

**Canllaw Pecyn Cymorth
Cod Ymarfer –
Cyflogaeth Foesegol mewn
Cadwyni Cyflenwi
Ebrill 2022**



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cod Ymarfer

Canllaw ar weithredu'r Cyflog Byw drwy Gaffael



Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Beth yw'r Cyflog Byw?	4
3. Gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol	6
4. Pam y dylech dalu'r Cyflog Byw?	6
5. Sut i ddod yn Gyflogwr Cyflog Byw	7
6. Sut y gallwch annog talu'r Cyflog Byw drwy gaffael?	8
7. Y Cyflog Byw y tu allan i'r DU	12
Atodiad A – Enghraifft o gwestiwn am Arferion Gweithio Teg mewn Gwahoddiad i Dendro	13

Nodyn – sicrhewch eich bod yn darllen yr adran hon gyntaf

Mae'r Canllaw hwn yn rhan o'r Pecyn Cymorth sy'n ategu'r 'Cod Ymarfer - Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi'.

Anelir y Canllaw hwn at unrhyw un sydd ynghlwm wrth gyflenwi nwyddau, gwasanaethau a gwaith, gan gynnwys caffael, rheoli contractau a rheoli cyflenwyr.

Mae'r canllawiau hyn at ddibenion gwybodaeth yn unig. Nid yw Llywodraeth Cymru yn gwarantu cywirdeb na chyflawnrwydd yr wybodaeth a roddir nac yn atebol am unrhyw wallau, hepgoriadau, neu ddatganiadau camarweiniol a geir yn y canllawiau hyn. Ni ddylid dibynnu ar y canllawiau hyn yn lle cael cyngor cyfreithiol annibynnol. Dylid cael cyngor penodol (cyfreithiol neu fel arall) sy'n ymwneud ag amgylchiadau'r unigolyn neu'r sefydliad ei hun.

Sylwch fod y ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol o 2017 ac y caiff ei hadolygu yn ddiweddarach yn 2022. Dylid parhau i ddilyn canllawiau 2017 hyd nes y bydd canllawiau newydd ar gael. Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â PolisiMasnachol@llyw.cymru

1. Cyflwyniad

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac â pharch.

Cafodd y 'Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi' ei sefydlu er mwyn helpu i sicrhau bod gweithwyr mewn cadwyni cyflenwi yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn cael eu cyflogi mewn ffordd deg a moesegol. Mae'r Cod yn cwmpasu'r materion cyflogaeth canlynol:

- Caethwasiaeth Fodern
- Cosbrestru
- Hunangyflogaeth ffug
- Defnydd annheg o gynlluniau ambarél a chontractau dim oriau
- Talu'r Cyflog Byw.

Mae 'Datganiad Polisi Caffael Cymru' yn nodi'r hyn a ddisgwylir gan bob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Datblygwyd y Cod Ymarfer i adlewyrchu ethos a nodau cyffredinol y Datganiad Polisi diwygiedig, a bydd yn helpu i gyflawni'r Nodau Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol canlynol, fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

- **Cymru lewyrchus** – *Cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n cydnabod y terfynau sydd ar yr amgylchedd byd-eang ac sydd, o ganlyniad, yn defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon a chymesur (gan gynnwys gweithredu ar newid yn yr hinsawdd); ac sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gaffael ar waith addas.*

Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gynnig gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.

- Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gynnig gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.

- **Cymru fwy cyfartal** – *Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol-economaidd).*

Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gefnogi'r gwaith o ddileu arferion cyflogaeth annheg ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.

- **Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang** – *Cenedl sydd, wrth iddi wneud unrhyw beth i wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru, yn ystyried a allai gwneud peth o'r fath gyfrannu'n gadarnhaol at lesiant byd-eang*

Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gefnogi'r gwaith o ddileu caethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi ledled y byd.

2. Beth yw'r Cyflog Byw?

Yn y DU ceir dau 'Gyflog Byw' gwahanol:

- Y Cyflog Byw (a bennir gan y Sefydliad Cyflog Byw)
- Y Cyflog Byw Cenedlaethol (y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol)

Mae'r Canllaw hwn yn sôn am y cyntaf o'r rhain.

Y Cyflog Byw:

Mae'r Cyflog Byw yn gyfradd yr awr wirfoddol a bennir gan y Sefydliad Cyflog Byw (www.livingwage.org.uk) ar sail cost byw. Mae'r Sefydliad Cyflog Byw yn annog sefydliadau ledled y DU, ymhob sector, ac o bob maint, i ddod yn gyflogwyr Cyflog Byw achrededig.

Caiff lefel cyflogau ei phennu bob blwyddyn ac mae'n seiliedig ar gost byw yn y DU, a gyfrifir gan Ganolfan Polisi Cymdeithasol Prifysgol Loughborough

www.lboro.ac.uk/research/crsp/mis/

Mae'r lefel yn wahanol yn Llundain, a chaiff ei phennu gan Awdurdod Llundain Fwyaf.

Cyfrifir y Cyflog Byw drwy ymchwil sy'n cynnwys ymgynghori ag aelodau o'r cyhoedd ynghylch yr hyn sydd ei angen ar aelwydydd er mwyn cael yr ansawdd byw derbyniol gofynnol. Cyfrifir yr incymau sydd eu hangen ar deuluoedd o wahanol faint ar wahân ac yna cyfrifir Cyflog Byw unigol o'r ffigurau hyn.

Ym mis Ebrill 2021, y Cyflog Byw yw £11.05 yn Llundain a £9.90 yng Nghymru (yn unol â gweddill y DU).

Cynnal Cymru yw Partner Achredu'r Sefydliad Cyflog Byw yng Nghymru. Mae Cynnal Cymru yn gweithio mewn partneriaeth â'r Sefydliad Cyflog Byw a sefydliadau blaenllaw eraill yng Nghymru i gefnogi cyflogwyr gydag achrediad ac i weithio tuag at ennill y Cyflog Byw i holl weithwyr Cymru: <https://cyflogbyw.cymru/>

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol / y Cyflog Byw Cenedlaethol (isafswm cyflog newydd i bobl dros 23 oed):

Cafodd y Cyflog Byw Cenedlaethol ei gyflwyno gan Lywodraeth y DU ym mis Gorffennaf 2015 a rhaid iddo gael ei dalu i bob gweithiwr sydd dros 23 oed.

Isafswm Cyflog Cenedlaethol na'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yw isafswm cyflog yr awr y mae gan bron bob gweithiwr yr hawl i'w gael. Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol – gweithwyr dros 23 oed sy'n cael y gyfradd hon. Caiff ei gosod ar yr un lefel drwy'r DU a dyma mewn gwirionedd yw'r Isafswm Cyflog newydd i'r rheini dros 23 oed. Nid yw'n gysylltiedig â chostau byw, ond mae'n gysylltiedig ag enillion cyfartalog. Fel arfer, caiff y cyfraddau eu diweddarau ym mis Ebrill.

Mae rhagor o wybodaeth am yr hawl i gael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol, gan gynnwys graddau'r blynyddoedd blaenorol, ar gael yma: www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage.

Y cyfraddau presennol (o 1 Ebrill 2021) yw:

- £8.91 yr awr – 23 oed a hŷn;
- £8.36 yr awr – 21-22 oed;
- £6.56 yr awr – 18-20 oed;
- £4.62 yr awr – o dan 18 oed; a
- £4.30 i brentisiaid o dan 19 oed neu brentisiaid 19 oed a hŷn yn ystod blwyddyn gyntaf eu prentisiaeth.

Mae'n drosedd peidio â thalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol na'r Cyflog Byw Cenedlaethol, neu i greu cofnodion talu ffug.

Mae gan swyddogion Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CThEM) yr hawl i gynnal gwiriadau unrhyw dro a gofyn i weld cofnodion talu. Gallant hefyd ymchwilio i gyflogwyr os yw gweithiwr yn gwneud cwyn. Os yw CThEM yn canfod nad yw cyflogwr wedi bod yn talu'r



cyfraddau cywir, bydd rhaid iddo dalu unrhyw ôl-daliadau ar unwaith. Bydd angen iddo hefyd dalu dirwy ac mae'n bosibl y bydd y llywodraeth yn enwi'r troseddwy.

Cyfrifoldeb y cyflogwr yw cadw cofnodion sy'n profi ei fod yn talu'r isafswm cyflog – mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn defnyddio'u cofnodion

o'r gyflogres fel tystiolaeth. Rhaid cadw'r holl gofnodion am 3 blynedd.

Mae'r canllaw hwn yn ymwneud â thalu'r Cyflog Byw, fel y'i pennir gan y Sefydliad Cyflog Byw.

3. Gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol

Telir Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw yn wirfoddol, h.y. nid oes rhaid ei dalu o dan y gyfraith.

4. Pam y dylech dalu'r Cyflog Byw?

Un o nodau'r Cyflog Byw yw helpu i ostwng lefelau tlodi ledled y DU. Mae talu'r Cyflog Byw yn galluogi pobl i ddarparu ar gyfer eu hunain a'u teuluoedd, gan wella eu hansawdd bywyd a disgwyliadau'r dyfodol. Yn achos busnesau, gall talu Cyflog Byw wella ansawdd y gwaith a gyflawnir, creu gweithlu mwy ymatebol a hyblyg, a gostwng cyfraddau absenoldeb a throsiant staff. Yn achos cymdeithas, mae'r Cyflog Byw yn lleihau dibyniaeth ar fudd-daliadau a gall helpu i leihau anghydraddoldebau iechyd a chymdeithasol. Mae gweithwyr ar gyflogau is yn dueddol o wario arian yn lleol, a all fod yn dda i fusnes a'r economi leol.

Mae sawl astudiaeth annibynnol wedi edrych ar fuddiannau talu'r Cyflog Byw i unigolion, teuluoedd a chyflogwyr:

- Canfu ymchwil gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2014) fod cwmnïau glanhau a ddechreuodd dalu'r Cyflog Byw yn nodi:
 - llai o absenoldebau
 - llai o drosiant staff – gyda rhai yn nodi bod trosiant staff wedi lleihau i lai nag 1%
 - cleientiaid yn sôn am well gwasanaeth a chyfraddau cynhyrchiant uwch.
- Canfu ymchwil gan London Economics (2009) ar ran GLA Economics:

- fod mwy nag 80% o gyflogwyr o'r farn bod cyflwyno'r Cyflog Byw yn Llundain wedi gwella ansawdd gwaith eu staff
- cydnabu'r mwyafrif effaith o ran lleihau absenoldeb ac absenoldeb oherwydd salwch ymhlith gweithwyr, gydag un sefydliad yn nodi bod absenoldeb 25% yn llai
- nododd 70% fanteision o ran enw da
- nododd mwyafrif o gyflogwyr well cyfraddau recriwtio a chadw staff, gyda dwy ran o dair yn nodi bod y Cyflog Byw wedi cael effaith gadarnhaol sylweddol ar eu sefydliadau.

Mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn hyrwyddo'r Cyflog Byw ers sawl blwyddyn, gan gynnwys ymrwymiad yn Rhaglen Lywodraethu'r Llywodraeth flaenorol i:

“Gweithio gydag undebau llafur, cyflogwyr a rhanddeiliaid eraill i archwilio ffyrdd o sicrhau cyflog byw i bob gweithiwr yng Nghymru, o ystyried bod cyflog isel yn broblem sylweddol i lawer o deuluoedd a bod heriau tlodi mewn gwaith yn parhau.”

Daeth Llywodraeth Cymru ei hun yn Gyflogwr Cyflog Byw achrededig ym mis Tachwedd 2015, ac mae llawer o sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus hefyd wedi gwneud yr un

ymrwymiad. Ym mis Mehefin 2016 roedd 70 o Gyflogwyr Cyflog Byw Achrededig yng Nghymru. Mae hyn o gymharu â thua 2,631 yn y DU gyfan (a 400 yn yr Alban).

5. Sut i ddod yn Gyflogwr Cyflog Byw

Mae'r Sefydliad hefyd yn rhoi cyngor a chanllawiau ar sut i ennill achrediad. Crynhoir y broses isod hefyd.

Y gofyniad cyntaf hwn, ar adeg achredu, yw sicrhau bod eich holl gyflogeion yn cael y Cyflog Byw o leiaf.

Yr ail ofyniad, a all gael ei gyflwyno wrth i gontractau gael eu hadnewyddu, yw sicrhau bod cyflogeion eich contractwyr a'ch isgontractwyr sy'n darparu gwasanaeth i, neu ar ran, eich sefydliad hefyd yn cael y Cyflog Byw o leiaf.¹ Byddai gwasanaeth a ddarperir "i chi" yn un a ddarparwyd gan gontractwr i ddiwallu eich anghenion eich hun, er enghraifft contract i staff glanhau. Byddai gwasanaeth a ddarperir "ar eich rhan" yn cynnwys un a ddarparwyd yn draddodiadol gennych sydd bellach ar gontract allanol.

Mae'r ail ofyniad hwn yn gymwys i bob cyflogai sy'n gweithio dwy awr neu fwy y dydd mewn wythnos, am wyth wythnos neu fwy yn olynol mewn blwyddyn, ar eich safle, ar eiddo sy'n berchen i chi neu a feddiannir gennych, neu ar dir rydych yn gyfrifol am ei gynnal a'i gadw neu lle mae angen i chi weithio.

Goblygiadau cost:

Gall fod goblygiadau cost i sefydliadau yn sgil y Cyflog Byw, a gall y rhain fod yn sylweddol weithiau. Mae'r Sefydliad Cyflog Byw yn rhoi cyngor ac yn rhannu enghreifftiau o sut y gall sefydliadau reoli'r costau ychwanegol dros amser. Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn cydnabod yr heriau cyllidebol pan fydd cyflogau'n cynyddu, yn enwedig mewn rhai sectorau a ariennir gan arian cyhoeddus fel gofal cymdeithasol. Yn wir, mewn rhai sectorau mae

Mae'r broses o ddod yn Gyflogwr Cyflog Byw achrededig yn cael ei hegluro ar wefan y Sefydliad Cyflog Byw – www.livingwage.org.uk.

cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol gorfodol yn peri cryn dipyn o her.

Daeth ymchwil i'r Cyflog Byw, a gyhoeddwyd gan Brifysgol Queen Mary yn Llundain yn 2012, i'r casgliad bod cydbwysedd cost a budd yn amrywio'n sylweddol rhwng sectorau.

Nodwyd bod y cynnydd cyffredinol mewn cyflogau wedi cyrraedd 11% o gymharu â'r isafswm cyflog cenedlaethol ar y pryd. Fodd bynnag, dim ond cynnydd o 6% a gafwyd o ran prisiau contract. Dangosodd hyn fod costau ychwanegol yn cael eu rheoli i lawr mewn sawl achos drwy, er enghraifft:

- symud i gontractau pris sefydlog
- lleihau niferoedd staff a/neu oriau
- newid manylebau gwasanaethau
- llai o elw mewn rhai achosion.

Fodd bynnag, roedd y contractwyr hyn hefyd yn cael budd o lai o drosiant staff a mwy o foddhad ymhlith gweithwyr.

Hefyd, nododd ymchwil astudiaeth achos gyda chyflogwyr Cyflog Byw a gynhaliwyd gan Brifysgol Strathclyde yn 2014 fod cyflwyno'r Cyflog Byw yn sicrhau'r buddiannau ariannol a chymdeithasol mwyaf effeithiol o wneud hynny fel rhan o broses rheoli newid ehangach. Ymhlith yr enghreifftiau mae newid patrymau gwaith i oriau mwy cymdeithasol, cyflwyno mwy o hyblygrwydd mewn patrymau gwaith a chynyddu natur amrywiol swyddi a chyfleoedd meithrin sgiliau. Nododd cyflogwyr fod llai o drosiant staff; gwell morâl a theyrngarwch ymhlith staff; llai o absenoldebau; gwell cynhyrchiant; gwell cyfleoedd recriwtio a buddiannau hirdymor i enw da.

¹ Trwydded Cyflogwr Cyflog Byw y DU.

I fusnesau yn y sector preifat a sefydliadau yn y trydydd sector, nid oes unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol ar dalu Cyflog Byw fel amod contract, ac mae sawl sefydliad bach a mawr wedi

gwneud hyn. Fodd bynnag, dylid sicrhau na all cyflenwyr dalu costau cynyddu cyflogau staff drwy gael effaith negyddol ar hawliau gweithwyr mewn meysydd eraill.

6. Sut y gallwch annog talu'r Cyflog Byw drwy gaffael?

Gall gofyn cwestiwn Arferion Gweithio Teg, yn hytrach na'i gwneud yn ofynnol i dalu Cyflog Byw, fod yn ffordd ddefnyddiol o gyflawni hyn, oherwydd gall helpu i sicrhau nad yw cyflenwyr yn adennill costau cyflogau uwch drwy arferion camfanteisiol neu leihau hawliau gweithwyr mewn ffyrdd eraill. Gallai arferion gweithio teg gynnwys cyflog teg a chyfartal, a allai, wedyn, gynnwys talu'r Cyflog Byw. Yn y ffordd hon, gallai talu'r Cyflog Byw gael ei gynnwys fel dangosydd arferion gweithio teg, ynghyd â dangosyddion eraill. Mae hyn yn golygu na fyddai methu â thalu'r Cyflog Byw o reidrwydd yn golygu nad oedd cynigydd yn bodloni asesiad o arferion gweithio teg cyffredinol.

Ni all sefydliadau yn y sector cyhoeddus ("Awdurdodau Contractio" yn Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015) wneud talu'r Cyflog Byw yn orfodol fel rhan o broses gaffael, lle mae cyfradd y Cyflog Byw uwchlaw unrhyw leiafswm cyflog a bennwyd gan y gyfraith neu'n unol â'r gyfraith (Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol / y Cyflog Byw Cenedlaethol yn y DU). Gweler yr adran "gwybodaeth ychwanegol i brynwyr yn y sector cyhoeddus" isod am fwy o fanylion. Felly, ni ellir dyrannu unrhyw elfen o'r sgôr dendro gyffredinol yn benodol i dalu'r Cyflog Byw yn y DU. Am y rheswm hwn, ac er mwyn sicrhau na all cyflenwyr dalu costau cynyddu cyflogau staff drwy gael effaith negyddol ar hawliau gweithwyr mewn meysydd eraill, argymhellwn eich bod yn defnyddio cwestiwn Arferion Gweithio Teg yn eich tendrau, lle bo'n berthnasol.

Ceir manylion sut i ddefnyddio cwestiwn Arferion Gweithio Teg isod.

Gweithdrefnau caffael:

Dylech adolygu eich prosesau caffael er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu eich ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw. Fodd bynnag, mae'n bwysig ystyried effaith unrhyw newidiadau ar eich cyflenwyr. I gyflenwyr mawr mewn sectorau lle telir yr isafswm cyflog i lawer o weithwyr, mae'n bosibl mai canran fach yn unig o weithrediadau'r cyflenwyr yw eich busnes. Gall y cyflenwyr hyn geisio adennill y costau gennyh chi am gynyddu cyflogau'r holl staff, ac nid yn unig y rheini sy'n darparu gwasanaeth i chi. Gallant hyd yn oed gynnwys premiwm codi i staff mewn swyddi uwch. Gall fod angen gofyn am ddadansoddiad o'r costau cynyddol fel man cychwyn.

Mewn rhai sectorau, gall y gost i'r cyflenwyr godi'n sylweddol. Er hyn, mae digonedd o dystiolaeth o ymchwil sy'n dangos bod modd gosod y costau cynyddol hyn i raddau helaeth yn erbyn cynhyrchiant gwell a gwasanaeth datblygedig i gwsmeriaid. Ni ddylech ddisgwyl gweld pris tendr eich cyflenwr yn cynyddu yn unol â'r cynnydd canrannol i'r cyflog o ganlyniad i symud i'r Cyflog Byw.

Deall y Farchnad:

Cyn dechrau unrhyw broses gaffael, mae'n bwysig eich bod yn meithrin dealltwriaeth dda o'r farchnad berthnasol. Bydd hyn yn eich helpu i bennu'r ffactorau sy'n effeithio ar gyflog ac amodau'r gweithlu, sy'n hanfodol. Yn arbennig efallai y byddwch am ystyried y canlynol:

- Ymdrin â phob digwyddiad caffael ar sail risg er mwyn sicrhau bod materion gweithlu yn cael eu hasesu, eu deall a'u rheoli ymhob penderfyniad allweddol – dylai hyn gael ei wneud ar gam cynllunio pob digwyddiad caffael. Gallai 'Asesiad Risg Cynaliadwyedd' Llywodraeth Cymru, er iddo gael ei ddatblygu ar gyfer prynwyr yn y sector cyhoeddus, fod yn ddefnyddiol i unrhyw sefydliad at y diben hwn
 - **Caffael: asesu risg cynaliadwy (gwasanaethau)**
 - **Caffael: asesu risg cynaliadwy (nwyddau)**
- Penderfynu a allai cyflogau uwch arwain at gynyddu prisiau i ddefnyddwyr neu leihau faint o wasanaethau a all gael eu darparu. Mae hyn yn hynod berthnasol mewn rhai marchnadoedd, er enghraifft yn y sector gofal, e.e. gofal plant, gofal yn y cartref ac ati, lle mai prin yw arian cyhoeddus.

Ystyried cynnwys cwestiwn Arferion Gweithio Teg mewn tendrau

Gall cynnwys talu'r Cyflog Byw mewn cwestiwn ar arferion gweithio teg, a gwerthuso ymagwedd gyffredinol y cyflenwr, helpu i sicrhau nad yw cyflenwyr yn talu costau cynyddu cyflogau staff drwy ddileu telerau ac amodau gweithwyr mewn ffyrdd eraill. Dylech nodi bod y Sefydliad Cyflog Byw yn cadw'r hawl i dynnu statws Cyflogwr Cyflog Byw achrededig sefydliad sy'n ymddwyn fel hyn.

Dylai'r cwestiwn ofyn am ddisgrifiad o'r pecyn o fesurau sy'n dangos ymagwedd gadarnhaol y cynigydd at arferion gweithio teg. Dylid sicrhau bod y pwysoliad priodol yn cael ei roi i'r cwestiwn hwn o gymharu â phris a ffactorau ansawdd eraill – bydd hyn yn dibynnu ar bwysigrwydd perthnasol arferion gweithio teg i'r contract/gwasanaeth.

Ceir enghraifft o gwestiwn mewn tendr yn Atodiad A sy'n dangos sut y gall y Cyflog Byw gael ei gynnwys mewn cwestiwn ehangach sy'n cwmpasu sawl mater cyflogaeth foesebol, fel y defnydd o gynlluniau talu ambarél a chontract dim gwarant (neu ddim oriau). Caiff yr arferion hyn eu trafod yn fanylach mewn Canllawiau eraill yn y Pecyn Cymorth sy'n ategu'r

Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi.

Efallai y byddwch hefyd am ystyried y canlynol:

- Cynnwys copi o'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesebol' a 'Pholisi Chwythu'r Chwiban' yn eich holl wybodaeth dendro neu cyn contract a chodi ymwybyddiaeth ohonynt drwy unrhyw ddigwyddiad 'Cwrdd â'r Prynwr' y gallwch ei gynnal
- Annog cyflenwyr i ddilyn y Cod yn wirfoddol a chytuno i'w roi ar waith yn ystod oes y contract. Lle bo'n briodol, efallai y byddwch am gynnwys elfennau o'r Cod fel amodau contract.

Gofynion ychwanegol i brynwyr yn y sector cyhoeddus

Sylwch fod y ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol o 2017 ac y caiff ei hadolygu yn ddiweddarach yn 2022. Dylid parhau i ddilyn canllawiau 2017 hyd nes y bydd canllawiau newydd ar gael. Hefyd, darllenwch y Nodyn ar ddechrau'r Canllaw hwn. Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â PolisiMasnachol@llyw.cymru

Rhaid i brynwyr yn y sector cyhoeddus ("Awdurdodau Contractio") sicrhau eu bod yn cydymffurfio â Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015. Dylech hefyd geisio cyngor cyfreithiol, gan nad yw'r Canllaw hwn yn ddatganiad cynhwysfawr o'r gyfraith a bydd pob ymarfer caffael yn codi ystyriaethau gwahanol.

Ni all sefydliadau yn y sector cyhoeddus wneud talu'r Cyflog Byw yn orfodol fel rhan o broses gaffael, lle mae cyfradd y Cyflog Byw uwchlaw unrhyw leiafswm cyflog a bennwyd gan y gyfraith neu'n unol â'r gyfraith (yn y DU, mae hyn yn cynnwys yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol/ y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y rhan fwyaf o weithwyr). Byddai hyn yn cynrychioli cyfyngiad ar symudiad rhydd gwasanaethau yn unol ag erthygl 56 o'r TFEU. Mae nifer o ddyfarniadau yn Llys Cyfiawnder Ewrop wedi ystyried y safbwynt hwn (gweler C-549/13 Bundesdruckerei GmbH

² Eglurhad a roddodd y Comisiwn Ewropeaidd i Lywodraeth yr Alban wrth baratoi ei Chanllawiau Statudol ar Ymdrin ag Arferion Gweithio Teg, gan gynnwys y Cyflog Byw, ym maes Caffael.

v Stadt Dortmund, a C-346/06 Rüffert v Land Niedersachsen). Mae achos mwy diweddar wedi newid safbwynt y llys i raddau, ond roedd a wnelo'r achos hwn ag isafswm cyflog a bennwyd gan gyfraith ranbarthol lle mae'r Cyflog Byw yn wirfoddol yn y DU (gweler RegioPost GmbH & Co. KG v Stadt Landau yn der Pfalz C-115/14 - Datganiad i'r Wasg Rhif 139/15 o Lys Cyfiawnder yr Undeb Ewropeaidd). Lle mae'n debygol bod diddordeb trawssffiniol yn y contract, mae'r Gyfarwydddeb Lleoli Gweithwyr yn nodi y caiff gweithwyr a leolir dros dro o un Aelod-wladwriaeth yn yr UE i un arall gan eu cyflogwyr yr un hawliau cyflogaeth sylfaenol â'r rheini a leolir yn barhaol o fewn eu prif Aelod-wladwriaeth. Fodd bynnag, mae'r hawliau hyn wedi'u cyfyngu i reolau a bennwyd gan y gyfraith, rheoliadau neu ddarpariaeth weinyddol, ac felly ni fyddent yn cynnwys y Cyflog Byw. Rhoddodd y Comisiwn Ewropeaidd gyngor² i Lywodraeth yr Alban mewn perthynas ag arferion gweithio teg ym maes caffael, gan gynnwys y Cyflog Byw.

Argymhellir y dylai prynwyr yn y sector cyhoeddus ddefnyddio cwestiwn Arferion Gweithio Teg lle bo'n berthnasol. Yn gyntaf, dylech ystyried a yw'n berthnasol ac yn gymesur i gynnwys cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg, a werthusir ochr yn ochr â meini prawf eraill, gan fodloni eich hun bod amodau'r gweithlu yn debygol o effeithio ar ansawdd yr hyn a ddarperir. Yn arbennig dylech ystyried y canlynol:

- a fydd cyflogaeth yn dod i gysylltiad â defnyddwyr gwasanaethau, aelodau o'r cyhoedd a/neu gyflogaeth eich sefydliad, a/neu yn treulio amser ar eich safle
- a oes unrhyw hanes o arferion gweithio anfoesegol yn cael effaith negyddol ar ansawdd gwasanaethau
- a oes hanes o gyflogau isel yn y sector, gyda chyflogwyr yn ceisio torri costau drwy leihau cyflogau ac amodau staff
- a oes risg o arferion cyflogaeth anfoesegol neu anghyfreithlon fel hunangyflogaeth ffug, neu'r defnydd amhriodol o gontractau dim oriau neu gwmnïau ambarél (Gweler y

Canllaw ar Drechu Arferion Cyflogaeth Annheg); neu

- a oes tystiolaeth o gyfraddau recriwtio a chadw gwael yn y sector.

Os bydd un neu fwy o'r ffactorau hyn yn gymwys i'r contract yna mae arferion gweithio teg yn debygol o fod yn berthnasol a dylech ystyried cynnwys cwestiwn neu gwestiynau am y rhain yn eich gwahoddiad i dendro. Caiff rhai o'r arferion gweithio teg hyn eu trafod yn fanylach yn y Canllawiau eraill yn y **Pecyn Cymorth** sy'n ategu'r Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi.

Gellir annog talu'r Cyflog Byw drwy'r broses gaffael gan ddefnyddio'r dull gweithredu hwn, ond dim ond un dangosydd ymhlith ffactorau eraill fydd hwn. Dylech sicrhau eich bod yn gallu cyfiawnhau pob rhan o unrhyw gwestiwn Arferion Gweithio Teg rydych yn bwriadu ei gynnwys yn eich tendr. Yn gyffredinol dylech sicrhau eich bod yn cyflawni'r cydbwysedd priodol rhwng cost ac ansawdd ar gyfer y contract.

Mae Rheoliadau 2015 yn gofyn am gysylltiad rhwng unrhyw feini prawf gwerthuso a thestun y contract (gweler rheoliad 67 isod). Felly byddai'n ddefnyddiol cynnwys cyfeiriad, yn eich disgrifiad o'ch contract, at eich polisïau ar gyflogaeth foesebol, ynghyd â datganiad sy'n nodi eich bod yn ceisio sicrhau arferion gweithio teg nad ydynt yn gamfanteisiol yn eich contractau.

Mae angen i'ch gwerthusiad o ymatebion cynigwyr i'r cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg gael ei gynnal mewn ffordd gymesur, gwrthrychol, tryloyw nad yw'n gwahaniaethu, yn sgil y ffaith y gall ymatebion unigol ddisgrifio gwahanol fathau o arferion gweithio teg, yn dibynnu, er enghraifft, ar faint y sefydliad.

Cyfeirir prynwyr yn y sector cyhoeddus at y darpariaethau yn Rheoliadau 2015, sy'n cefnogi ffynonellau moesebol. Caiff rhai o'r Rheoliadau a all fod yn gymwys i destun y Canllaw hwn, (a'r Canllaw cysylltiedig ar drechu Arferion Cyflogaeth Annheg) eu crynhoi isod, ond rhaid i chi gyfeirio at y Rheoliadau eu hunain am

delerau llawn y rheoliadau (www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/102/pdfs/ukxi_20150102_en.pdf).

- Mae Rheoliad 67 yn nodi bod yn rhaid i feini prawf dyfarnu fod yn gysylltiedig â thestun y contract. Gallwch gynnwys ystyriaethau cymdeithasol (gan gynnwys materion gweithlu) a masnachu yn eich meini prawf dyfarnu contract ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract
- Mae Rheoliad 70 yn caniatáu i chi gynnwys amodau arbennig sy'n ymwneud â chyflawni contract, a all gynnwys ystyriaethau cymdeithasol neu gysylltiedig â gwaith, ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract ac wedi'u cynnwys yn yr hysbysiad contract a/neu ddogfennaeth dendro
- Mae Rheoliad 71 yn caniatáu i chi ofyn i'r tendrwr nodi yn ei dendr unrhyw gyfran o'r contract y gall fod yn bwriadu ei hisgontractio i drydydd partion ac unrhyw isgontractwyr arfaethedig. Gall defnyddio'r ddarpariaeth hon wneud eich cadwyn gyflenwi yn fwy tryloyw.

Prosesau rheoli contract a dogfennaeth gysylltiedig

Dylech adolygu a diwygio eich dogfennau contract, gan gynnwys eich Telerau ac Amodau Safonol, er mwyn adlewyrchu eich ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw, neu ddod yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig. Os ydych wedi cynnwys y Cyflog Byw a/neu arferion gweithio teg fel meini prawf gwerthuso a/neu amodau contract yna dylai'r rhain gael eu cynnwys mewn trefniadau rheoli a monitro contract rheolaidd. Ymhlith y newidiadau y gallech eu hystyried mae'r canlynol:

- Cynnwys dolen neu gyfeiriad at eich 'Polisi Cyflogaeth Foesebol' ar eich archebion prynu, anfonebau, nodiadau derbyn nwyddau ac ati
- Cynnwys trafodaethau am dalu'r Cyflog Byw ymhob cyfarfod adolygu Contract gyda'ch cyflenwyr. Dylai'r trafodaethau hyn ganolbwyntio ar gamau y mae pawb dan sylw wedi'u cymryd tuag at gyflwyno'r Cyflog Byw

- Cynnwys cymal ymhob contract sy'n caniatáu archwilio eiddo cyflenwyr. Dylai'r cymal hwn roi'r hawl i chi gynnal archwiliadau a siarad yn uniongyrchol â chyflogeion cyflenwyr a gofyn am wybodaeth am gyflog a thelerau ac amodau staff sy'n cyflawni'r contract.

Lle bynnag y bo modd, dylech ystyried cynnwys y rhain yn ôl-weithredol mewn contractau presennol drwy drafod â'ch cyflenwyr presennol.

Os ydych yn brynwr yn y sector cyhoeddus, mae Rheoliad 70 yn caniatáu i chi gynnwys amodau contract sy'n ymwneud ag ystyriaethau cymdeithasol a chysylltiedig â chyflogaeth, ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract ac ar yr amod eich bod wedi cynnwys y rhain yn y dogfennau cais am gystadleuaeth a chaffael.

Asesu eich cyflenwyr presennol:

Cyn i chi gymryd unrhyw gamau mewn perthynas â'ch cyflenwyr presennol, bydd angen i chi ddechrau drwy gynnal ymarfer mapio cadwyn gyflenwi er mwyn eich helpu i ddeall:

- y cyflenwyr yn eich cadwyn neu gadwyni cyflenwi
- y nwyddau neu wasanaethau y mae pob cyflenwr yn eu darparu.

Ffynhonnell gychwynnol dda o wybodaeth yw eich system gyllid. Gwnewch restr o'ch holl gredydwyr o'r flwyddyn ddiwethaf a wnaeth gyflenwi nwyddau, gwaith neu wasanaethau a dilêwch unrhyw daliadau nad oeddent yn rhai caffael fel:

- cofnodion sy'n ymwneud â thalu staff/unigolion e.e. ar gyfer treuliau
- cofnodion sy'n ymwneud â thaliadau safonol fel cyfraddau busnes ac ati
- cynnal ymarfer dad-ddyblygu fel mai dim ond unwaith y rhestrir cyflenwr.

Nesaf, ar gyfer pob cyflenwr:

- Nodi'r nwyddau neu wasanaethau y maent yn eu cyflenwi

- Nodi ble y caiff y gwasanaeth ei gyflenwi neu ei gyflawni.

Drwy gymryd y camau uchod bydd gennych restr wedi'i chategoreiddio o'ch holl gyflenwyr uniongyrchol sy'n cyflenwi gwasanaeth i chi ac y mae eu cyflogeion yn gweithio ar eich safle, ar eiddo sy'n berchen i chi neu a feddiannir gennych, neu ar dir rydych yn gyfrifol am ei gynnal a'i gadw neu lle mae angen i chi weithio.

7. Y Cyflog Byw y tu allan i'r DU

Cynlluniwyd y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi i gael ei fabwysiadu gan bob sefydliad ar gyfer ei weithrediadau ei hun a rhai ei gyflenwyr uniongyrchol, a'r bwriad yw y byddai wedyn yn cael ei rannu ar hyd cadwyni cyflenwi.

Mewn sawl achos, bydd cadwyni cyflenwi yn cynnwys sefydliadau o rannau eraill o'r byd, lle na fyddai Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw yn gymwys, a lle bydd llawer o gyfreithiau gwahanol a lefelau o isafswm cyflog ar waith. Mae gan rai gwledydd eu Cyflog Byw eu hunain (gwirfoddol a/neu statudol). Yn dibynnu ar y risgiau o gamfanteisio ar weithwyr yn y farchnad berthnasol neu leoliad daearyddol, dylech sicrhau, lle bo modd, drwy'r broses gontractio, fod busnesau yn talu cyflogau teg i'w cyflogeion.

Un diffiniad o gyflog teg (o Labour Behind the Label – ymgyrch i wella amodau a grymuso gweithwyr yn y diwydiant dillad byd-eang, www.labourbehindthelabel.org) yw un sy'n galluogi gweithwyr i ddiwallu eu hanghenion am fwyd maethlon a dŵr glân, lloches, dillad, addysg, gofal iechyd a thrafnidiaeth, yn ogystal â darparu incwm bach yn ôl disgrisiwn.

Os ydych wedi ennill statws, neu'n bwriadu ennill statws, Cyflogwr Cyflog Byw achrededig, bydd mapio eich cyflenwyr presennol yn eich galluogi i nodi contractau lle na chaiff cyflogeion eich contractwyr a'ch is-gontractwyr eu talu'r Cyflog Byw o leiaf ar hyn o bryd.

Dylai fod yn ddigon i ddiwallu anghenion sylfaenol gweithwyr a'u teuluoedd, er mwyn eu galluogi i chwarae rhan lawn mewn cymdeithas a byw ag urddas. Dylai ystyried cost byw, budd-daliadau nawdd cymdeithasol a safonau byw eraill gerllaw.

Yn olaf, dylai fod yn seiliedig ar wythnos waith safonol nad yw'n fwy na 48 awr, cyn goramser, a dylai fod yn gymwys ar ôl unrhyw ddidyniadau. Dylai oriau goramser gael eu talu ar gyfradd goramser a chael eu cofnodi'n glir ac yn briodol ar slipiau cyflog.

Mae'r **Canllaw ar Drechu Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol** yn rhoi cyngor ar ffynonellau gwybodaeth ar gyfer cynnal y dadansoddiad hwn ac enghreifftiau o sefydliadau sy'n cynnal archwiliadau yn y meysydd risg uchel hyn.

Atodiad A – Enghraifft o gwestiwn am Arferion Gweithio Teg mewn Gwahoddiad i Dendro

Dyma enghraifft o gwestiwn tendr y gallech ei ddefnyddio i asesu ymrwymiad darpar gyflenwyr i arferion gweithio teg, a thalu'r Cyflog Byw. Mae'n seiliedig ar y cwestiwn [Gwahoddiad i Dendro enghreifftiol yng Nghanllawiau Statudol Llywodraeth yr Alban](#).

Canllawiau Cwestiynau:

***** Mae [enw'r sefydliad] wedi mabwysiadu Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi. Bwriedir i hyn sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu darparu ledled Cymru gan weithlu a gaiff ei drin yn gyfreithlon, yn deg ac yn ddiogel, ac a wobrwyr yn dda. Mae'r Cod hwn yn cynnwys ymrwymiad i ystyried hyrwyddo'r Cyflog Byw mewn contractau perthnasol. Gall tystiolaeth o arferion gweithio teg gynnwys:

- polisi cyflog teg a chyfartal sy'n cynnwys ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw o leiaf i bob aelod o staff
- dod yn Gyflogwr Cyflog Byw achrededig
- sicrhau bod pob aelod o staff yn cael manteisio ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu
- hyrwyddo cyfle cyfartal i bob aelod o staff waeth beth fo'i oedran, rhyw, anabledd, crefydd, hil na chyfeiriadedd rhywiol
- cyflogaeth sefydlog, gan osgoi'r defnydd amhriodol o gontractau dim oriau, a chwmnïau cyflogi ambarél

Dylai'r cwestiwn gael ei addasu er mwyn bod yn fwy penodol am eich gofynion, a'r arferion gwaith hynny sy'n berthnasol i destun y contract.

- trefniadau gweithio hyblyg fel y gellir cefnogi gofaluwyr, ac ar gyfer gweithio ystyriol o deuluoedd
- cefnogi'r gwaith o ymgysylltu â'r gweithlu, er enghraifft cydnabod Undebau Llafur a'u cynrychiolaeth, neu drefniadau eraill i rymuso staff.

Er mwyn sicrhau safonau uchel o wasanaeth yn y contract hwn, disgwyliwn i gontractwyr gymryd camau tebyg mewn perthynas ag arferion gweithio moesegol.

Cwestiwn Tendr:

Disgrifiwch sut y byddwch yn ymrwymo i arferion gweithio teg ar gyfer gweithwyr sy'n ymwneud â chyflawni'r contract hwn (gan gynnwys unrhyw weithwyr asiantaeth neu is-gontract).

Nid oes rhaid i atebion gael eu cyfyngu i'r enghreifftiau a roddir yn y canllawiau sy'n cyd-fynd â'r cwestiwn hwn. Bydd atebion da yn tawelu meddyliau gwerthuswyr fod eich cwmni yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod eich gweithwyr yn destun arferion gweithio teg, yn derbyn cyflog teg ac yn cael y cyfle i feithrin sgiliau.