ar ffurf undebau llafur, sydd yn eu tro yn rhan o gorff ar y cyd yng Nghyngres yr Undebau Llafur (TUC).

Cyflogwyr a'r Wladwriaeth Ddatganoledig

Mae cyflogwyr mawr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru sy'n gosod eu hamcanion eu hunain, ond o fewn y targedau a osodir neu a oruchwylir gan lywodraeth Cymru neu weinyddiaeth y DU. Mae cyfle i rywffaint o dargedau gael eu gosod a phenderfyniadau gael eu gwneud yn lleol. Fodd bynnag, fel y mae goblygiadau'r Ddeddf Undebau Llafur yn dangos, gall llywodraeth ganolog ymyrryd a diystyru mentrau o'r fath.

Yn y sector preifat, gall elfennau o bwerau gwneud penderfyniadau cyflogwyr gael eu datganoli i is-gwmnïau – er enghraifft i lefel swyddfa'r gangen neu'r uned gynhyrchu. Yn y gorffennol, mae prinder cymharol y cwmnïau sydd â'u pencadlys yng Nghymru wedi gweithio yn erbyn buddiannau'r gweithlu ac economi Cymru. Drwy gydol y 1980au a'r 1990au yng Nghymru, roedd yn gymharol hawdd adleoli, cau neu leihau maint unedau cangen lled-annibynnol gwneuthurwyr mawr heb i hynny effeithio ar y prif fusnes.⁵³

⁵³ Armstrong, P., Marginson, P., Edwards, P. Purcell, J. (1998), 'Divisionalization in the UK: Diversity, Size and the Devolution of Bargaining', *Organisation Studies*, 19:1 (1–22).

Ond heddiw, wrth adolygu cyflwr economi Cymru a'i pharodrwydd ar gyfer dyfodol digidol, daeth yr Athro Phil Brown a'i gyd-ymchwilyr i'r casgliad:

Canfu ein hymweliadau safle a'n dadansoddiad economaidd bod economi Cymru yn cael ei feddiannu gan fusnesau sydd *wedi eu clymu i rannau ymylol cadwyni gwerth byd-eang*, gyda'u pencadlys, a'u swyddogaethau ymchwil, dylunio a gwybodaeth busnes wedi eu lleoli yn rhywle arall. Mae hynny yn golygu bod y swyddogaethau sydd wedi eu lleoli yng Nghymru yn tueddu i fod yn llai diogel, yn fwy cludadwy, ac yn wynebu mwy o risg o gael eu hawtomeiddio o ganlyniad i hynny [pwyslais wedi'i ychwanegu]⁵⁴

Mae cwmpas y broses o wneud penderfyniadau datganoledig mewn unedau cangen yn debygol o fod wedi'i gyfyngu i flaenoriaethau a phenderfyniadau gweithredol. Mae pwerau gwneud penderfyniadau craidd ar strategaeth a pholisi busnes yn fwy tebygol o gael eu cadw yn y pencadlys. Mae integreiddio i rannau *ymylo* o gadwyni gwerth byd-eang yn sefyllfa fregus i gwmnïau Cymru fod ynddi – yn y bôn ar drugaredd cystadleuaeth gyda chyflenwyr cynnyrch a gwasanaethau eraill ac yn debygol o fod yn cystadlu ar gostau cynhyrchu yn hytrach na pherchnogaeth ar arbenigedd technolegol.

Undebau a'r Wladwriaeth Ddatganoledig

Pan edrychwn ar y cyd-destun ar gyfer undebau, mae'n wir fod y rhan fwyaf o weithwyr sy'n perthyn i undeb yng Nghymru yn aelodau o undebau llafur sydd â swyddfa benodol i Gymru gyda swyddogion cyflogedig yn gweithio yng Nghymru. Fodd bynnag, mae eu strwythurau llywodraethu – gan gynnwys faint o ymreolaeth sydd wedi'i neilltuo i'w swyddfa ranbarthol neu yng Nghymru – yn amrywio, yn dibynnu ar yr undeb.

Fel arfer, mae gan undebau gydag aelodau yn y sector cyhoeddus datganoledig set fwy datblygedig o bolisiau ar ddatganoli. Yn fwy cyffredinol, mae perthnasedd safbwynt Llywodraeth Cymru o ran undebau yn dibynnu i raddau helaeth iawn ar ble mae'r rhan fwyaf o'u haelodau – mae undebau heb aelodau yn y sector cyhoeddus datganoledig fel arfer yn ymgysylltu llawer llai â'r weinyddiaeth ddatganoledig yng Nghymru.

Wedi dweud hynny, mae'n bwysig cydnabod pa mor eithriadol yw datganoli yng Nghymru. Mae'r setliad datganoli yn ei gwneud yn ofynnol ymgysylltu ag undebau'r sector preifat o'r cychwyn cyntaf, fel rhan o 'Gynllun Busnes' Llywodraeth Cymru.⁵⁵

Er nad oes gan y Senedd na Llywodraeth Cymru bwerau uniongyrchol dros waith a chyflogaeth, mae hanes hir o bartneriaeth gymdeithasol yn y sector preifat yng Nghymru. Yn ogystal, mae rôl TUC Cymru o ran datblygu economaidd yn ehangach, polisiau cyfiawnder cymdeithasol a

⁵⁴ Cymru 4.0 Cyflawni Trawsnewidiad Economaidd ar gyfer Gwell Dyfodol Gwaith - Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru

⁵⁵ <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-10/cynllun-busnes-gweinidogion-cymru.pdf>

rôl undebau sy'n gysylltiedig â'r blaid lafur wedi golygu bod gan lawer o swyddogion o undebau'r sector preifat brofiad helaeth o weithio gyda Llywodraeth Cymru.

Cwmpas y Bargeinio

Yr elfen gyntaf i'w hystyried yw *cwmpas* bargeinio – hynny yw nifer yr agweddau ar swydd sy'n dod o fewn cwmpas cytundeb cydfargeinio.⁵⁶ Er enghraifft, efallai y bydd cyflogwr yn cytuno i fargeinio ynghylch delio â chwynion a datrys anghydfodau ond efallai y bydd yn gwrthod bargeinio ynghylch cyflogau.

Felly, mae cysylltiad anorfod rhwng cwmpas cydfargeinio a dwyster y bargeinio – mewn geiriau eraill, i ba raddau y gall cydfargeinio ddylanwadu ar delerau ac amodau cyflogaeth.

Yng nghyd-destun ymosodiadau ar undebaeth lafur a newidiadau yn strwythur economi'r DU ers y 1980au, mae tystiolaeth bod cwmpas a dwyster cydfargeinio ar draws y DU yn lleihau. Priodolwyd hyn i'r newid yn y berthynas pŵer rhwng undebau a chyflogwyr y gellir ei olrhain yn ôl i newidiadau yn yr economi wleidyddol yn ystod y cyfnod Thatcheriaid ac ers hynny.⁵⁷

Mae'r cyfyngiad ar gwmpas bargeinio yn cael ei adlewyrchu yn arolwg cyntaf Unite o'i holl aelodau ym mis Mai-Mehefin 2021, lle nodir:

“[t]he combination of concerns about poor management, job security, pay, conditions and changes imposed at work without consent represent a deeper concern over a more authoritarian world of work”.⁵⁸

Mae arwyddion clir yma o bryderon gweithwyr ynghylch cyflogwyr yn pennu amodau'n unochrog heb ymgynghori neu gytundeb ystyrlon ymlaen llaw ar y cyd drwy gydfargeinio.

Roedd canfyddiadau o'r fath o arddull rheoli awdurdodaidd hefyd yn cael eu hadlewyrchu yn y cyfweiliadau a wnaethom eu cynnal â gweithwyr post a oedd ar streic. Nid yw gweithwyr o'r fath yn defnyddio termau fel 'cyfyngu cwmpas bargeinio'. Yn hytrach, maent yn adlewyrchu eu pryderon mewn datganiadau fel un gweithiwr post a ddywedodd, er gwaethaf blynyddoedd lawer o gyflogeion yn cyfrannu at newid er budd y busnes, nad oedd y cyflogwr wir eisiau negodi gyda nhw rhagor. Siaradodd un arall yn fwy darluniadol, gan ddweud bod gan y cyflogwr forthwyl a'i fod wedi penderfynu ei fod am fynd amdani, a dyna ni.⁵⁹

Mae'r datganiadau hyn yn tynnu sylw at agwedd ar y cysylltiadau cyflogaeth sy'n aml yn cael ei thanbriso wrth ddadansoddi polisi – hynny yw, pŵer. Gall canolbwyntio'n ormodol ar reoleiddio dynnu ein sylw oddi wrth dystiolaeth yn y byd go iawn nad yw gwaith teilwng yn

⁵⁶ Clegg, H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining: a Theory Based on Comparison of Six Countries*, Warwick Studies in Industrial Relations, Oxford, Basil Blackwell.

⁵⁷ Brown, W., Deakin, S., Nash, D., Oxenbridge, S. (2000), 'The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights', *British Journal of Industrial Relations*, 38:4 (611–629), tudalen 67.

⁵⁸ *Preparing for a post-Covid future: Experiences and attitudes to work - A report on the 2021 Unite All Members' Survey*, Unite Research, Rhagfyr 2021, (JN9672) HB081221, dyfyniad o'r Crynodeb Gweithredol.

⁵⁹ Ymchwil CWU WISERD, 2022

cael ei gyflawni drwy ddeddfiad cyfreithiol yn unig – mae angen cyfuniad o reoliadau statudol *gyda'r pŵer a'r rhyddid* i fargeinio a gorfodi cytundebau.

Daw hyn â ni at ein hystyriaethau nesaf wrth archwilio materion sy'n ymwneud â phwy sydd â'r pŵer i wneud penderfyniadau, sef yr uned fargeinio ac ar ba lefel y mae bargeinio'n digwydd.

Yr Uned Fargeinio

Yr uned fargeinio yw'r grŵp o gyflogeion sy'n dod o dan gydgytundeb. Er enghraifft, mae meddygon yn y GIG yn uned fargeinio wahanol i nyrsys yn y GIG. Felly, hyd yn oed yn yr un sefydliadau mawr, gall gwahanol grwpiau galwedigaethol fod mewn unedau bargeinio gwahanol. Efallai y byddant hefyd yn dod o dan gytundebau cenedlaethol sy'n ymwneud â'u proffesiwn neu eu sgil, sy'n pwysleisio pwysigrwydd lefel y bargeinio.

Lefel Bargeinio

Ar gyfer unrhyw uned fargeinio benodol, gall bargeinio ddigwydd ar lefel gweithle, ar lefel diwydiant, ar lefel genedlaethol, ar lefel sectoraidd ac yn y blaen.

Dros y degawdau diwethaf, mae'r DU wedi gweld tuedd yn y broses o ddatganoli bargeinio, gyda mwy o ganolbwyntio ar fargeinio ar lefel y gweithle, ond mae bargeinio ar lefel genedlaethol a sectoraidd yn dal i fodoli, yn enwedig yn achos cyflogwyr mawr fel y cewri manwerthu, er enghraifft, a hefyd mewn sefydliadau fel y GIG.

Wrth fargeinio ar lefel genedlaethol, mae'n debygol y bydd rhanbarthau sydd â lefelau is o enillion yn elwa o'r cyfaddawd y bydd undebau'n anelu ato wrth gyrraedd setliad cenedlaethol safonol sy'n dderbyniol yn gyffredinol.

Wrth ystyried y gallu sydd gan Lywodraeth Cymru i ddylanwadu ar gyflogaeth yn y chwe maes a nodwyd ar ddechrau rhan 3 yr adroddiad hwn, mae'n hanfodol ystyried natur unedau bargeinio a lefel y bargeinio.

Mewn manau, mae'n bosibl i Lywodraeth Cymru ddylanwadu rhywfaint ar feysydd gwaith a chyflogaeth, tra bo strwythur cydfargeinio ar draws y DU yn atal amlygrwydd.

Mae hinsawdd cysylltiadau diwydiannol yng Nghymru eisoes yn wahanol. Fodd bynnag, pe bai bargeinio wedi'i ddatganoli'n llwyr, byddai hyn yn sicr yn cynnwys elfen o risg y gallai cyflogau gael eu gostwng – gan fod gan Gymru enillion is yn gyffredinol na nifer o leoliadau eraill yn y DU a byddai'r enillion is hynny'n ffactor wrth osod y cyd-destun ar gyfer bargeinio.

Yn y gorffennol, roedd y ffactor hwn yn caniatáu i Gymru gael ei marchnata fel lleoliad dethol ar gyfer rhannau ymylol cadwyni cyflenwi byd-eang. Roedd Cymru'n cynnig lleoliadau cymharol rad ar gyfer canghennau o ffatrioedd cydosod yn y maes gweithgynhyrchu nad oeddent, mewn gwirionedd, yn gadael fawr ddim ar eu hôl ar ôl iddynt gau.

Wrth inni nesáu at ganol ail ddegawd yr 21^{ain} Ganrif, nid yw economi wybodaeth gweithgynhyrchu newydd wedi dod i'r amlwg ar raddfa sy'n ddigon i godi safon gyffredinol gwaith, sgiliau a chyflogaeth yng Nghymru. Mae'r gyfran sylweddol o'r gwaith a ystyrir yn waith sgiliau isel (a chyflog isel) mewn sectorau fel manwerthu, adeiladu, lletygarwch a gofal, yn atgyfnerthu'r angen am bolisi diwydiannol i Gymru ar gyfer oes newydd. Nid yw ar gael eto.

Yng Nghymru, mae gennym ffin ddaearyddol gydag amodau economaidd yn cael eu cymharu'n rheolaidd ac yn uniongyrchol â'n cymydog agosaf yn y DU. Mae gweithwyr yn croesi'r ffin honno'n rheolaidd ar gyfer gwaith. Ar ben hynny, mae gweithio o bell yn nodwedd llawer mwy arwyddocaol o waith ers Covid.⁶⁰

Mae'n anodd dianc rhag y realiti bod gweithwyr yng Nghymru yn aml yn gweithio dan delerau a bennir gan gyflogwyr y tu allan i Gymru. Yn aml, fel y gwelsom, bydd hyn o dan delerau cytundebau sectoraidd a threfniadau cydfargeinio ledled y DU nad yw undebau llafur, am resymau da iawn, yn awyddus i'w chwalu ar unwaith. Felly, mae creu ffiniau o amgylch rheoleiddio cyflogaeth yng Nghymru yn llawn cymhlethdodau.

Pan fydd cydgytundeb ledled y DU yn bodoli sy'n berthnasol i weithwyr yng Nghymru, mae datganoli mwy ar drefniadau bargeinio yn risg. Felly, mae angen ystyried y posibilrwydd y gellid defnyddio fframwaith cyfreithiol newydd yng Nghymru i danseilio neu wanhau cwmpas y cydgytundebau presennol wrth ystyried unrhyw ffyrdd o wella safonau gwaith yng Nghymru.

⁶⁰ <https://wiserd.ac.uk/cy/publication/remote-working-a-research-overview-cy/>

Rhan 4: Casgliadau ac Argymhellion

Yr Hinsawdd ar gyfer Cysylltiadau Diwydiannol

Er bod Cymru yn anelu at hinsawdd fwy iach ar gyfer cysylltiadau diwydiannol, mae'n broses o'r brig i lawr nad yw bob amser wedi'i themlo ar lefel y gweithle.

Fel y tynnwyd sylw ato yn yr enghraifft o waith gorfodi asesiadau risg iechyd a diogelwch gwan yn ystod Covid, mae cwestiwn yn parhau ynghylch gallu partneriaeth i weithredu'n ymarferol. Mae tystiolaeth o'r maes yn awgrymu bod gweithwyr yn ymwybodol o gyfyngiadau o ran cwrmpas a dyfnder y bargeinio ar lefel y gweithle.

Gellid dadlau nad yw'r syniadaeth o bartneriaeth yng Nghymru (hyd yma) yn llwyr groesawu'r prosesau o wneud penderfyniadau ar y cyd. Er y gallai rhai cyflogwyr fod yn barod i gynnwys gweithwyr ac undebau llafur wrth weithredu penderfyniadau y *maent eisoes wedi'u gwneud*, mae llai o dystiolaeth o negodi cadarn a buddiol i'r ddwy ochr a gwneud penderfyniadau ar y cyd. Ceir tystiolaeth hefyd sy'n awgrymu nad yw hinsawdd o bartneriaeth gymdeithasol yn atal torri egwyddorion cyflogaeth dda y cytunwyd arnynt.

Dyddiau cynnar yw hi i Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023. Rydym yn cymeradwyo'r natur bartneriaeth gymdeithasol sydd, os caiff ei dyfnhau a'i chryfhau, â'r potensial i sicrhau bod gan undebau llafur le dilys ar bob bwrdd bargeinio.

Fodd bynnag, nid yw pwerau i fynnu bod undebau llafur yn cymryd rhan o dan y penawdau iechyd, lles (ac yn wir caffael) yn cael eu rhoi ar waith yn llawn ar hyn o bryd. Mae'r cyhoedd yn gadarn o blaid y gofyn i gyflogwyr ymgysylltu ag undebau lle mae arian cyhoeddus yn cael ei roi i fusnesau. Felly, mae cyfleoedd i wella safonau gwaith y gellid eu harneisio'n effeithiol o dan bwerau datganoledig presennol Llywodraeth Cymru.

Beth bynnag, dylid ystyried pŵer deddfwriaethol fel un rhan yn unig o'r ateb i wella telerau ac amodau cyflogaeth. O ystyried y cyfle i gael eu clywed, gall gweithwyr wneud cymaint mwy drostynt eu hunain drwy ymgysylltu ar y cyd ac yn ddemocrataidd yn y gweithle ag undebau. Mae Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 yn gyfle i addysgu pawb sy'n rhan o'r cysylltiad cyflogaeth yng Nghymru am werth creu consensws a gwneud penderfyniadau ystyrlon ar y cyd mewn gwaith a chyflogaeth.

O'r safbwynt hwn, gallai gweledigaeth, pwrpas a chysondeb Llywodraeth Cymru o ran gweithredu a gorfodi ei hymrwymiaid polisi wneud llawer i hwyluso gwelliannau mewn safonau gwaith.

Y Farchnad Lafur

O ran y farchnad lafur, mae heriau amlwg i Lywodraeth Cymru o ran cryfhau polisi diwydiannol. Mae problemau strwythurol mewn gwaith a chyflogaeth yn parhau. Mae gormod o swyddi ar gyflogau isel ar lefelau sgiliau isel. Pe bai Cymru'n cyflawni'r proffil sgiliau mwyaf datblygedig ar gyfer ei gweithlu yfory, nid yw'r swyddi yno ar eu cyfer.

Mae'r pwerau i fwrw ymlaen â pholisi diwydiannol yn nwylo Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd. Nid oes amheuaeth bod cyfyngiadau ar gyllid wedi llesteirio cynnydd yn hyn o beth. Ond dylem fod yn glir ynghylch y ffordd ymlaen ar gyfer datblygiad diwydiannol angenrheidiol a hirddisgwyliedig yng Nghymru.

Disgwyliadau Anghywir ynghylch Dechrau Newydd

Mae risgiau cynhenid ynghlwm wrth ddibynnu ar lwybr o ddatganoli penderfyniadol fel pe bai hynny ar ei ben ei hun yn datrys pob problem.

Os edrychwn ar gydfargeinio, er enghraifft, nid yw datganoli pwerau gwladol i Gymru yn gwarantu nac yn diogelu sut y gallai undebau llafur addasu eu cytundebau presennol ar gyfer y DU gyfan na chreu rhai newydd. Efallai y bydd rhai agweddau ar ddiwydiant lle gallai bargeinio'n nes at adref wella cynrychiolaeth a dylanwad gweithwyr, ond yn gyffredinol byddai risgiau darnio cytundebau yn ymddangos yn fwy.

Mae amllder bargeinio ar draws y DU yn gyd-destun pwysig ar gyfer unrhyw benderfyniadau ynghylch sut y gallai'r weinyddiaeth ddatganoledig yng Nghymru ddylanwadu ar delerau ac amodau cyflogaeth sylweddol. Ar ben hynny, byddai angen i unrhyw welliant i drefniadau cydfargeinio ledled y DU ystyried y bwch presennol rhwng enillion yng Nghymru a'r DU. Mae'r bygythiad i gydfargeinio yn y DU a chryfder ac undod undeb tymor hwy yn ymddangos yn real yn hyn o beth.

Mae wynebu'r materion hyn mewn gwirionedd yn hanfodol ar gyfer unrhyw drafodaeth ar y posibilrwydd o ddatganoli mwy o bwerau dros waith a chyflogaeth er mwyn 'gwneud newid' i amodau yn y farchnad lafur yng Nghymru.

Yr ateb hawdd yw dweud "petai ond gan Gymru fwy o bŵer dros gyflogaeth byddai pethau'n wahanol." Fodd bynnag, mae mwy o gyfrifoldeb ar ei ben ei hun, heb yr adnoddau i weithredu pwerau newydd, yn annhebygol o gyflawni'r math o newidiadau y mae ar weithwyr ledled Cymru eu heisiau a'u hangen.

Argymhellion

Felly, beth sydd i'w wneud? Rydym yn awgrymu bod y camau canlynol yn cael eu hystyried fel cynlluniau sydd â'r potensial i hyrwyddo newidiadau ystyrion mewn gwaith a chyflogaeth yng Nghymru:

Argymhelliad 1: Gweinidog dros Waith yn Llywodraeth Cymru

Er bod hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol wedi'u cadw gan San Steffan, mae gan Lywodraeth Cymru rywfaint o ddylanwad dros y farchnad lafur ddomestig – yn bennaf drwy ei swyddogaethau mewn meysydd nas cedwir yn ôl, gan gynnwys amaethyddiaeth a datblygu economaidd, ei phwerau o ran polisi sgiliau a chyflogadwyedd a chyflogaeth yn y sector cyhoeddus datganoledig.

Ar hyn o bryd, mae ansawdd a natur y gwaith yng Nghymru yn rhwstr i allu Llywodraeth Cymru i gyflawni ei blaenoriaethau ar gyfer Cymru ffyniannus a chynaliadwy. Mae nifer yr achosion o dlodi, sydd â chysylltiad annatod â'r farchnad lafur, yn niweidio dinasyddion ac yn cynyddu'r angen am wasanaethau cyhoeddus. Mae cryn dystiolaeth hefyd o'r niwed o un genhedlaeth i'r llall sy'n deillio o dlodi, yn ogystal â dylanwad y farchnad lafur ar le. Nid oes unrhyw fantais i lywodraeth sy'n goddef (neu hyd yn oed ar adegau'n hyrwyddo) gwaith gwael.

Mae problem hefyd o ran dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o fewn Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus datganoledig, yn enwedig mewn perthynas â chroestoriad polisi sy'n canolbwyntio ar anghenion y dinesydd, er enghraifft, a'r canlyniadau i weithwyr. Mae hyn yn gwbl resymegol – nid oes gan lywodraeth heb lawer o adnoddau na phŵer dros hawliau cyflogaeth a chyfraith cysylltiadau diwydiannol yr un ysgogiad i ddatblygu safon sylfaenol o ymwybyddiaeth sefydliadol o ran sefydliadau'r farchnad lafur, er enghraifft.

Fodd bynnag, ar ôl dros ddau ddegawd o ddatganoli a thwf strwythurau cenedlaethol a rhanbarthol sy'n cael llawer o ddylanwad ar y farchnad lafur, mae'n bryd mynd i'r afael â'r bwllch gwybodaeth sefydliadol hwn – gydag aelod llawn o'r cabinet sy'n gyfrifol am hyrwyddo gwaith teg.

Yn debyg i rôl gweinidogion newid yn yr hinsawdd a chyfiawnder cymdeithasol, gallai Gweinidog dros Waith yrru'r agenda Gwaith Teg o fewn y llywodraeth ac ar draws y sector cyhoeddus datganoledig. Byddai hyn yn codi proffil hawliau llafur, os dim arall. Byddai briff y Gweinidog yn cynnwys profi pob agwedd ar bolisi'r llywodraeth o safbwynt gwaith, a phenderfynu lle mae angen ymgysylltu ag asiantaethau a sefydliadau presennol y farchnad lafur (fel trefniadau cydfargeinio) i sicrhau llwyddiant a chryfhau sefyllfa gweithwyr yn y farchnad lafur.

Argymhelliaid 2: Buddsoddi mewn gorfodi

Mae tair asiantaeth yn gorfodi'r farchnad lafur graidd:

- Cyllid a Thollau EM sy'n gorfodi'r isafswm cyflog;
- mae'r Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur (GLAA) yn diffinio ei rôl fel amddiffyn gweithwyr agored i niwed a gweithwyr sy'n cael eu hecsbloetio, gan gynnwys trwyddedu meistri gangiau sy'n gweithio yn y DU ac ymchwilio i gaethwasiaeth fodern yng Nghymru a Lloegr;
- Arolygiaeth Safonau'r Asiantaeth Gyflogi sy'n gorfodi safonau mewn asiantaethau cyflogi.

Yn ogystal, mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ac awdurdodau lleol yn gorfodi cyfraith iechyd a diogelwch yn y gweithle ac mae'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn cael arian cyhoeddus i ddarparu – fel y mae ei enw'n awgrymu –

gwasanaethau cynghori, cymodi a chyflafareddu i weithwyr a chyflogwyr. Deellir yn eang bod gorfodaeth y farchnad lafur yn cael ei thanariannu'n gyson yn y DU.⁶¹

Ar wahân i lywodraeth leol, mae'r asiantaethau hyn i gyd yn gysylltiedig ag adrannau Llywodraeth y DU ac yn dod o dan gylch gwaith Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, mae eu gwaith – mynd i'r afael yn bennaf ag arferion cyflogaeth annheg ac anghyfreithlon – yn amlwg yn effeithio ar gylch gwaith craidd Llywodraeth Cymru, gan gynnwys mewn perthynas ag iechyd y cyhoedd a thlodi.

Os nad oes digon o fuddsoddiad mewn gorfodi safonau llafur, mae'n creu costau i Lywodraeth Cymru oherwydd bod angen mwy o gymorth gan y wladwriaeth ar y gweithwyr sy'n cael eu hecsbloetio.

Mae gan Lywodraeth Cymru bŵer uniongyrchol hefyd mewn perthynas â nifer o drefniadau o fath arolygu sydd â'r pŵer i archwilio ac ymchwilio i ddiffyg cydymffurfio â chyfraith Cymru mewn gweithleoedd, fel hylendid bwyd a safonau,⁶² a hyd yn oed mewn perthynas â rheoliadau'r gweithle ar gyfer y dyrnaid sy'n bodoli yng nghyfraith Cymru, fel cyfrifoldeb Arolygiaeth Gofal Cymru i orfodi'r hawl i weithwyr gofal cartref ar gontractau dim oriau gael contract oriau sefydlog ar ôl tri mis.⁶³

Mae cyfrifoldeb datganoledig hefyd dros rywfaint o waith rheoleiddio'r gweithlu, fel Cyngor y Gweithlu Addysg a Gofal Cymdeithasol Cymru.

Mae'r ffaith bod tanfuddsoddi sylweddol a pharhaus mewn gorfodi hawliau cyflogaeth yn golygu petai'r cyfrifoldeb hwn yn cael ei ddatganoli yfory, na fyddai Llywodraeth Cymru yn cael digon o adnoddau (gan dybio y byddai'r dyraniad adnoddau'n seiliedig ar y gwariant presennol, yn hytrach na'r angen). Byddai hyn yn risg enfawr ac ni fyddai o reidrwydd yn gwella'r canlyniadau i weithwyr.

Felly, rydym yn awgrymu ymyriad risg is yn y maes hwn, gan adeiladu ar y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud gan Lywodraeth Cymru i sefydlu mwy o gysylltiadau rhwng asiantaethau gorfodi'r farchnad lafur ac eraill.

Mae hwn yn dal yn ymrwymiad mawr, a hoffem osod dau brif amcan ar gyfer Llywodraeth Cymru:

- Ychwanegu at gyllid Llywodraeth y DU ar gyfer gorfodi'r farchnad lafur fel bod 90 o swyddogion gorfodi ychwanegol yn cael eu cyflogi yng Nghymru, gan sicrhau bod Cymru'n cydymffurfio â meincnod y Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) ar orfodi.⁶⁴
- Gosod dyletswydd ar arolygwyr gweithle datganoledig i roi gwybod i'r awdurdod perthnasol am achosion o gam-drin hawliau cyflogaeth pan fyddant yn eu canfod. Er

⁶¹ <https://unchecked.uk/wp-content/uploads/2021/11/Labour-Market-Enforcement-Gap.pdf>

⁶² <https://www.legislation.gov.uk/cy/anaw/2013/2/section/2/welsh>

⁶³ <https://www.llyw.cymru/gofynion-newydd-i-sicrhau-bod-gweithwyr-gofal-yn-cael-eu-trin-yn-deg-yn-dod-i-rym>

⁶⁴ [Adroddiad drafft Enforce - Fersiwn Terfynol 2020 110521.pdf \(tuc.org.uk\)](https://www.tuc.org.uk/Adroddiad%20drafft%20Enforce%20-%20Fersiwn%20Terfynol%202020%20110521.pdf)

enghraifft, gallai hyn orgyffwrdd â rôl gorfodi iechyd y cyhoedd a safonau llafur ehangach, neu rôl gwaith arolygu safonau bwyd.

Mae'r awgrymiadau hyn yn adeiladu ar y cysail a osodwyd gan fuddsoddiad mewn Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu, a'r gwaith y mae Llywodraeth Cymru wedi'i wneud i wella gweithio mewn partneriaeth i fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern, drwy ychwanegu gwerth at waith asiantaethau gorfodi nad ydynt wedi'u datganoli i gyflawni eu hamcanion Llesiant. Mae hefyd yn adeiladu ar sefydlu'r Fforwm Hawliau a Chyfrifoldebau yn y Gweithle i ddod ag asiantaethau a sefydliadau perthnasol sy'n gweithio yn y maes hawliau llafur at ei gilydd, ochr yn ochr â phartneriaid cymdeithasol.

Argymhelliad 3: Trawsnewid y ffyrdd y mae hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn cael eu deall ar draws y sector cyhoeddus datganoledig.

Roedd gwaith y Comisiwn Gwaith Teg yn 2019 yn nodi diffiniad o Waith Teg sydd wedi cael ei fabwysiadu'n eang, gan gynnwys gan Lywodraeth Cymru, ond nid yw hyn o reidrwydd yn golygu ei fod yn cael ei ddeall yn dda.

Gan adeiladu ar yr angen am rôl Gweinidog dros Waith, yr argymhelliad hwn yw bod safon sylfaenol o ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn cael ei sefydlu yn y sector cyhoeddus datganoledig i gefnogi'r uchelgais i Gymru ddod yn wlad o waith teg.

Mae'r fframwaith ar gyfer y gwaith hwn eisoes ar waith. Daeth y Comisiwn Gwaith Teg i'r casgliad canlynol:

Mae cael trefniadau ar waith ar gyfer llais y cyflogai a chydgyrnrychiolaeth 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.⁶⁵

Argymhellir "bod Llywodraeth Cymru yn cymryd pob mesur posibl sydd o fewn ei gallu i gefnogi ac i hyrwyddo undebau llafur a chydfargeinio," gan gynnwys ymrwymiad polisi cyhoeddus i'r perwyl hwn. Ers hynny, mae Llywodraeth Cymru wedi mabwysiadu "cyfran y cyflogeion y mae eu cyflog yn cael ei osod drwy gydfargeinio" fel dangosydd cenedlaethol.⁶⁶

Fodd bynnag, nid yw'r cynnydd angenrheidiol mewn ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o drefniadau cydfargeinio wedi digwydd ar yr un pryd. Nid oes unrhyw fuddsoddiad wedi'i wneud i sicrhau bod mabwysiadu'r dangosydd hwn yn cael ei wneud yn ystyrion yn y sector cyhoeddus datganoledig.

Mae rôl y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus yn berthnasol yma. Mae buddsoddiad wedi'i wneud mewn hyfforddiant ar bartneriaethau cymdeithasol, ac mae partneriaid cymdeithasol wedi bod yn glir bod partneriaeth gymdeithasol yn wahanol i gysylltiadau diwydiannol. Ond ni fu unrhyw fuddsoddiad mewn codi lefel yr ymwybyddiaeth

⁶⁵ <https://www.llyw.cymru/gwaith-teg-cymru>

⁶⁶ <https://www.llyw.cymru/llesiant-cymru-dangosyddion-cenedlaethol>

a'r ddealltwriaeth o hawliau cyflogaeth, amodau'r farchnad lafur a chysylltiadau diwydiannol ar draws y sector cyhoeddus datganoledig – y gellid dadlau ei fod yn bwysicach o lawer i uchelgeisiau gwaith teg y llywodraeth.

Felly, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn buddsoddi mewn hyfforddiant craidd ac mewn datblygu safon sylfaenol o ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth, amodau'r farchnad lafur a chysylltiadau diwydiannol dros y ddwy flynedd nesaf i ategu'r gwaith o gyflwyno'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol a chyflawni'r uchelgais i ddefnyddio'r holl ysgogiadau datganoledig i wneud gwaith yn decach.

Argymhelliad 4: Blaenoriaethu cyflogau, telerau ac amodau sy'n cael eu cydfargeinio.

Er mwyn datblygu'r ymrwymiad polisi ymhellach i gynyddu'r ddarpariaeth cydfargeinio o fewn cyd-destun cyfraith cysylltiadau diwydiannol gwrthwynebus dylai Llywodraeth Cymru sefydlu Carreg Filtir Genedlaethol gwaith teg i nodi uchelgeisiau penodol mewn perthynas â'r dangosydd cenedlaethol cydfargeinio, gan wneud yr hyn a all i wella'r cyd-destun ar gyfer cysylltiadau diwydiannol gwell.

Gan ganolbwyntio ar feysydd lle mae ganddi fwy o ddylanwad, nod y gellid ei gyflawni fyddai gweithio tuag at bennu cyflogau, telerau ac amodau yn y sector cyhoeddus datganoledig drwy gydfargeinio, a derbyn y diffiniad ehangaf posibl o sector cyhoeddus at y diben hwn. Gallai hyn wedyn gyrraedd sefydliadau fel cymdeithasau tai.

Ar ben hynny, dylai cyfraddau cyflog sy'n cael eu cydfargeinio ar gyfer caffael a chyllid y llywodraeth fod yn uchelgais meincnod a dylai buddsoddiadau fandadu, monitro a gorfodi cydymffurfiaeth â chyfraddau cyflog y cytunwyd arnynt ar y cyd (a bennir gan gyngor sector os nad yw cydfargeinio lleol yn bosibl).

Argymhelliad 5: Sicrhau bod Cymru ar flaen y gad o ran bod yn agored ynghylch hawliau llafur

Mae Llywodraeth y DU yn gyson wedi dewis cuddio realiti bywyd gwaith ar draws y wlad. Mae wedi gwneud hyn drwy danfuddsoddi nid yn unig mewn gorfodi ond hefyd mewn ymchwil a chasglu data a fyddai'n sefydlu'r realiti ac yn caniatáu i drydydd partïon gael gwell dealltwriaeth o'r hyn sy'n digwydd a'r hyn sydd angen ei wneud.

Nid oes rhaid i Gymru dderbyn hyn. Dylai Cyfarwyddiaeth y Bartneriaeth Gymdeithasol a Gwaith Teg Llywodraeth Cymru weithio gyda phartneriaid cymdeithasol i gytuno ar raglen o gasglu data rhagweithiol ac ymchwil ar waith yng Nghymru. Byddai hyn yn creu adnodd hynod ddefnyddiol ar gyfer y gwahanol strwythurau partneriaeth gymdeithasol, byddai'n sail i drafodaeth ehangach, yn caniatáu polisi mwy penodol ac yn gymharol rad.

Dylai Llywodraeth Cymru fabwysiadu'r uchelgais o gael y farchnad lafur fwyaf agored ac sy'n cael ei deall orau yn y byd. Byddai gwneud hynny, yn ei dro, yn rhoi cyfle i Gymru chwarae rhan fawr iawn yn nhrafodaethau rheoleiddio'r farchnad lafur ar lefel y DU.

Argymhelliad 6: Edrych eto ar argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg ar ymwybyddiaeth gweithwyr o'u hawliau.

Dylai Llywodraeth Cymru adolygu effaith ei gwaith ar wella ymwybyddiaeth gweithwyr o'u hawliau. Mae gan y DU fframwaith rheoleiddio sy'n dibynnu ar unigolion yn gweithredu eu hunain – felly mae'n hanfodol bod pawb yn deall lle maent yn sefyll.

Dylid astudio a dilyn arferion gorau rhyngwladol. Sefydlu tasglu gyda phartneriaid cymdeithasol a gosod targed penodol ar gyfer llwyddo. Unwaith eto, mae goblygiadau'r gyllideb o ganolbwyntio o'r newydd ar y maes hwn yn debygol o fod yn gymharol gyfyngedig.

Argymhelliad 7: Dylai TUC Cymru sefydlu gweithgor i edrych ar ymarferoldeb datganoli hawliau cyflogaeth.

Mae'r adroddiad hwn wedi pwysleisio rhai o'r risgiau sy'n gysylltiedig â datganoli hawliau cyflogaeth i Gymru ac i ba raddau y mae hyn, ar ei ben ei hun, yn annhebygol o gael effaith drawsnewidiol ar brofiadau pobl yn y gwaith.

Fodd bynnag, mae'r ddeinameg wleidyddol a chymdeithasol a arweiniodd at gomisiynu'r gwaith hwn yn real iawn ac mae'n amlwg y bydd yn bwysig i'r mudiad llafur yng Nghymru wella ei ddealltwriaeth o sut y gallai datganoli edrych yn ymarferol. Mae angen i'r mudiad hefyd allu ymateb yn gyflym ac yn ystyrlon i'r cyd-destun gwleidyddol sy'n fwyfwy anrhagweladwy yn y DU.

Felly, byddai'n ddoeth ac yn ddefnyddiol i TUC Cymru sefydlu gweithgor sy'n gyfrifol am edrych yn ofalus ar fecanwaith datganoli pellach. Dylai grŵp o'r fath hefyd fonitro i ba raddau y mae Llywodraeth Cymru yn gwneud cynnydd ar yr heriau y mae'r adroddiad hwn yn eu codi a'r rhaglen gwaith teg ehangach.