

## Comisiwn Annibynnol ar Ddyfodol Cyfansoddiadol Cymru: adroddiad yr is-grŵp cyflogaeth

### Crynodeb

Mae cyfraith cyflogaeth yn rhyngwyneb lle mae polisïau Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU yn gwrthdaro, a lle mae'r dadleuon o blaid datganoli neu gadw'n ôl yn gytbwys iawn.

Y ddadl dros gadw cyfraith cyflogaeth yn ôl yw ei fod yn galluogi trefn hawliau a gwarchodaeth cyflogaeth sy'n berthnasol i'r DU gyfan, sy'n sail i farchnad sengl y DU. Ond mae tlodi mewn gwaith sy'n deillio o gyflogau isel ac arferion cyflogaeth gwael yn cael effaith uniongyrchol ar amcanion Llywodraeth Cymru o leihau tlodi plant, hyrwyddo gwaith teg a gwella iechyd a llesiant.

Nid yw'r is-grŵp wedi cael unrhyw alwadau pendant am ddatganoli'r pwerau hyn, na thystiolaeth bod Cymru wedi dioddef anfantais benodol o'i chymharu â gweddill y DU. Er bod llawer o rwystredigaethau ynghylch y rhyngwyneb rhwng materion datganoledig a materion a gedwir yn ôl, nid yw'r dystiolaeth yn cefnogi newid sylweddol yn y setliad mewn perthynas â hawliau a dyletswyddau cyflogaeth.

Mae'r materion hyn wedi cael eu hystyried yn fanwl gan Gomisiwn TUC Cymru, y mae ei adroddiad i fod i gael ei gyhoeddi ychydig cyn adroddiad y Comisiwn hwn. Adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, disgwylir i adroddiad Comisiwn TUC Cymru ganolbwyntio ar orfodi hawliau cyflogaeth a'r cyfle sydd gan Lywodraeth Cymru i weithredu.

### Aelodau'r Is-grŵp

*Comisiynwyr:* Michael Marmot, Shavanah Taj, Lauren McEvatt, Kirsty Williams, Albert Owen

*Y Panel Arbenigol:* Gareth Williams (cadeirydd)

### Dull yr is-grŵp

Penderfynodd yr is-grŵp edrych yn gyffredinol ar bwerau cyflogaeth a sut maent yn berthnasol i'r opsiynau cyfansoddiadol.

### Y setliad presennol

Mae Atodlen 7A o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 yn cynnwys y materion a gedwir yn ôl canlynol:

Mater a gedwir yn ôl 141: hawliau a dyletswyddau cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol (mae hyn yn pennu 17 Deddf Seneddol lle mae'r pwnc wedi'i gadw'n ôl gan gynnwys Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur, y Ddeddf Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, y Ddeddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol, y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth). Mae pwnc Deddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014 yn eithriad i'r rheoliad hwn.

Mater a gedwir yn ôl 143: chwilio am waith a chymorth (ac eithrio addysg, hyfforddiant galwedigaethol a gwasanaethau gyrfaoedd).

Mater a gedwir yn ôl 155: iechyd a diogelwch yn y gwaith.

Mae'r materion hyn a gedwir yn ôl yn cyd-fynd yn fras â'r rheini yn neddfwriaeth datganoli'r Alban. Yn 2014, argymhellodd Comisiwn Smith y dylid trosglwyddo'r cyfrifoldeb dros weithredu nifer o dribiwnlysoedd a gedwir yn ôl, gan gynnwys cyflogaeth, i Lywodraeth yr Alban yn 2020. I ddechrau, cafodd hyn ei ohirio tan 2022. Mae'r wasg yn yr Alban yn adrodd bod llywydd Tribiwnlysoedd yr Alban wedi cadarnhau y bydd oedi pellach tan 2024 *ar y cynharaf*.

<https://www.heraldscotland.com/news/19356047.scottish-government-urged-act-smith-commissions-devolution-tribunals-faces-delay/>

## Y cyd-destun polisi

Mae maes cyfraith cyflogaeth yn bwysig i bolisïau Llywodraeth Cymru mewn perthynas â gwaith teg, tlodi ac iechyd a lles y gweithlu. Fel y gwelwyd gan Lywodraeth Cymru, mae'r drefn bresennol ar gyfer y DU gyfan yn dioddef o dri diffyg rhyng-gysylltiedig:

1. gwarchodaeth annigonol – nid yw cyfraith cyflogaeth wedi bod yn gyson â'r newidiadau a nodwyd yn Adolygiad Taylor<sup>1</sup> ac ers hynny. I raddau helaeth, mae gweithwyr wedi cael eu gadael heb warchodaeth o ran arferion diswyddo ac ailgyflogi gan gyflogwyr diegwyddor. Mae Llywodraeth y DU wedi ymateb gyda Chod Ymarfer newydd<sup>2</sup>.
2. gorfodaeth wan – darnio ar draws gwahanol gyrff sy'n gyfrifol am oruchwylio gwahanol agweddau ar gyfraith cyflogaeth, pob un ohonynt heb yr adnoddau i fynd i'r afael â diffyg cydymffurfio'n effeithiol. Nid yw Llywodraeth y DU wedi creu Un Corff Gorfodi fel yr addawyd: mae absenoldeb corff o'r fath wedi cael

<sup>1</sup> [Good work: the Taylor review of modern working practices - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/consultations/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices)

<sup>2</sup> [Draft Code of Practice on dismissal and re-engagement - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/consultations/draft-code-of-practice-on-dismissal-and-re-engagement)

ei amlygu mewn Strategaethau Gorfodi Marchnad Llafur olynol – yn fwyaf diweddar yn strategaeth 2022/23<sup>3</sup>.

3. sancsiynau annigonol – pan fydd cyflogwyr yn methu â chyflawni eu cyfrifoldebau statudol, nid yw'r sancsiynau sy'n dilyn yn ddigon i atal arferion gwael ee yn yr achos P&O Ferries diweddar, roedd y Prif Swyddog Gweithredol yn cyfaddef ei fod wedi torri cyfraith cyflogaeth<sup>4</sup>.

## Rhyngwyneb rhwng materion datganoledig a materion a gedwir yn ôl

Mae'r setliad yn creu tensiwn rhwng polisïau Llywodraeth Cymru ar gyfer gwaith teg<sup>5</sup> a phartneriaeth gymdeithasol<sup>6</sup> a'u pwerau i gyflawni, yn enwedig mewn perthynas â'r sector preifat.

Mae'r ansicrwydd cyfreithiol sy'n cael ei greu gan y materion a gedwir yn ôl yn creu cymhlethdod wrth lunio polisïau a drafftio deddfwriaethau. Mae hyn wedi creu rhwystrau sylweddol i Fil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus Llywodraeth Cymru, ond ar ôl iddo gael ei basio gan y Senedd, cafodd Gydsyniad Brenhinol heb i Lywodraeth y DU gyflwyno unrhyw wrthwynebiad.

Mae'r tensiwn rhwng uchelgeisiau polisi Llywodraeth Cymru a chadw cyfraith cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn ôl yn arbennig o ddifrifol pan fydd model y ddwy lywodraeth o gysylltiadau diwydiannol a chyflogaeth yn wahanol.

Mae hyn wedi bod yn amlwg ar sawl achlysur – gan gynnwys mewn perthynas â Deddf yr Undebau Llafur 2016 Llywodraeth y DU a arweiniodd at Lywodraeth Cymru yn cyflwyno Deddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017. Roedd Deddf 2017 yn datgymhwyso, o ran cyrff cyhoeddus yng Nghymru, nifer o ddarpariaethau yn Neddf y DU<sup>7</sup>. Mae'n debyg y byddai deddfwriaeth o'r fath yn cael ei herio o dan y model cadw pwerau. Yn fwy diweddar, mynegodd Llywodraeth Cymru bryderon ynghylch Bil Streiciau (Lefelau Gwasanaeth Gofynnol) Llywodraeth y DU wrth gael ei ystyried gan Senedd y DU.<sup>8</sup>

## Goblygiadau datganoli

Byddai heriau sylweddol o ran adnoddau petai cyfraith cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yn cael eu datganoli i'r Senedd ac i Lywodraeth Cymru. O ystyried yr wybodaeth dechnegol ac arbenigol sydd ei hangen mewn maes deddfwriaethol

<sup>3</sup> [United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2022/23 – March 2023 \(publishing.service.gov.uk\)](#)

<sup>4</sup> [P&O Ferries: Not consulting on job cuts broke law, boss admits - BBC News](#)

<sup>5</sup> [Gwaith teg ac undebau llafur | Is-bwnc | LLYW.CYMRU](#)

<sup>6</sup> [Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\) | LLYW.CYMRU](#)

<sup>7</sup> [deddf-yr-undebau-llafur-%28cymru%29-2017-canllawiau.pdf](#)

<sup>8</sup> [MEMORANDWM CYDSYNIAD DEDDFWRIAETHOL \(senedd.cymru\)](#)

cymhleth, byddai datganoli yn profi gallu a chapasiti cyfreithiol a pholisi Llywodraeth Cymru.

Nid yw gwarchodaeth gyfreithiol yn effeithiol oni bai ei bod yn cael ei hategu gan orfodaeth a sancsiynau cyson sy'n atal ymarfer gwael. Byddai sefydlu trefn orfodi yng Nghymru, sydd ag adnoddau gwell ac sy'n llai darniog na'r trefniadau presennol, yn her sylweddol o ran adnoddau ac yn ariannol.

Gallai fod problemau yn y farchnad fewnol yn y DU pe bai'r drefn yng Nghymru yn wahanol iawn i un Lloegr ac os byddai hyn yn creu anawsterau i gyflogwyr sy'n gweithio ar ôl troed Cymru/Lloegr (os nad Prydain), yn enwedig o ystyried y farchnad lafur drawsffiniol mewn rhai rhannau o Gymru. Gellid disgwyl i gyflogwyr yn y sector preifat wrthwynebu gwahaniaethau o'r fath.

Barn Llywodraeth y DU yw y dylai hawliau a dyletswyddau cyflogaeth a deddfwriaeth cysylltiadau diwydiannol fod yr un mor berthnasol ledled Prydain<sup>9</sup>.

Mae rhai wedi awgrymu datganoli'n rhannol, ond nid oes unrhyw gynigion pendant wedi'u cyflwyno. Gallai fod heriau sylweddol wrth geisio dadgyfuno'r pwerau hynny heb greu ffynhonnell arall o ansicrwydd ac anghydfod â Llywodraeth y DU.

## **Tystiolaeth**

### **Y pleidiau gwleidyddol**

Nid yw'r Plaid Lafur na'r Ceidwadwyr yn galw am ddatganoli cyfraith cyflogaeth. Yn y Senedd, galwodd Plaid Cymru am ddatganoli mewn ymateb i Fil Lefelau Gwasanaeth Gofynnol Llywodraeth y DU, ond ni roddodd dystiolaeth i'r perwyl hwn.

### **Llywodraeth Cymru**

Cyfarfu'r is-grŵp â Hannah Blythyn, Gweinidog Partneriaeth Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, a'i swyddogion ar 21 Ebrill. Roeddent yn cadarnhau safbwynt Llywodraeth Cymru y dylid gwarantu hawliau sylfaenol (gan gynnwys hawliau cyflogaeth) i bawb ledled y DU.

Nododd y Gweinidog fod yr heriau trawsffiniol yn codi wrth ystyried datganoli cyflogaeth. Roedd nifer o safleoedd trawsffiniol mawr yng Nghymru (fel Airbus) y byddai hyn yn effeithio arnynt. Petai hawliau cyflogaeth yn cael eu datganoli, gallai hyn arwain at safonau gwahanol, a hawliau a lefelau gwarchodaeth gwahanol, ac nid oedd yn glir pa heriau y gallai hynny eu hachosi i unigolion, ac i undebau llafur o ran sut y maent yn trefnu ac yn cynrychioli eu haelodau.

Pwysleisiodd y Gweinidog bryder Llywodraeth Cymru ynghylch gorfodi hawliau a gwarchodaeth cyflogaeth. Mae'r dirwedd yn ddarniog iawn, gydag amrywiaeth o adrannau ac asiantaethau Llywodraeth y DU yn gyfrifol am orfodi gwahanol

---

<sup>9</sup> Mae llywodraeth y DU wedi dweud ei bod yn bwriadu deddfu i ddileu Deddf Undebau Llafur (Cymru) 2017 drwy ddeddfwriaeth sylfaenol pan fydd amser yn caniatáu yn y Senedd, er mwyn sicrhau bod deddfwriaeth undebau llafur yn berthnasol i'r un graddau ledled Prydain.

agweddau (ee Cyllid a Thollau EF yn gorfodi'r isafswm cyflog, Meistri Gangiau ac Awdurdod Cam-drin Llafur yn edrych ar enghreifftiau difrifol o ecsbloetio llafur, yr Asiantaeth Safonau Cyflogaeth, yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn gorfodi cyfraith iechyd a diogelwch).

Roedd Llywodraeth Cymru wedi galw am greu un corff gorfodi i fynd i'r afael â'r darnio, ond nid oedd ganddi'r pwerau na'r adnoddau i fynd i'r afael â hynny. Mynegodd Llywodraeth Cymru bryderon hefyd am anghysondeb cysylltiadau rhynglywodraethol yn y maes hwn, gan nodi bod gwaith ar Borthladdoedd Rhydd yn achos cadarnhaol yn ogystal ag enghreifftiau o ddiffyg ymgysylltu neu ymgysylltu munud olaf.

Gofynnodd yr is-grŵp i'r Gweinidog am y posibilrwydd o geisio cytundeb Llywodraeth y DU i gynllun peilot yng Nghymru i brofi effaith caniatáu i geiswyr lloches weithio a chyfrannu at yr economi, ac fe gytunodd i ddarparu nodyn. (*gweler adroddiad yr is-grŵp Iles, Atodiad 3*).

## Comisiwn TUC Cymru

Cyfarfu'r is-grŵp â'r Athro Jean Jenkins, Cadeirydd Comisiwn y TUC (a gyfarfu â'r Comisiwn llawn ddechrau 2022) i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am waith y Comisiwn ar 21 Ebrill.

Dyma brif bwyntiau'r Athro Jean Jenkins:

- roedd canfyddiadau arolwg ei Chomisiwn yn dangos bod aelodau Undebau Llafur wedi'u rhannu 50/50 ar ddatganoli cyfraith cyflogaeth; roedd datganoli'n fwy poblogaidd ymysg gweithwyr iau na gweithwyr hŷn. Roedd yn fwy poblogaidd na datganoli cyfiawnder, yn llai poblogaidd na datganoli lles. Roedd yr Undebau mawr yn dod i'w casgliadau eu hunain. Roedd Unsain, er enghraifft, o blaid datganoli.
- Roedd mwy o ymddiriedaeth yn Llywodraeth Cymru na Llywodraeth y DU.
- Dangosodd gwaith cymharol gan Brifysgol Coventry fentrau gwaith da/gwaith teg a sawl siarter ar draws Lloegr, ond roedd eu heffaith wedi'i chyfyngu gan wendid datganoli rhanbarthol.
- Roedd lle i fwy o gydlyniaeth a gwelededd mewn polisi ar gyfer gwaith a chyflogaeth yng Nghymru. Roedd y model busnes ar gyfer y 30 mlynedd diwethaf yn cynnwys rhoi arian cyhoeddus ar gontract allanol drwy ddarparwyr yn y sector preifat. Roedd ymgais i gael amgylchedd gwahanol ar gyfer cyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol yng Nghymru, ond roedd yr un darn o ddarpariaeth gwasanaeth yn bodoli yma. Dylai gwaith a chyflogaeth fod yn flaenoriaeth gyda phob lifer pwysig o dan un Gweinidog (yn debyg i'r portffolio newid yn yr hinsawdd).
- Nid oedd hawliau cyfiawnder cymdeithasol yn cael eu gorfodi ar hyn o bryd. Mae gan gyflogwyr mawr fwy o gyfle i fod yn gyflogwyr da, ond yn aml nid ydynt yn mynnu'r un arferion da yn eu cadwyni cyflenwi, sy'n aml yn fusnesau bach a chanolig. Mae llawer o gorfforaethau mawr yn is-gontractio canran uchel o'u gwaith i fentrau o'r fath. Nid oes angen deddfau newydd o

reidrwydd, ond yn hytrach, mwy o ymdrech i weithredu'r gyfraith sydd eisoes yn bodoli, er enghraifft, sicrhau bod rhywun sy'n cael ei ddiswyddo'n annheg yn gallu ceisio iawn.

- Roedd y diffyg gorfodi o ran yr hawliau cyflogaeth presennol yn broblem fawr a ddaeth i'r amlwg dro ar ôl tro yn ystod gwaith Comisiwn y TUC. Roedd angen bod yn gall ynghylch sut i orfodi a gweithredu'r hawliau sydd eisoes ar y llyfr statud, drwy edrych o bosibl ar wahanol ffyrdd o gynyddu arolygu a gorfodi, a ffyrdd o wneud iawn ac unioni yng Nghymru. Byddai hyn yn gwella cyflogaeth yng Nghymru heb ddatgymalu ardaloedd lle'r oedd angen cysondeb trawsffiniol.
- Mae Cymru'n cystadlu â rhanbarthau eraill yn y DU am gyflogaeth, yng nghyd-destun cadwyni cyflenwi byd-eang. Byddai cyflwyno mwy o ddatganoli mewn system ddarniog heb unrhyw newid arall yn arwain at ddatganoli er mwyn datganoli, heb lawer o newid sylfaenol yn yr amgylchedd gwaith ar lawr gwlad.
- Roedd risg y gallai gweithwyr gael eu heithrio o'r warchodaeth bresennol a oedd yn deillio o gyfraith y DU pe bai hawliau cyflogaeth yn cael eu datganoli.
- Roedd Bil Lefelau Gwasanaeth Gofynnol Llywodraeth y DU yn wrth-ddemocrataidd yn y bôn. Yr unig sancsiwn heddychlon a oedd gan weithwyr i symud bargaen ymlaen oedd rhoi'r gorau i roi eu llafur yn heddychlon.

## **Barn busnesau**

Ysgrifennodd y cyd-gadeiryddion at grwpiau busnes i ofyn am eu barn ar y posibilrwydd o ddatganoli materion cyflogaeth. Cafwyd ymatebion gan Ffederasiwn y Busnesau Bach, Make UK a Sefydliad y Cyfarwyddwyr. Dyma oedd y prif bwyntiau:

### Ffederasiwn Busnesau Bach

Y prif bwyntiau:

- gall diffyg cysondeb a mwy o gymhlethdod cyfreithiol gael effaith ar waith ac amser busnesau bach a chanolig, gyda chostau cyfle posibl ar gyfer twf.
- Mae'r Ffederasiwn Busnesau Bach wedi cefnogi dulliau ledled y DU sy'n hyrwyddo symlrwydd, sy'n hawdd eu deall ac sy'n caniatáu i fusnesau weithredu mewn ffordd ddirwystr ar draws marchnad y DU.
- byddai unrhyw wahaniaethau mewn cyfreithiau, polisïau a rheoleiddio cyflogaeth yn gofyn am fuddsoddiad sylweddol mewn cymorth i feithrin gallu i hyrwyddo dealltwriaeth o'r newidiadau y byddai angen i fusnesau bach a chanolig eu gwneud.
- byddai angen mynd i'r afael â chyflogaeth drawsffiniol (boed hynny'n gymudo, hybrid, neu weithio o bell yn Lloegr) er mwyn sicrhau eglurder i gyflogwyr a chysondeb ar draws y gweithlu.
- dylai unrhyw gynigion ar gyfer datganoli cyfrifoldebau sy'n effeithio ar fusnesau bach a chanolig ganolbwyntio ar symleiddio'r prosesau a'r gweithdrefnau presennol.
- mae'n hanfodol nad yw busnesau bach a chanolig yng Nghymru dan anfantais yn gystadleuol o'u cymharu â gwledydd eraill y DU.



## Make UK

- Mae llawer o gwmnïau sy'n aelodau o Make UK yn gweithredu ar draws nifer o safleoedd yn y DU, ac yn aml mewn rhai neu bob un o wledydd y DU. Wrth ystyried cwrpas datganoli i Lywodraeth Cymru – ac yn wir i'r gweinyddiaethau datganoledig eraill – mae'n bwysig cydnabod bod newidiadau a wneir mewn un wlad yn gallu golygu ei bod yn ofynnol i'r un cyflogwr ddilyn gwahanol reolau, rheoliadau a gweithdrefnau yn dibynnu ar leoliad y safle perthnasol.
- Mae gweithgynhyrchwyr yn aml yn elwa pan fydd cysondeb ac aliniad o ran amcanion polisi lefel uchel ac agweddau technegol ar reoleiddio rhwng Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru.
- Mae Make UK yn cefnogi egwyddor gweinyddiaethau datganoledig gwledydd y DU sy'n datblygu polisi ac yn deddfu yn unol â'u hamgylchiadau economaidd a marchnad lafur penodol. Mae llawer o agweddau ar bolisi a rheoleiddio cyflogaeth a allai elwa o gael eu datblygu'n nes at farchnadoedd llafur lleol; fodd bynnag, dylai fod rôl ganolog hefyd i Lywodraeth y DU o ran sicrhau bod rhywfaint o gyd-drefnu rhwng gwledydd o hyd.

## Sefydliad y Cyfarwyddwyr

Mae cyfraith cyflogaeth yn gyson i raddau helaeth ar draws gwledydd y DU. Mae gan hyn y manteision canlynol:

- dealltwriaeth gyffredin o'r trefniant cyflogaeth (rhwng cyflogwyr/gweithwyr),
- cysondeb ar draws y sefydliad mewnol, beth bynnag fo'i leoliad daearyddol yn y DU,
- sicrwydd i gwmnïau/buddsoddwyr o'r tu allan i'r DU sy'n chwilio am amgylchedd gweithredu sefydlog yng Nghymru/y DU,
- pennu disgwyliadau clir a chynnal safon gyffredin yn y DU,
- sefydlogrwydd a llai o gymhlethdod wrth gynllunio busnes Cenedlaethol a Rhyngwladol,
- symudedd cymdeithasol (gweithio ar draws DU agored, heb gyfyngu ar gyfleoedd busnes na chyflogaeth/dod yn rhanbarthol).

Byddai deddfwrfa sy'n canolbwyntio ar Gymru ac sy'n ceisio gwahaniaethu cyfreithiau, a allai fod yn seiliedig ar amcanion gwleidyddol, yn wastraffus ac yn creu diwydiant y byddai'n rhaid i fusnesau yng Nghymru ysgwyddo mwy o gostau a chymhlethdod. Economi sy'n seiliedig ar fusnesau bach a chanolig yw Cymru i raddau helaeth, lle gallai newid o'r fath gael ei ystyried yn ddiangen ac yn anymarferol.

## **Casgliadau**

- Mae'r ffin datganoli cyflogaeth yn faes lle mae tensiwn parhaus rhwng dyheadau Llywodraeth Cymru ar gyfer partneriaeth gymdeithasol a gwaith teg, a hawliau cyflogaeth cyson ledled y DU, fel agwedd ar ddinasyddiaeth y DU. Mewn tystiolaeth i'r Comisiwn, soniodd Prif Weinidog Cymru am hawliau llafur fel rhan o undod y dinesydd galluog – un o'i bedair colofn ar gyfer y DU ddiwygiedig. Mae dau fater allweddol yma:
  1. polisi/deddfwriaeth: mae'r setliad yn cyfyngu ar allu'r Senedd a Llywodraeth Cymru i ddeddfu ar waith teg a phartneriaeth gymdeithasol.
  2. gorfodi gwan a heb ddigon o adnoddau – gan fod hwn yn fater a gedwir yn ôl, nid oes gan Lywodraeth Cymru'r pŵer na'r adnoddau i sicrhau bod y gyfraith yn cael ei gorfodi'n effeithiol.
- Mae tensiwn penodol mewn perthynas â'r sector cyhoeddus (sy'n cyfrif am 30% o gyflogaeth Cymru) oherwydd bod gan y Senedd a Llywodraeth Cymru gyfrifoldeb uniongyrchol (gan gynnwys gordalu a llawer o delerau gwasanaeth contractiol) dros y rhan fwyaf o'r gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru (y GIG, y gweithlu addysg, llywodraeth leol). Daeth hyn i'r amlwg gyda'r Ddeddf Lefelau Gwasanaeth Gofynnol. Yng ngoleuni hyn, mae'n ymddangos bod achos cryf dros ffurfioli trefniadau rhynglywodraethol i sicrhau yr ymgynghorir yn llawn â Llywodraeth Cymru ac ymlaen llaw lle mae Llywodraeth y DU yn cynnig newidiadau sylweddol i ddeddfau llafur.
- Y ddadl dros gadw cyfraith cyflogaeth yn ôl yw ei fod yn galluogi trefn hawliau a gwarchodaeth cyflogaeth sy'n berthnasol i'r DU gyfan, sy'n sail i farchnad sengl y DU. Ond mae tlodi mewn gwaith (o ganlyniad i gyflogau isel ac arferion cyflogaeth gwael) yn cael effaith uniongyrchol ar amcanion y Senedd a Llywodraeth Cymru o leihau tlodi plant, hyrwyddo gwaith teg a gwella iechyd a llesiant.
- Plaid Cymru yw'r unig blaid wleidyddol sydd wedi galw am ddatganoli pwerau deddfwriaethol mewn perthynas â hawliau a gwarchodaeth cyflogaeth. Mae arolygon gan Gomisiwn TUC Cymru yn awgrymu bod y gweithlu wedi'i rannu'n gyfartal ar y mater.
- Gallai datganoli pwerau gweithredol (ond nid pwerau deddfwriaethol) alluogi Llywodraeth Cymru i gymryd cyfrifoldeb dros orfodaeth. Ond dim ond drwy fuddsoddi o'i gronfeydd ei hun y gallai gryfhau gorfodaeth, oni bai a hyd nes y bydd Llywodraeth y DU yn cynyddu'r cyllidebau perthnasol. (Dywedwyd wrthym fod dadansoddiad y TUC yn awgrymu bod angen 19 o swyddogion gorfodi ychwanegol yng Nghymru: mae hwn yn nifer cymharol fach ond byddai'n ychwanegu at effaith gronnu sylweddol gwariant Llywodraeth Cymru sy'n gwneud iawn am fylchau yn narpariaeth Llywodraeth y DU yng Nghymru. O dan ddatganoli gweithredol, ni fyddai gan Lywodraeth Cymru'r pŵer i sefydlu un corff gorfodi a ystyrir gan rai fel y ffordd ymlaen.



- Nid oes ateb hawdd i'r tensiwn rhwng polisïau Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru ar y ffin rhwng materion cyflogaeth a gedwir yn ôl a materion cyflogaeth sydd wedi'u datganoli. Byddai ei amlygrwydd yn llai pe bai mwy o dir cyffredin rhwng Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru ar faterion cyflogaeth. Ond, gallai fod achosion o hyd lle'r oedd Llywodraeth Cymru eisïau mabwysiadu dull gweithredu gwahanol a'i bod wedi'i hatal rhag gwneud hynny gan y setliad.
- Mewn DU ffederal, mae'n ymddangos yn debygol y byddai hawliau a gwarchodaeth cyflogaeth yn parhau i fod yn gyfrifoldeb i Lywodraeth y DU. Yn rhyngwladol, mewn gwledydd sydd â chyfansoddiadau ffederal, mae'r pwerau hyn fel arfer (ond nid bob amser) yn cael eu cadw ar lefel ffederal, oherwydd eu cysylltiad â masnach<sup>10</sup>.
- Mae'r ffaith bod cynifer o unigolion a busnesau'n gweithio ar draws ffin Cymru a Lloegr (ac mae gweithio o bell yn ehangu hyn) yn golygu y gallai fod yn ofynnol i fusnesau weithredu ar draws dwy gyfundrefn wahanol o gyfraith cyflogaeth, a allai gynyddu costau a chymhlethdod.
- Mae Llywodraeth Cymru a'r Senedd yn cefnogi dull gweithredu ar gyfer ffoaduriaid a cheiswyr lloches sy'n ceisio eu hintegreiddio'n llawnach i gymdeithas. Mae'r ffaith na all ceiswyr lloches weithio tra bo'u hawliad yn cael ei brosesu yn atal hyn ac yn rhwystro Cymru rhag manteisio ar y cyfle i elwa o'r sgiliau gwerthfawr sydd gan lawer ohonynt. Er nad yw Llywodraeth bresennol y DU yn debygol o gydymdeimlo â chynnig o'r fath, mae achos cryf i Lywodraeth Cymru gyflwyno cynnig i dreialu dull o gynnig cyflogaeth dros dro yn y sector cyhoeddus i geiswyr lloches sydd â chymwysterau priodol.

---

Yn y rhan fwyaf o wledydd ffederal, gan gynnwys pob un yn Ewrop (Sbaen, yr Almaen, Awstria, y Swistir) ac Awstralia, Brasil, Mecsico, a De Affrica, mae cyfraith cyflogaeth yn nwylo'r llywodraeth ffederal. Yn yr Unol Daleithiau, dim ond yn achos 'cwmnïau sy'n masnachu rhwng gwledydd' y mae cyfraith ffederal yn trechu cyfraith y wladwriaeth. Yng Nghanada, dim ond ar gyfer *cyflogaeth a reoleiddir yn ffederal* y mae'r llywodraeth ffederal yn deddfu, sef cyfran gymharol fach o'r gweithlu. <sup>10</sup>