

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ymchwil gymdeithasol

Rhif 36/2015

www.cymru.gov.uk

Archwiliad o'r Defnydd a Wneir o Gontractau Dim Oriau Wrth Gyflenwi Gwasanaethau Cyhoeddus Datganoledig Yng Nghymru Crynodeb Gweithredol

**Archwiliad o'r Defnydd a Wneir o Gcontractau Dim Oriau Wrth
Gyflenwi Gwasanaethau Cyhoeddus Datganoledig Yng
Nghymru**

Crynodeb Gweithredol:

Ysgrifennwyd gan: Einir Burrowes, Dateb

Adolygwyd gan: Gareth Williams a Claire Miles, Old Bell 3

Barn yr ymchwilydd yw'r farn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid
o reidrwydd barn Llywodraeth Cymru

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Jamie Smith

Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 029 2082 6850

E-bost: Jamie.smith@cymru.gsi.gov.uk

Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, 7 Gorffennaf 2015

ISBN 978-1-4734-4244-3

© Hawlfraint y Goron 2015



Mae'r holl gynnwys ar gael o dan y Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 oni
nodir yn wahanol.

<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/>

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 1 Mae contractau dim oriau wedi bod yn destun llawer o drafod yn ddiweddar. I rai maent yn ddull cyflogi ansicr sy'n ymelwa ar weithwyr, tra bod eraill yn eu gweld yn rhan bwysig o farchnad lafur hyblyg y Deyrnas Unedig ac yn hanfodol ar gyfer galluogi cyflogwyr i reoli amrywiaethau yn y galw ar gyfer cynnyrch a gwasanaethau.
- 2 Comisiynodd Llywodraeth Cymru Old Bell 3 a Dateb i archwilio i ba raddau y mae contractau dim oriau yn cael eu defnyddio wrth gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru a sut mae eu defnyddio yn effeithio ar gyflogwyr, gweithwyr a gwasanaethau. Cynhaliwyd ein hastudiaeth rhwng Ionawr a Mawrth 2015.
- 3 Bu dryswch ambell dro ynglŷn â'r diffiniad o 'contractau dim oriau' ac mae'r term wedi dod i gael ei ddefnyddio fwyfwy mewn ystyr negyddol. Ar y sail honno, er mwyn sicrhau ymchwil wrthrychol, rydym wedi mabwysiadu'r term mwy diduedd 'Contractau Dim Gwarant Oriau' (NGHC), sy'n cael ei ddefnyddio gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol i ddisgrifio trefniant lle nad yw'r cyflogwr yn gwarantu unrhyw waith i'r unigolyn, ac nad oes rhaid i'r gweithiwr dderbyn unrhyw waith sy'n cael ei gynnig. Ystyriodd ein hastudiaeth hefyd y defnydd sy'n cael ei wneud o weithwyr asiantaeth a rhai hunan gyflogedig neu sydd ar eu liwt eu hunain (sy'n aml yn cael eu cyflogi ar delerau tebyg i weithwyr NGHC) ar gyfer cyflenwi gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.
- 4 Roedd yr astudiaeth yn cynnwys:
 - adolygiad o ymchwil diweddar i'r defnydd o wahanol fathau o Contractau Dim Gwarant Oriau ledled y Deyrnas Unedig;
 - arolwg o sefydliadau sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Ymatebodd cyfanswm o 60 o sefydliadau i'n harolwg. Sefydliadau sector cyhoeddus oedd y mwyafrif o'r rhain, er i 17 o sefydliadau preifat a thrydydd sector sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus dan contract gyfrannu hefyd;

- cynnal cyfres o drafodaethau gyda swyddogion adnoddau dynol proffesiynol o sefydliadau'n ymwneud â chyflenwi gwasanaethau cyhoeddus;
 - cynnal trafodaethau gyda sefydliadau cyfryngol yn cynrychioli grwpiau cyflogwyr allweddol;
 - cynnal trafodaethau gyda TUC Cymru a nifer o undebau llafur unigol perthnasol.
- 5 Golygai'r amserlen a'r adnoddau oedd ar gael nad oedd modd ymgysylltu'n uniongyrchol â gweithwyr sy'n cael eu heffeithio gan NGHC, er bod undebau llafur a chyflogwyr mewn gwirionedd yn gallu darparu tystiolaeth anecdotaidd werthfawr yn y cyswllt hwn, oedd yn cyd-fynd yn helaeth â chanfyddiadau ymchwil blaenorol.
- 6 Tra bod ein harolwg yn rhoi trosolwg defnyddiol o arferion cyflogi ar draws darparwyr gwasanaethau sector cyhoeddus yng Nghymru, mae nifer y sefydliadau oedd ar gael i'w harolygu ynghyd â'r ymateb cyfyngedig gan sefydliadau addysg bellach ac uwch yn golygu fod angen trin canfyddiadau'r arolwg gyda pheth gofal. Ar y cyfan, fodd bynnag, ymatebodd 59% o'r sefydliadau sector cyhoeddus a dargedwyd i'r arolwg ac mae'r canfyddiadau yn adleisio themâu o'r llenyddiaeth ehangach i raddau helaeth iawn.

Niferoedd a Defnydd NGHC ar draws Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

- 7 Yn gyffredinol, dywedodd 44% o'r sefydliadau a ymatebodd i'n harolwg eu bod yn gwneud rhywfaint o ddefnydd o NGHC, gyda 56% o sefydliadau sector cyhoeddus yn gwneud hynny. Dywedodd 35% o'r holl sefydliadau eu bod yn defnyddio gweithwyr asiantaeth, er bod y gyfran hon yn codi i 41% ymhlith sefydliadau sector cyhoeddus. Dywedodd 23% o'r holl sefydliadau eu bod yn defnyddio gweithwyr hunan gyflogedig neu rai ar eu liwt eu hunain. Roedd rhai sefydliadau'n defnyddio pob un o'r tri math o drefniant cyflogi. Roedd y graddau o ddefnydd o'r gwahanol fathau o drefniant yn amrywio fodd bynnag. Roedd rhai sefydliadau yn cyflogi gweithwyr ar sail barhaol ac NGHC ar yr un pryd. Fodd bynnag, mae'r niferoedd cyfyngedig o sefydliadau preifat a thrydydd

sector a ymatebodd i'n harolwg yn golygu fod posibilrwydd nad yw'r canfyddiadau hyn yn gwbl gynrychioladol o boblogaeth ehangach sefydliadau o'r fath sy'n ymwneud â chyflenwi gwasanaethau cyhoeddus.

- 8 Roedd awdurdodau lleol a byrddau iechyd yn gwneud defnydd helaeth o NGHC trwy drefniadau math 'banc', lle mae rheolwyr yn gallu defnyddio cronfeydd data o bobl y maen nhw'n cynnig gwaith iddynt pan fydd ar gael. Nid oes cyd-rwymedigaeth yn y trefniadau hyn, h.y. does dim rheidrwydd ar y cyflogwyr i gynnig gwaith a does dim rhaid i weithwyr dderbyn gwaith sy'n cael ei gynnig. Yn y gwasanaeth iechyd, roedd banciau'n cael eu hystyried yn faterion mwy ffurfiol nag mewn awdurdodau lleol, o bosib oherwydd natur ychydig mwy safonedig a rhagweladwy y gwaith sy'n cael ei wneud gan staff NGHC yn y gwasanaeth iechyd, yn enwedig ymhlith staff nyrsio a chymorth gofal iechyd.
- 9 Yn aml, roedd staff oedd yn cael eu cyflogi trwy fanciau o fewn awdurdodau lleol hefyd yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol. Yn gyffredinol, roedd gweithwyr NGHC/banc yn cael eu defnyddio mewn dwy brif ffordd:
 - llenwi ar gyfer prinder staff oedd heb ei ragweld e.e. oherwydd gwaeledd neu gynnydd sydyn yn y galw am wasanaethau;
 - ymgymryd â gwaith achlysurol, yn enwedig pan fyddai swm y gwaith cyffredinol yn gyfyngedig e.e. arlwyio mewn digwyddiadau.
- 10 Er bod ymateb sefydliadau addysg bellach ac uwch i'n harolwg yn gyfyngedig iawn, mae'n amlwg o ymchwil blaenorol eu bod yn defnyddio NGHC ar ffurf contractau 'talus fesul awr', gan amlaf i gyflogi athrawon a staff cyflogi myfyrwyr.
- 11 Roedd y defnydd o NGHC yn llawer llai cyffredin ymysg Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru ac nid oedd Llywodraeth Cymru ei hun yn gwneud unrhyw ddefnydd o'r fath drefniadau.
- 12 Roedd darparwyr gwasanaethau cyhoeddus hefyd yn defnyddio asiantaethau (gan gynnwys trwy gontractau fframwaith ar y cyd) a gweithwyr hunan gyflogedig neu rai ar eu liwt eu hunain, er bod hyn ar y cyfan yn digwydd ar raddfa lawer llai na'r defnydd o NGHC.

- 13 Yn gyffredinol, byddai ein harolwg yn awgrymu fod y defnydd o NGHC wedi cynyddu ychydig dros y tair blynedd diwethaf, tra bod y defnydd o weithwyr asiantaeth a rhai ar eu liwt eu hunain wedi lleihau. O fewn y pennawd hwn, fodd bynnag, ymddengys fod yna batrymau amrywiol, gyda defnydd byrddau iechyd o NGHC a gweithwyr asiantaeth fel ei gilydd yn cynyddu yn wyneb galwadau cynyddol ar y gwasanaeth ochr yn ochr â phrinder staff sgilgar. Mewn gwrthgyferbyniad, roedd defnydd awdurdodau lleol o NGHC wedi aros fwy neu lai yr un fath tra bod eu defnydd o weithwyr asiantaeth, sy'n ddrutach, wedi lleihau wrth iddyn nhw geisio ymdopi gyda her lleihad yn eu cyllidebau. Roedd Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru hefyd yn defnyddio llai o NGHC ac o weithwyr asiantaeth wrth iddynt hwythau wynebu toriadau yn eu cyllid.
- 14 Roedd cyflogwyr ac undebau llafur fel ei gilydd yn cydnabod fod gwahanol fathau o NGHC yn ffurfio rhan annatod a chydlynol o strategaethau gweithlu sefydliadau darparu gwasanaethau cyhoeddus gan eu bod yn cynnig yr hyblygrwydd sydd ei angen ar yr ymylon i ymateb i amgylchiadau cyfnewidiol am gost resymol. Roedd y rhan fwyaf o sefydliadau'n rhagweld y byddent yn parhau i ddefnyddio NGHC yn y tymor canolig i hir, ond roedd llawer yn awyddus i leihau eu defnydd o weithwyr asiantaeth a gweithwyr hunan gyflogedig/liwt eu hunain, yn bennaf fel ffordd o leihau costau ond hefyd er mwyn cael mwy o reolaeth dros ansawdd gwasanaethau.
- 15 Er bod maint cyfyngedig ein harolwg yn golygu fod angen gofal wrth drin y canfyddiadau, yr awgrym yw bod trefniadau contractio trwy asiantaeth a hunan gyflogi yn disgyn i ddau brif wersyll gwrthgyferbyniol. Ar y naill law, roedden nhw'n cael eu defnyddio i gyflogi pobl mewn galwedigaethau elfennol, gan gynnwys gwaith 'gweinyddu', 'gofal', 'arlwyo' a 'glanhau', ac ar y llall roeddent hefyd yn cael eu defnyddio i gyflogi pobl mewn galwedigaethau sgilgar fel nyrsys, athrawon, gweithwyr prosiect ac arbenigwyr mewn meysydd fel adnoddau dynol, technoleg gwybodaeth ac archwilio ariannol.
- 16 Yn unol ag ymchwil ar lefel y Deyrnas Unedig, byddai ein harolwg yn awgrymu fod merched gryn dipyn yn debycach na dynion o gael eu cyflogi ar NGHC

mewn sefydliadau sector cyhoeddus. Fodd bynnag, yn wahanol i ganfyddiadau ymchwil ar lefel y Deyrnas Unedig fod cyflogaeth ar NGHC yn tueddu i fod wedi eu polareiddio ar ddau begwn yr ystod oedran, awgrymodd ein harolwg ni fod sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio NGHC yn bennaf ar gyfer cyflogi pobl rhwng 25 a 64.

- 17 Thema gyson yn ystod ein trafodaethau gyda rhanddeiliaid ac mewn ymchwil blaenorol ar lefel y Deyrnas Unedig oedd y defnydd o NGHC wrth gyflogi gweithwyr gofal cartref, yn enwedig gan sefydliadau preifat a thrydydd sector.
- 18 Roedd rhanddeiliaid a'r llenyddiaeth yn dangos twf mewn contractio allan o wasanaethau gofal cartref gan awdurdodau lleol, gyda defnydd mynych o gontractau fframwaith wedi'u tendro'n gystadleuol, oedd yn caniatáu i awdurdodau lleol brynu gwasanaethau yn ôl y galw, yn y symiau iawn ac ar yr adeg pan oedd eu hangen. Ar yr un pryd, mae pwysau ariannol ar awdurdodau lleol wedi rhoi pwysau i ostwng y prisiau sy'n cael eu talu am wasanaethau gofal cartref ar gontractau allanol. Awgrymwyd fod cyfuniad o'r ffactorau hyn wedi arwain at gynnydd yn y defnydd o NGHC, sydd yn ei hanfod yn symud y risg o ostyngiadau mewn galw o'r cyflogwr i'r gweithwyr.
- 19 Tra bod rhai awdurdodau lleol yn annog darparwyr dan gontract i anelu at arferion cyflogi teg (e.e. trwy gadw ar y canllaw ar gyfer contractau dim oriau a gyhoeddwyd gan Gyngor Cyswllt Cymru a thalu'r cyflog byw), ni welsom unrhyw dystiolaeth o gontractau gwasanaeth yn cael eu defnyddio i gymell darparwyr i wneud hynny. Doedd awdurdodau lleol eu hunain, fodd bynnag, ddim i'w gweld yn cadw at ganllaw Cyngor Cyswllt Cymru.
- 20 Awgrymodd ein gwaith maes fod cymalau neilltuedig eisoes yn bethau prin (a ddim yn bod yn y sector cyhoeddus) ac mae deddfwriaeth sydd yn yr arfaeth yn golygu eu bod yn debygol o ddiflannu. Yn yr un cywair, dywedodd y rhan fwyaf o'r sefydliadau a ymatebodd i'n harolwg nad oedd yn orfodol i weithwyr NGHC dderbyn gwaith oedd yn cael ei gynnig iddynt (h.y. nid oedd rhwymedigaeth ar y naill ochr na'r llall), er bod gwaith maes yn awgrymu fod rheolwyr mewn

gwirionedd ambell waith yn ffafrio gweithwyr y gwyddent eu bod yn gymwys a dibynadwy wrth gynnig cyfleoedd gwaith oedd yn codi.

- 21 Nid oedd y rhan fwyaf o sefydliadau ddim wedi pennu isafswm cyfnodau rhagrybudd a fyddai'n cael eu rhoi i unigolion ar NGHC pan oedd gwaith ar gael iddynt, nid yn lleiaf oherwydd bod NGHC yn cael eu defnyddio'n bennaf i lenwi prinderau staff annisgwyl. Nid oedd y rhan fwyaf o sefydliadau chwaith ddim yn rhagnodi isafswm cyfnodau rhybudd petai gwaith oedd wedi ei gynnig a'i dderbyn o'r blaen yn cael ei ganslo.
- 22 Dywedodd mwyafrif sefydliadau oedd yn ymateb i'n harolwg fod y cyfraddau oedd yn cael eu talu i weithwyr ar NGHC naill ai'r un faint neu'n uwch na'r rhai oedd yn cael eu talu i weithwyr parhaol gydag oriau contract penodedig yn gwneud yr un gwaith. Fodd bynnag, byddai ymchwil blaenorol yn awgrymu fod y cyfraddau oedd yn cael eu talu i weithwyr gofal cartref yn y sector preifat a'r trydydd sector (llawer ohonynt yn cael eu cyflogi ar NGHC) yn sylweddol is nag oedd yn cael eu talu i rai cyfatebol yn y sector cyhoeddus.
- 23 Gallai cyfraddau fesul awr sy'n cael eu talu gan asiantaethau i weithwyr gofal iechyd (o gynorthwyyr gofal iechyd i reolwyr yn gofalu am unedau arbenigol) fod yn sylweddol uwch nag oedd yn cael eu talu i staff ar gontractau parhaol o fewn byrddau iechyd. Roedd mathau eraill o weithwyr asiantaeth hefyd yn cael mwy o dâl yr awr na'r gyfradd arferol i bobl yn gwneud gwaith tebyg ar gontractau parhaol, er bod y tâl yn tueddu i fod gryn dipyn yn is na'r hyn sy'n cael ei dalu i weithwyr gofal iechyd. Roedd gweithwyr asiantaeth hefyd weithiau'n gymwys i dderbyn manteision ychwanegol fel treuliau teithio, lwfansau cinio neu ffioedd hunan-drefnu. Roedd athrawon cyflenwi hefyd yn eithriad ymysg gweithwyr asiantaeth gan eu bod yn tueddu i gael llai o dâl na gweithwyr cyfatebol ar gontractau parhaol, er bod y premiwm asiantaethau yn golygu y gallai'r gost i ysgolion fod yn uwch.
- 24 Byddai ein harolwg yn awgrymu fod mwyafrif cyflogwyr oedd yn defnyddio NGHC yn rhoi tâl gwyliau i weithwyr ac yn eu cofrestru'n awtomatig ar gyfer pensiynau gweithle. Dywedodd tua hanner y cyflogwyr hyn hefyd eu bod yn

cynnig i weithwyr NGHC gael datganiad ysgrifenedig o delerau ac amodau, isafswm cyfnod terfyniad, tâl gwaeledd statudol, seibiant a thâl statudol am waeledd, mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu, a thâl diswyddo.

- 25 Dywedodd mwyafrif o'r sefydliadau a ymatebodd i'n harolwg hefyd fod staff sy'n cael eu cyflogi ar NGHC yn gymwys i gyfranogi mewn o leiaf rai gweithgareddau hyfforddi a datblygu cyfundrefnol, er bod pwyslais y rhain yn tueddu i fod ar hyfforddiant gorfodol.

Effaith y Defnydd o NGHC ar Gyflogwyr, Unigolion a Gwasanaethau

- 26 Cafodd ei gydnabod yn gyffredinol fod trefniadau cyflogi NGHC, asiantaeth a hunan gyflogaeth neu weithio ar eu liwt eu hunain yn cynnig manteision ac anfanteision i gyflogwyr ac unigolion.
- 27 Y gred oedd bod cymhellion unigolion wrth dderbyn gwaith ar sail NGHC yn eithaf cymysg. Dadleuwyd fod llawer yn ddiwyll yn eu hawydd i gael yr hyblygrwydd y gallai NGHC ei gynnig. Mae ymchwil blaenorol hefyd wedi awgrymu fod pobl yn dewis NGHC oherwydd bod y fath drefniadau'n cynnig trefniadau mwy addas ar gyfer ymrwymadau teuluol, hamdden neu waith academiaidd. Roedd y farn hon yn cael ei chadarnhau gan brofiad rhai sefydliadau o staff yn gweithio'n weddol reolaidd ar drefniant NGHC yn gwrthod contractau parhaol oedd yn cael eu cynnig iddynt.
- 28 Yn groes i hynny, roedd cred fod pobl eraill yn derbyn NGHC oherwydd diffyg cyfleoedd cyflogaeth addas. Mae ymchwil blaenorol ar lefel y Deyrnas Unedig wedi awgrymu fod traean o'r rhai oedd yn cael eu cyflogi ar gontractau dim oriau yn gwneud hynny am mai dyna'r unig ddewis oedd ar gael, gyda'r gyfran yn codi i fwy na'r hanner ymhlith rhai 16-24 oed.
- 29 Awgrymodd ein gwaith maes fod unigolion yn dewis gweithio ar sail asiantaeth neu ar eu liwt eu hunain am resymau cyffelyb er i rai ddadlau fod y cyfraddau cymharol uchel oedd yn cael eu talu i rai mathau o weithwyr asiantaeth yn symbyliad ychwanegol.

- 30 Mae'r llenyddiaeth ehangach wedi nodi rhai anfanteision sylweddol i unigolion wrth weithio ar sail NGHC ac adleisiwyd hyn gan rai o'r cyfranwyr i'n hastudiaeth. Roedd yr anfanteision yn rhannu i dri phrif gategori:
- ariannol: mae unigolion ar NGHC yn ennill llai ar gyfartaledd na'u cydweithwyr ar gcontractau parhaol ac yn fwy tebygol o weld eu henillion yn amrywio. O ganlyniad, maent yn fwy tebygol o wynebu problemau wrth weithio allan eu hawliau i fudd-daliadau, ac anawsterau sicrhau credyd, morgeisi neu hyd yn oed denantiaethau;
 - hawliau cyflogaeth a budd-daliadau: mae rhai gweithwyr NGHC yn colli gwarchodaeth gweithle sylfaenol am eu bod yn methu cael eu derbyn fel 'cyflogeion' yn hytrach na 'gweithwyr'. Hyd yn oed pan fo unigolion ar NGHC yn cael eu cydnabod fel 'cyflogeion', gall hawliau i rai buddiannau fel pensiynau galwedigaethol gael eu cyfyngu;
 - disgwyliadau: awgrymodd y llenyddiaeth y gall gweithio ar sail NGHC effeithio'n wael ar ddisgwyliadau gweithwyr o ran cael gwaith a'u gwneud yn barotach i ddioddef triniaeth wael. Dadleuwyd yn ystod ein gwaith maes y gall unigolion ar NGHC deimlo rheidrwydd i dderbyn gwaith pan fydd yn cael ei gynnig.
- 31 Fodd bynnag, tra bod undebau yn llai tebygol ar y cyfan o fod â dylanwad dros dâl ac amodau gweithwyr NGHC, mae undebaeth yn gymharol gryf yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, ac oedd y cyflogwyr y buom ni'n ymgynghori â nhw i gyd yn cydnabod undebau llafur a hawliau cyd-fargeinio
- 32 Y ddau brif reswm a roddwyd gan gyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg dros ddefnyddio NGHC, hunan gyflogaeth a gweithwyr asiantaeth oedd:
- rheoli amrywiaethau yn y galw am wasanaethau;
 - darparu hyblygrwydd i weithwyr unigol.
- 33 Manteision penodol a gysylltai'r cyflogwyr yn ein harolwg gyda'r defnydd o staff banc yn arbennig oedd:
- lleihau costau trwy osgoi gorfod talu goramser i rai ar gcontractau parhaol neu ddefnyddio gweithwyr asiantaeth drutach;

- gallu cael gafael ar staff gyda'r sgiliau diweddaraf oedd hefyd yn gyfarwydd â'r sefydliad a'i arferion gweithio;
 - gallu cael gafael ar staff oedd wedi eu fetio ymlaen llaw, pan oedd angen gwiriadau;
 - gallu cadw gweithwyr yn ystod cyfnodau pan nad oedd llai o angen staff.
- 34 Tra nad oedd awgrym fod y sefydliadau a gyfrannodd at yr astudiaeth hon yn cyflogi NGHC eu hunain mewn ffordd oedd yn tanseilio'n fwriadol hawliau cyflogaeth gweithwyr eraill, dadleuwyd mewn llenyddiaeth ehangach ar lefel y Deyrnas Unedig y gall NGHC, trwy drosglwyddo baich amrywiaeth yn y galw o gyflogwr i weithwyr, fod yn ffordd o danseilio sefyllfa bargeinio gweithwyr ac o'u gwneud yn haws i gyflogwyr reoli anghenion staffio ar y gost isaf.
- 35 Awgrymodd cyfranwyr i'r astudiaeth hon fod yna anfanteision hefyd i'r defnydd o NGHC o safbwynt cyflogwyr. Ymhlith y rhain roedd anfodlonrwydd o fewn timau yn cael ei achosi gan ansicrwydd ac anghysonderau yn amodau gwaith cyflogi pobl, ac o ganlyniad, ansawdd gwael gwasanaethau. Teimlai rhai cyfranwyr hefyd fod y diffyg parhad sy'n aml yn cael ei gysylltu gyda'r defnydd o staff yn cael eu cyflogi ar NGHC ac ar sail asiantaethau neu hunan gyflogaeth yn tanseilio ansawdd y gwasanaethau sy'n cael eu darparu.

Casgliadau a Ffyrdd Posibl Ymlaen

- 36 Roedd llawer yn ystyried bod Llywodraeth Cymru (ynghyd ag arweinyddiaeth wleidyddol llawer o awdurdodau lleol) yn glir yn gwrthwynebu trefniadau contractio oedd yn ymelwa ar weithwyr. Tra dylid cynnal y safbwynt hwnnw, ac yn wir ei gryfhau trwy gyfeirio at arferion da mewn cyflogaeth sector cyhoeddus pan fydd hynny'n digwydd, mae'r adroddiad hwn yn gorffen trwy rybuddio rhag gwaharddiad llwyr ar ddefnyddio NGHC wrth gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus. Dadleuodd rhai cyfranogwyr fod angen i'r Llywodraeth ochel rhag deddfu i ddelio gyda'r hyn sydd mewn gwirionedd yn arferion rheoli gwael, a bod yna berygl difrifol y gallai deddfu pellach arwain at ganlyniadau annymunol.

- 37 Serch hynny, mae angen gweithredu i fynd i'r afael â'r defnydd amhriodol o NGHC i gyflogi gweithwyr gofal cartref a gall Llywodraeth Cymru roi arweiniad buddiol yn hyn o beth drwy weithio gydag awdurdodau lleol a chomisiynwyr gwasanaethau eraill i wella arferion caffael, gan gynnwys gosod 'cymalau cyfrifoldeb cymdeithasol' o fewn y telerau contract gyda darparwyr gofal cartref. Gall canllawiau a gyhoeddwyd eisoes gan Gyngor Cyswllt Cymru yn ogystal â siarter gofal moesegol UNSAIN fod yn fan cychwyn buddiol ar gyfer hyn.
- 38 Dylai awdurdodau lleol hefyd chwarae rhan ehangach fel rheolwyr marchnad trwy weithio'n agosach gyda darparwyr gwasanaethau i ddatblygu marchnadoedd gofal cartref lleol cynaliadwy.
- 39 Er mwyn hybu'r datblygiadau hyn, dylid cynnal rhagor o ymchwil manwl gyda darparwyr gwasanaeth gofal preifat a thrydydd sector a gyda gweithwyr proffesiynol caffael a rheoli gwasanaeth awdurdodau lleol.
- 40 Yn olaf, mae gan Lywodraeth Cymru ran bwysig i'w chwarae o hyd fel arweinydd wrth gyfleu'r neges fod y defnydd anaddas o NGHC yn anfoesol ac annerbyniol, yn enwedig wrth ddarparu gwasanaethau sy'n cael arian cyhoeddus.