



Llywodraeth Cymru Dogfen Ymgynghori

Defnyddio gweithwyr asiantaethau yn ystod streic

Dyddiad cyhoeddi: 13 Medi 2016
Camau i'w cymryd: Ymatebion erbyn 6 Rhagfyr 2016

Trosolwg	Defnyddio gweithwyr asiantaethau yn ystod streic. Mae'r ddogfen hon yn holi barn pobl am yr egwyddor o atal y defnydd o staff asiantaethau dros dro i weithio yn lle cyflogaion gwasanaethau cyhoeddus Cymru sy'n gweithredu'n ddiwydiannol.
Sut i ymateb	Dylech anfon eich ymatebion i'r ymgynghoriad hwn drwy e-bost/ drwy'r post i'r cyfeiriadau isod, a dylent gyrraedd erbyn 6 Rhagfyr 2016 fan bellaf. Nodwch 'Cyflogi gweithwyr asiantaethau yn ystod streic yng Nghymru' yn y blwch testun.
Rhagor o wybodaeth a dogfennau cysylltiedig	Gellir gwneud cais am fersiynau o'r ddogfen hon mewn print bras, mewn Braille neu mewn ieithoedd eraill. Mae'r dogfennau ymgynghori ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn: www.cymru.gov.uk/ymgyngoriadau
Manylion Cysylltu	I gael rhagor o wybodaeth: wpc.mailbox@wales.gsi.gov.uk Yr Is-adran Diwygio Gwasanaethau Datganoledig Llywodraeth Cymru Parc Cathays Caerdydd CF10 3NQ
Diogelu Data	Sut y byddwn yn defnyddio'r farn a'r wybodaeth a roddwch inni? Bydd unrhyw ymateb a anfonwch atom yn cael ei weld yn llawn gan staff Llywodraeth Cymru sy'n gweithio ar y materion y mae'r ymgynghoriad hwn yn ymdrin â nhw. Mae'n bosibl y bydd aelodau eraill o staff Llywodraeth Cymru yn gweld yr ymateb hefyd, er mwyn eu helpu i gynllunio ymgynghoriadau ar gyfer y dyfodol. Mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu cyhoeddi crynodeb o'r ymatebion i'r ddogfen hon. Mae'n bosibl hefyd y byddwn yn cyhoeddi'r ymatebion yn llawn. Fel arfer, bydd enw a chyfeiriad (neu ran o gyfeiriad) yr unigolyn neu sefydliad a anfonodd yr ymateb yn cael eu cyhoeddi gyda'r ymateb. Mae hynny'n helpu i ddangos bod yr ymgynghoriad wedi'i gynnal yn

briodol. Os nad ydych yn dymuno i'ch enw a'ch cyfeiriad gael eu cyhoeddi, rhowch wybod inni yn ysgrifenedig wrth anfon eich ymateb. Byddwn wedyn yn cuddio'ch manylion.

Mae'n bosibl y bydd yr enwau a'r cyfeiriadau y byddwn wedi'u cuddio yn cael eu cyhoeddi'n ddiweddarach, er nad yw hynny'n debygol o ddigwydd yn aml iawn. Mae Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004 yn caniatáu i'r cyhoedd gael gweld gwybodaeth a gedwir gan lawer o gyrff cyhoeddus, gan gynnwys Llywodraeth Cymru. Mae hynny'n cynnwys gwybodaeth sydd heb ei chyhoeddi. Fodd bynnag, mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu i ni gadw gwybodaeth yn ôl dan rai amgylchiadau. Os bydd unrhyw un yn gofyn am gael gweld gwybodaeth a gadwyd yn ôl gennym, bydd rhaid inni benderfynu a ydym am ei rhyddhau ai peidio. Os bydd rhywun wedi gofyn inni beidio â chyhoeddi ei enw a'i gyfeiriad, bydd hynny'n ffaith bwysig i ni ei chadw mewn cof. Fodd bynnag, fe allai fod rheswm pwysig dros orfod datgelu enw a chyfeiriad unigolyn, er ei fod wedi gofyn i ni beidio â'u cyhoeddi. Byddem yn cysylltu â'r unigolyn ac yn gofyn am ei farn cyn gwneud unrhyw benderfyniad terfynol i ddatgelu'r wybodaeth.

Defnyddio gweithwyr asiantaethau yn ystod streic

Cyflwyniad

Partneriaeth Gymdeithasol yw un o nodweddion dull Llywodraeth Cymru o reoli gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Y bartneriaeth rhwng Llywodraeth Cymru a chyrff cyhoeddus ac, yn hanfodol, rhwng cyflogwyr ac undebau llafur yw Partneriaeth Gymdeithasol. Yma yng Nghymru, mae gyda ni record ragorol o weithio gyda chyflogwyr y gwasanaethau cyhoeddus ac undebau llafur mewn ffordd agored ac ar sail ymddiriedaeth a pharch. Rydym o'r farn bod hyn yn ategu ein agenda i wella gwasanaethau yn barhaus, gan ddarparu gwell gwasanaethau ar gyfer y dinesydd drwy gydnabod rôl ganolog ein gweithlu yn y gwasanaethau cyhoeddus a'n cyfrifoldeb i sicrhau cydraddoldeb, tegwch, cyfiawnder cymdeithasol, hawliau dynol a chynaliadwyedd, drwyddyt a throstynt.

Ar hyn o bryd, mae Rheoliad 7 o Reoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth 2003 yn gwahardd busnesau cyflogaeth rhag darparu gweithwyr asiantaethau i gyflawni dyletswyddau a gyflawnir fel rheol gan gyflogai mewn sefydliad sy'n cymryd rhan mewn streic neu weithredu diwydiannol arall, neu i wneud gwaith cyflogai sy'n cyflawni dyletswyddau cyflogai sy'n cymryd rhan mewn streic neu weithredu diwydiannol arall. Mae'r rheoliad i'w weld yma:

<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2003/3319/regulation/7/made>

Mae Llywodraeth y DU wedi ymgynghori ar gynnig i ddiddymu'r rheoliad hwn:

<https://www.gov.uk/government/consultations/hiring-agency-staff-during-strike-action-reforming-regulation> Byddai cael gwared â'r rheoliad o'r Rheoliadau Ymddygiad yn caniatáu i gyflogwyr sy'n wynebu gweithredu diwydiannol gyflogi gweithwyr asiantaethau dros dro o fusnesau cyflogaeth a fyddai wedyn yn gallu ymgymryd â rhai o'r swyddogaethau nad ydynt yn cael eu cyflawni oherwydd y gweithredu diwydiannol.

Mae Llywodraeth Cymru o'r farn y byddai defnyddio gweithwyr asiantaethau, yn y dull hwn, yn tanseilio'r hawl i streicio drwy leihau effaith gweithredu diwydiannol, ac yn effeithio ar y cydbwysedd rhwng cyflogwyr ac undebau llafur sy'n sylfaenol i Bartneriaeth Gymdeithasol. Rydym hefyd o'r farn na ddylai penderfyniadau Llywodraeth y DU amharu ar ein gallu ni i fynd ati yn ein ffordd ein hunain i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Mae Llywodraeth Cymru, felly, yn cynnig gwarchod Partneriaeth Gymdeithasol drwy sicrhau y bydd y sefyllfa bresennol yn parhau mewn perthynas â gwasanaethau cyhoeddus Cymru, os bydd Llywodraeth y DU yn mynd ati i ddiddymu Rheoliad 7. Mae hyn yn golygu peidio â chaniatáu i gyflogwyr mewn gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ddefnyddio gweithwyr asiantaethau, yn yr amgylchiadau hyn, a byddai hyn yn dal pe bai Llywodraeth y DU yn caniatáu defnyddio busnesau recriwtio.

Rydym am glywed barn amrywiaeth eang o randdeiliaid, gan gynnwys busnesau recriwtio, cyflogwyr yn y sector cyhoeddus, undebau llafur a'r cyhoedd y mae gweithredu diwydiannol yn effeithio arnynt.

Y gyfraith bresennol ar ddefnyddio gweithwyr asiantaethau

Gall gweithwyr yn y DU weithredu'n ddiwydiannol yn erbyn eu cyflogwr. Gwneir hyn yn niffyg popeth arall, pan fydd gan weithwyr gŵyn yn erbyn eu cyflogwr ynghylch elfennau o'u cyflogaeth. Bwriad gweithredu diwydiannol yw creu cost i'r cyflogwr, er mwyn ei annog i ddatrys y broblem. Mae yna gost i'r staff sy'n gweithredu'n ddiwydiannol hefyd gan eu bod yn colli cyflog am yr oriau nad ydynt yn eu gweithio. Bydd gweithredu diwydiannol yn effeithio ar eraill weithiau nad ydynt yn rhan o'r anghydfod. Er enghraifft, bydd streiciau

mewn gwasanaethau cyhoeddus, megis addysg, yn golygu y bydd angen i rai rhieni sydd â phlant o oed ysgol ofalu am eu plant yn hytrach na mynd i'r gwaith.

Mae Llywodraeth y DU wedi dadlau bod effaith gweithredu diwydiannol o fewn y sector cyhoeddus yn anghymesur ac yn annheg oherwydd ei effaith ar eraill. Mae safbwynt Llywodraeth Cymru yn wahanol, o ran egwyddor ac yn ymarferol. Rydyn ni'n dadlau bod ein trefn ni o ran Partneriaeth Gymdeithasol yn cael ei hatgyfnerthu gan y ffaith bod modd i weithwyr, yn niffyg popeth arall, weithredu'n ddiwydiannol. Mae sicrhau cydbwysedd rhwng y cyflogai a'r cyflogwr yn anogaeth i'r ddwy ochr chwilio am gonsensws, yn hytrach na gwrthdaro.

Mae hanes anghydfodau'r sector cyhoeddus yng Nghymru o'u cymharu â Lloegr, a'r gwahaniaeth yn y dulliau a ddilynwyd o ran Partneriaeth Gymdeithasol, yn cefnogi'r ddadl hon, sef bod streiciau yn fwy cysylltiedig ag ansawdd perthynas pobl â'i gilydd. Setlwyd anghydfod diffoddwyr tân 2014 yng Nghymru, ond cafwyd streic yn Lloegr. Yn 2015, ni wnaeth y meddygon iau yng Nghymru streicio yn sgil cael cadarnhad gan Lywodraeth Cymru na fyddai contractau newydd yn cael eu cyflwyno.

Ar hyn o bryd, mae cyflogwyr sy'n wynebu gweithredu diwydiannol yn gallu cyflogi staff yn uniongyrchol i wneud gwaith a gyflawnir fel rheol gan weithwyr sy'n gweithredu'n ddiwydiannol neu is-contractio gwasanaeth i gyflogwr arall. Mae Rheoliad 7 yn gwahardd busnesau cyflogaeth rhag darparu staff asiantaethau dros dro sy'n parhau i fod wedi'u cyflogi gan y busnesau hynny, i gyflawni dyletswyddau cyflogai sy'n gweithredu'n ddiwydiannol neu rhag defnyddio cyflogai i gyflawni dyletswyddau cyflogai sy'n gweithredu'n ddiwydiannol. Mae nifer y cwynion a wnaed i reoleiddiwr y DU am achosion posibl o dorri'r rheoliadau yn isel iawn (2 yn 2012/13 a 5 yn 2013/2014 ar draws pob sector). Mae hynny'n awgrymu mai prin y mae cyflogwyr, yn ymarferol, yn dewis defnyddio staff dros dro i wneud gwaith y rheini sy'n gweithredu'n ddiwydiannol.

Mae llawer o gyflogwyr y sector cyhoeddus, megis awdurdodau lleol, yn gweithredu trefniadau lleol ar y cyd ag undebau llafur i eithrio gwasanaethau a ystyrir yn hollbwysig ac sy'n diogelu'r cyhoedd ar y lefel fwyaf sylfaenol. Mewn llywodraeth leol, mae'r rhain yn cynnwys gwasanaethau fel teledu cylch cyfyng sylfaenol, gwasanaethau gwrthsefyll bygythiadau/ymateb i argyfyngau, a gwasanaethau gofal cymdeithasol. Er nad yw hyn yn cwmpasu pob gwasanaeth, fel casglu sbwriel, a allai greu anghyfleustra mawr i'r cyhoedd, yn ystod y blynyddoedd diwethaf mae cyfnodau gweithredu diwydiannol wedi tueddu i fod yn fyr (ar gyfartaledd, roedd y cyfnodau o beidio â gweithio yn para 1.1 diwrnod rhwng 2010 a 2014). Mae'n ymddangos, felly, bod y darpariaethau presennol yn caniatáu lefelau diogelu digonol ar gyfer y cyhoedd, heb beryglu ansawdd y gwasanaethau na iechyd a diogelwch, yn sgil defnyddio gweithwyr nad ydynt efallai wedi cael yr hyfforddiant priodol neu sy'n anghyfarwydd â'r gwaith a'r gweithle yn lle staff parhaol.

Yr opsiynau

Ein cynnig yw cynnal y status quo mewn perthynas â gwasanaethau cyhoeddus Cymru, gan adlewyrchu hyd a lled pwerau Llywodraeth Cymru. Ni fyddai hyn yn effeithio ar wasanaethau cyhoeddus eraill yng Nghymru na'r sector preifat. Byddai hyn yn digwydd drwy atal cyflogwyr yng ngwasanaethau cyhoeddus Cymru rhag defnyddio gweithwyr asiantaethau i gyflawni dyletswyddau'r cyflogeion sy'n gweithredu'n ddiwydiannol neu'r gweithwyr sy'n ymgymryd â gwaith y cyflogeion sy'n gweithredu'n ddiwydiannol.

Os aiff Llywodraeth y DU ati i newid y gyfraith bresennol, yna bydd angen i ni ddiogelu'r drefn rydyn ni'n teimlo sy'n iawn i Gymru. Yr opsiwn cyntaf yw deddfu i sefydlu dyletswydd

ar gyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus Cymru drwy ddeddfwriaeth sylfaenol. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyflwyno Bil Cynulliad er mwyn gwrthdroi effaith rhai agweddau ar Ddeddf Undebau Llafur 2016 a basiwyd gan Senedd y DU.

Yr ail opsiwn yw defnyddio is-ddeddfwriaeth i roi canllawiau a chyfarwyddyd i gyflogwyr er mwyn cyflawni'r cynnig.

Mae dyletswydd gyfreithiol a gaiff ei sefydlu'n uniongyrchol o fewn deddfwriaeth sylfaenol yn cario'r un pwysau â dyletswydd a wneir drwy is-ddeddfwriaeth. Mae'r ddau opsiwn yn gosod yr un orfodaeth ar gyflogwyr, a chaent eu gorfodi drwy weithdrefnau tebyg. Y Cynulliad ei hun sy'n llunio deddfwriaeth sylfaenol, ac mae is-ddeddfwriaeth yn cael ei llunio o dan bwerau a ddirprwyir i'r Gweinidogion. Mae newid deddfwriaeth sylfaenol yn golygu mwy o drafod sy'n gallu cymryd amser. Mae'n haws newid is-ddeddfwriaeth, ac nid oes angen cymaint o graffu cyhoeddus ar y broses. Caiff is-ddeddfwriaeth, felly, ei defnyddio'n amlach ar gyfer materion mwy technegol lle nad oes cyfiawnhad dros ddefnyddio amser y Cynulliad neu lle nad oes galw am yr un lefel graffu. Mae i ba raddau y bydd yr ymatebwyr yn teimlo bod ein cynnig yn effeithio ar faterion egwyddor o ddiddordeb i Lywodraeth Cymru felly, ac i ba raddau y gallai materion ymarferol godi sy'n galw am ymateb prydlon.

Ymhlith opsiynau eraill, gellid defnyddio'r Fframwaith Caffael ar gyfer Gweithwyr Asiantaethau i wahardd darparu gweithwyr asiantaethau ar gyfer y sector cyhoeddus i wneud gwaith y rheini sy'n gweithredu'n ddiwydiannol. Byddai hyn yn gweithio mewn ffordd debyg i Reoliad 7 fel y mae ar hyn o bryd, er na fyddai'n berthnasol i staff clinigol GIG Cymru. Byddai hyn yn dod i rym wrth i'r Fframwaith Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol gael ei gyflwyno ar draws y sector cyhoeddus ac wrth i gontractau cyflenwi gweithwyr asiantaethau presennol a reolir yn uniongyrchol gan awdurdodau cyhoeddus ddod i ben.

Rydym am glywed eich barn am gryfderau a gwendidau'r opsiynau hyn neu gyfuniad o'r opsiynau.

**Ffurflen Ymateb
i'r Ymgynghoriad**

Eich enw:

Sefydliad (lle bo'n berthnasol):

E-bost / rhif ffôn:

Eich cyfeiriad:

Ein cwestiynau

1. Mae Llywodraeth Cymru o'r farn y dylai'r gyfraith bresennol barhau mewn grym, sy'n pennu na chaiff cyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ddefnyddio gweithwyr a gyflogir gan fusnes cyflogaeth i weithio yn lle staff sy'n gweithredu'n ddiwydiannol neu staff sy'n gweithio yn eu lle nhw.

Ydych chi'n cytuno? Ydw/Nac ydw

2. Mae Llywodraeth Cymru o'r farn bod y trefniadau gwirfoddol presennol yn ddigonol i sicrhau bod y gwasanaethau pwysicaf yn cael eu diogelu gan y gwasanaethau cyhoeddus yn ystod cyfnod o weithredu diwydiannol.

Ydych chi'n cytuno? Ydw/Nac ydw

3. Nid yw Llywodraeth Cymru yn rhagweld y byddai'r cynnig yn effeithio'n fawr ar sefyllfa ariannol asiantaethau a busnesau cyflogaeth.

Ydych chi'n cytuno? Ydw/Nac ydw

4. Ydych chi'n cytuno mai deddfwriaeth sylfaenol i greu dyletswydd ar gyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru i beidio â defnyddio gweithwyr asiantaethau yw'r opsiwn gorau i gyflawni ein hamcan?

Ydw/Nac ydw

5. Ydych chi'n cytuno mai canllawiau neu gyfarwyddyd gan Weinidogion i gyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yw'r opsiwn gorau i gyflawni'r amcan?

Ydw/Nac ydw

6. A oes yna amgylchiadau y dylid eu heithrio o'r ddyletswydd ac, os felly, beth fyddai canlyniadau peidio â'u heithrio yn eich barn chi?

7. Rydym wedi gofyn nifer o gwestiynau penodol. Os oes gennych unrhyw faterion cysylltiedig nad ydyn ni wedi mynd i'r afael â nhw, defnyddiwch y lle hwn i'w nodi.

Mae ymatebion i ymgynghoriadau yn debygol o gael eu gwneud yn gyhoeddus, ar y rhyngrwyd neu mewn adroddiad. Os byddai'n well gennych i'ch ymateb aros yn ddienw, ticiwch yma.

☐