



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Brexit a Thegwch o ran **Symudiad** Pobl

Diogelu Dyfodol **Cymru**

Cynnwys

1

Rhagair y Prif
Weinidog
Tudalen 4

2

Rhagarweiniad Ysgrifennydd
y Cabinet dros Gyllid a
Llywodraeth Leol
Tudalen 5

3

Crynodeb
Tudalen 6

4

Cefndir, Cyd-destun a
Diffiniadau
Tudalen 9

5

Darlun o fudo a'i effaith
yng Nghymru
Tudalen 13

6

Ystyriaethau polisi
yn y dyfodol
Tudalen 26

7

Casgliad
Tudalen 35

8

Atodiad A
Tudalen 37

9

Atodiad B
Tudalen 41

10

Atodiad C
Tudalen 49

11

Atodiad D
Tudalen 73

12

Atodiad E
Tudalen 79

1 Rhagair y Prif Weinidog



Mae'r ffordd y bydd Llywodraeth y DU yn delio â mudo i mewn ac allan o'r Undeb Ewropeaidd (UE) yn hanfodol wrth geisio sicrhau'r canlyniad cywir i negodiadau'r DU ar gyfer ymadael â'r UE – canlyniad priodol i bob rhan o'r DU, sy'n adlewyrchu'r gwahanol anghenion penodol ar draws y gwledydd datganoledig a rhanbarthau Lloegr.

Dangosodd canlyniad yr Etholiad Cyffredinol yn glir nad oes gan Lywodraeth y DU unrhyw fandad ar gyfer 'Brexit caled' lle byddai'n heconomi yn cael ei haberthu a'n gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu niweidio i sicrhau cyfyngiadau mympwyol, hunan-niweidiol ar fudo. Yn fwy nag erioed, mae angen datblygu consensws eang sydd er budd Cymru a'r DU yn gyfan.

Ar yr un pryd, rydym yn cydnabod bod pryderon ynghylch mudo wedi bod yn nodwedd amlwg o'r drafodaeth yn arwain at y refferendwm ynghylch aelodaeth y DU o'r UE, a bod gormod o bobl Cymru'n teimlo dan fygythiad neu wedi'u hecsbloetio.

Felly mae Llywodraeth Cymru, dan fy arweiniad i, wedi ymrwmo i wneud Cymru'n genedl deg o ran gwaith, lle gall pawb gyrraedd at swyddi gwell yn nes adref, lle gall pawb ddatblygu eu gyrfaoedd, a lle gallwn ni i gyd ddisgwyl gwaith gweddus, sy'n gwella'n bywydau heb ddioddef camfanteisio neu dlodi.

Yn ein Papur Gwyn, 'Diogelu Dyfodol Cymru', rydym yn gosod dull o weithredu a fyddai'n caniatáu i Gymru a'r DU barhau i fanteisio ar fudo i mewn i'r wlad, gan ystyried y pryderon hyn ar yr un pryd. Mae'n ddull gweithredu sydd, yn ein barn ni, yn gyson gyda'n prif flaenoriaeth o sicrhau mynediad llawn a dirwysr at y Farchnad Sengl.

Yn y papur hwn – y ddiweddaraf mewn cyfres o ddogfennau polisi sy'n edrych yn fanwl ar y goblygiadau i Gymru wrth ymadael â'r Undeb Ewropeaidd – rydym yn datblygu'r syniadau hyn ar sail ymchwil a dadansoddiad pellach. Rydym hefyd yn ystyried beth fyddai'r goblygiadau pe bai Llywodraeth y DU er hynny yn penderfynu dilyn polisi sy'n seiliedig ar gyfyngu nifer y rhai sy'n mudo o'r UE.

Mae'r polisi mudo teg sy'n cael ei gynnig gennym – lle mae cysylltiad agosach rhwng mudo a gwaith, a sylw priodol yn cael ei roi i'r mater o gamfanteisio ar weithwyr – yn un a fyddai yn fy marn i yn ennill cefnogaeth gyffredinol gan bobl o bob cwr o Gymru a'r DU yn gyfan.

Byddai'n bolisi teg i ddinasyddion yr UE sydd eisoes wedi ymgartrefu yng Nghymru – grŵp sydd wedi cael eu trin fel gwystlon mewn gêm gan Lywodraeth y DU – yn deg i'r rhai fydd yn dod yma yn y dyfodol, pobl sydd eu hangen arnom os yw'n heconomi i ffynnu a'n gwasanaethau cyhoeddus i weithio'n effeithiol, ac yn deg i'r rhai ar draws ein gwlad sy'n teimlo dan fygythiad yn y gystadleuaeth ymddangosiadol am waith, budd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus.

Carwyn Jones
Prif Weinidog Cymru

2 Rhagarweiniad Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid a Llywodraeth Leol



Mae Cymru'n croesawu pobl o bob cwr o'r byd – pobl sydd am ymweld a chynnal busnes yn y tymor byr; pobl sydd am symud yma am gyfnodau hwy i weithio neu astudio; a phobl sy'n ffoi rhag peryglon fel ffoaduriaid neu geiswyr lloches.

Rydym yn dathlu'r ffaith bod cynifer o ddinasyddion gwledydd eraill yn dewis ymgartrefu yng Nghymru, ac mae'r rhai sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru yn chwarae rhan hanfodol bwysig yn ein cymdeithas – maent yn gweithio yn ein prif sectorau busnes, yn darparu gwasanaethau cyhoeddus hanfodol ac yn cryfhau rhagoriaeth academaidd yn ein prifysgolion.

Er bod lefelau mewnfudo Cymru yn weddol isel o gymharu â rhannau eraill o'r DU, roedd mudo'n achos pryder i nifer sylweddol o bobl a benderfynodd bleidleisio dros adael yn y refferendwm ynghylch aelodaeth y DU o'r UE. I rai, roedd hynny wedi'i seilio ar y cysyniad o 'adennill rheolaeth' dros fudo, a'r rhagdybiaeth bod mudo'n gosod pwysau ar wasanaethau cyhoeddus, swyddi a lefelau cyflog.

Mae buddiannau Cymru'n cael eu diwallu orau drwy fynediad llawn a dirwystr at y Farchnad Sengl. Yn unol â hyn, rydym yn annog ffordd hyblyg – ond dan reolaeth – o edrych ar fudo, yn gysylltiedig â chyflogaeth. Rhaid cyplysu hyn â chamau cadarn i atal camfanteisio ar weithwyr a fydd, yn ein barn ni, yn gwella cyflogau ac amodau gwaith i bawb. Dyna pam fod rhan ganolog o'r ddogfen hon yn edrych ar sut y gall deddfwriaeth bresennol i atal camfanteisio ar weithwyr gael ei gorfodi'n well er mwyn gwella cyflogau ac amodau, yn arbennig ar gyfer y rhai sy'n cael y cyflog isaf.

Mae'r safbwynt wedi'i seilio ar dystiolaeth sy'n cael ei osod gennym yn y ddogfen hon yn cyferbynnu'n llwyr gyda safbwynt unllgygeidiog Llywodraeth y DU tuag at fewnfudo sydd wedi effeithio ar ei hagwedd tuag at y negodiadau gyda'r UE. Er enghraifft, roedd yn mynnu y dylid cyfrif myfyrwyr o fewn targedau mudo net ar sail amcangyfrif gwallus o nifer y myfyrwyr sy'n aros yn y DU wedi i'w fisâu ddod i ben, ond mae ystadegau diweddar wedi dangos yn glir mai gor-ddweud difrifol yw hyn. Rydym yn parhau

i fod o'r farn na ddylai myfyrwyr – sy'n cyfrannu at ein heconomi a'n cymdeithas yn gyffredinol – gael eu cyfrif o fewn targedau mudo net.

Byddwn hefyd yn parhau i fod angen recriwtio meddygon, nyrsys, peirianwyr, gweithwyr y sectorau twristiaeth, bwyd ac amaeth, academyddion ac eraill o Ewrop ar ôl Brexit. Rydym yn gweld nifer cynyddol o ddinasyddion yr UE yn gadael y DU, sy'n achos pryder. Mae hyn yn rhoi pwysau ar gyflogwyr sydd, mewn rhai achosion, eisoes yn wynebu heriau wrth recriwtio.

Byddai cau ein ffiniau yn niweidio economi a gwasanaethau cyhoeddus Cymru. Nid oes angen i hyn ddigwydd, fel y gwelir yn y ddogfen hon.

Nid ydym yn bwriadu disgrifio system fudo newydd mewn manylder – gwaith Llywodraeth y DU yw hynny – ond yn hytrach rydym yn disgrifio fframwaith ar gyfer mudo yn y dyfodol mewn ffordd a fyddai'n bodloni anghenion Cymru, a'r DU yn gyfan, yn ein barn ni.

Mark Drakeford
Ysgrifennydd y Cabinet dros
Gyllid a Llywodraeth Leol

3 Crynodeb

Yn ein Papur Gwyn, 'Diogelu Dyfodol Cymru', gosodwyd ein blaenoriaethau i sicrhau ffyniant Cymru yn y dyfodol ar ôl i'r DU ymadael â'r UE. Mae'r blaenoriaethau hyn yn cynnwys dull hyblyg ond dan reolaeth o edrych ar fudo, sy'n cefnogi ein nod o gadw mynediad llawn a dirwysr at y Farchnad Sengl, gyda chysylltiad agosach rhwng mudo a chyflogaeth. Rydym yn rhoi sylw i bryderon ynghylch y canfyddiad bod mudo yn cyfrannu at danseilio cyflogau ac amodau gwaith, drwy bwysleisio gwell gorfodaeth o ddeddfwriaeth i atal camfanteisio ar weithwyr.

Mae'r ddogfen hon yn rhoi gwybodaeth a thystiolaeth am fudo yng Nghymru, ac yn disgrifio'n syniadau ar gyfer y dyfodol gan ganolbwyntio'n benodol ar fudo yn y dyfodol o'r Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE). Nid yw hyn yn golygu ein bod yn credu bod y system bresennol ar gyfer mudo o'r tu hwnt i'r AEE o reidrwydd yn fwy addas ar gyfer anghenion Cymru: ond rydym yn cydnabod, i ddechrau, y bydd symudiad pobl rhwng y DU a gweddill yr AEE yn fater allweddol wrth drafod perthynas yn y dyfodol rhwng y DU a'r UE; ac yn ail, yn sgil heriau Brexit, y bydd yn rhaid i unrhyw ddiwygio sylweddol o'r polisi mudo ehangach aros nes ar ôl i ni ymadael â'r UE.

Er bod y ddogfen hon yn canolbwyntio'n bennaf ar bolisi mudo ar gyfer y dyfodol, rydym hefyd yn ystyried cynigion yr UE a Llywodraeth y DU ar gyfer hawliau a statws dinasyddion yr UE sydd eisoes yn y DU, a dinasyddion y DU yn yr UE. Mae dinasyddion yr UE sy'n

byw yng Nghymru'n gwneud cyfraniad aruthrol i'n heconomi a'n cymdeithas. Dylid gwarchod eu hawliau, ac yn yr un modd hawliau pobl Cymru a'r DU sy'n byw mewn rhannau eraill o'r UE. Mae'r ansicrwydd parhaus am eu hawliau a'u statws yn y dyfodol yn annerbyniol ac, yn ein barn ni, yn ddiangen.

Ceir crynodeb o'n cynigion ynghylch polisi mudo yn y dyfodol isod.

System Fewnfudo'r DU yn y dyfodol ar gyfer gwladolion yr AEE a'r Swistir

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu sgiliau pobl Cymru er mwyn sicrhau bod y gallu ganddynt i fanteisio ar gyfleoedd swyddi. Wrth ochr hyn, bydd angen i economi Cymru barhau i elwa ar gyfraniadau mewnfudwyr.

Yn ôl ein dadansoddiadau, mae'r rhan fwyaf o wladolion yr UE sy'n byw yng Nghymru yn rhan o uned deuluol; rhaid i'n polisi yn y dyfodol gydnabod bod mudo yn fater sy'n berthnasol i deuluoedd yn ogystal ag unigolion.

Ar ôl i ni ymadael â'r UE, credwn y dylai'n perthynas arbennig gydag Ewrop yn y dyfodol gynnwys dull gwahanol, ffafriol o edrych ar fewnfudo ar gyfer gwladolion yr AEE a'r Swistir.

Ni ddylai ymadael â'r UE effeithio ar drefniadau'r Ardal Deithio Gyffredin, sydd wedi bodoli ers 1922 felly cyn dyddiau aelodaeth y DU a Gweriniaeth Iwerddon o'r UE.

Rydym yn gwrthwynebu nod Llywodraeth y DU o leihau niferoedd y mudwyr i darged mympwyol, gan fod hyn yn

peryglu cynaliadwyedd ein prif sectorau economaidd a darpariaeth ein gwasanaethau cyhoeddus. Yn y tymor hirach, hoffem gael trafodaeth gyda Llywodraeth y DU ynghylch diwygio'r polisi mudo yn ehangach, gan gydnabod nad oes modd i anghenion neilltuol Cymru – nac yn wir y gwledydd a'r rhanbarthau eraill o fewn y DU – gael eu diwallu'n rhwydd drwy'r drefn swta, drom ar adnoddau sydd ar hyn o bryd yn weithredol ar draws y DU.

Pe bai'r DU yn penderfynu mabwysiadu trefn fewnfudo sy'n ffafrio sectorau penodol ar lefel y DU, credwn y byddai hynny'n anfanteisiol iawn i Gymru gan y byddai'n ei gwneud yn anodd recriwtio i sectorau lle mae galw uchel yma am weithwyr mudol ar hyn o bryd. Byddem yn llwyr wrthwynebu unrhyw drefn o'r fath. Yn hytrach, byddai'n well gennym weld dull gweithredu sy'n wahanol mewn ardaloedd penodol, lle byddai gan Lywodraeth Cymru fwy o ran wrth benderfynu sut i reoli mudo i Gymru yn y dyfodol er mwyn sicrhau bod modd i'n prif sectorau, gwasanaethau cyhoeddus a phrifysgolion barhau i recriwtio o Ewrop. Rhaid i ddull gweithredu o'r fath gael ei seilio ar degwch, gorfodaeth deg o'r rheolau a gweinyddiaeth gymesur.

Mae hunangyflogaeth hefyd yn rhan hanfodol o'n cymysgedd economaidd, a rhaid ystyried trefniadau priodol wrth lunio unrhyw system fewnfudo newydd. Bydd angen rheolaeth ofalus i sicrhau bod mudwyr sy'n cynnig gweithio ar sail hunangyflogedig yn gwneud

hynny'n unol â rheolau clir er mwyn atal yr arfer camfanteisiol o hunangyflogaeth ffug, neu ffyrdd eraill o gamddefnyddio'r system. Rhaid mynd i'r afael yn gadarn ag unrhyw gamdriniaeth neu gamfanteisio.

Credwn y dylai mudwyr o'r AEE a'r Swistir sy'n dod i weithio yn y DU fedru cyrraedd at fudd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus yn gyffredinol yn yr un ffordd ag sy'n digwydd ar hyn o bryd.

Myfyrwyr

Ni ddylai myfyrwyr gael eu cyfrif fel mudwyr at ddibenion targedau mudo net – maent yn dod i astudio, talu ffioedd, gwario arian, gwella ein prifysgolion a'n heconomi, ac mae'r mwyafrif yn dychwelyd adref. Nid ydym am weld unrhyw gyfyngiadau mewnfudo ychwanegol ar gyfer myfyrwyr o'r AEE na'r Swistir.

Mae newidiadau i'r polisi mewnfudo ar gyfer myfyrwyr yn effeithio'n uniongyrchol ar ein polisi datganoledig ar Addysg Uwch. Ym mhapur 'Brexit a Datganoli' Llywodraeth Cymru, rydym yn galw am dull gweithredu newydd sy'n cydnabod bod cyfrifoldebau'n gysylltiedig â'i gilydd mewn gwirionedd, ac am sicrhau, drwy gytundeb, bod pwerau Llywodraethau Cymru a'r DU yn cael eu harfer er budd gwell llywodraethu a darpariaeth i'r dinasyddion.

Mae Llywodraeth Cymru am sicrhau bod unrhyw hyblygrwydd sy'n cael ei gynnig rhywle arall yn y DU ynghylch fisâu ar ôl astudio yn cael ei gynnig i fyfyrwyr tramor ym Mhrifysgolion Cymru, ac yn galw ar i'r cynllun peilot cyfyng presennol gael ei ymestyn yn llawer ehangach i bob rhan o'r DU.

Trechu Camfanteisio yn y Gweithle

Mae rhai gweithwyr mudol yn agored iawn i ddiodef camfanteisio yn y gweithle, ond nid nhw yw'r unig rai yn y sefyllfa hon. Nid mewnfudo sy'n achosi camfanteisio, ond cyflogwyr diegwyddor, a bydd trechu'r camfanteisio hwn yn helpu pob gweithiwr. Bydd camau cadarn i orfodi'r gyfraith hefyd yn helpu i roi sylw i bryderon ynghylch y perygl i gamfanteisio ar weithwyr mudol danseilio cyflogau ac amodau i weithwyr eraill.

Mae'r cyfrifoldeb dros adrodd a cheisio gwneud yn iawn am achos o gamfanteisio yn y gweithle yn syrthio'n bennaf ar yr unigolyn sy'n cael ei effeithio. Mae Llywodraeth Cymru am weld awdurdodau lleol yn cymryd camau cryfach i orfodi deddfwriaeth bresennol yn erbyn camfanteisio. Mae hefyd am weld trefniadau cydfargeinio yn cael eu hystemyn a mwy o bobl yn cyrraedd at gefnogaeth undebau llafur. Byddai hyn yn ffordd o sicrhau fod gan weithwyr fynediad at y gefnogaeth angenrheidiol i atal camfanteisio yn y gweithle yn y lle cyntaf a'i herio pan fo'n digwydd.

Llywodraeth y DU sydd â'r grym mwyaf i roi sylw i'r materion hyn, ond mae Llywodraeth Cymru eisoes yn gwneud llawer iawn i ysgogi mwy o gydymffurfiaeth ac arfer da ymysg cyflogwyr Cymru, ac fe fydd yn ceisio gwneud mwy. Bydd y Bwrdd Gwaith Teg yn nodi'r camau sydd angen eu cymryd er mwyn i Gymru fod yn genedl deg o ran gwaith.

Bydd Llywodraeth Cymru'n gweithio gydag undebau llafur a gwasanaethau cynghori sy'n cael cyllid craidd er mwyn eu helpu i adnabod arferion camfanteisiol,

rhoi cyngor i'r gweithwyr sydd ei angen ac annog mwy o gydymffurfiaeth yn y gweithle.

Bydd Llywodraeth Cymru hefyd yn edrych am ffyrdd o ddylanwadu ar ymddygiad drwy brif rwydweithiau cyflogwyr a busnesau, yn ogystal â gweithio drwy fforymau partneriaeth gymdeithasol sefydledig gyda chyflogwyr ac undebau llafur – yn arbennig Cyngor Partneriaeth y Gweithlu a Chyngor Datblygu'r Economi.

Dylai Llywodraeth y DU wneud mwy i sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol o'i hawliau, er enghraifft, drwy ddefnyddio dulliau arloesol fel apiau ffonau symudol.

Rhaid i Lywodraeth y DU hefyd roi mwy o adnoddau i orfodi'r Cyflog Byw Cenedlaethol a chanolbwyntio'i hymdrechion ar y gwledydd a'r rhanbarthau sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr yn dod o dan y Cyflog Byw. Rhaid iddi hefyd fod yn fwy tryloyw a darparu mwy o fanylion am ymchwiliadau ac erlyniadau yng Nghymru sy'n ymwneud â pheidio â thalu'r Cyflog Byw Cenedlaethol.

Dylai Llywodraeth y DU gefnogi ymdrechion yr UE i dynhau'r Gyfarwydddeb Gweithwyr a Adleolir er mwyn sicrhau bod y darpariaethau'n arwain at gyflog cyfartal am waith cyfartal. Yn anad dim, rhaid iddi sicrhau bod yr egwyddor hon yn cael ei hadlewyrchu mewn cyfraith ddomestig, ac mewn unrhyw drefniadau rhwng y DU a'r UE wrth edrych tua'r dyfodol.

Mae tipyn o gyfraith cyflogaeth bresennol y DU wedi'i seilio ar gyfraith yr UE. Cred Llywodraeth Cymru y dylai amddiffyniadau cymdeithasol a chyflogaeth sy'n

cael eu darparu gan gyfraith yr UE gael eu cadw a'u gwella pan fydd y DU yn ymadael â'r UE.

Ymwneud â Phobl a Chymunedau

Rydym yn cydnabod bod gan rai pobl bryderon gwirioneddol ynghylch mudo am nifer o resymau, gan gynnwys y canfyddiad bod pwysau ar wasanaethau cyhoeddus a mynediad at gyfleoedd gwaith, yn ogystal â theimladau o bryder ynghylch newidiadau posib i gymunedau lleol. Drwy ein

Cynllun Cenedlaethol ar gyfer Cydlyniant Cymunedol, rydym yn gweithio i sicrhau cydlyniant ym mhob cymuned.

Ein gweledigaeth ar gyfer Cymru yw gwlad gynhwysol lle mae croeso i bobl o bob cefndir, heb le o gwbl i unrhyw fath o senoffobia, hiliaeth na rhagfarn. Bydd Llywodraeth Cymru'n parhau i ddangos arweiniad yma, ond mae hyn yn gam y mae'n rhaid i bawb ei gymryd.

Nodyn ynghylch cyfeiriadau a data a ddefnyddir yn y ddogfen hon:

Drwy gydol y ddogfen hon rydym yn cyfeirio at yr UE, yr AEE, gwledydd yr AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, a'r Swistir, gan ddibynnu ar y cyd-destun.

Wrth gyfeirio at yr UE, rydym fel rheol yn cyfeirio at y 27 Aelod-wladwriaeth sy'n parhau i fod yn rhan o'r Undeb Ewropeaidd (heb gynnwys y DU) – gan ein bod yn disgrifio'r hyn fydd yn digwydd ar ôl i'r DU ymadael â'r UE.

Wrth gyfeirio at yr AEE, rydym fel rheol yn cyfeirio at y 27 Aelod-wladwriaeth sy'n aros yn yr UE, ynghyd â Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy.

Wrth gyfeirio at wledydd yr AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, rydym yn cyfeirio at Wlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy.

Trydydd gwledydd yw'r gwledydd sydd y tu allan i'r UE, yr AEE a'r Swistir.

Rydym yn ceisio bod mor glir â phosib drwy gydol y ddogfen hon ynghylch pa wledydd rydyn ni'n cyfeirio atynt ac unrhyw eithriadau i'r diffiniadau uchod.

Mae'r data a'r dadansoddiad yn y ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa fel yr ydym yn ei deall ar adeg ysgrifennu'r ddogfen (Awst 2017). Daw data'r ddogfen hon o amrywiol ffynonellau, a gallai hyn arwain at anghysondebau ymddangosiadol, o bosib fod gan fod sail y data ychydig yn wahanol (er enghraifft, mae gennym ddata ar ddinasyddion yr UE ar sail cenedligrwydd yn ogystal â data ar y rhai a anwyd yn yr UE yn ôl eu gwlad enedigol). Rydym wedi bod mor glir â phosib am ffynhonnell a chwmpas y data.

Adolygwyd yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ym mis Gorffennaf 2017 i ystyried amcangyfrifon poblogaeth 2015. Cynhaliwyd yr holl waith dadansoddi o'r Arolwg yn y ddogfen hon cyn ail-bwysoliad yr Arolwg. Felly mae'n bosib bod y ffigurau sy'n cael eu cyflwyno yma'n wahanol i'r amcangyfrifon a gynhyrchwyd gan ddefnyddio'r Arolwg o fis Gorffennaf 2017 ymlaen.

4 Cefndir, Cyd-destun a Diffiniadau

Cyflwyniad

Mae cyfanswm o 176,600 o bobl a anwyd y tu allan i'r DU yn byw yng Nghymru ar hyn o bryd, gan gynnwys 79,100¹ o aelod-wladwriaethau eraill yr UE. Mae'r mwyafrif ohonynt yn gweithio – yn ein prif sectorau economaidd, gwasanaethau cyhoeddus neu sefydliadau addysg uwch – ac yn cyfrannu'n helaeth i'n cymdeithas. Rydym yn gwybod bod hon yn broses ddwy ffordd, a bod nifer fawr o bobl Cymru'n byw ac yn gweithio mewn gwledydd eraill ar draws y byd.

Mae'r penderfyniad y dylai'r DU ymadael â'r UE yn golygu y bydd angen trefn mewnfudo newydd ar y DU mewn perthynas â gwladolion 27 aelod-wladwriaeth arall yr UE, gwledydd eraill yr AEE sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy, a'r Swistir.

Llywodraeth y DU sy'n gyfrifol am bolisi mewnfudo, ond gan ystyried ei bwysigrwydd ar gyfer sectorau economaidd, gwasanaethau cyhoeddus, prifysgolion a chymunedau ehangach Cymru, rhaid i ni sicrhau bod y system newydd hon yn diwallu anghenion Cymru. Ar yr un pryd, rhaid i ni feddwl am effeithiau mudo ar Gymru.

Yn y ddogfen hon byddwn yn gwneud y canlynol:

- Disgrifio ystyr mudo i Gymru nawr, gan ganolbwyntio ar gyfraniad mudwyr i weithlu Cymru a'r economi cyfan, yn ogystal ag ystyried agweddau'r cyhoedd tuag at fudo;

- Dadansoddi effaith opsiynau posib ar gyfer polisi mewnfudo'r DU yn y dyfodol, a nodi beth y mae Cymru ei angen o bolisi yn y dyfodol;
- Ystyried yr amrywiaeth ehangach o ymatebion polisi y bydd eu hangen mewn perthynas â newidiadau i fudo, ac i gryfhau'r ymdrechion i drechu camfanteisio ar weithwyr isel eu cyflog.

Wrth edrych tua'r dyfodol, rydym yn canolbwyntio'n bennaf ar fudo o'r AEE a'r Swistir, ac nid gweddill y byd. Nid yw hyn yn golygu ein bod yn credu bod y system bresennol ar gyfer mudo o drydydd gwledydd o reidrwydd yn fwy addas ar gyfer anghenion Cymru: ond rydym yn cydnabod, i ddechrau, y bydd symudiad pobl rhwng y DU a gweddill yr AEE a'r Swistir yn fater allweddol wrth drafod perthynas yn y dyfodol rhwng y DU a'r UE; ac yn ail, yn sgil heriau Brexit, y bydd yn rhaid i unrhyw ddiwygio sylweddol o'r polisi mudo ehangach aros nes ar ôl i ni ymadael â'r UE.

Mudo a'r DU – prosesau, diffiniadau ac amgylchiadau

Mae'r geiriau 'mudo' a 'mewnfudo' yn cael eu defnyddio'n aml i ddisgrifio amrywiol brosesau ac amgylchiadau. Yn Atodiad A rydym yn edrych ar rai o'r gwahanol fathau o fudo ac yn gwahaniaethu rhyngddynt.

Rydym yn gwahaniaethu'n benodol rhwng:

- Dinasyddion gwahanol wledydd: yn y papur hwn, sy'n canolbwyntio ar oblygiadau Brexit, rydym yn canolbwyntio ar ddinasyddion yr AEE – pobl o'r 27 aelod-wladwriaeth arall o'r UE a'r aelodau eraill o'r AEE sef Norwy, Gwlad yr Iâ a Liechtenstein, yn ogystal â gwladolion y Swistir sy'n cael eu trin yn yr un modd at ddibenion mudo. Ond rydym hefyd yn ystyried y dystiolaeth am swyddogaeth a nodweddion holl fudwyr Cymru.
- Pobl sy'n ymwneud â'r farchnad lafur mewn gwahanol ffyrdd: ceiswyr gwaith, gweithwyr (y rhai sydd eisoes â swyddi) a'r hunangyflogedig; myfyrwyr; unigolion 'hunangynhaliol' (pobl heb angen gweithio, fel pensiynwyr); ac aelodau o'r teulu – pobl sy'n mudo yma i fod gyda phriod, rhieni neu blant sydd eisoes yn byw yma.
- Gwahanol fathau o fudo – ymwelwyr tymor byr at ddibenion twristiaeth neu daith fusnes (a all fod angen fisa neu beidio, gan ddibynnu o ba wlad maen nhw'n dod), y rhai sy'n dod i fyw yma, ffoaduriaid a cheiswyr lloches a mewnfudwyr anghyfreithlon ac afreolaidd.

¹ Ffynhonnell: StatsCymru (Mehefin 2016) ar sail data arolwg o'r llafurlu a'r arolwg blynyddol o'r boblogaeth – gweler 'Diogelu Dyfodol Cymru' Atodiad B, tudalen 50.

Mae hefyd yn bwysig nodi, fel y gwnaeth Llywodraeth y DU yn glir, na fydd ymadael â'r UE yn effeithio ar yr Ardal Deithio Gyffredin – sy'n cynnwys y DU, Gweriniaeth Iwerddon, Ynys Manaw ac Ynysoedd y Sianel – sydd wedi bodoli ers 1922,

felly cyn dyddiau aelodaeth y DU a Gweriniaeth Iwerddon o'r UE.

Yn olaf, mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng rheoli ffiniau a'r hawl i fyw, gweithio a defnyddio gwasanaethau cyhoeddus yn y DU. Mae'r ffin yn cael ei rheoli ym mhob

man lle ceir mynediad i'r DU – drwy'r awyr, dros y môr neu ar drenau – ac o dan yr holl amgylchiadau, gan nad yw'r DU yn rhan o Gytundeb Schengen sy'n caniatáu teithio heb basbort rhwng y mwyafrif o wledydd yr AEE a'r Swistir.

Mae'r tabl isod yn rhoi crynodeb o'r hawliau a'r cyfyngiadau presennol, sy'n cael eu disgrifio yn Atodiad A, ar gyfer gwladolion tramor sy'n teithio i'r DU am amrywiol resymau:

	Tymor Byr	Ceisiwr Gwaith	Cyflogedig/ Hunangyflogedig	Myfyriwr	Priod a Dibynnyddion	Preswyllo Parhaol/ Caniatâd amhenodol i aros
Yr Ardal Deithio Gyffredin	Caniateir teithio at bob un o'r dibenion uchod, heb gyfyngiad, gyda mynediad at fudd-daliadau ²					
AEE a'r Swistir ³	Caniateir mynediad digyfyngiad i aros am <3 mis	Caniatâd, rhai cyfyngiadau (ond gorfodi cyfyngedig)	Caniatâd, rhai cyfyngiadau (ond gorfodi cyfyngedig); mynediad at rai budd-daliadau	Caniatâd, dim mynediad at fudd-daliadau, rhaid cael yswiriant iechyd cynhwysfawr	Hawliau yn deillio o'r gwladolyn o'r AEE/Swistir sydd gyda nhw. Mynediad at rai budd-daliadau.	Ar ôl 5 mlynedd, pan fo'r unigolion yn bodloni'r meini prawf
Trydedd wlad – Gwladolion Di-fisa	Caniateir mynediad heb fisa <6 mis	Dim caniatâd	Angen fisa, dim mynediad at y rhan fwyaf o fudd-daliadau (hawl i gael budd-daliadau cysylltiedig â chyfraniadau Yswiriant Gwladol)		Hawl i ddod gydag aelod o'r teulu sydd â fisa myfyriwr/gwaith, os nad yw'n dibynnu ar gyllid cyhoeddus	Cais ar ôl 5 mlynedd o breswyllo parhaus ⁴
Trydydd gwledydd – (eraill)	Angen fisa	Dim caniatâd	Angen fisa, dim mynediad at y rhan fwyaf o fudd-daliadau (hawl i gael budd-daliadau cysylltiedig â chyfraniadau Yswiriant Gwladol)			

Newidiadau i bolisi mudo

Yn dilyn pleidlais y DU i ymadael â'r UE, awgrymodd Llywodraeth flaenorol y DU ei bod yn ffafrio gweld y DU yn ymadael â'r Farchnad Sengl, ac i'r DU beidio bod yn rhan bellach o'r fframweithiau AEE a'r Swistir presennol ar symudiad rhydd. Bydd y newidiadau hyn yn gofyn am bolisi mewnfudo newydd i benderfynu sut y bydd mewnfudo i'r DU o'r AEE a'r Swistir yn cael ei reoli yn y dyfodol; mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i gyflwyno Bil Mewnfudo at y diben hwn.

Mae mewnfudo'n fater sydd wedi'i gadw yn ôl i Lywodraeth y DU. Fodd bynnag, mae polisi mewnfudo'n effeithio ar Gymru mewn amrywiol feysydd datganoledig, ac mae'n bwysig i system fewnfudo yn y dyfodol ystyried amgylchiadau neilltuoel Cymru – gan ystyried ein sectorau economaidd, darpariaeth o wasanaethau cyhoeddus a'n poblogaeth.

Cyd-destun negodiadau'r UE

Rhaid i ddatblygiad Llywodraeth y DU o system fewnfudo newydd gael ei ystyried o fewn cyd-destun negodiadau'r DU gyda'r UE – er mai Llywodraeth y DU sy'n gyfrifol amdani. Mae'r negodiadau'n edrych ar ddau fater penodol: yn gyntaf telerau ymadawiad y DU â'r UE, yn cael ei ddilyn gan gyfres arall o negodiadau ynghylch perthynas y DU â'r UE yn y dyfodol.

2 Yn ddibynol ar y 'prawf preswylfan arferol' os yw'r unigolyn wedi byw y tu allan i'r Ardal Deithio Gyffredin am gyfnod estynedig.

3 Gweler Erthygl 24 Cyfarwydddeb Dinasyddiaeth yr UE 2004/38 i gael rhagor o fanylion am yr hawl i gael cymorth cymdeithasol.

4 Gall rhai deiliaid Fisa Haen 1 ac aelodau o'r teulu wneud cais ar ôl naill ai 2 neu 3 blynedd.

Statws a hawliau gwladolion yr UE sy'n byw yn y DU ar hyn o bryd, yn ogystal â'r trefniadau ar gyfer dinasyddion y DU sy'n byw rhywle arall yn yr UE, yw'r flaenoriaeth bennaf yng Nghyfarwydddebau Negodi'r UE ar gyfer Cytundeb Ymadael, a fabwysiadwyd gan Gyngor yr Undeb Ewropeaidd ym mis Mai 2017⁵, ac fe gafwyd trafodaeth yn eu cylch yn y negodiadau rhwng yr UE a'r DU ym mis Mehefin, Gorffennaf ac Awst. Mae'n bwysig nodi bod cwmpas y rhan hon o'r negodiadau ond yn berthnasol i 27 Aelod-wladwriaeth arall yr UE, ac nid y gwledydd yn yr AEE nad ydynt yn yr UE a'r Swistir – bydd angen i'r DU yn negodi gyda'r rheiny ar wahân.

Wrth negodi perthynas y DU yn y dyfodol gyda'r UE, mae Llywodraeth y DU wedi awgrymu y byddai'n ceisio negodi cytundeb masnach rydd gynhwysfawr gyda'r UE. Nid yw'n glir eto beth yw'r cwmpas a'r uchelgais ar gyfer hyn, byddai'n rhesymol meddwl po fwyaf uchelgeisiol yw'r cytundeb sy'n cael ei geisio, y mwyaf tebygol yw hi y bydd yr UE yn gofyn am fwy o hyblygrwydd ar fudo yn y dyfodol o'r UE i'r DU ac i'r gwrthwyneb. Yn arbennig, pan fo gwasanaethau'n rhan o gytundeb o'r fath, a bod angen darparu'r rhain yn bersonol, bydd hyblygrwydd o ran symudiad y bobl hynny'n ystyriaeth bwysig. Bydd rhaid cadw hyn mewn cof wrth ddatblygu polisi mewnfudo'r DU ar gyfer y dyfodol.

Mae Llywodraeth y DU a sefydliadau'r UE wedi ymrwymo'n wleidyddol i gadw'r trefniant Ardal Deithio Gyffredin fel y mae. Mae symud nwyddau, cyfalaf a gwasanaethau rhwng y DU ac Iwerddon yn gwestiwn ar wahân, a bydd angen rhoi ystyriaeth fanwl i faterion yn ymwneud â thollau rhwng y DU a Gweriniaeth Iwerddon (materion nad ydym yn eu trafod yn y papur hwn).

Safbwyntiau Polisi'r Llywodraethau

Mae'r ddogfen hon yn canolbwyntio ar safbwynt Llywodraeth Cymru ar bolisi mewnfudo'r DU yn y dyfodol, ond byddai'n ddefnyddiol gosod hyn yng nghyd-destun gweddill y DU. Bydd pob un o'r gweinyddiaethau datganoledig yn ceisio dylanwadu ar safbwynt polisi Llywodraeth y DU er mwyn sicrhau bod dull gweithredu'r DU yn mynd i fodloni anghenion eu gwlad yn y ffordd orau bosib.

Cymru

Mae Papur Gwyn Llywodraeth Cymru, 'Diogelu Dyfodol Cymru' yn gosod blaenoriaethau ar gyfer ymadawiad y DU a'r berthynas yn y dyfodol gyda'r UE. Yn y papur hwn rydym yn gosod ffordd o edrych ar fewnfudo yn y dyfodol, a fyddai'n helpu gyda'n nod o sicrhau mynediad llawn a dirwysr i'r Farchnad Sengl, gan gydnabod ar yr un pryd bod pryderon wedi bod am raddfa a chyflymder mewnfudo, a'r angen i'w reoli'n well. Mae'n safbwynt polisi ni yn dweud y dylai mudo i'r DU yn y dyfodol fod yn gysylltiedig â chyflogaeth – dylai'r rhai sydd am ddod i'r DU naill ai

fod â swydd, neu fedru dod o hyd i un yn gyflym. Rydym hefyd yn annog gorfodi deddfwriaeth sy'n atal camfanteisio ar weithwyr isel eu cyflog, ar y sail byddai trechu'r camfanteisio hwn yn gwella cyflogau ac amodau i bob gweithiwr, nid mudwyr yn unig.

Yr Alban

Yn yr un modd, mae 'Scotland's Place in Europe'⁶ yn gosod blaenoriaethau Llywodraeth yr Alban ar gyfer ymadael â'r UE. Y prif argymhelliad yw i'r DU aros o fewn y Farchnad Sengl (mae Llywodraeth y DU bellach wedi gwrthod y posibilrwydd hwn) neu, os na fydd y DU gyfan yn gwneud hynny, i'r Alban aros yn y Farchnad Sengl a pharhau i fanteisio ar yr hawl i bobl symud yn rhydd. O ran mewnfudo, mae'n nodi'r angen – beth bynnag yw ei statws o ran y Farchnad Sengl – am fwy o hyblygrwydd ynghylch mewnfudo i wahanol rannau o'r DU, i adlewyrchu anghenion gwahanol. Disgrifir amrywiol ddulliau gweithredu, megis llwybrau tuag at waith ar ôl astudio, a fisâu rhanbarthol. Yn ddiweddarach yn y papur hwn, byddwn yn ystyried a fedrai dulliau gweithredu o'r fath fod yn briodol i Gymru.

Gogledd Iwerddon

Nid yw Gweithrediaeth Gogledd Iwerddon wedi cyhoeddi papur yn yr un ffordd â Chymru a'r Alban, ond mae wedi rhoi sylwadau i Lywodraeth y DU am faterion sy'n arbennig o bwysig iddyn nhw. Ystyriaeth bwysig mewn perthynas â symudiad pobl yma fydd y 'ffin feddal' rhwng Gogledd

5 Cyngor yr Undeb Ewropeaidd, 'Directives for the negotiation of an agreement with the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland setting out the arrangements for its withdrawal from the European Union', Mai 2017 – <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/XT-21016-2017-ADD-1-REV-2/en/pdf>

6 Scotland's Place in Europe', Llywodraeth yr Alban, Rhagfyr 2016 – <https://beta.gov.scot/publications/scotlands-place-europe/>.

Iwerddon a Gweriniaeth Iwerddon (a fydd yn parhau i fod yn aelod-wladwriaeth o'r UE). Ymddengys bod ymrwymiad gwleidyddol eang i gadw'r trefniadau presennol sy'n cael eu cwmpasu yn y cytundeb Ardal Deithio Gyffredin, ond gallai negodi'r manylion fod yn heriol.

Llywodraeth y DU

Fel y dywedwyd yn gynharach, mae Llywodraeth y DU wedi nodi'r safbwynt y mae'n ffafrio, sef na fyddai'r DU bellach yn rhan Farchnad Sengl, ac o ganlyniad ni fyddai'n rhan o fframweithiau'r AEE bellach ynghylch symudiad rhydd. Cyhoeddodd Llywodraeth y DU yn ddiweddar y byddai "cyfnod gweithredu dros dro" yn syth ar ôl i'r DU ymadael â'r UE⁷, ond mae wedi cadarnhau y bydd y rhyddid i symud yn dod i ben ar ddyddiad ymadawiad

y DU. Mae hefyd wedi parhau i ddatgan ei pholisi o leihau mudo net i'r "degau o filoedd".

Wrth negodi gyda'r UE, bydd angen i Lywodraeth y DU ystyried cydbwysedd y flaenoriaeth sy'n cael ei rhoi i gyfyngu ar fewnfudo o gymharu â manteision economaidd mynediad at y Farchnad Sengl. Cred Llywodraeth Cymru y dylid ffafrio amddiffyn a hyrwyddo anghenion economi'r DU.

Yn absenoldeb manylion cadarn neu gynigion am system fewnfudo yn y dyfodol, bu llawer o ragdybio ynghylch pa reolaeth bosib dros fewnfudo y gallai Llywodraeth y DU eu mabwysiadu yn y dyfodol, gan gynnwys cynlluniau seiliedig ar sector, a chwotâu a chapiau ar hyd llinellau'r system bresennol ar gyfer mewnffudo o drydydd gwledydd. Ceir dadansoddiad o rai o'r dulliau gweithredu hyn,

a'u heffeithiau posibl ar Gymru, yn Atodiad C gyda chrynodeb yn y papur hwn.

Mae Llywodraeth y DU hefyd wedi gwneud cynigion (i'w negodi gyda'r UE) mewn perthynas â hawliau a statws dinasyddion yr UE yn y DU a gwladolion y DU yn yr UE yn y dyfodol⁸, sydd hefyd yn cael eu hystyried yn ddiweddarach yn y papur hwn.

7 Cyfeiriwyd at hyn yn llythyr comisiynu Llywodraeth y DU i Gadeirydd y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo ar 27 Gorffennaf 2017 – <https://www.gov.uk/government/publications/commissioning-letter-to-the-migration-advisory-committee>

8 Dogfen bolisi Llywodraeth y DU, 'Safeguarding the Position of EU Citizens in the UK and UK nationals in the EU', cyhoeddwyd 26 Mehefin 2017 – www.gov.uk/government/publications/safeguarding-the-position-of-eu-citizens-in-the-uk-and-uk-nationals-in-the-eu

5 Darlun o fudo a'i effaith yng Nghymru

Cyflwyniad

Mae mudo yn ôl ac ymlaen ymysg gwledydd yr AEE a'r Swistir yn ffordd o fyw ers tro yn y DU, ac nid oedd arfer angen pennu cenedligrwydd mewn perthynas â'n gweithlu a'n cymunedau. Mae'r prinder data hanesyddol, yn ogystal â lefelau cymharol fach o fudo i Gymru, yn ei gwneud yn anodd dod o hyd i ddata manwl am bobl sydd wedi dewis byw a gweithio yma. Er bod y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn gwneud gwaith i wella data ynghylch mudo, a Llywodraeth y DU wedi comisiynu'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo yn ddiweddar i ddadansoddi patrymau mudo o'r AEE i'r DU⁹, mae angen gwneud mwy ac yn gynt os ydym i ddeall mudo yng Nghymru mewn manylder.

Yn y ddogfen 'Diogelu Dyfodol Cymru', roedd adolygiad lefel uchel o'r dystiolaeth ynghylch mudo¹⁰ yn gosod rhai o'r prif ffeithiau a ffigurau ynghylch mudo yng Nghymru. Mae dadansoddiad y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru yn Atodiad C i'r papur hwn yn rhoi dadansoddiad manylach am sefyllfaoedd teuluoedd o fudwyr yng Nghymru, y sectorau lle maent yn gweithio, a beth – ar sail y dystiolaeth hon – fyddai'r goblygiadau i Gymru o weld newidiadau penodol i system fewnfudo'r DU.

Mae'r adran hon yn cyflwyno'n dealltwriaeth o'r darlun o fudo yng Nghymru – ar sail y dadansoddiad uchod, a'r wybodaeth orau sydd ar gael ar hyn o bryd o'n prif sectorau, gwasanaethau cyhoeddus a'r sector Addysg Uwch, ynghylch pobl sydd wedi symud i Gymru o wlad dramor, eu gwaith, ac effaith bosibl newidiadau i bolisi mewnffudo yng Nghymru.

Ystadegau ynghylch mudo

Ar sail ffigurau o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth¹¹, cyfanswm poblogaeth mudwyr Cymru yw 176,600 (5.8% o boblogaeth Cymru) ac mae 79,100 o'r rheiny o'r UE (2.6% o boblogaeth Cymru). Mae hyn yn isel o gymharu â ffigurau'r DU yn gyffredinol sef 8.8 miliwn (13.7%) a 3.4 miliwn (5.2%) yn eu tro, gyda'r crynodiad mwyaf yn Llundain a De-ddwyrain Lloegr.

Mae'r mudo wedi'i grynhoi mewn ardaloedd trefol, fel Caerdydd ac Abertawe, er bod nifer sylweddol o fudwyr hefyd yn byw mewn ardaloedd mwy gwledig fel Sir Gaerfyrddin a Cheredigion¹².

Dinasyddion yr UE yng Nghymru

O'r tua 80,000 o ddinasyddion yr AEE a'r Swistir sy'n byw yng Nghymru, cyrhaeddodd tua

30,000 llai na 5 mlynedd yn ôl¹³. Mae hyn yn cyfateb yn gyffredinol i ddata'r Arolwg Teithwyr Rhyngwladol, sy'n amcangyfrif bod llif blynnyddol y mudwyr i Gymru o'r UE ar hyn o bryd tua 7,000 (ONS,2016)¹⁴.

Mae hyn yn awgrymu er y gallai nifer, efallai'r rhan fwyaf, o wladolion yr UE nad ydynt yn dod o'r DU fod gymwys i breswyllo'n barhaol dan y rheolau presennol, bydd cyfran fawr yn anghymwys – dan gyfraith yr UE a'r AEE, ar hyn o bryd bydd gan unigolion hawl i breswyllo'n barhaol ar ôl 5 mlynedd o breswyllo cyfreithlon. Wrth astudio'r data ymhellach, gwelir bod mwyafrif llethol dinasyddion yr UE yn rhan o uned deuluol – yn wahanol i'r rhagdybiaeth gyffredinol bod mudwyr o'r UE yn ifanc ac yn sengl gan fwyaf – a'r un mor debygol â phreswylwyr a anwyd yn y DU o gael plant. Amcangyfrifir bod dros 20,000 o blant (o bob cenedligrwydd) yn byw ar aelwydydd yng Nghymru lle mae o leiaf un person yn ddinasydd UE; mae hyn yn 4% o'r holl blant sy'n preswyllo yng Nghymru¹⁵.

Pobl Cymru yn yr UE

Yn ôl data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol¹⁶, roedd tua 900,000 o ddinasyddion y DU yn breswylwyr tymor hir mewn gwledydd eraill

9 Comisiwn Llywodraeth y DU i'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, 27 Gorffennaf 2017: <https://www.gov.uk/government/publications/commissioning-letter-to-the-migration-advisory-committee> a galwad an dystiolaeth y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, 4 Awst 2017 – <https://www.gov.uk/government/consultations/call-for-evidence-and-briefing-note-eea-workers-in-the-uk-labour-market>

10 Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru, Tachwedd 2016, gweler Atodiad B 'Diogelu Dyfodol Cymru'.

11 Ffynhonnell: StatsCymru (Mehefin 2016) ar sail data arolwg o'r llafurlu a'r arolwg blynnyddol o'r boblogaeth. Mae'r data yn seiliedig ar y wlad enedigol.

12 Ffynhonnell: Fel uchod.

13 Gweler Tabl 1 yn Atodiad C y ddogfen hon.

14 Mae lwfans ansicrwydd mawr iawn, yn gyfrannol, i'r amcangyfrif hwn. Fodd bynnag, mae'r ffaith bod tua 30,000 o ddinasyddion yr AEE wedi cyrraedd i Gymru yn y 5 mlynedd ddiwethaf – hynny yw tua 6,000 y flwyddyn – yn awgrymu ei fod yn weddol gywir.

15 Gweler Tabl 2 yn Atodiad C y ddogfen hon.

o'r UE yn 2010 a 2011¹⁷. Nid oes unrhyw ddata ar gael ynghylch faint o'r gwladolion hyn o'r DU sy'n dod o Gymru, ond mae nifer fawr o Gymry sy'n byw mewn gwledydd eraill wedi cysylltu â ni ers y bleidlais dros ymadael yn gofyn am gymorth a chynrychiolaeth Llywodraeth Cymru i gael eglurder ynghylch eu statws.

Hawliau a Statws Dinasyddion yr UE yn y DU a Dinasyddion y DU yn yr UE yn y dyfodol

Yng nghyd-destun y negodiadau rhwng yr UE a'r DU, mae'r Comisiwn Ewropeaidd a Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi cynigion ynghylch hawliau a statws dinasyddion yr UE yn y DU a gwladolion y DU yn yr UE ar ôl ymadael y DU.

Byddai cynigion y Comisiwn Ewropeaidd¹⁸, a gyhoeddwyd ar 12 Mehefin, yn berthnasol i ddinasyddion yr UE sy'n byw neu sydd wedi byw yn y DU (ac ar gyfer dinasyddion y DU yn yr UE), ac yn gwarantu – yn fras – yr un hawliau i'r bobl hynny â'r hyn sy'n digwydd ar hyn o bryd (mae Atodiad A yn disgrifio hyn yn fanylach). Mae cynigion y DU¹⁹, a gyhoeddwyd ar 26 Mehefin, wedi'u seilio ar y cynnig i roi'r opsiwn i ddinasyddion yr UE yn y DU wneud cais am 'statws preswlydd sefydlog', ac yn gosod tair sefyllfa bosib:

- Byddai dinasyddion yr UE sydd wedi preswlyio yma am o leiaf 5 mlynedd yn gymwys i gael 'statws preswlydd sefydlog' cyn (ac am gyfnod ar ôl) dyddiad ymadael y DU.
- Bydd modd i ddinasyddion yr UE a gyrhaeddodd i'r DU cyn dyddiad penodol (i'w gytuno fel rhan o'r negodiadau) ond sydd heb breswlyio yma am 5 mlynedd wneud cais am ganiatâd i aros, a fyddai'n caniatáu iddynt aros yn y DU nes iddynt breswlyio am 5 mlynedd, a medru ymgeisio am statws preswlydd sefydlog.
- Byddai dinasyddion yr UE sy'n cyrraedd i'r DU ar ôl y dyddiad penodol yn cael 'cyfnod gras' i roi trefn ar eu statws, ond ni fyddai hyn yn gwarantu statws preswlydd sefydlog ar ddiwedd y cyfnod.

Byddai statws preswlydd sefydlog yn caniatáu i ddinasyddion yr UE gael mynediad at fudd-daliadau'r DU ar yr un sail â gwladolion y DU, ond mae'n wahanol i ddinasyddiaeth y DU y gellid gwneud cais ar ei gyfer ar wahân. Mae Llywodraeth y DU yn awgrymu y byddant yn ceisio sicrhau trefniadau dwyochrog tebyg gyda'r Swistir a'r gwledydd o'r AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy.

Byddai aelodau dibynnol o'r teulu sy'n ymuno â dinasyddion cymwys yr UE cyn dyddiad ymadael y DU yn gymwys i

wneud cais am ganiatâd i aros yn y DU nes iddynt breswlyio am 5 mlynedd a medru gwneud cais am statws preswlydd sefydlog. Byddai dibynyddion sy'n ymuno ar ôl y dyddiad ymadael yn dod o dan yr un rheolau â'r rhai sy'n berthnasol i wladolion tu hwnt i'r UE sy'n ymuno â dinasyddion Prydeinig.

Mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i symleiddio'r broses ymgeisio ar gyfer statws preswlydd sefydlog o gymharu â'r broses bresennol ar gyfer ymgeisio am hawl preswlyio parhaol (sy'n rhy gymhleth ac yn rhy hir yn ôl nifer o'r ymgeiswyr). Ni fydd angen i'r rhai sy'n economaidd weithgar gael yswiriant iechyd cynhwysfawr bellach er mwyn bod yn gymwys. Bydd y rhai â statws preswlydd sefydlog, neu sy'n gweithio tuag ato, yn cael 'dogfen breswlyio' (mae nifer o adroddiadau wedi cyfeirio at hyn fel 'cerdyn adnabod' ond nid yw Llywodraeth y DU wedi cadarnhau ffurf y ddogfen eto).

Ar adeg ysgrifennu'r ddogfen hon, mae'r negodiadau ynghylch trefniadau ar gyfer dinasyddion yr UE yn y DU a gwladolion y DU yn yr UE yn y dyfodol yn parhau. Bydd goblygiadau cynigion y DU yn arbennig yn cael eu hystyried yn fanylach yn ddiweddarach yn y ddogfen hon.

Mudwyr yng Ngweithlu Cymru

Mae'n Papur Gwyn, 'Diogelu Dyfodol Cymru', yn tynnu sylw at gyfraniad cadarnhaol dinasyddion

16 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – 'What information is there on British migrants living in Europe?' Ionawr 2017 – <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/articles/whatinformationisthereonbritishmigrantslivingineurope/jan2017#number-of-british-citizens-living-in-europe-in-2011-by-age>

17 Mae amcangyfrif arall gan Is-adran Poblogaeth y Cenhedloedd Unedig yn awgrymu bod y ffigur yn nes at 1.2 biliwn, ond mae hyn wedi'i gyfrifo ar sail wahanol (gwlad enedigol) ac yn llai sicr na data'r ONS.

18 Papur sefyllfa y Comisiwn Ewropeaidd, 'Essential principles on citizens' rights', cyhoeddwyd 12 Mehefin 2017 – https://ec.europa.eu/commission/publications/position-paper-essential-principles-citizens-rights_en

19 Dogfen bolisi Llywodraeth y DU, 'Safeguarding the Position of EU Citizens in the UK and UK nationals in the EU', cyhoeddwyd 26 Mehefin 2017 – <https://www.gov.uk/government/publications/safeguarding-the-position-of-eu-citizens-in-the-uk-and-uk-nationals-in-the-eu>

yr UE i fywyd bob dydd yng Nghymru; o'r staff academaidd yn ein prifysgolion i'r unigolion sy'n gweithio yn ein GIG a'n gwasanaethau cyhoeddus, a'r gyfran sylweddol o wladolion yr UE sy'n gweithio yn ein diwydiant twristiaeth ffyniannus a'r sector gweithgynhyrchu. Mae nifer o brif sectorau busnes Llywodraeth Cymru'n rhai lle mae cryn dipyn o weithwyr mudol – er enghraifft twristiaeth, gweithgynhyrchu (gan gynnwys cynhyrchu bwyd a diod) ac adeiladu. Hefyd mae gwladolion yr UE yn gwneud cyfraniad pwysig i'n diwydiannau creadigol ac i fywyd diwylliannol Cymru.

Cyfraddau cyflogaeth

Mae gan fudwyr o'r UE yng Nghymru gyfraddau cyflogaeth uwch na'r boblogaeth oedran gweithio yn gyfan – mae 79.0% o fudwyr o'r UE sydd o oedran gweithio (16-64 oed) yng Nghymru mewn swyddi cyflogedig o'i gymharu â 71.3% o gyfanswm y boblogaeth sydd o oedran gweithio a 69.3% o'r holl fudwyr²⁰. Mae hyn yn debyg iawn i'r patrwm ar gyfer y DU yn gyfan. Rydym hefyd yn gwybod bod nifer y mudwyr sy'n hawlio budd-daliadau oedran gweithio yng Nghymru'n gymharol isel. Yn ôl data a gyhoeddwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau, hawliodd 7,921 o wladolion o'r tu allan i'r DU yng Nghymru fudd-daliadau oedran gwaith, gyda 2,817 o'r rheiny o'r UE. I roi cyd-destun i hyn, nifer y gwladolion o'r DU yng Nghymru oedd yn hawlio budd-daliadau oedran gwaith oedd 290,957²¹.

Sgiliau

Mae dadansoddiad y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru yn Atodiad C yn tynnu sylw at broffil gwahanol o lefel sgiliau swyddi sy'n cael eu dan gan weithwyr mudol yng Nghymru. Yn gryno, mae mudwyr o'r UE sydd o oedran gweithio yn fwy tebygol o gael eu cyflogi mewn swyddi lefel canolig i sylfaenol ac mae mudwyr o'r tu hwnt i'r UE yn fwy tebygol o fod mewn swyddi sgiliau uwch na mudwyr o'r UE na phobl a anwyd yn y DU²². Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi bod mwyafrif y mudwyr o'r UE – fel pobl a anwyd yn y DU neu fudwyr o'r tu hwnt i'r UE – yn gweithio mewn swyddi sgiliau 'canolig is' (fel gweinyddiaeth, gofal neu hamdden) neu swyddi sgiliau 'canolig uwch' (fel crefftau medrus er enghraifft yn y diwydiant adeiladu). Mae gan hyn oblygiadau pwysig ar gyfer polisi, na ddylid ei seilio ar ddsbarthiad syml o sgiliau 'uchel/isel'.

Nid ydym yn gwybod beth yw'r rhesymau dros broffil sgiliau uwch gwladolion trydedd wlad, ond mae'n bosibl ei fod yn adlewyrchu'r nifer sy'n gweithio yn y sector iechyd, addysg uwch ac sy'n cael eu trosglwyddo o fewn cwmnïau rhyngwladol. Hefyd rhaid ystyried hwylustod cymharol mynediad at farchnad lafur y DU i ddinasyddion yr AEE a'r Swistir o gymharu â gwladolion trydedd wlad, gan fod gweithredu'r system fisa Haen 2 ar gyfer gwladolion trydedd wlad wedi'i gyfyngu i fudwyr sy'n cymryd swyddi lefel uchel o ran medrusrwydd a/neu gyflog.

Mae'r posibilrwydd o weld mwy o rwystrau rhag recriwtio gweithwyr o'r AEE a'r Swistir yn mynd i gael effaith ar anghenion marchnad lafur a sgiliau Cymru ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. Rydym yn ymwybodol bod materion yn ymwneud â recriwtio a phrinder sgiliau yn effeithio ar sectorau pwysig sydd â nifer sylweddol o weithwyr mudol, fel adeiladu, gweithgynhyrchu, gwestai a bwytai. Trafodir hyn ymhellach yn Atodiad B.

Mudo yn y prif sectorau economaidd, gwasanaethau cyhoeddus ac addysg uwch

Yn Atodiad B, ceir rhagor o fanylion a thystiolaeth ansoddol am gyfraniad mudwyr i wahanol sectorau o fewn economi Cymru. I grynhoi:

Mudwyr yw 11% o'r gweithlu **twristiaeth** yng Nghymru (daw 5% o'r gweithlu o'r UE²³) ac mae Cymdeithas Lletygarwch Prydain o'r farn, petai mynediad at weithlu'r UE yn cael ei gyfyngu, na fyddai anghenion marchnad lafur y sector yn y dyfodol o bosib yn cael eu diwallu o blith trigolion y DU yn y tymor byr i'r tymor canolig.

Daw 9% o weithlu **gweithgynhyrchu** Cymru o wledydd tramor (7% o'r UE)²⁴. Mae cyflogwyr o'r sector gweithgynhyrchu, gan gynnwys cyflogwyr allweddol mewn is-sectorau fel y diwydiant modurol a hedfan, wedi mynegi pryderon ynghylch mynediad at sgiliau pe bai newidiadau arwyddocaol i bolisiau mudo'r DU, ac wedi pwysleisio pwysigrwydd systemau cyflym a

20 Ffynhonnell: Amcangyfrifon Arolwg o'r Llafurlu, fel y gwelir yn 'Diogelu Dyfodol Cymru', tudalen 59.

21 Ffynhonnell: Cyhoeddiad yr Adran Gwaith a Phensiynau, Awst 2017: Cenedligrwydd wrth gofrestru am Rif Yswiriant Gwladol hawlwr budd-daliadau oedran gweithio'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghymru: data hyd at fis Chwefror 2017 – <https://www.gov.uk/government/statistics/nationality-at-point-of-nino-registration-of-dwp-working-age-benefit-recipients-data-to-feb-2017>

22 Mae'r data hwn wedi'i seilio ar yr Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016 – gweler tudalen 64, Atodiad C.

23 Ffynhonnell: Data Llywodraeth Cymru, fel y gwelir yn 'Diogelu Dyfodol Cymru' – tudalen 61, Ffigur 9.

24 Ffynhonnell: Fel uchod

syml yn weinyddol i drosglwyddo staff o fewn cwmnïau rhwng gwahanol wledydd yr UE.

Er bod cyfran lai o weithlu'r sector **adeiladu** yng Nghymru'n dod o dramor, (cyfanswm o 3%, gyda 2% o'r gweithlu yn dod o gefndir UE²⁵) mae'r sector adeiladu yn cael anhawster arbennig llenwi swyddi gwag, nid yn unig oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau a phrofiad yr ymgeiswyr, ond hefyd yn sgil materion eraill nad ydynt yn ymwneud â sgiliau. Disgwylir twf mawr yn y sector hwn dros yr ychydig flynyddoedd nesaf, yn cael ei ysgogi gan lif o brosiectau seilwaith arfaethedig yng Nghymru, gan gynnwys datblygiad pŵer niwclear yr Wylfa Newydd, Metro De Cymru, ffordd liniaru'r M4 a datblygiad Morlyn Llanw.

Mae'r sector **bwyd a diod** yn ddibynnol iawn ar weithwyr mudol i lenwi swyddi prosesu bwyd, gyda dros chwarter (27%)²⁶ y rhai sy'n gyflogedig yn niwydiant gweithgynhyrchu bwyd a diod Cymru wedi'u geni yn yr UE. Dywed gweithgynhyrchwyr bwyd a diod iddynt ei chael yn anodd recriwtio llafur i gymryd swyddi mewn llinell gynhyrchu, a bod gweithwyr mudol wedi llenwi bwlch yn y cyflenwad llafur, ac mae prinder hefyd mewn rhai swyddi medrus.

Gallai sector **milfeddygol** y DU wynebu problemau arbennig yn sgil cyfyngiadau ar fudo o'r UE, gyda 44% o'r milfeddygon sydd newydd eu cofrestru yn y DU wedi cymhwyso o ysgolion milfeddygol yn yr UE, a 22% o staff ysgolion milfeddygol y DU yn dod o'r UE²⁷. O bwysigrwydd neilltuol i sector amaethyddol Cymru, mae 90% o'r milfeddygon galwedigaethol archwilio cig yn y DU yn ddinasyddion yr UE nad ydynt yn dod o'r DU²⁸.

Mae'r **GIG** yng Nghymru yn ddibynnol iawn ar weithwyr yr UE ar bob lefel. Ym mis Medi 2016, roedd 1,313 o wladolion yr UE wedi'u cyflogi'n uniongyrchol gan y GIG yng Nghymru, gyda 7% o feddygon Cymru yn dod o'r UE²⁹. Mae systemau yn ymwneud â recriwtio staff hefyd yn agored i ddiodeff effaith ymadael â'r UE, gan fod systemau fel Cerdyn Proffesiynol Ewrop ar gyfer proffesiynau fel nyrsys gofal cyffredinol, fferyllwyr a ffsiotherapyddion yn cynnig ffordd gyflym a dibynadwy o gadarnhau eu bod wedi'u cofrestru'n gywir, a sicrhau safonau gofynnol o hyfforddiant a gwybodaeth o ieithoedd.

Yn y sector **gofal cymdeithasol**, er nad oes data penodol ar gael ar gyfer Cymru, mae ffigurau rhanbarthau tebyg yn Lloegr yn dangos bod tua 3% o swyddi

awdurdod lleol a'r sector annibynnol yn cael eu dal gan bobl o wledydd yr UE, 5% arall gan bobl o wledydd y tu hwnt i'r UE³⁰. Fel gweddill y DU, mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru'n wynebu amrywiol heriau yn ymwneud â'r gallu i recriwtio a chadw'r gweithwyr gorau, boed o'r DU, yr UE neu weddill y byd. Gallai unrhyw effeithiau tymor byr pe bai gwladolion yr AEE a'r Swistir yn penderfynu gadael y DU, neu beidio dod i weithio yma waethygu'r pwysau recriwtio a chadw, felly hefyd unrhyw benderfyniad i gyfyngu ar fynediad gwladolion yr AEE a'r Swistir at y farchnad lafur yn y tymor hwy.

Mae 12% (2,365) o staff **Addysg Uwch** heb eu geni yn y DU (7% neu 1,425 o'r UE³¹) ac mae staff o dramor yn allweddol er mwyn sicrhau ansawdd yr ymchwil a'r dysgu sy'n cael ei gynnig yn sefydliadau addysg uwch Cymru, a hwyluso prosiectau cydweithredol ymchwil rhyngwladol. Mae tua 17%³² o fyfyrwyr sefydliadau addysg uwch Cymru o dramor (o'r UE a thu hwnt) ac yn ffynhonnell incwm sylweddol i sefydliadau addysg uwch, sy'n helpu i gynnal amrywiaeth eang o gyrsiau, yn arbennig ar lefel ôl-radd. Rhaid ystyried materion yn ymwneud â mudo wrth ochr amrywiol faterion

25 Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, fel yr amlinellir yn Atodiad C i'r papur hwn. Mae papur Arsyllfa CITB sy'n darparu data ar sail cyfrifon ONS, CSN, Experian yn cyfrif 110,740 ar gyfer cyfanswm y gweithlu, ond heb fanylu ynghylch cenedligrwydd.

26 Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (Ionawr - Rhagfyr), Swyddfa Ystadegau Gwladol - <http://gov.wales/statistics-and-research/ad-hoc-statistical-requests/?skip=1&lang=cy>

27 Ffynhonnell: Ffeithiau Coleg Brenhinol y Milfeddygon 2015 - <http://www.rcvs.org.uk/publications/rcvs-facts-2015/?destination=%2Fpublications%2F%3Ffilter-keyword%3Dfacts%26filter-type%3D%26filter-month%3D%26filter-year%3D%26filter.x%3D0%26filter.y%3D0>

28 Ffynhonnell: Sefydliad Ymchwil Polisi Milfeddygol, 'Brexit - Veterinary Fact File' Hydref 2016 - <https://vprf.files.wordpress.com/2016/10/brexit-impacts-for-website.pdf>

29 Briff Confederasiwn GIG Cymru, 'Our Greatest Asset: The NHS Workforce', Mawrth 2017 - <http://www.nhsconfed.org/resources/2017/03/welsh-nhs-confederation-briefing-on-workforce-challenges-and-solutions>

30 Ffynhonnell: Set Ddata Sylfaenol Genedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol, Mawrth 2017 - <https://www.nmds-sc-online.org.uk/Get.aspx?id=/Research/Briefings/Briefing%2028-%20Nationality%20-%20final.pdf>

31 Ffynhonnell: Cofnod Staff Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch. 1 Rhagfyr 2015.

32 Ffynhonnell: Cofnod Myfyrwyr Addysg Uwch, Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch, Chwefror 2017 - <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Higher-Education/Students/Enrolments-at-Welsh-HEIs/highereducationenrolments-by-domicile-level-mode>

eraill sy'n codi i sefydliadau addysg uwch yn sgil ymadawiad â'r UE, gan gynnwys cyllid yr UE ar gyfer ymchwil, y gallu i ymgymryd â phrosiectau ymchwil cydweithredol, mynediad at y Cronfeydd Strwythurol, a dyfodol rhaglenni symudedd myfyrwyr, fel Erasmus+.

Agweddau polisi posib y DU tuag fudo a'r goblygiadau i Gymru

Yn ei bapur ar gyfer y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru (Atodiad C), mae'r Athro Jonathan Portes yn gosod yr opsiynau tebygol sy'n cael eu hystyried gan Lywodraeth y DU wrth ddatblygu polisi mewnfudo newydd yn dilyn ymadawiad y DU â'r UE, a goblygiadau a pheryglon posibl y dulliau gweithredu hynny ar gyfer economi a gwasanaethau cyhoeddus Cymru, gan ystyried y patrymau mudo presennol yng ngweithlu Cymru.

Cyd-destun

Fel y gwelwyd yn gynharach, mae rheolau ffiniau'r DU ar hyn o bryd yn caniatáu ymweliadau tymor byr heb fisa i nifer fawr o deithwyr. Mae'n anodd rhagweld sefyllfa lle byddai gwladolion yr AEE a'r Swistir yn cael eu trin yn llai ffafriol na dinasyddion 'gwledydd di-fisa' y tu allan i'r AEE a'r Swistir (ee yr UDA, Awstralia). Felly bydd pwyslais rheolau mewnfudo yn y dyfodol ar hawl i weithio a byw yn y DU.

Yr Opsiynau

Gallai Llywodraeth y DU ystyried amrywiaeth o opsiynau, o system gofrestru ysgafn ar un ochr y raddfa (rhyddid symudiad fel

y gwelir ar hyn o bryd yn y rhan fwyaf o wledydd yr AEE) i – ar ochr arall y raddfa – ddyblygu'r system bresennol ar gyfer mudwyr trydydd gwledydd, gan ei gwneud yn ofynnol cael fisas ar gyfer gwahanol sefyllfaoedd cyflogaeth cyn mynediad.

Bydd Llywodraeth y DU yn ystyried sut i ymateb i'r galwadau helaeth gan ddiwydiant a gwasanaethau cyhoeddus i sicrhau y bydd system fewnfudo yn y dyfodol yn bodloni anghenion busnesau a sicrhau bod modd i wasanaethau cyhoeddus hanfodol barhau i gael eu darparu – er mwyn gwneud hynny byddai angen rhyw fath o gyfaddawd o gymharu gyda'r lefelau caeth o reolaeth a fyddai'n angenrheidiol i gyflawni targed mudo net Llywodraeth y DU.

Rydym yn deall ei bod yn annhebygol y bydd system bwyntiau (fel yr un yn Awstralia ac a hyrwyddwyd yn yr ymgyrch 'Vote Leave') na system 'brêc argyfwng' yn cael eu hystyried³³.

Mae hyn yn gadael Llywodraeth y DU ag opsiynau ar gyfer cyfyngu ar fudo drwy drwyddedau gwaith wedi'u seilio ar sectorau economaidd, lefel sgiliau/cyflog (fel system fisa Haen 2 ar hyn o bryd) neu gap/cwota. Rhaid hefyd ystyried i ba raddau y bydd yn ffafrio gwladolion yr AEE a'r Swistir o gymharu â gweddill y byd. Mae'r opsiynau hyn yn cael eu trafod yn fanylach yn Atodiad C.

Hefyd, er i hyn gael ei wrthod yn gyffredinol mewn datganiadau cyhoeddus, nid yw Llywodraeth y DU wedi gwrthod yn bendant y syniad o ganiatáu gwahanol ddulliau gweithredu mewn

perthynas â mewnfudo yng ngwahanol wledydd a rhanbarthau'r DU, fel y mae Llywodraeth yr Alban yn galw amdano yn ei Phapur Gwyn, ac fel sy'n cael ei gynnig gan eraill, fel Corfforaeth Dinas Llundain³⁴ a'r Grŵp Seneddol Trawsbleidiol ar Integreiddio Cymdeithasol³⁵.

Effeithiau Gweinyddol/Ariannol

Ar hyn o bryd, ychydig iawn o faich gweinyddol mae mudo o'r AEE a'r Swistir yn ei roi ar weithwyr, cyflogwyr neu'r Llywodraeth (ar unrhyw lefel) – mae pasbort neu gerdyn adnabod yn ddigon i brofi cenedligrwydd AEE/Swistir – ac nid oes unrhyw gostau uniongyrchol i fewnfudo (ee ffioedd ar gyfer fisâu).

Gan ddibynnu ar y system sy'n cael ei rhoi ar waith a'r lefel o reolaeth, bydd baich ariannol a gweinyddol ychwanegol ar sawl lefel. Efallai mai'r ffordd orau o fynegi hyn yw drwy gymharu â'r system fewnfudo bresennol yn y DU ar gyfer gwladolion trydedd wlad (ceir manylion llawn yn adran Fisâu a Mewnfudo gwefan Llywodraeth y DU³⁶):

Costau a beichiau gweinyddol ar gyfer:

Myfyrwyr a gweithwyr mudol:

- Ffioedd fisa a ffurflenni cais – ffioedd yn amrywio o £335 ar gyfer fisa myfyriwr i £1200 am fisa gweithiwr medrus Haen 2 tair blynedd a mwy;
- Taliad Gofal Iechyd Mewnfudwyr: Taliad blynyddol o £150 i fyfyrwyr a £200 i weithwyr.

33 Ystyr 'brêc argyfwng' yw'r syniad y gellid cyfyngu neu atal mewnfudo pe gwelid ei fod yn rhoi gormod o bwysau ar wasanaethau cyhoeddus.

34 Adroddiad PWC, 'Regional Visas – a unique immigration solution?', Hydref 2016 – <https://www.cityoflondon.gov.uk/business/economic-research-and-information/research-publications/Pages/regional-visas.aspx>

35 Grŵp Seneddol Trawsbleidiol ar Integreiddio Cymdeithasol, 'Integration not Demonisation - The final report of the All-Party Parliamentary Group on Social Integration's inquiry into the Integration of migrants', Awst 2017 – www.socialintegrationappg.org.uk/reports

36 Gwefan swyddogol Fisâu a Mewnfudo y DU – <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-visas-and-immigration>

Cyflogwyr

- Cais i fod yn noddwr;
- Prawf Marchnad Lafur Breswyl (prawf o'r angen am weithiwr tramor);
- Ffioedd Tystysgrif Nawdd: naill ai £536 ar gyfer sefydliadau bach ac elusennau neu £1476 ar gyfer sefydliadau canolig a mawr;
- Ffioedd Sgiliau Mewnfudwyr: Taliad blynyddol o £364 ar gyfer sefydliadau bach ac elusennau neu £1000 ar gyfer sefydliadau canolig a mawr – sylwer bod y Blaid Geidwadol wedi amlinellu ymrwymiad yn eu maniffesto i ddyblu'r ffioedd hyn.

I'r Llywodraeth a gwasanaethau cyhoeddus:

- Gwirio hawl i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus/gwasanaeth ieched;
- Prosesu ceisiadau am fisa;
- Gwaith monitro a gorfodi parhaus i atal pobl rhag aros rhy hir, sicrhau angen gwirioneddol am weithiwr tramor, cydymffurfiaeth ag amodau fisa ac ati.

Byddai'r costau a'r beichiau gweinyddol a amlinellir uchod i gyflogwyr hefyd yn berthnasol i wasanaethau cyhoeddus fel cyflogwyr, gan osod pwysau ychwanegol ar gyllidebau a gwasanaethau sydd eisoes yn gwegian. Effaith arall cyfyngiadau ar fudo fyddai costau uwch cyflogi staff, naill ai yn sgil mwy o ddibyniaeth ar staff asiantaeth neu fwy o gystadleuaeth am staff

yn arwain at angen talu lefelau cyflog uwch i'w denu.

Cynhaliwyd adolygiad³⁷ o system fewnfudo Haen 2 (Gweithiwr Medrus) gan y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, sy'n cynghori Llywodraeth y DU ar Bolisi Mewnfudo. Ymysg yr adborth gan bartneriaid yn yr adolygiad hwn tynnwyd sylw at rai o'r heriau yn y system Haen 2 bresennol a'r peryglon posibl o ymestyn hyn i gynnwys gwladolion yr AEE a'r Swistir, fel yr amlinellir isod:

- Rhy gymhleth o gymharu â gwledydd eraill;
- Gosod baich sylweddol a chostus ar fusnesau ac atal twf o fewn y DU;
- Nid yw'r cynllun cyffredinol yn galluogi'r gwasanaeth gofali iechyd i ddod â'r gweithwyr medrus gofynnol i mewn;
- Angen ei wneud yn fwy hygyrch i fusnesau newydd a busnesau bach a chanolig eu maint, oherwydd efallai nad oes gan gwmni newydd systemau a pholisïau Adnoddau Dynol cadarn yn eu lle i wneud cais am (neu gynnwl) trwydded noddwr.

Yn ddiweddar, comisynodd Llywodraeth y DU y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo i ddadansoddi effaith ymadawiad y DU â'r UE ar y farchnad lafur, ac yn ehangach, sut y gellid alinio system fewnfudo'r DU yn well gyda strategaeth ddiwydiannol fodern³⁸.

Nid yw'n glir eto pa systemau fydd yn cael eu gosod i reoli system fewnfudo yn y dyfodol.

Fodd bynnag, gan ei bod yn ymddangos ar hyn o bryd y bydd rheolaeth gadarnach er mwyn lleihau niferoedd felly mae'n bosibl y gallai system newydd gael ei seilio, yn rhannol o leiaf, ar systemau presennol sy'n ceisio lleihau mudo o drydydd gwledydd. Os bydd y trywydd hwn yn cael ei ddilyn, credwn yn gryf bod rhaid i'r rheolaethau fod yn gymesur, wedi'u llunio i gefnogi anghenion ein heconomi a'n gwasanaethau cyhoeddus – y perygl yw y byddant, yn hytrach, yn faich ychwanegol ac yn rhwystr rhag twf economaidd a chydlyniant cymdeithasol.

Agweddau'r cyhoedd at Fudo

Mae lefelau mudo i Gymru yn weddol isel o gymharu â'r rhan fwyaf o rannau eraill o'r DU, yn arbennig Llundain a De-ddwyrain Lloegr (mae 2% o'r holl bobl yn y DU a anwyd dramor yn byw yng Nghymru, o gymharu â 36.7% yn Llundain, 12.8% yn Ne-ddwyrain Lloegr a 4.6% yn yr Alban)³⁹. Fodd bynnag, awgryma arolygon o agweddau'r cyhoedd fod gan bobl Cymru agweddau llai ffafriol tuag at fewnfudo na rhannau eraill o'r DU⁴⁰.

Yn 'Diogelu Dyfodol Cymru', rydym yn dyfynnu Arolwg Agweddau Cymdeithasol Prydain (2013) a ganfu fod 86% o'r rhai o Gymru a ymatebodd yn meddwl y dylid cael llai o fewnfudo, a bod 71% o'r rhai o Gymru a ymatebodd yn credu bod gweithwyr mudol o'r UE yn arwain at fwy o gostau na manteision. Cafwyd nifer o arolygon mwy

37 Adolygiad y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo: Mudo Haen 2, cyhoeddwyd mis Ionawr 2016 – https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/493039/Tier_2_Report_Review_Version_for_Publishing_FINAL.pdf

38 Llythyr comisynnu Llywodraeth y DU i'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, 27 Gorffennaf 2017 – <https://www.gov.uk/government/publications/commissioning-letter-to-the-migration-advisory-committee-a-galwad-an-dystiolaeth-y-pwyllgor-cyngori-ar-ymfudo>, 4 Awst 2017 – <https://www.gov.uk/government/consultations/call-for-evidence-and-briefing-note-eea-workers-in-the-uk-labour-market>

39 Ffynhonnell: ONS (Rhagfyr 2015) ar sail data arolwg o'r llafurlu a'r arolwg blynyddol o'r boblogaeth – gweler 'Diogelu Dyfodol Cymru' Atodiad B, tudalen 51. Mae'r data yn seiliedig ar y wlad enedigol.

40 Gweler naratif a graff ar Agweddau'r Cyhoedd at Fudo yn 'Diogelu Dyfodol Cymru' tudalennau 62-63.

diweddar sy'n gyffredinol gyson gyda'r canfyddiadau cynharach hynny, ond mae'n rhaid i'r arolygon hynny gael eu rhoi mewn cyd-destun, gan gydnabod eu gwerth cyfyngedig wrth edrych ar nifer o faterion cymhleth a'u goblygiadau amrywiol.

Nid yw'r pryder cyhoeddus ymddangosiadol hwn o reidrwydd yn cyfateb i dystiolaeth lefel uchel am fudo i Gymru. Cymharol isel yw lefel y mudo i Gymru, ac ar ben hynny rydym wedi gweld hefyd bod mudwyr o'r UE o oedran gweithio (16-64) yn fwy tebygol o fod yn gyflogedig na'r boblogaeth oedran gweithio yn gyfan, ac mae nifer dinasyddion yr UE sy'n hawlio budd-daliadau yn isel. Ni welwyd unrhyw gysylltiad rhwng twf mewn mudo a chyfran y bleidlais dros adael mewn ardaloedd penodol⁴¹.

Amlygwyd nifer o resymau am bryderon yn ymwneud â mewnfudo:

- Rhagdybiaeth bod pwysau ar dai a gwasanaethau cyhoeddus fel y GIG ac addysg;
- Pryder y bydd mwy o gystadleuaeth am swyddi'n arwain at lai o gyfleoedd, cyflog is ac amodau gwaith salach;
- Pryder cyffredinol am y newidiadau a allai ddeillio o fewnfudo, a'r angen i integreiddio mudwyr i'r gweithlu a'r cymunedau'n effeithiol.

Isod, byddwn yn cyflwyno tystiolaeth lefel uchel am effeithiau mudo ar wasanaethau cyhoeddus Cymru ac mewn termau economaidd.

Mae'r dystiolaeth sydd ar gael yn cyflwyno darlun cyffredinol gwahanol iawn i'r pryderon sy'n cael eu hamlygu uchod. Rydym yn awyddus i ddeall yr amgylchiadau ehangach a allai arwain pobl i fod yn bryderus am effeithiau mudo.

Effeithiau Economaidd a Demograffig Mudo

Yma, byddwn yn ystyried rhywfaint o'r dystiolaeth ynghylch effeithiau economaidd ehangach mudo, ar lefel y DU.

Cyflogau, Enillion a Chynhyrchiant

Mewn arolwg systematig diweddar o'r dystiolaeth, a gyhoeddwyd yn yr Oxford Review of Economic Policy⁴², mae Jonathan Portes a Guiseppe Forte yn dod i'r casgliad bod consensws nad yw'r mudo diweddar wedi cael fawr ddim effaith uniongyrchol – os o gwbl – ar gyflogau, ond o bosib bod ambell effaith negyddol ar weithwyr sgiliau isel (ac efallai effaith gadarnhaol ar weithwyr medrus).

O ran yr effaith negyddol bosib ar weithwyr sgiliau isel, mae dadansoddiad gan Stephen Nickell a Jumana Salaheen (2015)⁴³, wedi canfod y byddai cynnydd o 10 pwynt canran yng nghyfran y mewnfudwyr yn y sector gwasanaethau sgiliau lled-grefftus/heb sgiliau yn arwain at tua 1.9% o ostyngiad yn y cyflogau cyfartalog ar gyfer gweithwyr brodorol yn y sector

hwnnw dros gyfnod o wyth mlynedd.

Dylid nodi bod cynnydd o 10 pwynt canran yn uchel iawn – llawer uwch na'r hyn a welwyd yng Nghymru. Mae pethau eraill – lefel y lleiafswm cyflog, polisi taliadau sector cyhoeddus, dirywiad ym mhwerau'r undebau llafur, newidiadau technolegol a diwydiannol – yn llawer mwy tebygol o effeithio ar gyflogau mewn sectorau sgiliau isel dros gyfnod o'r fath.

Mae hefyd yn werth pwysleisio bod y canfyddiad hwn ar gyfer y DU yn gyfan. Yng Nghymru, nid oes gennym yr un lefelau o fudo na'r un twf o ran mudo â gweddill y DU. Hefyd ni welir yr un crynodiad o weithwyr mudol ym mhrif sectorau Cymru ag y gwelir yn ehangach yn y DU.

Yn wir, mae adolygiad o'r dystiolaeth gan y Ganolfan ar gyfer Perfformiad Economaidd yn y London School of Economics (LSE)⁴⁴ hefyd wedi canfod mai ychydig iawn o effaith negyddol mae mewnfudo i'r DU yn ei chael ar gyflogau a swyddi pobl a anwyd yn y DU yn gyffredinol. I'r gwrthwyneb, mae'r sylfaen ehangach o dystiolaeth⁴⁵ yn dangos bod mewnfudo'n gysylltiedig â lefelau uwch o gynhyrchiant a chyflogau ac incwm cyfartalog uwch i'r boblogaeth yn gyfan.

Dylid edrych ar gyflogau hefyd fel rhan o amrywiaeth ehangach o ffactorau sy'n effeithio ar incwm a chostau byw. Ers y dirwasgiad, mae cyfraddau hanesyddol isel o dwf mewn cyflogau wedi adlewyrchu perfformiad gwan o

41 Ffynhonnell: Data Llywodraeth Cymru, fel y gwelir yn 'Diogelu Dyfodol Cymru' – tudalen 64, Ffigur 12.

42 Portes, J a Forte, G, 'The economic impact of Brexit-induced reductions in migration', Mawrth 2017 yn yr Oxford Review of Economic Policy – https://academic.oup.com/oxrep/article/33/suppl_1/S31/3066076/The-economic-impact-of-Brexit-induced-reductions

43 Nickell, Stephen a Saleheen, Jumana, 'The impact of immigration on occupational wages: evidence from Britain', Rhagfyr 2015. Yn: Banc Lloegr, Papur Gwaith Staff Rhif574 – <http://www.bankofengland.co.uk/research/Pages/workingpapers/2015/swp574.aspx>

44 Y Ganolfan ar gyfer Perfformiad Economaidd yr LSE, 'Brexit and the Impact of Immigration on the UK', Mai 2016 – <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/brexit05.pdf>

45 Sefydliad Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol 'What's the link between labour productivity and immigration in the UK?', Tachwedd 2013 – <https://www.niesr.ac.uk/blog/what%E2%80%99s-link-between-labour-productivity-and-immigration-uk>

ran cynhyrchiant ar draws y DU. Mae gwerth gwirioneddol cyflogau wedi'i erydu ymhellach gan gostau byw uwch – yn deillio'n rhannol o bunt wannach yn ystod y cyfnod ers y refferendwm ynghylch ymadael â'r UE. Mae hyn wedi codi costau nwyddau a gwasanaethau sy'n cael eu mewnforio. Mae enillion cyfartalog yn parhau i fod 6% yn is na'r hyn a welwyd tua chwe blynedd yn ôl.

Effaith ar Gynnyrch Domestig Gros (GDP) a Chyllid Cyhoeddus

Mae'r Sefydliad Astudiaethau Cyllid⁴⁶ wedi dangos bod mewnfudo'n arwain at fanteision net i gyllid cyhoeddus oherwydd bod mewnfudwyr ar gyfartaledd yn talu mwy mewn trethi ac yn derbyn llai mewn budd-daliadau na'r boblogaeth a anwyd yn y DU.

Yn yr un modd, mae'r Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol⁴⁷ wedi ystyried beth fydd effaith mewnfudo ar ddyled net fel canran o GDP dros gyfnod o 50 mlynedd (hyd at 2066/67) o gymharu ag amcanestyniad mudo net canolog o 185,000 y flwyddyn. Yn y dadansoddiad hwnnw, roedd lefel uwch o fewnfudo (265,000 y flwyddyn) yn arwain at ostyngiadau o 0.6% o GDP yn y diffyg sylfaenol a 26% mewn dyled net. Roedd lefel is o fudo (105,000 y flwyddyn) yn arwain at gynnydd o 0.8% o GDP yn y diffyg sylfaenol a 31% mewn dyled net.

Yn yr astudiaeth ddiweddar ar gyfer y Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a

Chymdeithasol y cyfeiriwyd ati'n gynharach⁴⁸, mae Portes a Forte yn nodi bod digon o dystiolaeth bod mewnfudwyr o'r UE yn fwy dysgedig, yn iau, yn fwy tebygol o fod yn gyflogedig ac yn llai tebygol o hawlio budd-daliadau na'r rhai a anwyd yn y DU⁴⁹. Daw Portes a Forte i'r casgliad, yn eu darlun cyffredinol, y gallai gostyngiadau i'r lefelau mewnfudo yn sgil Brexit arwain at ostwng GDP blynyddol y pen rhwng 0.22% a 0.78%. Wrth edrych ar eu darlun mwy eithafol, gallai'r gostyngiad mewn GDP y pen fod hyd at 1.16%.

Ystyriaethau demograffig yn y tymor hir

Gellid dadlau bod angen ystyried mudo yng nghyd-destun rhoi sylw i heriau tymor hirach i'r boblogaeth. Mae Atodiad D i'r papur hwn yn rhoi mwy o fanylion ynghylch rhai o'r ystyriaethau hyn, ond ceir crynodeb o'r prif faterion isod:

- Un o brif nodweddion newid demograffig yng Nghymru a'r DU wrth gwrs yw bod y boblogaeth yn heneiddio, gyda nifer cynyddol o bobl sy'n hen ac yn hen iawn;
- Fel y gwelir yn y DU yn gyfan, mae'r gyfradd ffrwythlondeb yng Nghymru wedi bod yn is ers amser na'r hyn sydd ei angen i adnewyddu'r boblogaeth – gweler Siart 1 Atodiad D⁵⁰. Pe bai hyn yn parhau (ac ar hyn o bryd nid oes unrhyw reswm dros feddwl i'r gwrthwyneb), byddai poblogaeth Cymru ar duedd barhaus ar i lawr yn y tymor hir – oni bai bod mwy

o bobl yn parhau i lifo i mewn o'r tu hwnt i Gymru. (Er bod bywydau hirach yn arafu'r dirywiad, nid oes modd i hynny ei ddileu);

- Yn amlwg, byddai gostyngiad tymor hir i'r boblogaeth yn arwain at oblygiadau dwys yn gymdeithasol, economaidd a gwleidyddol. Fodd bynnag byddai'r goblygiadau hynny'n codi'n raddol, felly mae'n bosib na fyddent yn cael y sylw dyledus;
- Rhagwelir yn benodol y bydd y duedd am ostyngiad yn y boblogaeth oedran gweithio yn fwy amlwg yng Nghymru na'r hyn a welir mewn nifer o rannau eraill o'r DU, gan godi materion cymdeithasol, economaidd a chyllidol posib. Mae'r dirywiad hwn yn y boblogaeth oedran gweithio wrth gwrs yn debyg o gael ei atgyfnerthu gan lai o lif o bobl i'r wlad o bosib yn sgil llai o fudo rhyngwladol i'r DU yn dilyn Brexit;
- Nid oes modd i fewnfudo ynddo'i hun fod yn ateb i boblogaeth sy'n heneiddio, ond gallai polisi sy'n arwain at lif parhaus o fudwyr iau a mwy dysgedig chwarae rhan yn lleddfu'r tueddiadau negyddol hyn.

Mudo, Cyflogau Isel, a Chamfanteisio ar Weithwyr

Roedd adroddiad Banc Lloegr y soniwyd amdano'n gynharach yn cyfeirio at y rhagdybiaeth gref ymysg y cyhoedd bod mewnfudo yn gwthio cyflogau'n is ond, fel y gwelwyd, rhaid ystyried hyn o

46 Preston, I, 'The Effect of Immigration on Public Finances', cyhoeddwyd yn The Economic Journal, Ebrill 2015 – https://www.ifs.org.uk/uploads/publications/Preston-2014-The_Economic_Journal.pdf

47 Y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol, Adroddiad Cyfrifoldeb Cyllidebol, Ionawr 2017 – http://cdn.budgetresponsibility.org.uk/FSR_Jan17.pdf gweler tudalennau 75-76.

48 Portes, J a Forte, G, 'The economic impact of Brexit-induced reductions in migration', Mawrth 2017, yn yr Oxford Review of Economic Policy – https://academic.oup.com/oxrep/article/33/suppl_1/S31/3066076/The-economic-impact-of-Brexit-induced-reductions

49 Er enghraifft, yn ôl Portes a Forte, mae gan tua 44% rhyw fath o addysg uwch o gymharu â dim ond 23% o'r rhai a anwyd yn y DU.

50 Gellid dweud mai effaith y garfan yn rhannol oedd y cynnydd mewn ffrwythlondeb a welwyd yn ystod degawd cyntaf y mileniwm newydd.

fewn cyd-destun a thystiolaeth ehangach. Mewn rhai rhannau o Gymru, mae cyfuniad o gyflogau is, lefelau uchel o dlodi a chyflogaeth dameidiog yn creu tuedd benodol i gamfanteisio ar weithwyr, boed yn fudwyr neu beidio.

Er ei bod yn wir fod gweithwyr mudol yn arbennig o agored i ddioddef camfanteisio gan gyflogwyr, rydym hefyd yn gwybod bod gweithwyr nad ydynt yn fudwyr yn dioddef camfanteisio hefyd. Rhaid pwysleisio mai ymddygiad cyflogwyr diegwyddor sy'n arwain at gamfanteisio, ac nid mudo.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i wneud Cymru'n genedl deg o ran gwaith, lle gall pawb gyrraedd at swyddi gwell yn nes adref, lle gall pawb ddatblygu eu gyrfaedd, a lle gallwn ni i gyd ddisgwyl gwaith gweddus, sy'n gwella'n bywydau heb ddioddef camfanteisio neu dlodi. Efen bwysig o'n polisi ar fudo yw'r angen i sicrhau gorfodaeth gadarnach o'r ddeddfwriaeth a'r camau gweithredu i atal camfanteisio ar weithwyr, yn arbennig y rhai isaf eu cyflog. Credwn y byddai trechu'r camfanteisio hwn yn arwain at well cyflogau ac amodau i bob gweithiwr.

Mae Atodiad E yn edrych yn fanylach ar y mater hwn, ac yn ei osod yng nghyd-destun ehangach y dulliau presennol o ddiogelu gweithwyr drwy gyfraith yr UE ac amrywiaeth ehangach o ymrwymadau rhyngwladol ynghylch hawliau dynol a chyflogaeth.

Mae diogelu hawliau gweithwyr yn un o brif flaenoriaethau Llywodraeth Cymru, ac fe fyddwn yn rhoi rhagor o fanylion am ein camau gweithredu yn y maes hwn yn ddiweddarach. At ddibenion y ddogfen hon,

gellir gweld prif ganfyddiadau Atodiad E yma:

- Gellid gosod camfanteisio ar sbectrwm o wahanol fathau o achosion yn amrywio o gamfanteisio eithafol fel llafur dan orfodaeth i broblemau mwy cyffredin fel peidio talu digon o gyflog ac oriau gwaith eithafol.
- Gall methiant i orfodi'r safonau cyflogaeth gofynnol erydu'r cyfle i bawb gael gwaith gweddus a thanseilio telerau ac amodau gwaith sy'n uwch na'r hyn sy'n ofynnol yn statudol, er enghraifft yr hyn sy'n cael ei negodi gan undebau llafur neu sy'n adlewyrchu arferion sectorau.
- Gall camfanteisio gyfrif fel achos o dorri hawliau cyflogaeth os nad yw gweithwyr yn derbyn cyflog sydd o leiaf mor uchel â'r lleiafswm statudol, neu os nad ydynt yn cael gwyliau cyflogedig neu daliadau salwch sy'n ddyledus iddynt, os oes gofyn iddynt gytuno i hunangyflogaeth ffug neu os oes symiau o arian yn cael eu tynnu o'u cyflog heb awdurdod.
- Mae camfanteisio yn fwy na dim ond cyflog isel fesul awr, mae hefyd yn ymddangos mewn gwaith oriau isel lle mae'r gweithwyr yn cytuno i gcontractau nad ydynt yn rhoi digon o oriau iddynt gael incwm cynaliadwy. Ar gyfer gweithwyr sy'n cael eu contractio ar sail hunangyflogedig, gall hyn olygu peidio â bod yn ymwybodol o wir werth y cyflog fesul awr sy'n cael ei gynnig oherwydd nad oes ganddynt ddigon o wybodaeth am y costau y mae disgwyl iddynt eu hysgwyrdo'n bersonol o ganlyniad i ymgymryd â'r gwaith (ee darparu cyfarpar diogelwch).

- Ymysg y mathau o gamfanteisio mae bwlio ac ansicrwydd economaidd, gofyn am ddarparu llafur di-dâl, peidio cael digon o rybudd am waith sydd ar gael, anfon adref ar ganol sifft, wynebu'r posibilrwydd o beidio cael gwaith fel ffordd o reoli ymddygiad neu gosbi, ac ofn colli swydd ar fypwyl.
- Gellir osgoi camfanteisio drwy sicrhau bod gweithwyr isel eu cyflog, boed yn fudwyr neu beidio, yn elwa ar hawliau cyflogaeth a bod yr hawliau hynny'n cael eu gorfodi. Mae cydymffurfio â safonau gofynnol yn hanfodol ar gyfer cymdeithas sydd o ddifri am weld cydraddoldeb a pharch ar gyfer hawliau dynol. Pan nad yw gweithwyr yn cael eu cynrychioli gan undebau llafur ac nad ydynt yn cydfargeinio, mae mwy o berygl iddynt ddioddef camfanteisio.
- Mae ymchwil presennol am dlodi yng Nghymru'n canolbwyntio ar gyfres o ddangosyddion sy'n wahanol i'r rhai sydd fwyaf perthnasol ar gyfer astudiaethau am waith cyflog isel a chamfanteisio. Mae angen ymchwil penodol er mwyn deall yn well beth yw'r cysylltiad rhwng profiadau gwaith, mynediad at waith gweddus a chydymffurfiaeth â safonau llafur yng Nghymru.
- Mae nifer o weithwyr mudol yn arbennig o agored i ddioddef camfanteisio oherwydd rhwystrau iaith, absenoldeb rhwydwaith o gefnogaeth teulu/ffrindiau, dim cynrychiolaeth gan undeb llafur a pheidio â bod yn ymwybodol o'u hawliau cyfreithiol yn y DU. Fodd bynnag, nid mudwyr yn unig sy'n profi camfanteisio na'r

amrywiaeth eang o faterion sy'n golygu bod unrhyw weithiwr yn agored i ddiodef camfanteisio yn y gwaith. Ymysg y prif faterion mae ymwybyddiaeth a dealltwriaeth y gweithwyr o'u hawliau mewn fframwaith cymhleth o gyfraith cyflogaeth, a gallu'r gweithwyr i herio camfanteisio sy'n digwydd, eu gallu i orfodi eu hawliau, eu mynediad at gynrychiolaeth a chyfluoedd i gyrraedd at swyddi eraill.

- Mae'n amlwg bod modd camfanteisio ar bob gweithiwr (nid gweithwyr mudol yn unig). Fodd bynnag, mae rhai sectorau penodol lle gwelwyd ffurfiau eithafol o gamfanteisio yn cyfateb i sectorau yr ydym wedi tynnu sylw atynt yn y ddogfen hon fel rhai â chyfraddau uchel o weithwyr mudol (ee lletygarwch a phrosesu bwyd).
- Mae'r drefn orfodi yn y DU yn gosod pwyslais trwm ar gamau gan weithwyr unigol drwy dribiwnlysoedd cyflogaeth, ac mae gan y DU un o'r systemau gwanaf yn Ewrop ar gyfer archwilio llafur. O 2017 ymlaen, bydd gwaith uned cydymffurfiaeth Isafswm Cyflog Cenedlaethol CThEM, Arolygiaeth Safonau'r Asiantaethau Cyflogi a'r Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur yn cael ei gydylynu'n strategol gan Gyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur.

– **Uned cydymffurfiaeth Isafswm Cyflog Cenedlaethol CThEM**

sy'n rhoi hysbysiadau ynghylch tandaliadau o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol gan gynnwys taliad cosb yn daladwy i CThEM. Mae'n ymchwilio i adroddiadau yn erbyn

cyflogwyr, yn cynnal llinell ffôn ddiennw, ac yn ymweld â chyflogwyr ar hap heb i unrhyw un gwyno amdanynt. Er gwaetha'r toriadau cyllid ers 2010, mae'r gyllideb orfodi, staffio a nifer yr achosion wedi codi dros y blynyddoedd diwethaf. Cynyddodd y gweithgarwch gorfodi hwn wrth i nifer y gweithwyr sy'n cael eu cwmpasu gan reolau i ddiogelu isafswm cyflog gynyddu'n sylweddol o ganlyniad i gyflwyno cyfradd uwch o Gyflog Byw Cenedlaethol o 2016 ymlaen.

- **Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch** – yn atebol i'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'n hyrwyddo cydymffurfiaeth â'r safonau iechyd a diogelwch yn y gweithle, a dyma'r awdurdod gorfodi ar gyfer rheoliadau perthnasol; mae'n rhannu'r dyletswyddau hyn gydag Awdurdodau Lleol a Swyddfa Rheoleiddio'r Rheilffyrdd. Mae'r cyfrifoldeb o orfodi'r rheoliadau amser gwaith yn cael ei hollti ymhellach ymysg sefydliadau eraill gyda'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn arwain yn bennaf ar y sector diwydiannol, y sector amaethyddol, ysgolion ac ysbytai. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi gweld 46% o ostyngiad yn ei gyllideb dros y saith mlynedd ddiwethaf.

- **Arolygiaeth Safonau'r Asiantaethau Cyflogi** sy'n ceisio sicrhau bod asiantaethau cyflogi yn cydymffurfio â'u rhwymedigaethau cyfreithiol. Mae'n archwilio asiantaethau cyflogi ac yn

ymchwilio i gwynion am eu hymddygiad. Mae'n gweithio gyda'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch mewn achosion pan fo gweithiwr asiantaeth wedi bod mewn damwain ddifrifol.

- **Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau (GLA) (bellach yr Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur)** sy'n trwyddedu a rheoleiddio meistri gangiau yn y sectorau amaeth, coedwigaeth, garddwriaeth, prosesu/pecynnu bwyd a chasglu pysgod cregyn. Yn sgil cyfyngiadau blaenorol i'r gyllideb, roedd sylw'r GLA wedi troi at dargedu achosion o gam-drin difrifol, gan gynnwys efadu trethi, masnachu pobl ac esgeuluso iechyd a diogelwch. Mae Deddf Mewnffurfio 2016 yn ehangu cylch gorchwyl y GLA i fod ar draws y farchnad lafur, gan newid yr enw i'r Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur (GLAA). Nid yw'n glir eto sut y bydd system reoleiddio'r GLAA yn cael ei defnyddio ar gyfer y cylch gorchwyl ehangach, na sut y bydd yn cael adnoddau i wneud hynny. Rydym yn aros am adroddiad strategol y Cyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Lafur sydd newydd ei benodi.
- Mae hanes diweddar rhai o'r asiantaethau hyn yn dangos mwy o fuddsoddi a sylw i archwilio'r safonau gofynnol. Er bod adnoddau prin yn cael eu canolbwyntio'n gwbl ddealladwy ar drechu gweithio anghyfreithlon, gellid gwneud mwy i gefnogi cydymffurfiaeth gyffredinol a sicrhau bod gan yr holl weithwyr fynediad effeithiol at isafswm o warchodaeth gyfreithiol. Ni ddylai'r cyfle i gael

gwaith cyflogedig fod ar draul yr hawl i gael gwaith gweddus ac amddiffyn hawliau cyflogaeth.

- Mae cyflwyno'r gyfradd uwch o Gyflog Byw Cenedlaethol yn arbennig o bwysig i Gymru oherwydd ei fod i bob pwrpas yn dyblu nifer y gweithwyr sydd â hawl i gael gwarchodaeth incwm statudol. Bydd gofyn am roi sylw gofalus i faterion cydymffurfiaeth a gorfodi yng Nghymru er mwyn cryfhau'r amddiffyniad rhag camfanteisio.
- Mae'r dewis cyfyngedig o swyddi eraill yn cynyddu'r siawns o gamfanteisio ac mae'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofal trwm dan anfantais benodol. Gall darparu cefnogaeth fel gofal plant hygyrch a gofal cymdeithasol i oedolion ag anableddau helpu gweithwyr i gael cyflogaeth o ansawdd uwch.
- Mae penderfyniad Llywodraeth y DU i gyflwyno ffioedd tribiwnlys cyflogaeth yn 2013, ynghyd â chyfyngiadau ar yr hawl i gael cymorth cyfreithiol wedi creu amgylchedd sy'n rhwystro gweithwyr isel eu cyflog yn benodol rhag medru cyrraedd at gyngor a cheisio iawndal. Mae gwasanaethau Cyngor ar Bopeth ac Undebau Llafur wedi bod yn ymateb i'r her o'r galw cynyddol am gefnogaeth gyda materion yn ymwneud â gorfodi'r gyfraith lafur. Fodd bynnag, mae dyfarniad y Goruchaf Lys bod ffioedd tribiwnlys cyflogaeth yn anghyfreithlon⁵¹, a phenderfyniad Llywodraeth y DU yn dilyn hynny i roi'r

gorau i godi'r ffioedd hynny, yn ddatblygiadau i'w croesawu.

Yn rhan nesaf y ddogfen hon, rydym yn nodi gwahanol ffyrdd y gellid trechu camfanteisio yn fwy effeithiol, yn arbennig gan Lywodraeth y DU. Mae Llywodraeth Cymru eisoes yn symud ymlaen ar nifer o faterion pwysig, gan weithio mewn partneriaeth gymdeithasol gyda chyflogwyr ac undebau llafur drwy Gyngor Partneriaeth y Gweithlu. Er nghraifft:

- Lansiwyd **Cod Ymarfer ar gyfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi** yn sector cyhoeddus Cymru ym mis Mawrth 2017⁵². Mae'n canolbwyntio ar warantu arferion cyflogaeth da ar gyfer y miliynau o weithwyr sy'n rhan o'r cadwyni cyflenwi sector cyhoeddus, ac yn cwmpasu amrywiol bynciau gan gynnwys caethwasiaeth fodern, cosbrestru, contractau dim oriau, cynlluniau mantell a hunangyflogaeth ffug. Mae'r rhan olaf yn ymwneud â'r Cyflog Byw ac yn cynnwys ymrwymiad i ystyried talu'r Cyflog Byw o leiaf i bob aelod o staff. O ran caethwasiaeth fodern, mae'r Cod yn mynd ymhellach na deddfwriaeth bresennol y DU drwy gynnwys pob sector a pheidio gosod trothwy lleiafswm trosiant⁵³. Bydd disgwyl i bob un o'r sefydliadau sector cyhoeddus, busnesau a sefydliadau trydydd sector sy'n derbyn cyllid sector cyhoeddus Cymru ymrwymo i'r cod, ac mae nifer eisoes yn y broses o wneud hynny.

- Cyhoeddwyd '**Cod Dwy Haen**'⁵⁴ gan Lywodraeth Cymru er mwyn sicrhau pan fo gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu prynu i mewn, bod egwyddorion TUPE yn cael eu defnyddio, ac nad yw'r rhai sy'n cael eu recriwtio o'r newydd yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau llai ffafriol na staff sy'n cael eu trosglwyddo.
- Fe gafodd canllawiau ac egwyddorion ar ddefnydd priodol **trefniadau oriau heb eu gwarantu** (gan gynnwys contractau dim oriau) yng ngwasanaethau cyhoeddus datganoledig Cymru eu cyhoeddi a'u dosbarthu i gyflogwyr sector cyhoeddus yn 2016. Mae'n gosod disgwyliadau clir ynghylch arferion y dylai'r holl gyflogwyr sector cyhoeddus eu mabwysiadu, er mwyn sicrhau mai dim ond dan amgylchiadau penodol iawn sydd wedi'u diffinio'n glir y dylid defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu.

Cynigir y dylai sefydliadau sicrhau bod modd i staff ofyn am adolygu eu trefniadau gweithio gyda'r nod o newid trefniadau'r contract os ydynt wedi gweithio am oriau rheolaidd dros gyfnod parhaus o amser, ac y dylent hefyd gael mynediad at yr un datblygiad cyflog â gweithwyr cyflogedig llawn amser. Yn ôl y canllawiau, ni ddylai staff sy'n gwrthod gwaith – am ba bynnag reswm – ddioddef unrhyw niwed o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol. Dylai'r Canllawiau a'r Egwyddorion gael eu

51 Dyfarniad y Goruchaf Lys yn apel Unsain yn erbyn yr Arglwydd Ganghellor – <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2015-0233.html>

52 Llywodraeth Cymru: Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi – <http://gov.wales/topics/improving-services/better/vfm/code-of-practice/?skip=1&lang=cy>

53 Mae Adran 54 o Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015 wedi cyfeirio at 'sefydliadau masnachol' â throiant o £36m. Gweler <https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide>

54 Mae TUPE yn cyfeirio at y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 fel y'i diwygiwyd gan Reoliadau Dileu Swyddi a Throsglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (Diwygio) 2014. Mae rheolau TUPE yn berthnasol i sefydliadau o bob maint, ac yn diogelu hawliau gweithwyr pan fo sefydliad neu wasanaeth y maent yn gweithio iddo yn trosglwyddo i gyflogwr newydd.

mabwysiadu ar draws y sector cyhoeddus datganoledig a'u gweithredu dan amodau lleol, drwy bartneriaeth gymdeithasol, ar sail math ac ystod y gwasanaethau. Bydd adolygiad o effaith y Canllawiau a'r Egwyddorion yn 2018, ac os oes unrhyw dystiolaeth nad yw'r canllawiau wedi cael eu mabwysiadu'n dda, gellir cymryd camau eraill i roi sylw i'r defnydd o gontractau oriau heb eu gwarantu yn y sector cyhoeddus.

- Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno deddfwriaeth i ddatgymhwyso rhannau o Ddeddf yr Undebau Llafur, sy'n niweidiol i wasanaethau cyhoeddus datganoledig, yng Nghymru. Disgwyliwn i Fil yr Undebau Llafur (Cymru) gael Cydsyniad Brenhinol yn yr hydref eleni. Mae Deddf Llywodraeth y DU yn galluogi monitro a chyfyngu ar weithgareddau undebau llafur i gefnogi'r gweithlu, ac yn gosod trothwyon llym newydd ar gyfer pleidleisio ynghylch gweithredu diwydiannol mewn gwasanaethau cyhoeddus.

Bydd Llywodraeth Cymru yn parhau i ddefnyddio'i dylanwad i ysgogi gwell cydymffurfiaeth ac arfer da ymysg cyflogwyr Cymru a, thrwy'r Bwrdd Gwaith Teg, bydd yn nodi'r camau sydd angen eu cymryd er mwyn i Gymru fod yn genedl deg o ran gwaith.

Rydym hefyd yn nodi cyhoeddiad diweddar Adolygiad Taylor o Arferion Cyflogaeth Modern ar gyfer Llywodraeth y DU, a fu'n edrych ar ffyrdd o atal camfanteisio ar weithwyr. Bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried y canfyddiadau hynny yn fanylach, ond ar hyn o bryd rydym o'r farn nad yw'r argymhellion yn mynd yn ddigon pell i gryfhau

gorfodaeth o ddeddfwriaeth bresennol i atal camfanteisio ar weithwyr.

Effaith Mudo ar y Galw am Wasanaethau Cyhoeddus yng Nghymru

Mae'n anodd iawn dod o hyd i dystiolaeth ystyrion am effaith mewnfudo ar y gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru neu'r awdurdodau lleol, am y rhesymau a nodwyd yn gynharach yn y papur am y swm cyfyngedig iawn o ddata sy'n cael eu casglu ar sail cenedligrwydd. Fodd bynnag, gallwn ddisgrifio meysydd polisi lle mae potensial i fewnfudo gael effaith, a lle mae polisi gan Lywodraeth Cymru i gefnogi hyn.

Mynediad at Wasanaethau'r GIG

Nid yw ymwelwyr o dramor (pobl nad ydynt fel arfer yn byw yn y DU) fel arfer â hawl i dderbyn gwasanaethau'r GIG am ddim yn yr un ffordd â phreswylwyr arferol y DU – bydd ffioedd yn codi mewn rhai achosion, gan ddibynnu ar yr amgylchiadau a chenedligrwydd y person sy'n defnyddio'r gwasanaeth. Mae hawl gan ddinasyddion y DU i gael gofal iechyd mewn aelod-wladwriaethau eraill yr UE ar sail ddwyochrog. Nid oes data cadarn ar gael i ddangos i ba raddau mae pobl o dramor yn defnyddio gwasanaethau'r GIG yng Nghymru, ond mae'n annhebygol o osod baich trwm ar wasanaethau.

Mae gan ddinasyddion yr UE sy'n preswyllo yma hawl i ddefnyddio gwasanaethau'r GIG ar yr un sail â gwladolion y DU; bydd hawliau dinasyddion o'r tu hwnt i'r UE yn dibynnu ar eu statws mewnfudo. Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am wasanaethau'r GIG yng

Nghymru, a gall y rheolau sy'n berthnasol yma fod yn wahanol i rai rhannau eraill o'r DU.

Gan gofio bod mudwyr yn gyfran cryn dipyn yn is o boblogaeth Cymru na'r DU yn gyfan, a'u proffil oedran yn golygu eu bod yn debyg o angen cryn dipyn yn llai y pen o wariant ar iechyd, mae'r costau ychwanegol tebygol i GIG Cymru yn gymharol fach. Mae'n bwysig pwysleisio'r pwynt a wnaed yn gynharach bod mewnfudo'n arwain at fanteision net i wasanaethau cyhoeddus yn gyffredinol.

Cefnogi disgyblion nad ydynt yn siarad Cymraeg na Saesneg

Yn 2015/16, roedd dros 25,000 o ddisgyblion 5 oed a throsodd yng Nghymru â mamiaith wahanol i'r Gymraeg neu'r Saesneg⁵⁵. Nid yw hynny'n golygu o reidrwydd bod yr holl blant yma'n fudwyr cenedlaeth gyntaf – mewn nifer o achosion byddant wedi'u geni yn y DU – ond nid y Gymraeg na'r Saesneg yw'r iaith sy'n cael ei siarad yn y cartref. Nid yw hyn chwaith yn golygu nad ydynt yn siarad Saesneg yn rhugl, ond yn amlwg, mewn rhai achosion, bydd y plant angen cymorth ieithyddol yn yr ysgol i helpu gyda'u haddysg a'u cyrhaeddiad. Mae hynny'n gyson gyda'n Nod Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, sef "galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau", a'n hymrwymiaadau ehangach dan Gonfensiwn y Cenedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn.

Roedd y Grant Cyflawniad Lleiafrifoedd Ethnig yn rhoi cyllid i ysgolion er mwyn helpu i gael gwared â'r rhwystrau ychwanegol rhag dysgu sy'n aml yn cael eu profi gan blant o gefndir lleiafrifoedd ethnig – byddai hyn yn golygu cymorth ychwanegol i

55 Ffynhonnell: Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion, Llywodraeth Cymru, Gorffennaf 2016

ddysgu Cymraeg neu'r Saesneg fel iaith ychwanegol yn bennaf.

Cyn i'r Grant gael ei lyncu i'r Grant Cynorthwyo Disgyblion ehangach yn 2015/16, roedd y cyllid oedd yn cael ei neilltuo i'r Grant ar draws Cymru yn 2014/15 ychydig llai na £10m⁵⁶ (o gymharu â dyraniad cyllideb ysgolion cyffredinol y flwyddyn honno o £2.23bn⁵⁷).

Tai

Awdurdodau Lleol Cymru sy'n gyfrifol am ddsbarthu tai a darparu gwasanaethau cymorth ar ddigartrefedd, ac mae cyfrifoldeb ar Lywodraeth Cymru i ddarparu arweiniad ynghylch hyn i Awdurdodau Lleol. Yn gyffredinol, nid oes modd i bobl sy'n destun rheolaeth fewnfudo (hynny yw dinasyddion o'r tu allan i'r AEE a'r Swistir), gyrraedd at gymorth tai (ac eithrio gwybodaeth, cyngor a chymorth ar sut i gael cefnogaeth) er bod rhai eithriadau, er enghraifft ffoaduriaid a chyn geiswyr lloches. Yn gyffredinol, mae gwladolion yr AEE a'r Swistir yn gymwys i gael cymorth tai cyn belled â'u bod yn cyfrif fel 'person cymwys' (fel y disgrifir yn Atodiad A y papur hwn). Ymysg yr eithriadau mae gwladolion yr AEE a'r Swistir sydd â hawl i breswyl fel ceisiwr gwaith yn unig, neu yn ystod y 3 mis cyntaf i gyrraedd i'r DU a gwladolion Croatia nad ydynt yn gweithio.

Nid yw cenedligrwydd person sy'n ceisio cymorth tai yn ffactor ar gyfer blaenoriaethu, er bod rhai ystyriaethau ar gyfer

ffoaduriaid a cheiswyr lloches, sydd yn fwy agored i niwed yn sgil eu sefyllfa.

Nid yw'n data ynghylch mynediad at wasanaethau tai a digartrefedd yn sôn yn benodol am genedligrwydd, ond mae rhywfaint o ddata ynghylch deiliadaeth tai yn Lloegr, a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol⁵⁸, yn rhoi rhywfaint o gyd-destun defnyddiol.

- Mae mudwyr i'r DU sy'n byw yn Lloegr yn fwy tebygol o fyw yn y sector rhentu preifat; mae 88% o'r preswylwyr a anwyd yn yr UE a gyrhaeddodd rhwng 2014 a 2016 yn rhentu'n breifat, o gymharu â 29% o'r rhai a gyrhaeddodd rhwng 1991 a 2000. Yn y cyfamser, mae 80% o'r preswylwyr na chafodd eu geni yn yr UE a gyrhaeddodd rhwng 2014 a 2016 yn rhentu'n breifat. Fodd bynnag, mae'r tueddiadau hynny'n cael eu dylanwadu gan oedran, gan fod pobl ifanc hefyd yn fwy tebygol o rentu'n breifat.
- Canran y mudwyr sy'n rhentu'n gymdeithasol yn Lloegr yw 6% o'r rhai a anwyd yn yr UE, a 9% o'r rhai na anwyd yn yr UE (a gyrhaeddodd rhwng 2014 a 2016) – ar gyfer y rhai a anwyd yn y DU, mae'r ganran yn 16%. Fodd bynnag, mae nifer y preswylwyr a anwyd yn y DU sy'n byw mewn tai cymdeithasol wedi gostwng ychydig ers 2001, tra bod nifer y preswylwyr a anwyd y tu allan i'r DU sy'n byw mewn tai cymdeithasol wedi cynyddu ar

gyfer y rhai a anwyd yn yr UE a thu hwnt i'r UE.

Addysg Uwch

Fel aelod-wladwriaeth o'r UE, mae gofyn i Lywodraeth y DU ddarparu mynediad at addysg i wladolion yr AEE a'r Swistir nad ydynt yn dod o'r DU ar yr un sail â gwladolion y DU – yn yr un modd gall myfyrwyr o Gymru astudio yn aelod-wladwriaethau eraill yr UE. Felly mae Llywodraeth Cymru'n darparu cymorth â ffoedd dysgu addysg uwch i wladolion yr AEE a'r Swistir sy'n astudio mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, ar yr un sail â myfyrwyr sy'n byw yng Nghymru. (Mae'r un dull gweithredu'n berthnasol mewn rhannau eraill o'r DU).

Ym mlwyddyn academiaidd 2015/16, darparodd Llywodraeth Cymru tua £21m⁵⁹ mewn cymorth ffoedd dysgu i 2,800 o fyfyrwyr yr UE ar gyrsiau yng Nghymru. Fodd bynnag, dylid edrych ar hyn yng nghyd-destun ehangach y ffordd y mae myfyrwyr tramor yn cefnogi amrywiaeth a chystadleurwydd sefydliadau addysg uwch Cymru, cyfraniad economaidd y myfyrwyr a'n nodau ynghylch hyrwyddo symudedd myfyrwyr. Bydd gweithredu Adolygiad Diamond yn newid pwyslais cyffredinol grantiau cymorth i fyfyrwyr er mwyn canolbwyntio mwy ar gostau byw o 2018/19 ymlaen, gan ddarparu benthyciadau ar gyfer ffoedd.

56 Datganiad Cabinet Llywodraeth Cymru, 2014 – <http://gov.wales/about/cabinet/decisions/previous-administration/2014/janmar/education/h4203/?skip=1&lang=cy>

57 Ffynhonnell: Bwletin Ystadegol Llywodraeth Cymru, 26 Mehefin 2014 – Gwariant ar ysgolion a gyllidebwyd gan awdurdodau lleol. 2014-15.

58 Ffynhonnell: Erthygl ONS. 'International migration and the changing nature of housing in England – what does the available evidence show?' – <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/articles/internationalmigrationandthechangingnatureofhousinginenglandwhatdoestheavailableevidenceshow/2017-05-25#more-recent-migrants-are-more-likely-to-privately-rent-than-live-in-social-housing-or-own-their-own-home>

59 Ffynhonnell: Cwmni Benthyciadau i Fyfirwyr: <http://www.slc.co.uk/official-statistics/full-catalogue-of-official-statistics/student-support-for-higher-education-in-wales.aspx> Ar hyn o bryd mae cymorth â ffoedd dysgu'n cynnwys benthyciad a grant. Wrth weithredu'r diwygiadau i'r drefn cymorth i fyfyrwyr o 2018/19 ymlaen, yn dilyn Adolygiad Diamond, bydd benthyciadau'n cwmpasu'r ffi sy'n cael ei chodi yn llawn. Nid yw myfyrwyr yr UE yn gymwys i gael cymorth â chostau byw.

6 Ystyriaethau polisi yn y dyfodol

Statws a Hawliau Dinasyddion yr UE yn y DU a Dinasyddion y DU yn yr UE

Ers y refferendwm, mae Llywodraeth Cymru wedi galw yn gyson ar i Lywodraeth y DU sicrhau hawliau gwladolion yr UE sy'n byw yn y DU, ac wedi galw ar i'r hawliau hynny fod yn gymwys i ddinasyddion y DU sy'n byw mewn rhannau eraill o'r UE yn yr un modd. Yn amlwg, byddem hefyd yn dymuno cael sicrwydd cyflym am yr hawliau a'r statws hwn o ran gwledydd yr AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy, yn ogystal â'r Swistir.

Cyhoeddodd Llywodraeth y DU gynigion ar yr hawliau hynny yn ddiweddar, sy'n egluro rhywfaint ar y sefyllfa, ond rydym yn siomedig bod Llywodraeth y DU wedi dewis aros i'r UE gyhoeddi cynigion manwl am hawliau dinasyddion cyn pennu cynigion llai hael eu hunain, a bod ansicrwydd o hyd ynghylch nifer o bwyntiau hanfodol, fel a ganlyn:

- Ar ôl pa ddyddiad y bydd dinasyddion yr UE sy'n cyrraedd y DU yn peidio â chael hawl awtomatig i weithio tuag at gael 'statws preswlydd sefydlog'. Mae Llywodraeth y DU yn dweud y bydd y dyddiad hwn rhwng 29 Mawrth 2017 (dyddiad llythyr Prif Weinidog y DU at y Cyngor Ewropeaidd yn nodi bwriad y DU i ymadael â'r UE) a'r dyddiad ymadael tybiedig (29 Mawrth 2019). Mae hyn yn golygu bod dinasyddion yr UE sy'n cyrraedd y DU ar ôl 29 Mawrth 2017 mewn perygl o ddod yn

rhan o drefniadau mewnfudo mwy caeth o bosibl, yn y dyfodol.

- Yn arbennig, gan ystyried yr ansicrwydd a nodir uchod, nid oes dim i warantu y bydd pobl sy'n cyrraedd y DU nawr yn cael hawl awtomatig i weithio tuag at gael statws preswlydd sefydlog. Gallai hyn fod yn rhwystr sylweddol i fudo hyd yn oed cyn i ni ymadael â'r UE, gan olygu goblygiadau negyddol sylweddol posibl ar gyfer ein heconomi, gwasanaethau cyhoeddus a sefydliadau addysg uwch. Mae gostyngiadau sylweddol eisoes wedi'u cofnodi yn nifer dinasyddion yr UE sy'n chwilio am waith mewn sectorau penodol yn y DU – yn wir, mae ystadegau mudo diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol⁶⁰ yn dangos cynnydd ystadegol sylweddol yn nifer dinasyddion yr UE sy'n ymfudo o'r DU. Mae rhoi ystyriaeth bellach i hyn, a dangos mwy o dystiolaeth am y meysydd hyn, yn flaenoriaethau hollbwysig.
- I ba raddau y bydd 'statws preswlydd sefydlog' yn wahanol i hawliau preswyliaeth barhaol, ac yn hytrach ymdebygu i'r statws 'caniatâd amhenodol i aros' presennol y gall gwladolion trydydd gwledydd wneud cais amdano. Mae gofynion ychwanegol i'r statws hwn o gymharu â phreswyliaeth barhaol, fel y gofyniad i basio prawf iaith Saesneg, a phrawf ynghylch bywyd yn y DU.

- Rhaid i'r gwahaniaethau barn ynghylch ffyrdd o lywodraethu'r trefniadau hyn yn y dyfodol (gyda'r DU yn gwrthod yn gadarn gynnig yr UE am barhau i gael eu llywodraethu gan Lys Cyfiawnder Ewrop) gael eu datrys yn gyflym, drwy gyfaddawd sy'n darparu'r safbwynt annibynnol angenrheidiol a chydabod arbenigedd Llys Cyfiawnder Ewrop yn y maes hwn.
- Nid ydym yn gwybod eto pa drefniadau fydd yn eu lle ar gyfer dinasyddion y Swistir a gwledydd yr AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy. Bydd Llywodraeth y DU yn cynnal trafodaethau dwyochrog ar wahân, ond nid ydym yn gwybod a ydynt yn dymuno gwneud cynigion sy'n gyson â rheini ar gyfer dinasyddion yr UE.
- Yn fwy cyffredinol, hyd nes y bydd y broses negodi ehangach am ymadawiad y DU â'r UE wedi dod i ben, ni fydd unrhyw sicrwydd am hawliau'r AEE yn y dyfodol (gan gynnwys y DU) a gwladolion y Swistir sy'n arfer eu hawliau presennol i symud yn rhydd.

Yr uchod yw'r meysydd mwyaf arwyddocaol o ansicrwydd ar hyn o bryd, yn ein barn ni, ond rydym yn cydnabod bod nifer o gwestiynau pwysig, manylach eto i'w hateb – er enghraifft, hawliau pleidleisio yn y dyfodol. Ar hyn o bryd mae gan ddinasyddion yr UE hawl i bleidleisio mewn etholiadau awdurdodau lleol. Ym mis Gorffennaf 2017,

60 Ffynhonnell: Bwletin Ystadegol ONS, 'Migration Statistics Quarterly Report', Awst 2017 – www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/bulletins/migrationstatisticsquarterlyreport/august2017#net-migration-to-the-uk-falls-to-246000

lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad ynghylch newidiadau arfaethedig i etholiadau llywodraeth leol, gan gynnwys ystyried hawliau gwladolion tramor i bleidleisio mewn etholiadau llywodraeth leol yn y dyfodol⁶¹.

Nid yw'r ansicrwydd parhaus dros hawliau dinasyddion yn cael ei groesawu o gwbl, a hynny am nifer o resymau. Rydym eisoes wedi clywed bod mwyafrif gwladolion yr UE sy'n byw yng Nghymru wedi sefydlu yma am nifer o flynyddoedd ac yn byw fel uned deuluol (er nad oes gennym y data am eu statws preswyllo). Nid oes amheuaeth bod peidio â chael sicrwydd dros hawliau ar gyfer y dyfodol yn cael effaith negyddol ar fywyd teuluol, ac mae'n un ffactor o bosib sy'n ysgogi'r rheini sy'n ystyried gadael y DU. Ar ben hyn, byddai cynigion Llywodraeth y DU – yn wahanol i rai'r UE – yn cyfyngu'n sylweddol ar hawliau dinasyddion yr UE i gael cwmni aelodau o'u teulu, a fyddai'n golygu bod symud i'r DU neu aros yma dipyn yn llai deniadol.

Ffordd i Gymru edrych ar fudo yn y dyfodol

Ffordd gyffredinol o edrych ar fewnfudo yn y tymor hwy

Yn bennaf, mae Llywodraeth Cymru yn credu y dylid edrych ar fudo mewn ffordd sy'n fwy cysylltiedig â gwaith, a lle eir i'r afael ag achosion o gamfanteisio ar weithwyr isel eu cyflog drwy orfodi deddfwriaeth bresennol mewn modd cadarn – mae hyn yn galluogi Llywodraeth y DU i reoli mudo, ac i sicrhau nad yw cyfleoedd, cyflogau ac amodau i bob gweithiwr yn cael eu tanseilio.

Wrth gwrs, er mwyn sicrhau rheolaeth, byddai system fel hyn yn gofyn am fonitro ychwanegol a'r angen i gadw cofnodion, megis cenedligrwydd y gweithwyr. Hefyd byddai angen i'r rheini sy'n ceisio gwaith gael eu cofrestru a'u monitro er mwyn sicrhau eu bod yn gwneud hynny o fewn cyfnod rhesymol o amser – pan nad yw hynny'n digwydd, neu os nad oes ganddynt obaith gwirioneddol o gael swydd, dylid gallu gofyn iddynt adael y DU.

Rydym yn deall y bydd hyn yn arwain at rai beichiau gweinyddol ychwanegol i gyflogwyr a gwasanaethau cyhoeddus, ond byddai'r beichiau a'r costau sydd ynghlwm â system fwy cyfyngol, fel yr un sydd eisoes ar waith ar gyfer gwladolion trydedd wlad, yn llawer mwy.

I ddarlunio'r system sy'n cael ei hamlinellu uchod, byddai'n ddefnyddiol cyfeirio at Norwy fel esiampl.

Fel aelod o'r AEE, mae Norwy wedi gweithredu cyfraith yr UE ynghylch hawl pobl i symud yn rhydd (fel ymgorfforwyd yng Nghytundeb yr AEE) yn ei deddfwriaeth ddomestig. Mae hyn yn rhan o'i chysylltiad â'r Farchnad Sengl, sydd yn ei thro wedi'i seilio ar 'bedwar rhyddid' sef hawl i symud nwyddau, pobl, gwasanaethau a chyfalaf.

Elfen sy'n berthnasol i ni, fodd bynnag, yw'r ffaith fod Norwy yn gosod rheolaethau a gweithdrefnau gweinyddol penodol yn ymwneud â mewnfudo ar gyfer gwladolion yr AEE a'r Swistir. Gellir gweld rhai yn yr astudiaeth achos isod.

Astudiaeth achos: Norwy

Gall gwladolion yr AEE a'r Swistir symud i Norwy a dechrau gweithio ar unwaith. Rhaid i geiswyr gwaith a gweithwyr **gofrestru o fewn 3 mis** i gyrraedd Norwy.

Rhaid i geiswyr gwaith **ddod o hyd i swydd o fewn chwe mis**. Os nad ydynt wedi dod o hyd i swydd o fewn y cyfnod hwn, rhaid iddynt adael, ond gallant ddod yn ôl i Norwy eto i chwilio am waith am chwe mis.

Gall gweithwyr sydd wedi gweithio am dros flwyddyn yn Norwy, ond sydd wedi colli eu swyddi yn anwirfoddol (hynny yw, nid oherwydd iddynt ymddiswyddo) aros tra'u bod am chwilio am waith ond rhaid cofrestru fel ceisiwr gwaith gyda Gweinyddiaeth Lafur a Lles Norwy.

61 Dogfen ymgynghori Llywodraeth Cymru, cyhoeddwyd 18 Gorffennaf 2017 – <https://ymgyngoriadau.llyw.cymru/ymgyngoriadau/diwygio-etholiadol-ym-maes-llywodraeth-leol-yng-nghymru>

Yn wahanol i Norwy, nid ydym yn ceisio cynnal system bresennol yr UE o symud yn rhydd, nac yn meddwl y byddai rheolau Norwy yn bodloni holl anghenion y DU (mae Norwy yn rhan o ardal Schengen o deithio heb basbort er enghraifft, tra'n bod ni'n credu y dylid parhau gyda'r drefn bresennol o reoli ffiniau ym mhob man lle ceir mynediad i'r DU).

Fodd bynnag, mae'r astudiaeth achos hon yn dangos bod modd datblygu system fewnfudo dan reolaeth, gan sicrhau bod mudo yn gysylltiedig â chyflogaeth, a chadw mynediad at y Farchnad Sengl. Rhaid i Lywodraeth y DU gadw cydbwysedd o fewn model fewnfudo'r DU yn y dyfodol, gan adeiladu o bosib ar yr enghraifft uchod, a negodi perthynas newydd gyda'r UE yn unol â hynny.

Targed Mudo Net Llywodraeth y DU

Rydym yn gwrthwynebu ffordd Llywodraeth y DU o leihau niferoedd y mudwyr i darged mympwyol, gan fod hyn yn peryglu cynaliadwyedd ein prif sectorau economaidd a darpariaeth ein gwasanaethau cyhoeddus.

Nid yw wedi bod yn bosibl cyrraedd targed mudo net Llywodraeth y DU o "ddegau o filoedd" yn y chwe blynedd y mae hwn wedi bod yn flaenoriaeth i Lywodraeth y DU. Mae'n amlwg bod angen ffordd wahanol, mwy realistig o edrych ar fudo net.

Mae'r peryglon o fabwysiadu dull gweithredu o'r fath yn ddifrifol. Ar y gorau, os byddwn yn rhagdybio bod angen rhannu hyn ar sail poblogaeth ar draws

y DU, er mwyn cyrraedd targed y DU, byddai rhaid i'r llif net blynyddol o fudwyr o'r UE i Gymru syrthio o tua 7,000-10,000⁶², i tua 2,500 y flwyddyn (gan dybio bod mudo o'r UE yn parhau i fod tua hanner cyfanswm y mudo, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd)⁶³.

Mae'n fwy tebygol, fodd bynnag, y byddai'r swm cyfyngedig iawn o fewnfudo a fyddai'n cael ei ganiatáu yn crynhoi yn ne-ddwyrain Lloegr (yn arbennig pe bai cynllun ar sail sectorau yn canolbwyntio ar wasanaethau ariannol) gan leihau fewnfudo i rannau eraill o'r DU i bob pwrpas i sero. Byddai effaith hyn yn cael ei waethygu gan gystadleuaeth o fewn y DU am weithwyr.

Mae busnesau Cymru a'r DU yn rhan o gystadleuaeth fyd-eang am dalent. Mae Atodiad B yn dangos sut y mae mudwyr yr UE yn cael eu cynrychioli ar hyn o bryd yng ngweithlu Cymru, yn ogystal ag anghenion y farchnad lafur yn y dyfodol, ac mae'r dystiolaeth hon yn dangos y gallai dull fel hwn achosi niwed difrifol i economi Cymru a pheryglu darpariaeth gwasanaethau cyhoeddus allweddol sydd eisoes dan bwysau.

Mae lefel y mudo i Gymru yn isel, o gymharu â manau eraill yn y DU, ac mae'n anodd dod o hyd i dystiolaeth i awgrymu bod mudo yng Nghymru yn rhoi pwysau ar wasanaethau cyhoeddus, yn fwy na'r pwysau sydd eisoes wedi'i greu gan bolisi cyni Llywodraeth Cymru. Yn wir, mae'n haws dod o hyd i enghreifftiau o sut y mae mudo yn cyfrannu at ein heconomi a'n cymdeithas.

Yn yr un modd, byddai'n anodd gwybod yn union faint o fudwyr y byddai eu hangen arnom yn y dyfodol, hyd yn oed os gallwn amcangyfrif beth fyddai anghenion ein gweithlu yn y dyfodol mewn amrywiaeth o sectorau. Byddai hyn yn dibynnu ar faterion fel nifer y gweithwyr mudol sy'n bwriadu gadael, nifer y bobl nad ydynt mewn gwaith ar hyn o bryd a allai fanteisio ar gyfleoedd newydd o ran swyddi, yr union amserlen ar gyfer rhai o'n prosiectau seilwaith mawr, ac eraill.

Ffactor arall yw demograffeg yn y tymor hwy, yn arbennig y gostyngiad yn nifer y boblogaeth o oedran gweithio, a disgwyliad oes hirach. Fel y nodir yn Atodiad D, mae mudwyr yn debygol o fod yn iau a chael mwy o blant na phobl sy'n cael eu geni yn y DU, ond nid yw mudo heb reolaeth yn ateb popeth – bydd y mudwyr hynny sy'n aros yma yn dod yn rhan gynyddol o boblogaeth oedranus sy'n tyfu.

Rheoli mudo drwy dargedu

Pe bai Llywodraeth y DU am ddilyn cynllun seiliedig ar sectorau, fel yr awgrymwyd, gallai hyn fod yn anfanteisiol iawn i Gymru, gan mai nid y sectorau sy'n cael eu trafod amlaf yn y cyd-destun hwn (yn arbennig amaethyddiaeth, ond hefyd gwasanaethau ariannol) yw'r rhai lle mae Cymru'n dibynnu fwyaf ar weithwyr mudol (fel gweithgynhyrchu, twristiaeth). Nid yw gweithgynhyrchu, yn benodol, yn debyg o elwa yn sgil dull gweithredu wedi'i seilio ar sectorau. Y perygl felly yw na fyddai'r mudwyr sydd am ddod i weithio mewn sectorau allweddol yng Nghymru yn gallu gwneud hynny, pe na bai'r sectorau yng Nghymru lle ceir swyddi gwag yn

62 Ffynhonnell: Arolwg Teithwyr Rhyngwladol ONS 2016; gweler hefyd y troednodyn cynharach am lwfans ansicrwydd.

63 Ar sail cyfran 5% Cymru o boblogaeth y DU (yn ôl amcangyfrifon poblogaeth ONS a ryddhawyd fis Mehefin 2017 – <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Population-and-Migration/Population/Estimates>).

rhan o gynllun trwydded waith wedi'i seilio ar sectorau.

Mae Llywodraeth yr Alban wedi galw ar Lywodraeth y DU i ddarparu ar gyfer dulliau gweithredu gwahanol ar gyfer mewnfudo mewn gwahanol rannau o'r DU. Yn yr Alban, mae'r heriau demograffeg yn wahanol iawn i rannau eraill o'r DU. Dros y 10 mlynedd nesaf, amcangyfrifir mai mudwyr fydd i gyfrif am 90% o dwf poblogaeth yr Alban (ac o'r rheini 57% yn dod o dramor), mewn cyd-destun polisi o fynd i'r afael â phryderon am ddiboblogi⁶⁴. Nid yw Cymru yn wynebu'r un heriau o ran ei phoblogaeth yn y dyfodol agos, ond bydd yr heriau hyn yn dod yn fwy amlwg yn y tymor hwy.

Yn gyffredinol, nid yw Llywodraeth Cymru am weld mudo yn cael ei drin mewn ffyrdd gwahanol mewn mannau gwahanol. Mae'n rhaid cael cyfaddawd rhwng creu system a fyddai'n osgoi camfanteisio ond a fyddai'n gymhleth i'w gweinyddu, gan roi baich sylweddol o bosibl ar gyflogwyr a/neu'r llywodraeth (lleol neu genedlaethol) yng Nghymru, neu, fel arall, system â rheolaethau llai llym a allai fod yn hawdd eu torri.

Fodd bynnag, mae angen i ni ystyried beth yw'r ffordd orau o reoli'r risgiau, pe bai Llywodraeth y DU yn mabwysiadu dull gweithredu ynghylch mewnfudo sy'n seiliedig ar sectorau. Ymddengys y byddai lefel o reolaeth wahanol mewn gwahanol ardaloedd yn arwain at lai o anfanteisio na dull gweithredu wedi'i seilio ar sectorau nad yw'n cynnwys ein prif sectorau ni, ac nad yw'n rhoi

sicrwydd i gyflogwyr a busnesau Cymru y bydd modd iddynt barhau i gyrraedd at y gweithwyr angenrheidiol.

Mewn sefyllfa fel hon, pan allai system fewnfudo arfaethedig Llywodraeth y DU, yn ein barn ni, fod o anfantais i Gymru, byddem yn ystyried galw ar Lywodraeth y DU i ganiatáu ar gyfer dull gweithredu gwahanol mewn gwahanol ardaloedd er mwyn sicrhau bod modd i brif sectorau, gwasanaethau cyhoeddus a phrifysgolion Cymru barhau i recriwtio o dramor, gan gofio'r peryglon a amlinellwyd eisoes o gyfyngu ar fewnfudo.

Gellid cyflawni'r dull gweithredu hwn drwy amrywiol systemau.

- Byddai disgwyl i'r system adlewyrchu anghenion a phroffil demograffig Cymru'n ddigonol yn y tymor byr a'r tymor hir.
- Byddai'r system yn parhau i fod yn seiliedig ar ein safbwynt polisi lefel uchel, sy'n ei gwneud yn ofynnol i fudwyr naill ai gael swydd neu allu dod o hyd i un yn gyflym.
- Byddai'n rhaid i'r system sicrhau cydbwysedd rhwng yr angen am orfodaeth a'r angen i atal beichiau gweinyddol anymarferol ar fusnesau, llywodraeth leol neu Lywodraeth Cymru.

Yn y tymor hirach, ar ôl i ni negodi'n perthynas yn y dyfodol gyda'r UE, hoffem gael trafodaeth gyda Llywodraeth y DU ynghylch diwygio'r polisi mudo yn ehangach, gan gydnabod nad oes modd i anghenion neilltuol Cymru – nac yn wir y gwledydd a'r

rhanbarthau eraill o fewn y DU – gael eu diwallu'n rhydd drwy'r drefn swta, drom ar adnoddau sydd ar hyn o bryd yn weithredol ar draws y DU. Eto gellid dilyn patrwm gwahanol mewn ardaloedd gwahanol, gyda chyfraniad sylweddol gan wledydd a rhanbarthau'r DU, yn unol ag argymhelliad y Grŵp Seneddol Trawsbleidiol ar Integreiddio Cymdeithasol yn ei adroddiad interim ar Integreiddio Mewnfudwyr. Byddai polisi o'r fath yn cydnabod anghenion penodol economi Cymru ac yn medru cynnig dyraniad meintiol o fisâu Haen 2 y gellid eu rheoli i ymateb i brinder llafur a sgiliau o fewn economi Cymru.

Pobl Hunangyflogedig

Rydym yn credu y dylai'r dull gweithredu ar gyfer mudo rydym wedi'i bennu ar gyfer pobl â swyddi, neu sy'n chwilio am waith, hefyd fod yn gymwys i bobl sydd am fod yn hunangyflogedig. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y bydd angen rheolaeth ofalus i sicrhau bod pobl sy'n dod i'r DU gyda'r nod o fod yn hunangyflogedig yn gwneud hynny'n ddiffuant, er mwyn osgoi camfanteisio a chamdriniaeth.

Mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn rhagweithiol wrth geisio mynd i'r afael ag achosion o 'hunangyflogaeth ffug', pan fo cwmnïau mawr yn ceisio defnyddio gweithwyr mewn ffordd sy'n tanseilio cyflogau ac amodau, drwy orfodi hunangyflogaeth. Mae ein Nodyn Cyngor Caffael ar Arferion Cyflogaeth ar Brosiectau sy'n cael Arian Cyhoeddus⁶⁵, a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2016, yn nodi'r disgwyliadau yn hynny o beth ar gyfer cwmnïau sy'n

64 Ffynhonnell: National Records of Scotland, Projected Population of Scotland, cyhoeddwyd Hydref 2015 – <https://www.nrscotland.gov.uk/files//statistics/population-projections/2014-based/pp14.pdf>

65 Nodyn Cyngor Caffael Llywodraeth Cymru 'Arferion Cyflogaeth yn achos prosiectau a ariennir yn gyhoeddus', Mawrth 2016 – <http://prp.gov.wales/docs/prp/toolkit/20160324employmentpractisespncymraeg.pdf>

cymryd rhan mewn prosiectau a ariennir gan Lywodraeth Cymru ac awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, ond gwyddom fod y broblem hon hefyd yn amlwg yn y sector preifat. Yn nes ymlaen yn y papur, rydym yn trafod sut, yn ein barn ni, y dylid atal a mynd i'r afael ag achosion o gamfanteisio ar weithwyr.

Bydd angen cael ffordd o sicrhau nad yw pobl sy'n dod i'r DU i fod yn hunangyflogedig yn gwneud hynny fel modd o dorri'r rheolaeth y bwriedir iddi gysylltu mudo â gwaith. Fodd bynnag, ni fyddem am weld meini prawf yn cael eu rhoi ar waith a fyddai'n rhwystro pobl sy'n ddiffuant ynghylch eu bwriad i fod yn hunangyflogedig, er enghraifft, y gofyniad presennol i wladolion trydedd wlad sy'n ymgeisio am fisa 'entrepreneuriaeth' (Haen 1) gael o leiaf £50,000 i'w fuddsoddi yn ogystal â phrawf o incwm ychwanegol i gynnal eu hunain.

Aelodau o'r teulu

Fel yr eglurwyd yn gynharach, mae gan aelodau teuluol uniongyrchol trydedd wlad gwladolion yr AEE a'r Swistir hawliau deilliedig sy'n eu galluogi i deithio gyda gwladolion yr AEE/y Swistir gan arfer hawliau i symud yn rhydd. Pe na bai gan aelodau'r teuluoedd yr hawliau deilliedig hyn, byddai'n rhwystro nifer o wladolion yr AEE/y Swistir rhag symud i wledydd eraill yn yr AEE neu'r Swistir i gael swyddi, a thanseilio'r ffordd y mae'r Farchnad Sengl yn gweithio.

Hyd yn oed pe bai'r DU yn gadael y Farchnad Sengl (yn unol â safbwynt polisi datganedig presennol Llywodraeth y DU), nid yw'r egwyddor hon yn newid. Os ydym am barhau i gael gwladolion yr AEE a'r

Swistir yn dod i'r DU i ymgymryd â swyddi hollbwysig yn ein gwasanaethau cyhoeddus, sectorau economaidd allweddol a sefydliadau addysg uwch, mae angen cael dull gweithredu sy'n parhau i alluogi aelodau'r teulu i deithio gyda'r gwladolion hynny i'r DU. Rydym yn cydnabod bod y dull gweithredu a osodwyd gan Lywodraeth y DU i aelodau o'r teulu ymuno â dinasyddion yr UE yn y DU yn ceisio gosod aelodau o deuluoedd dinasyddion yr UE yn y DU ar lwyfan cyfartal â dinasyddion y DU. Fodd bynnag, mae'r system sydd eisoes ar waith ar gyfer gwladolion trydedd wlad i ymuno ag aelodau o'r teulu yn y DU yn gyfyngus tu hwnt, yn ddrud ac yn cael ei defnyddio mewn ffordd sy'n gwahanu aelodau o'r teulu yn aml.

Credwn y dylai Llywodraeth y DU ystyried newidiadau i'r system bresennol er mwyn ei gwneud yn haws i wladolion trydedd wlad sydd â chysylltiadau teuluol diffuant ymuno ag aelodau o'u teulu o'r UE yn y DU, mewn ffordd a fydd yn caniatáu i'r rheini sydd â chysylltiadau teuluol diffuant ddod i'r DU.

Cydnabod perthynas neilltuol Cymru a'r DU gyda'r AEE

Gan ystyried ein cysylltiadau presennol, mae dadl amlwg i'w chael ar gyfer sicrhau ei bod mor hawdd â phosibl i bobl fudo i'r DU o wledydd yr AEE a'r Swistir – yn bendant yn haws nag yw i fudo o wledydd eraill y tu allan i Ewrop. Byddai'n anodd dychmygu sefyllfa lle y dylai'r system fewnfudo ar gyfer gwladolion yr AEE/y Swistir fod mor anodd â'r system bresennol i wladolion trydedd wlad ddod i'r DU. Credwn y byddai mabwysiadu dull gweithredu o'r

fath yn niweidiol i berthynas y DU yn y dyfodol gydag Ewrop.

Sgiliau Gwaith yng Nghymru

Yn amlwg, rydym am sicrhau bod pobl Cymru yn gallu cael mynediad at swyddi o ansawdd uchel. Pan fo prinder a bylchau mewn sgiliau, byddwn, wrth gwrs, yn chwilio am ffyrdd o fynd i'r afael â'r rhain, yn y tymor hwy, drwy ddatblygu sgiliau penodol, ond yn y tymor byrrach, bydd angen i ni allu recriwtio staff o dramor i lenwi swyddi gwag allweddol.

Yn ystod oes y weinyddiaeth hon, bydd Gweinidogion Cymru yn cyflawni rhaglen waith uchelgeisiol gyda'r nod o adeiladu Cymru sy'n fwy hyderus, yn fwy cyfartal, yn fwy medrus ac yn fwy cadarn. Mae gan addysg ôl-16 ran hanfodol i'w chwarae wrth gyflawni'r ymrwymadau a wneir fel rhan o'r Rhaglen Lywodraethu – Symud Cymru Ymlaen, a'r nod cyffredinol fydd sicrhau mwy o swyddi a'r rheiny'n rhai gwell drwy economi gryfach a thecach, gwella a diwygio ein gwasanaethau cyhoeddus, ac adeiladu gwlad sy'n unedig, yn gysylltiedig ac yn gynaliadwy.

Dyma'r blaenoriaethau o ran sgiliau, fel y nodir yn Symud Cymru Ymlaen 2016-21:

- Cefnogi pobl sy'n ceisio ennill y sgiliau cyflogadwyedd i gael swyddi o ansawdd.
- Creu o leiaf 100,000 o gyfleoedd prentisiaeth i gefnogi unigolion ac i helpu cyflogwyr i dyfu eu busnesau.
- Hyrwyddo, annog a galluogi arloesi a chysylltedd – ein prif ffactorau i sicrhau twf economaidd a chreu swyddi, ar draws yr economi gyfan.

Myfyrwyr tramor a gwaith ar ôl astudio

Mae myfyrwyr tramor yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i Gymru. Yn y ddogfen 'Diogelu Dyfodol Cymru', dywedwyd nad ydym yn credu y dylai myfyrwyr gael eu cyfrif mewn targedau mudo net – mae myfyrwyr yn dod i'r DU i astudio ac mae'r mwyafrif yn dychwelyd adref ar ôl cwblhau'r cwrs. Mae ein Sefydliadau Addysg Uwch yn darparu gwasanaeth cystadleuol a allforir yn fyd-eang, ac mae unrhyw beth a fyddai'n cyfyngu ar ein gallu i gyflawni hyn yn cyfyngu ar fasnachu i bob pwrpas.

O ran system fewnfudo yn y dyfodol, rydym o'r farn bod parhau i ganiatáu symud yn rhydd ar draws Ewrop er budd Cymru a'r DU gyfan. O ganlyniad, nid ydym am weld cyfyngiadau fewnfudo ychwanegol ar gyfer myfyrwyr o'r AEE/y Swistir fel sy'n digwydd ar hyn o bryd i fyfyrwyr trydedd wlad drwy'r system fisâu Haen 4.

Yn rhan o'r darlun ehangach y mae naratif Llywodraeth flaenorol y DU ynghylch myfyrwyr tramor a newidiadau posibl yn y dyfodol ar gyfer y system Haen 4 bresennol ar gyfer gwladolion trydedd wlad, a oedd yn codi pryderon ar gyfer y sector Addysg Uwch. Mae sefydliadau yn gweld gwerth mawr yn eu myfyrwyr rhyngwladol, wrth iddynt gyfrannu at amrywiaeth o fewn y corff myfyrwyr, creu incwm a sicrhau bod cynnal y cyrsiau yn werth chweil. Mae'n bwysig nad yw polisi Llywodraeth y DU a'r negeseuon y mae'n eu cyfleu

yn tanseilio gallu prifysgolion i ddenu myfyrwyr rhyngwladol, a bod tegwch ar draws y DU.

Dyma hefyd enghraifft o'r newidiadau sy'n cael eu hystyried mewn maes polisi nad yw wedi'i ddatganoli (mewnfudo), a fyddai'n cael effaith sylweddol ar faes polisi sydd wedi'i ddatganoli (addysg uwch). Ym mhapur 'Brexit a Datganoli'⁶⁶ Llywodraeth Cymru, rydym yn galw am ffordd newydd o edrych ar gymhwysedd sy'n cydnabod bod cyfrifoldebau'n gysylltiedig â'i gilydd mewn gwirionedd, ac am sicrhau bod pwerau Llywodraethau Cymru a'r DU yn cael eu harfer er budd gwell llywodraethu a darpariaeth i'r dinasyddion – mae'r berthynas rhwng polisi mewnfudo a pholisi addysg uwch yn enghraifft glir o ble y dylid defnyddio'r dull gweithredu newydd hwn.

Ar hyn o bryd, mae'r Swyddfa Gartref yn cynnal cynllun peilot i alluogi myfyrwyr cyrsiau Meistr trydedd wlad i fanteisio ar broses fisâu symlach a 6 mis o amser ychwanegol ar eu fisâu myfyrwyr i chwilio am waith. Nid oes angen i fyfyrwyr sy'n gwneud cais am hwn gynnwys dogfennau ariannol, na thystiolaeth o gymwysterau academaidd blaenorol. Ar hyn o bryd, mae'r cynllun peilot hwn wedi'i gyfyngu i bedair prifysgol – pob un yn Lloegr.

Mae'n bosibl y gall y math hwn o gynllun wneud Sefydliadau Addysg Uwch yn fwy deniadol i fyfyrwyr tramor. Yn 2005-2008, mewn cynllun wedi'i

weinyddu gan y Swyddfa Gartref, gallai gwladolion trydedd wlad a oedd wedi graddio o sefydliadau'r Alban wneud cais am aros yn yr Alban i chwilio am waith. Yn ystod y cynllun hwn, gwelwyd cynnydd amlwg yn nifer y myfyrwyr tramor yn ymgeisio am le mewn prifysgolion yn yr Alban⁶⁷. Fe gafodd y cynllun ei brif-ffrydio wedyn ar draws y DU a'i gynnwys yn system bwyntiau y DU ar gyfer fisa Haen 1 (gwaith ar ôl astudio). Dangosodd adroddiad i Weinidogion yr Alban⁶⁸ ddirywiad sylweddol yn nifer y myfyrwyr tramor sy'n cofrestru ym mhrifysgolion yr Alban o'r prif farchnadoedd tramor wedi i Lywodraeth y DU gyhoeddi y byddai'r llwybr hwn yn cau ym mis Mawrth 2011.

Mae Llywodraeth Cymru am sicrhau bod unrhyw hyblygrwydd sy'n cael ei gynnig rhywle arall yn y DU ynghylch fisâu ar ôl astudio yn cael ei gynnig i fyfyrwyr tramor ym mhrifysgolion Cymru, ac yn galw ar i'r cynllun peilot presennol gael ei ymestyn i bob rhan o'r DU.

Mynediad at wasanaethau cyhoeddus a budd-daliadau

Disgrifir hawliau mudwyr i gael mynediad at wasanaethau cyhoeddus a budd-daliadau lles yn Atodiad A y ddogfen hon. Yn gryno, fel arfer nid oes gan fudwyr o wledydd y tu allan i'r AEE a'r Swistir hawl i gael budd-daliadau lles (ac eithrio'r rheini sy'n ymwneud â chyfraniadau Yswiriant Gwladol), gan mai un o amodau'r fisa yw na ellir troi at gyllid cyhoeddus. I wladolion yr AEE a'r Swistir, mae cael

66 Llywodraeth Cymru 'Brexit a Datganoli', cyhoeddwyd Mehefin 2017 <https://beta.llyw.cymru/brexit>

67 Llywodraeth yr Alban: Fresh Talent: Working in Scotland Scheme – an Evidence Review – Medi 2008 – <http://www.gov.scot/Publications/2008/08/15155422/0>

68 Gweithgor gwaith ar ôl astudio, adroddiad i Weinidogion yr Alban, Mawrth 2015 – <http://www.gov.scot/Publications/2015/03/7684>

mynediad at fudd-daliadau lles a gwasanaethau cyhoeddus yn dibynnu ar hyd a diben yr arhosiad ac, mewn rhai achosion, eu statws ‘preswylfan arferol’⁶⁹.

Rydym yn credu y dylai ein system arfaethedig o fudo yn gysylltiedig â gwaith wneud llawer i sicrhau bod y rheini sy’n symud i’r DU yn gallu cefnogi eu hunain – fel yr ydym eisoes wedi gweld, mae bron 80% o fudwyr yr UE i Gymru yn bobl o oed gweithio – ond mae angen i ni sicrhau bod y rheini sy’n dod yma i weithio yn gallu gwneud hynny gan wybod y bydd ganddynt gymorth i’w cefnogi mewn amgylchiadau annisgwyl. Felly, rydym yn credu y dylai mudwyr yr AEE a’r Swistir yn y dyfodol fod yn gallu parhau i gyrraedd at fudd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus yn gyffredinol yn yr un modd ag ar hyn o bryd.

Fel rydym wedi amlinellu yn gynharach yn y ddogfen, bydd angen cael proses i fonitro statws y rheini sy’n dod i chwilio am waith, i sicrhau nad ydynt yn parhau i gael budd-daliadau y tu hwnt i’r cyfnod pan fo disgwyl rhesymol iddynt fod wedi dod o hyd i waith.

Fodd bynnag, yn fwy cyffredinol, credwn y gallai’r peryglon a ddaw yn sgil cyfyngiadau llymach ar fynediad at arian cyhoeddus, tai a gofal iechyd arwain at nifer o ganlyniadau negyddol, gan gynnwys cael effaith ar gydlyniant cymunedol, mwy o ddigartrefedd a salwch.

Rheoli Ffiniau

Dylai’n rheolaeth dros ffiniau barhau i gael ei gorfodi, fel sy’n digwydd ar hyn o bryd ym mhob man lle ceir mynediad i’r DU. Credwn nad oes pwrpas gosod rhwystrau diangen ar deithiau tymor byr i dwristiaid, myfyrwyr a theithwyr busnes cyffredin o wledydd Ewropeaidd, ac rydym o’r farn ei bod yn bwysig caniatáu i’r rhai a all deithio heb fisâu ar hyn o bryd barhau i wneud hynny. Mae hawl dinasyddion i deithio’n rhydd a heb fisâu ymysg gwledydd Ewropeaidd yn fantais gwerth ei chadw. Yn yr un modd, byddem yn gresynu gweld rhwystrau o’r fath yn cael eu codi mewn gwledydd Ewropeaidd eraill, gan amharu ar deithiau gan bobl gyffredin Cymru a gweddill y DU.

Rhaglenni Cydweithredol Ewropeaidd

Mae Cymru’n manteisio’n sylweddol ar ei gallu presennol i gyfrannu mewn rhaglenni a phartneriaethau trawsffiniol ledled Ewrop, sy’n gwella a chryfhau ymchwil academiaidd, datblygu economaidd, symudedd myfyrwyr a phrosiectau cydweithredol diwylliannol a chreadigol. Mae’n hymagwedd at fewnfudo’n ategu ein huchelgais i barhau i gymryd rhan yn y rhaglenni hyn, fel amlinellwyd yn ‘Diogelu Dyfodol Cymru’.

Mynd i’r afael ag achosion o gamfanteisio ar weithwyr isel eu cyflog

Fel y nodwyd eisoes, mae mudwyr ymysg y rhai sy’n fwyaf agored i ddioddef camfanteisio yn y gweithle, er nad mudwyr yw’r unig rai sy’n dioddef. Bydd mynd i’r afael ag

achosion o gamfanteisio o fudd i’r gweithlu cyfan, drwy sicrhau, fan leiaf, bod pob gweithiwr yn cael y Cyflog Byw Cenedlaethol, yn gweithio mewn amgylchedd diogel, ac yn cael ei amddiffyn gan safonau cyflogaeth gofynnol statudol.

Yn Atodiad E, ceir amlinelliad llawnach o’r ffordd y mae Llywodraeth y DU yn mynd i’r afael ag achosion o gamfanteisio ar hyn o bryd, ac ymddengys ei bod yn canolbwyntio ar ffurfiau mwy eithafol o gamfanteisio. Fel arall, cyfrifoldeb yr unigolion yw nodi a chymryd camau yn erbyn unrhyw gamfanteisio y maent yn ei wynebu, ac mae eu gallu i wneud hynny yn llai yn sgil cyfyngu ar fynediad at gymorth cyfreithiol, a phwysau ar wasanaethau cynghori. Felly, mae cyfle i wneud mwy i fynd i’r afael ag achosion o gamfanteisio yn ei ffurf ehangach. Mae dyletswyddau a hawliau cyflogaeth yn fater sydd wedi’i gadw’n ôl i Lywodraeth y DU (gyda rhai eithriadau fel y gwelwn isod) – felly disgwylir y bydd y rhan fwyaf o’r cyfrifoldeb yn gorwedd ar ysgwyddau Llywodraeth y DU.

Fodd bynnag, fel y gwelwyd, mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn rhagweithiol wrth ddefnyddio’i dylanwad i annog cydymffurfiaeth ac arfer da ymysg cyflogwyr yng Nghymru, gan weithio wrth ochr partneriaid cymdeithasol yn yr Undebau Llafur.

Camau Llywodraeth y DU

Dylai Llywodraeth y DU wneud mwy i sicrhau bod y gweithwyr yn fwy ymwybodol o’u hawliau. Roedd yr ymgyrch cenedlaethol i dynnu sylw at hawliau gweithwyr

69 Mae’r Prawf Preswylfan Arferol yn berthnasol i geisiadau am fudd-daliadau lles a gwasanaethau tai awdurdodau lleol sy’n dilyn prawf modd, ac mae’n rhaid i’r amodau – yn bennaf bod yr ymgeiswyr yn byw yn y DU – gael eu diwallu er mwyn bod yn gymwys i ymgeisio am y budd-daliadau hyn. Rhagor o wybodaeth <https://wrc.wales/migration-information/legal-briefings/migrants%E2%80%99-entitlements-to-welfare-benefits-in-wales>

isel eu cyflog, fel cael eu talu am amser teithio, a pheidio â chynnwys cildwrn fel rhan o'r isafswm cyflog, yn gam cadarnhaol iawn ymlaen, a gellid adeiladu arno ymhellach gyda ffyrdd mwy arloesol o ymgysylltu â gweithwyr. Er enghraifft, gallai'r cyfrifiannell 'Check My Pay' ar wefan gov.uk gael ei ddatblygu i fod yn ap ffôn symudol, gyda nodweddion ychwanegol, fel cyfrifo hawliau gwyliau.

Mae rhagolygon gan y Comisiwn Cyflogau Isel yn awgrymu mai Cymru fydd un o'r rhannau o'r DU lle bydd y Cyflog Byw Cenedlaethol yn cael yr effaith fwyaf – hy yma bydd un o'r cyfraddau uchaf o weithwyr, o holl ardaloedd y DU, yn cael y Cyflog Byw Cenedlaethol⁷⁰. Felly, byddai pobl Cymru'n cael eu heffeithio'n ddifrifol gan fethiant i orfodi'r ddeddfwriaeth sy'n amddiffyn hyn. Rhaid i Lywodraeth y DU barhau i ymrwymo adnoddau i orfodi'r Cyflog Byw Cenedlaethol ac ystyried canolbwytio'u hymdrechion ar y gwledydd a'r rhanbarthau sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr yn dod o dan y Cyflog Byw. Dylai hefyd fod yn fwy tryloyw a darparu mwy o fanylion am ymchwiliadau ac erlyniadau yng Nghymru sy'n ymwneud â pheidio â thalu'r Cyflog Byw Cenedlaethol.

Mabwysiadwyd y Gyfarwyddeb Gweithwyr a Adleolir⁷¹ yn 1996 i sicrhau bod gweithwyr yr UE sy'n cael eu hanfon gan eu cyflogwyr i weithio yn un o wledydd eraill yr UE yn medru cyrraedd at hawliau

yn ymwneud ag isafswm cyflog, oriau gwaith, iechyd a diogelwch ac atal camwahaniaethu. Drwy wneud hynny, y bwriad yw atal sefyllfaoedd lle gallai cyflogwyr ddefnyddio trefniadau adleoli i dalu llai na safonau cyflogaeth a chyfraddau cyflog cenedlaethol. Mewn gwirionedd mae darpariaethau'r Gyfarwyddeb yn gyfyngedig: yn y DU, er enghraifft, gall gweithwyr a adleolir dderbyn y Cyflog Byw Cenedlaethol, ond nid o reidrwydd cyflog a hawliau sy'n cyfateb i'r hyn y byddai'r gweithlu lleol yn eu derbyn am yr un swydd, sydd o bosib o ganlyniad i gydfargeinio.

Cynhaliodd y Comisiwn Ewropeaidd adolygiad⁷² o'r Gyfarwyddeb yn ddiweddar, ond nid ydym yn credu bod y cynigion newydd yn mynd yn ddigon pell i sicrhau y bydd gweithwyr a adleolir ar draws yr UE yn cael yr un cyflog am yr un gwaith, fel y dylai fod hawl ganddynt i'w gael, ac mae hynny'n dal i adael gweithwyr a adleolir yn agored i 'gystadleuaeth cyflogau' a chamfanteisio. Tra ein bod yn dal yn aelod llawn o'r UE, dylai Llywodraeth y DU i wneud mwy i bwysu ar y Comisiwn Ewropeaidd i dynhau darpariaethau y Gyfarwyddeb ddiwygiedig hon. Yn anad dim, rhaid iddi sicrhau bod yr egwyddor o gyflog cyfartal yn cael ei hadlewyrchu mewn cyfraith ddomestig, ac mewn unrhyw drefniadau rhwng y DU a'r UE wrth edrych tua'r dyfodol.

Mae cryn dipyn o gyfraith cyflogaeth y DU wedi'i hadeiladu

ar gyfraith yr UE – mae Atodiad E yn tynnu sylw at nifer o gyfreithiau'r UE sy'n diogelu hawliau gweithwyr i gael amgylchedd gwaith diogel, absenoldeb riant a chydaddoldeb, ymysg eraill. Mae cynnig y Comisiwn Ewropeaidd am 'Biler Ewropeaidd o Hawliau Cymdeithasol' yn gosod nifer o egwyddorion a hawliau allweddol i gefnogi marchnadoedd llafur a systemau lles teg ac esmwyth, gan anelu at well amodau gwaith a byw ymysg Aelod-wladwriaethau⁷³. Dyma fesurau diogelu gwerthfawr o ran cyflogaeth ac yn gymdeithasol. Pan fydd y DU wedi ymadael â'r UE, dylid eu cadw cyn belled â phosib o fewn cyfraith ddomestig, a'u datblygu a'u gwella i gyfateb i welliannau tebyg ar lefel yr UE.

Camau Llywodraeth Cymru

Fel y disgrifiwyd yn gynharach, mae Llywodraeth Cymru wedi defnyddio ei phwerau caffael i ddylanwadu ar arferion cyflogaeth gwell gan gyflogwyr sy'n cyflenwi nwyddau a gwasanaethau i Lywodraeth Cymru ac awdurdodau cyhoeddus. Yn arbennig, ac fel y nodwyd yn gynharach:

- Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi
- Nodiadau cyngor caffael i ddileu cosbrestru a hunangyflogaeth ffug
- Cod Dwy Haen y Gweithlu
- Canllawiau ar oriau heb eu gwarantu

Y ffordd fwyaf effeithiol o sicrhau bod hawliau statudol yn cael eu hamddiffyn yn fwy yw gwella a chefnogi gallu gweithwyr isel eu cyflog i gael eu cynrychioli mewn

70 Adroddiad y Comisiwn Cyflogau Isel ar Isafswm Cyflog Cenedlaethol, Hydref 2016, Ffigur 2.5 – https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/575634/10583-LPC-National_Living_Wage_WEB.pdf

71 Gwefan y Comisiwn Ewropeaidd – 'Posted Workers' – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

72 Datganiad i'r wasg gan y Comisiwn Ewropeaidd, Mawrth 2016 – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2488&furtherNews=yes>

73 Gwefan y Comisiwn Ewropeaidd, European Pillar of Social Rights: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

undebau llafur ar lefel eu gweithle ac ar draws sectorau. Bydd Llywodraeth Cymru'n gweithio gydag Undebau Llafur yn ogystal â gwasanaethau cynghori craidd sy'n cael eu hariannu er mwyn eu helpu i roi cyngor i'r gweithwyr sydd ei angen. Gallwn hefyd ystyried sut y gallai Cronfa Ddysgu Undebau Cymru helpu, gan ddarparu cyrsiau a dargedir naill ai yn uniongyrchol at weithwyr, neu at y rheini a allai ddarparu cyngor a chefnogaeth i weithwyr.

Mae Llywodraeth Cymru yn edrych ar ffyrdd o ddefnyddio ei dylanwad i sicrhau mwy o gydymffurfiaeth ac arfer da ymysg cyflogwyr Cymru, gan gynnwys drwy'r amrywiol gymorth busnes mae'n ei ddarparu. Er enghraifft, yn ein hymgyngoriad ynghylch Rhyddhad Ardrethi i Fusnesau Bach, rydym yn ystyried i ba raddau y gellid rhoi blaenoriaeth i ddarparu rhyddhad ardrethi i fusnesau sy'n medru dangos eu bod yn gweithredu'n unol â pholisïau Llywodraeth Cymru, fel cydnabod Undebau Llafur a gweithio tuag at dalu'r Cyflog Byw. Bydd y Bwrdd Gwaith Teg yn nodi'r camau sydd angen eu cymryd er mwyn i Gymru fod yn genedl deg o ran gwaith. Byddwn hefyd yn ystyried sut y gallai pwerau newydd a roddir drwy Ddeddf Cymru 2017 i ddod ag Adran 1 y Ddeddf Cydraddoldeb⁷⁴ i rym alluogi awdurdodau cyhoeddus i gael rôl gryfach wrth ysgogi arferion cyflogaeth sy'n cydymffurfio.

Bydd Llywodraeth Cymru hefyd yn ceisio ffyrdd o ddylanwadu ar ymddygiad cyflogwyr drwy Gyngor Partneriaeth y Gweithlu a'r Cyngor Datblygu'r Economi

(sy'n dod â Llywodraeth Cymru a chyflogwyr ac Undebau Llafur ynghyd) a thrwy ymwneud â rhwydweithiau busnes a chyflogwyr eraill. Byddwn hefyd yn codi'r materion hyn yn ein trafodaethau gyda Llywodraethau ar draws y DU – er enghraifft drwy gyfarfodydd pedairochrog rheolaidd y Gweinidogion Cyllid gyda'r Prif Ysgrifennydd i'r Trysorlys a Gweinidogion Cyllid y gweinyddiaethau datganoledig eraill, a'r Cyngor Prydeinig Gwyddelig.

Ymwneud â Chymunedau a Phobl

Fel rydym eisoes wedi gweld, mae'r lefelau cymharol isel o fudo yng Nghymru yn cyferbynnu ag arolygon y cyhoedd sy'n dangos agweddau anffafriol tuag at fewnfudo, a hynny'n fwy na mewn rhannau eraill o'r DU. Rydym yn deall y gall yr agweddau hyn ddod o ganlyniad i ragdybiaethau am bwysau mudo ar wasanaethau cyhoeddus a swyddi, a phryder ynghylch newidiadau posib i gymunedau o ganlyniad i fewnfudo.

Credwn fod ein dull gweithredu arfaethedig o ymdrin â mudo a nodir yma ac yn ein Papur Gwyn, yn darparu fframwaith sy'n rheoli mudo gan hefyd ddiwallu anghenion Cymru ar gyfer y dyfodol.

Mae angen dod o hyd i ffyrdd gwahanol a gwell o siarad â phobl ar draws cymunedau yng Nghymru i ddeall beth yw eu hanghenion a'u pryderon, yn ogystal ag egluro ein polisïau, gan gynnwys ynghylch mudo. Mae ymadawiad y DU â'r UE yn golygu bod angen i Lywodraeth

Cymru ail-feddwl am nifer o'n polisïau datganoledig, a bod angen i ni ymgysylltu mewn modd ystyrlon â'n cymunedau i sicrhau bod polisïau diwygiedig yn gweithio i bobl ar draws Cymru.

Bydd tensiynau cymdeithasol cynyddol a phryderon ynghylch mewnfudo ac ymylu cymdeithasol yn parhau i fod yn heriol. Mae Tasglu'r Cymoedd yn gweithio i ddeall pryderon pobl yn rhai o'n cymunedau mwyaf difreintiedig, ac i roi sylw i'r pryderon hynny. Drwy ein Cynllun Cenedlaethol ar gyfer Cydlyniant Cymunedol, rydym yn gweithio i sicrhau cydlyniant ym mhob cymuned ar draws Cymru er mwyn galluogi gwahanol grwpiau o bobl i gyd-dynnu wrth i'n cymunedau yng Nghymru ddod yn fwy ac yn fwy amrywiol. Rydym hefyd yn gweithio i ddileu rhwystrau at gynhwysiant ar draws grwpiau sydd wedi'u hymylu'n gymdeithasol, ac i leihau achosion o wahaniaethu ac erledigaeth. Bydd hyn yn ein helpu i gyflawni ein hymrwymadau yn 'Symud Cymru Ymlaen' ynghylch bod yn 'Unedig a Chysylltiedig' a 'Ffyniannus a Diogel', a hefyd yn cefnogi nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 o gymunedau mwy cydlynol a chyfartal.

Bydd Llywodraeth Cymru'n ystyried ffyrdd eraill o gyfathrebu ac ymwneud â chymunedau er mwyn helpu gyda'r drafodaeth ynghylch mudo yng nghymunedau Cymru.

74 Gweler adran 45 o Ddeddf Cymru 2017 sy'n darparu pŵer i Weinidogion Cymru ddod â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i rym.

7 Casgliad

Y darlun presennol

Mae mudo wedi bod yn llesol iawn i economi a phobl Cymru. Byddwn yn parhau i groesawu a dibynnu ar ddinasyddion gwledydd eraill sy'n dod i fyw a gweithio yma yn y dyfodol, a bydd pobl Cymru am barhau i fedru astudio a gweithio dramor. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod rhai pobl wedi bod yn pryderu ynghylch graddfa a chyflymder mudo i Gymru. Felly rydym wedi amlinellu dull gweithredu dan reolaeth, sy'n cysylltu mudo â chyflogaeth, ac sydd hefyd yn ceisio atal camfanteisio ar weithwyr, yn arbennig y rhai isaf eu cyflog.

Cred Llywodraeth Cymru mai economi gref drwy barhau i gael mynediad llawn a dirwysr at y Farchnad Sengl fyddai orau i Gymru ar ôl ymadael â'r UE. Mae Llywodraeth y DU wedi awgrymu ei bod yn dymuno sicrhau cytundeb masnach rydd gynhwysfawr gyda'r UE. Gan ddibynnu ar gwmpas ac uchelgais y cytundeb hwn, er mwyn i Lywodraeth y DU sicrhau canlyniad o'r fath yn realistig yn ei thrafodaethau gyda'r UE, byddai angen i'r cytundeb gael ei seilio ar ffordd hyblyg o edrych ar fudo.

Er bod cyfanswm nifer y mudwyr yng Nghymru'n gymharol isel, gall rhai gwasanaethau a sectorau penodol fod yn arbennig o ddibynnol ar weithwyr mudol, fel GIG Cymru, gofal cymdeithasol, cynhyrchu bwyd, twristiaeth, adeiladu a'n Sefydliadau Addysg Uwch.

Mae mewnfudo'n cael effaith gadarnhaol ar yr economi yn gyffredinol: gwelir ei fod yn cynyddu cynhyrchiant ac mae'n gysylltiedig â'r cynnydd sy'n cael ei ragweld yng nghynnyrch domestig gros y DU. Dengys astudiaethau bod mewnfudo'n cael effaith gadarnhaol yn gyffredinol yn y DU, er bod rhai astudiaethau wedi gweld rhywfaint o effaith negyddol ar gyflogau mewn ardaloedd sy'n gweld cynnydd sydyn mewn mewnfudo. Credwn mai un rhan yn unig yw cyflogau o ddarlun llawer ehangach o enillion gwirioneddol is – yn sgil chwyddiant, cynhyrchiant isel a pholisïau cyni. Mae camfanteisio ar weithwyr yn rhan o hyn: yma, nid mewnfudo yw'r broblem ond cyflogwyr diegwyddor.

Gall mewnfudo, wrth gwrs, arwain at alwadau cynyddol ar wasanaethau cyhoeddus. Yn gyffredinol, fodd bynnag, mae mewnfudo'n creu manteision net ar gyfer cyllid cyhoeddus, yn sgil refeniw treth uwch gweithwyr mudol. Yn y tymor hirach, gall mudo chwarae rhan bwysig yn y gwaith o roi sylw i faterion yn ymwneud â'n poblogaeth sy'n heneiddio yng Nghymru.

Y dyfodol

Ar ôl ymadael â'r UE, bydd sicrhau hawliau a statws gwladolion yr AEE a'r Swistir yng Nghymru a phobl Cymru yn Ewrop yn hanfodol bwysig, yn arbennig gan fod y mwyafrif o'r bobl hyn wedi setlo, gyda'u teuluoedd.

Mae ansicrwydd dros eu statws yn y dyfodol yn niweidio bywyd teuluol ac yn arwain at effeithiau pellach yn y sectorau lle mae mudwyr o'r AEE a'r Swistir yn fwyaf tebygol o fod yn gweithio.

Mae cynigion diweddar Llywodraeth y DU ar gyfer diogelu hawliau a statws dinasyddion yr UE yn y DU a gwladolion y DU yn yr UE yn rhoi arwydd hwyrfrydig o'r cyfeiriad ar gyfer y dyfodol. Fodd bynnag, nid yw'n mynd ddigon pell i ddarparu unrhyw sicrwydd, ac mae'n parhau i fargeinio gyda bywydau dinasyddion yr UE yn y DU – sy'n gwbl annerbyniol. Ar ben hynny, nid oes digon o fanylion ynghylch sut y bydd hawliau a statws gwladolion y Swistir a gwledydd yr AEE nad ydynt yn rhan o'r UE, sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy, yn cael eu hamddiffyn.

Cred Llywodraeth Cymru bod ffyniant Cymru yn y dyfodol yn hollol gysylltiedig â'n gallu i sicrhau mynediad llawn a dirwysr at y Farchnad Sengl. Er mwyn rhoi'r cyfle gorau posib i ni gyflawni hyn, rydym yn cynnig dull hyblyg ond dan reolaeth o edrych ar fudo, gyda chysylltiad agosach rhwng mudo a chyflogaeth.

Nid ydym yn gwybod eto beth fydd system fewnfudo Llywodraeth y DU ar gyfer gwladolion yr AEE a'r Swistir ar ôl Brexit, ond mae Llywodraeth y DU wedi awgrymu yn y gorffennol y bydd yn canolbwyntio ar leihau niferoedd, ac mae'r damcaniaethau ynghylch system bosib wedi cynnwys

cyfeiriad at gynlluniau seiliedig ar sectorau a throthwy cyflog. Nid ydym yn credu y byddai'r mathau hyn o ddulliau cyfyngol yn fanteisiol i Gymru. Os bydd Llywodraeth y DU yn dilyn polisi mewnfudo cyfyngol a fyddai'n niweidiol i Gymru, byddwn yn edrych ar opsiynau am ddulliau gweithredu gwahanol mewn gwahanol ardaloedd a fyddai'n fwy priodol ar gyfer anghenion a buddiannau Cymru.

Gwyddom fod rhai pobl wedi bod yn bryderus am raddfa a chyflymder mewnfudo i'w cymunedau ac am y newid allai ddod yn sgîl hyn, a bod y pryder hwn, yn rhannol, yn cael ei ategu gan ragdybiaethau mai mewnfudo sy'n tanseilio cyflogau ac amodau cyflogaeth. Mae'r math hwn o gamfanteisio yn bodoli, ond nid yw wedi'i gyfyngu i weithwyr mudol. Mae gweithwyr mudol ymysg y rhai sy'n fwyaf agored i ddiodeff camfanteisio gan gyflogwyr diegwyddor. Credwn y bydd rhoi sylw i gamfanteisio ar weithwyr yn arwain at well cyflogau ac amodau i bob gweithiwr. Credwn y gellid ac y dylid gwneud mwy i drechu camfanteisio ar weithwyr, yn arbennig y rhai isaf eu cyflog.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i wneud Cymru'n genedl deg o ran gwaith, ac yn mynd i ddefnyddio pob ysgogiad a phŵer posib i atal camfanteisio a chefnogi gweithwyr isel eu cyflog sy'n diodeff camfanteisio. Byddwn yn gweithio gyda'n partneriaid yn yr Undebau Llafur i adnabod achosion o gamdriniaeth ac arferion sy'n camfanteisio, a sicrhau gwell cydymffurfiaeth. Byddwn hefyd yn cydweithio'n agos gyda'r trydydd sector a chyflogwyr yn y maes hwn.

Mae cyfrifoldeb dros hawliau a dyletswyddau cyflogaeth yn fater sydd wedi'i gadw yn ôl i Lywodraeth y DU, a rhaid iddi gryfhau'r orfodaeth yn erbyn pob math o gamfanteisio ar weithwyr.

Rydym yn cydnabod bod rhai agweddau negyddol tuag at fewnfudo yn bodoli yng Nghymru, ac mae'n rhaid i ni geisio deall y rhesymau am hyn yn well, yn arbennig gan gofio lefelau cymharol isel mudwyr yma, a chyfraniad sylweddol mudwyr i Gymru. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddod o hyd i ffyrdd newydd o drafod gyda phobl a chymunedau ar draws Cymru er mwyn deall anghenion a phryderon pobl.

Ein gweledigaeth ar gyfer Cymru yw gwlad gynhwysol lle mae croeso i bobl o bob cefndir, heb le o gwbl i unrhyw fath o senoffobia, hiliaeth na rhagfarn; bydd Llywodraeth Cymru'n parhau i ddangos arweiniad yma, ond mae hyn yn gam y mae'n rhaid i bawb ei gymryd.

8 Atodiad A - Prosesau, Diffiniadau ac Amgylchiadau Mudo

Pwy sydd dan sylw?

At ddibenion y papur hwn, rydym yn edrych ar rôl mudwyr o bob cenedligrwydd yng Nghymru, ond gan ganolbwyntio ar newidiadau i system fewnfudo'r DU ar gyfer gwladolion yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) a'r Swistir. Credwn y bydd y newidiadau'n effeithio'n bennaf ar y grwpiau canlynol:

- Ceiswyr Gwaith;
- Gweithwyr (hynny yw'r rhai cyflogedig) a phobl hunangyflogedig;
- Aelodau o'r teulu;
- Myfyrwyr;
- Pobl 'hunangynhaliol' (ddim yn gweithio, hunangyflogedig, chwilio am waith nac astudio ond sydd â digon o adnoddau i gynnal eu hunain ac unrhyw aelodau o'r teulu).

Gall y drafodaeth am fudo a mewnfudo hefyd gynnwys:

- Ymwelwyr tymor byr (llai na 3 mis fel rheol) at ddibenion twristiaeth neu daith fusnes;
- Ffoaduriaid a cheiswyr lloches;
- Mewnfudwyr anghyfreithlon ac afreolaidd (ee fisâu wedi dod i ben, dioddefwyr masnachu pobl).

Mae hefyd yn ddiddorol nodi bod ffigurau swyddogol y DU ar fudo net yn cynnwys gwladolion y DU sy'n dychwelyd i'r DU ar ôl cyfnod o dros flwyddyn dramor, neu sydd wedi cael eu geni dramor.

Ble sydd dan sylw?

Yr Ardal Deithio Gyffredin (y DU, Gweriniaeth Iwerddon, Ynys Manaw, Ynysoedd y Sianel).

Mae trefniadau'r Ardal Deithio Gyffredin wedi bodoli ar ffurfiau amrywiol ers 1922. Roedd y trefniadau hynny yn eu lle, felly, cyn i'r DU a Gweriniaeth Iwerddon ymuno â'r UE, ac mae cyfeiriad atynt yng Nghytuniadau'r UE eu hunain¹.

Gall unigolion o'r gwledydd a nodir uchod symud yn rhydd rhwng gwledydd eraill yr Ardal Deithio Gyffredin heb basbort (er bod angen dogfen adnabod â llun). Mae gan wladolion Iwerddon statws arbennig o fewn cyfraith y DU sydd ar wahân i'w hawliau fel dinasyddion y DU, ac yn deillio o gyfnod cynharach.

Yr UE, yr Ardal Economaidd Ewropeaidd a'r Swistir

Yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) yw'r 28 Aelod-wladwriaeth sy'n rhan o'r Undeb Ewropeaidd ar hyn o bryd, ynghyd â Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy - cyfanswm o 31 gwladwriaeth.

Mae'r Swistir bellach yn rhan o'r Ardal Masnach Rydd Ewropeaidd, ond nid yr AEE. Mae Gwlad yr Iâ, Norwy a Liechtenstein hefyd yn aelodau o'r Ardal Masnach Rydd Ewropeaidd. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng y grwpiau hyn oherwydd er bod gan wladolion y gwledydd hyn i gyd

hawl i symud yn rhydd, mae'r sail gyfreithiol ar gyfer symud yn rhydd yn wahanol.

Yr hawl i symud nwyddau, pobl, gwasanaethau a chyfalaf yn rhydd yw'r 'pedwar rhyddid' sy'n sylfaen i'r Undeb Ewropeaidd a'r Farchnad Sengl. Mae dau gysyniad sylfaenol o dan hawl pobl i 'symud yn rhydd' dan gyfraith yr UE – hawl gweithwyr i symud yn rhydd a hawl dinasyddion i symud yn rhydd.

Hawl gweithwyr i symud yn rhydd:

Y nod yw sicrhau bod modd i adnoddau dynol gael eu defnyddio lle bynnag y bo angen, ac mae hyn yn digwydd drwy sicrhau bod modd i unigolion dderbyn cynnig am swydd, gweithio a byw ar ôl gweithio mewn Aelod-wladwriaeth arall heb unrhyw gamwahaniaethu².

Hawl dinasyddion i symud yn rhydd:

Mae hawliau dinasyddiaeth yr UE – a sefydlwyd yng Nghytuniad Maastricht ac sydd i'w gweld bellach yn Rhan Dau o'r Cytuniad ar Weithrediad yr Undeb Ewropeaidd – yn cynnwys yr hawl i symud a byw'n rhydd o amgylch yr UE ac yn troi oddi wrth y ffordd o edrych ar symudiad rhydd yn nhermau 'gweithwyr' gan ganolbwyntio ar yr economi.

Mae Cytundeb yr AEE yn darparu ar gyfer rhoi deddfwriaeth yr UE sy'n cwmpasu'r pedwar rhyddid ar waith ym mhob un o'r 31

1 Protocol Rhif 20 y Cytuniadau ar weithredu agweddau penodol o Erthygl 26 y Cytuniad ar Weithrediad yr Undeb Ewropeaidd i'r Deyrnas Unedig ac Iwerddon.

2 Nid oes diffiniad o'r term 'gweithiwr' yn y cytuniadau; felly bu gofyn i Lys Cyfiawnder yr UE ei ddehongli ac fe wnaeth hyn yn eang – dylai unrhyw berson sy'n gwneud gweithgaredd effeithiol a dilys, ac eithrio gweithgaredd ar raddfa mor fach y gellid ei ystyried fel rhywbeth ymylol neu ategol, gael ei drin fel gweithiwr (C-337/97 Meeusen, para 13, er enghraifft). Dengys cyfraith achos y gall gynnwys, er enghraifft, cyn weithwyr/ceiswyr gwaith mewn rhai achosion. Gellir darparu cyngor cyfreithiol pellach ynghylch y cysyniad o 'weithiwr' os oes angen.

Aelod-wladwriaeth sy'n rhan o'r AEE. O ganlyniad i hyn, mae'r gwledydd sy'n rhan o'r AEE ond nad ydynt yn aelodau o'r UE, sef Gwlad yr Iâ, Liechtenstein a Norwy, wedi rhoi deddfwriaeth yr UE ar ryddid pobl i symud ar waith yn eu deddfwriaeth ddomestig fel rhan annatod o'u hymwneud â'r Farchnad Sengl.

Mae'r Swistir yn gweithredu deddfwriaeth yr UE ar symudiad rhydd drwy un o'i gytundebau dwyochrog gyda'r UE, y Cytundeb ar Hawl Pobl i Symud yn Rhydd.

Mae hawl gan wladolion yr AEE a'r Swistir i deithio i unrhyw wlad arall yn yr AEE a'r Swistir heb unrhyw gyfyngiad am hyd at 3 mis. Ar ôl 3 mis, gall gwladolion yr AEE a'r Swistir aros yn y DU ar yr amod eu bod yn dod o dan gategori 'person cymwys', o fewn diffiniad y Rheoliadau Mewnfudo (Ardal Economaidd Ewropeaidd) 2016.

Mae person cymwys yn cynnwys:

- Ceisiwr gwaith (sy'n medru dangos tystiolaeth ei fod yn chwilio am waith yn gyson a bod cyfle gwirioneddol o gael cynnig swydd);
- Gweithiwr;
- Person hunangyflogedig;
- Person hunangynhaliol;
- Myfyriwr.

Hefyd mae gan bobl gymwys yr hawl i gael cwmni aelodau uniongyrchol o'r teulu (priod, plant dibynnol, rhieni dibynnol) a all fod o wledydd y tu allan i'r AEE a'r Swistir (er enghraifft gallai rhywun o Ffrainc sy'n dod i weithio yn y DU ddod â phriod o drydedd wlad – fel yr Unol

Daleithiau). Mae darpariaethau ychwanegol ar gyfer y grŵp penodol hwn o bobl yn y ddeddfwriaeth UE/AEE briodol.

Gelwir yr hawl hwn yn hawl 'deilliedig' oherwydd nid yw'r hawl gan yr aelod o'r teulu ei hun, mae'n deillio o'i berthynas gyda'r gwladolyn o'r AEE/Swistir. Y bwriad y tu ôl i'r hawl hwn yw galluogi gwladolion yr AEE a'r Swistir i arfer eu hawl i symud yn rhydd yn llawn. Pe na bai modd i aelodau'r teulu o drydedd wlad ddod gyda nhw, byddai hynny'n debyg o atal gwladolion yr AEE neu'r Swistir rhag arfer yr hawl hynny, gan danseilio cyfraniad symudiad rhydd i weithrediad effeithiol y Farchnad Sengl.

Trydydd Gwledydd:

Rhaid i wladolion trydydd gwledydd gael fisa i deithio i'r DU am unrhyw reswm, oni bai eu bod yn 'wladolyn di-fisa' – os felly mae ganddynt hawl i aros am gyfnod byr heb fisa am hyd at 6 mis³ – neu, fel y disgrifir uchod, eu bod yn dod gydag aelod uniongyrchol o'r teulu sy'n wladolyn AEE neu'r Swistir.

Tu hwnt i hyn, mae gwahanol fathau o fisâu (wedi'u dosbarthu yn 'haenau') yn berthnasol, gan ddibynnu ar amgylchiadau'r unigolyn. Ceir fisâu ar gyfer gweithwyr uchel eu gwerth (haen 1); gweithwyr medrus (haen 2); myfyrwyr (haen 4) a gweithwyr dros dro (haen 5). Ystyriwyd fisâu haen 3 yn flaenorol ar gyfer gweithwyr tymhorol, ond ni chafodd y rhain eu cyflwyno gan fod digon o weithwyr ar gael o'r AEE a'r Swistir.

Beth yw'r prif brosesau a fframweithiau?

Mae'r **ffin yn cael ei rheoli** ym mhob man lle ceir mynediad i'r DU – drwy'r awyr, dros y môr neu ar drenau – ac yn yr holl amgylchiadau. Rhaid i bob person sy'n dod i mewn i'r DU, boed o'r AEE a'r Swistir neu beidio, ddangos pasbort ac – os yn berthnasol – fisa, ar wahân i deithio o fewn yr Ardal Deithio Gyffredin (fel nodwyd yn gynharach).

Mewn rhannau eraill o'r AEE/Swistir, mae **Cytundeb Schengen** ers 1995 wedi caniatáu teithio heb basbort rhwng mwyafrif gwledydd yr AEE a'r Swistir. Dim ond chwech o wledydd o'r ardal hon sydd y tu allan i'r parth Schengen – Bwlgaria, Croatia, Cyprus, Iwerddon, Rwmania a'r DU.

Rhaid i wladolion trydedd wlad sydd am ddod i mewn i'r DU gael **fisa** o flaen llaw, ac eithrio'r canlynol:

- gwladolion di-fisa sy'n aros yn y DU ar ymweliadau byr hyd at 6 mis;
- priod neu ddibynyddion gwladolion yr AEE a'r Swistir sydd â hawl deilliedig i ddod gyda rhywun heb fisa, ond a all ddod o dan ofynion eraill.

Fel rheol, rhaid gwneud cais o'r newydd am fisa cyn dod i mewn i'r DU, oni bai bod y person yn newid o un categori i'r llall (ee myfyriwr â fisa haen 4 yn symud i gael fisa gwaith medrus haen 2).

³ Mae canllawiau Llywodraeth y DU yn gosod rhestr o wladolion gwledydd SYDD angen fisa hyd yn oed am gyfnod byr. www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-v-visitor-rules. Mae 56 gwlad â 'gwladolion di-fisa' yn ganlyniad i'r UDA, Awstralia a Chanada.

Mae **nawdd** yn cyfeirio at ddwy broses – yn gyntaf, pan fo'r Swyddfa Gartref yn trwyddedu cyflogwr neu sefydliad addysgol; yn ail pan fo'r cyflogwr neu'r sefydliad addysgol trwyddedig yn darparu 'tystysgrif nawdd' i fyfyrwr neu weithiwr cyflogedig (lle bo swydd addas yn bodoli).

Mae **trwydded waith** yn ffordd arall o fynegi'r 'dystysgrif nawdd' sy'n cael ei dosbarthu gan gyflogwyr sydd, gyda Fisa'r Swyddfa Gartref, yn caniatáu i wladolyn trydedd wlad fyw a gweithio yn y DU.

Codir **Tâl Sgiliau Mewnfudwyr** ar gyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr o drydydd gwledydd. Ar hyn o bryd mae'r tâl yn £1000 y flwyddyn (£364 ar gyfer elusennau a sefydliadau bach) ond fe fyddai, dan y cynigion ym maniffesto'r Ceidwadwyr, yn dyblu.

Mae'r **Gordal Iechyd Mewnfudo** yn cael ei godi ar y rhai sy'n ceisio am fisa fel rhan o'r broses o wneud cais. Ar hyn o bryd, mae'n £150 y flwyddyn i fyfyrwr a £200 y flwyddyn i geiswyr fisa eraill.

Preswyliaeth barhaol yw'r hawl i breswyllo yn y DU am gyfnod amhenodol. Arferai gwladolion yr AEE a'r Swistir fod yn gymwys i gael preswyliaeth barhaol yn y DU os oeddent wedi bod yn y DU am gyfnod parhaus o 5 mlynedd a bodloni amrywiol amodau. Yn ddiweddar fe amlinellodd Llywodraeth y DU gynigion a fyddai'n golygu yn y dyfodol y byddai dinasyddion yr UE heb statws preswyliaeth barhaol yn medru gwneud cais am 'statws preswyllydd sefydlog' neu weithio tuag ato. Mae hyn yn cael ei

ystyried yn fanylach ym mhrif ran y papur hwn.

Mae **Caniatâd Amhenodol i Aros** yr un peth yn fras â statws preswyliaeth barhaol, ond ar hyn o bryd defnyddir ef yn bennaf ar gyfer gwladolion trydedd wlad. Mae'r amodau ar gyfer bod yn gymwys yn amrywio, gan ddibynnu ar yr amgylchiadau, ond yn gyffredinol byddai gofyn i'r person fod wedi byw yn gyfreithlon yn y DU am 5 mlynedd, pasio prawf iaith Saesneg a phrawf 'Bywyd yn y DU'.

Mynediad at fudd-daliadau

Yr Ardal Deithio Gyffredin

Mae gan ddinasyddion Prydain a'r Iwerddon sydd wedi byw yn yr Ardal Deithio Gyffredin yr hawl i breswyllo a hawlio budd-daliadau mewn rhannau eraill o'r Ardal Deithio Gyffredin, oni bai eu bod yn symud yn ôl o wlad y tu allan i'r Ardal Deithio Gyffredin – os felly bydd yn rhaid iddynt fodloni prawf preswylfan arferol⁴ i brofi eu hawl i fyw a'u bwriad i breswyllo yn y DU.

Mae'r prawf preswylfan arferol yn berthnasol i'r budd-daliadau canlynol:

- Lwfans Gweini;
- Lwfans Byw i'r Anabl;
- Taliad Annibyniaeth Personol;
- Lwfans Gofalwr;
- Lwfans Ceisio Gwaith yn Seiliedig ar Incwm;
- Lwfans Cyflogaeth a Chymorth yn Seiliedig ar Incwm;
- Cymhorthdal Incwm;

- Credyd Pensiwn;
- Credyd Cynhwysol;
- Budd-dal Tai;
- Gostyngiadau Treth Gyngor.

Gwladolion yr AEE a'r Swistir

Dan y rheolau presennol, mae 'pobl gymwys' (fel y'u disgrifiwyd yn gynharach) sy'n weithwyr neu'n hunangyflogedig – ac aelodau o'u teuluoedd – yn medru hawlio budd-daliadau lles os ydynt yn bodloni amodau'r prawf preswylfan arferol a ddisgrifiwyd yn gynharach. Hefyd mae hawl gan geiswyr gwaith i hawlio budd-daliadau (ac eithrio budd-dal tai) os ydynt yn bodloni'r un amodau. Fodd bynnag, mae eu hawl i gael lwfans ceisio gwaith yn seiliedig ar incwm wedi'i gyfyngu i 91 diwrnod. Ar ôl y cyfnod hwnnw, rhaid iddynt fodloni asesiad 'Gwir Obaith o gael Gwaith'.

Rhaid i fyfyrwr a phobl eraill 'hunangynhaliol' nad ydynt yn gweithio gael yswiriant iechyd cynhwysfawr ac nid oes modd iddynt gael budd-daliadau lles, ac eithrio – dan rai amodau – budd-dal plant, credyd treth plant a gwasanaethau tai. Mae gan ddinasyddion y DU sy'n byw yn Aelod-wladwriaethau eraill yr UE hawl i fudd-daliadau o'r fath ('cymorth cymdeithasol') ar sail gyfatebol ar hyn o bryd.

Gwladolion Trydedd Wlad

Ni fydd y rhan fwyaf o wladolion trydedd wlad⁵ sy'n dod i'r DU yn gymwys ar gyfer y rhan fwyaf o'r budd-daliadau, gan mai un o amodau'r fisa yw na ellir troi at gyllid cyhoeddus. Ceir rhestr o'r budd-daliadau a'r gwasanaethau

4 <https://www.gov.uk/government/news/improved-benefit-test-for-migrants-launched>

5 Ceir rhai eithriadau, er enghraifft rhai ffoaduriaid, pobl sy'n derbyn diogelwch dyngarol a'r rhai â chaniatâd amhenodol i aros.

sy'n cyfrif fel cyllid cyhoeddus ar wefan Llywodraeth y DU⁶. Fodd bynnag, mae gwasanaethau sy'n cael arian cyhoeddus, fel rhai triniaethau'r GIG, addysg, cymorth cyfreithiol a gwasanaethau cymdeithasol, neu fudd-daliadau seiliedig ar gyfraniadau Yswiriant Gwladol yn rhai nad ydynt yn cyfrif fel cyllid cyhoeddus, felly bydd y rheiny ar gael.

Mynediad at Wasanaethau'r GIG

Mae rhai o wasanaethau'r GIG sy'n cael eu darparu gan ymddiriedolaethau'r GIG yn rhad ac am ddim i bawb beth bynnag yw cenedligrwydd neu statws preswyliaeth y claf. Mae'r rhain yn cynnwys, ymysg eraill:

- triniaeth a roddir mewn adran ddamweiniau ac achosion brys neu adran argyfwng (mae'r eithriad hwn rhag talu yn dod i ben pan fydd y claf yn cael ei symud i ward neu gael apwyntiad fel claf allanol);
- gwasanaethau cynllunio teulu;
- afiechydon penodol lle mae angen triniaeth i amddiffyn iechyd y cyhoedd ehangach (eeTB);
- Trin iechyd meddwl, dan amgylchiadau penodol.

Gwladolion yr AEE a'r Swistir

Mae ymwelwyr o'r AEE a'r Swistir yn cael eu heithrio rhag taliadau ar gyfer pob triniaeth angenrheidiol. Yma, mae 'angenrheidiol' yn golygu:

- diagnosis o symptomau neu arwyddion sy'n dod i'r amlwg am y tro cyntaf ar ôl i'r ymwelydd gyrraedd i'r DU;
- unrhyw driniaeth sydd, ym marn ymarferydd meddygol neu ddeintyddol sydd wedi'i gyflogi gan Fwrdd Iechyd Lleol neu dan gontract, yn ofynnol yn brydlon ar gyfer cyflwr:
 - a gododd ar ôl i'r ymwelydd gyrraedd; neu
 - a waethygodd yn sylweddol ar ôl i'r ymwelydd gyrraedd; neu
 - a fyddai'n debygol o waethygu'n sylweddol heb driniaeth;
- trin cyflyrau cronig, gan gynnwys monitro rheolaidd;
- gwasanaethau mamolaeth, gan gynnwys gwasanaethau cynenedigol ac ôl-enedigol am hyd at bymtheg wythnos ar ôl geni'r plentyn, ar yr amod nad rhoi genedigaeth oedd y rheswm penodol dros ymweld â'r DU. Er mwyn ymweld â'r DU yn benodol i ddefnyddio'r gwasanaethau mamolaeth, rhaid cael cyfeiriad drwy ffurflen E112.

Mae'r Cerdyn Yswiriant Iechyd Ewropeaidd (EHIC) yn rhoi'r hawl i'r deiliad gael yr holl driniaeth angenrheidiol, ond nid triniaeth ddewisol. Nid oes angen i'r cerdyn fod yn eu meddiant i gael y driniaeth angenrheidiol. Mae'r cerdyn EHIC yn rhoi hawl i gael gofal iechyd sy'n cael ei ddarparu gan y wladwriaeth ledled yr UE am bris gostyngol, neu weithiau am ddim, ar yr un sail â phreswlydd y wlad honno.

Gwladolion Trydydd Gwledydd

Yn gyffredinol rhaid i wladolion trydedd wlad dalu am ofal iechyd eilaidd (hynny yw dewisol) heblaw am yr eithriadau a amlinellwyd yn gynharach neu pan fo cytundeb gofal iechyd dwyochrog yn bodoli rhwng y DU a'r wlad arall.

Rhaid i ymwelwyr tramor o drydedd wlad sy'n aros yn y DU am gyfnod hwy na 6 mis at ddibenion penodol (ee astudio) dalu gordal iechyd y DU (taliad blynyddol o £150 i fyfyrwyr, £200 i eraill) fel rhan o'u cais am fisa. Drwy dalu'r gordal iechyd bydd yr unigolyn yn derbyn gofal iechyd eilaidd (hynny yw dewisol) yn rhad ac am ddim ar yr un sail â phreswlydd y Du drwy gydol y cyfnod y mae ganddynt hawl i aros yn y DU.

⁶ www.gov.uk/government/publications/public-funds-2/public-funds.

9 Atodiad B – Ystyriaethau o ran sgiliau a sectorau allweddol

Marchnad lafur a gofynion sgiliau Cymru

Mae swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau¹ yn effeithio'n fawr ar y sector adeiladu a'r sector gweithgynhyrchu – mae 40% o'r swyddi gwag yn y sector adeiladu a 31% o'r swyddi gwag yn y sector gweithgynhyrchu yn swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau. Ar y sector adeiladu y mae swyddi gwag o'r fath yn effeithio fwyaf. Mae swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau'n cyfeirio at brinder sgiliau ymhlith ymgeiswyr, ac mae bylchau sgiliau'n cyfeirio at brinder sgiliau ymhlith staff presennol cyflogwr².

Ar y sector gweithgynhyrchu (lle mae gan 8.8% o'r staff fylchau sgiliau), ac yna ar y sector gwestai a bwytai (6.9%), y mae bylchau sgiliau'n effeithio fwyaf.

Mae cyflogwyr hefyd yn ei chael yn anodd llenwi swyddi gwag am resymau nad ydynt yn gysylltiedig â sgiliau³. Er iddi fod yn anodd llenwi 9% o'r swyddi gwag ledled Cymru am resymau nad oeddent yn ymwneud â sgiliau, cymwysterau neu brofiad, roedd y ffigur hwn yn uwch yn y sector adeiladu, sef 16%. Roedd y ffigur hwn ychydig yn is na'r ffigur o 18% yn y sector celfyddydau a

gwasanaethau eraill. Roedd y ffigur yn 9% yn y sector gwestai a bwytai ac yn 8% yn y sector gweithgynhyrchu.

Mae amcanestyniadau cyflogaeth Working Futures 2014-24⁴ yn awgrymu y bydd symudiad parhaus tuag at gymwysterau uwch a galwedigaethau â sgiliau uwch. Fodd bynnag, rhagwelir y bydd rhai galwedigaethau â sgiliau is yn tyfu (gyda thwf arbennig o uchel o ran galwedigaethau gwasanaethau cwsmeriaid a gwasanaethau gofal personol) a bydd angen cymryd lle'r rhai sydd wedi gadael y farchnad lafur ar draws pob sector, pob galwedigaeth a phob lefel cymwysterau.

Yng Nghymru, ar sail ganrannol, disgwylir i'r sector cyllid ac yswiriant (twf rhagamcanol o 17.9% rhwng 2014 a 2024), y sector dŵr a charthffosiaeth (16.5%) a'r sector gwasanaethau proffesiynol (13.2%) dyfu gyflymaf. Serch hynny, mae'r twf cyfun ar gyfer y sectorau hyn (16,200) yn dal i fod yn llai na'r cynnydd a ragwelir ar gyfer y fasnach cyfanwerthu a manwerthu oherwydd bod

y sectorau hyn yn llai o faint. Rhagwelir mai yn y sector cyfanwerthu a manwerthu y bydd y cynnydd mwyaf o ran y niferoedd a gyflogir, sef 19,700 (9.6%). Ar ôl y sector hwnnw, daw'r sector llety a bwyd (10,100 / 11.8%) a'r sector gwasanaethau cymorth (9,100 / 10.3%). Rhagwelir y bydd cyflogaeth yn gostwng mewn nifer o sectorau, gan gynnwys amaethyddiaeth (-10,700), gweddill y sector gweithgynhyrchu (-10,000) a pheirianneg (-5,100). Bydd cryn alw am weithwyr yn y sectorau hyn o hyd rhwng 2014 a 2024 oherwydd bydd angen cymryd lle'r gweithwyr sy'n gadael y farchnad lafur.

Ar yr un pryd, rydym hefyd yn gwybod bod galw cynyddol am weithwyr yn y sector adeiladu a'r sector twristiaeth, fel y nodir isod, a bod pwysau o ran recriwtio a chadw gweithwyr yn y gwasanaethau cyhoeddus, yn enwedig y GIG a gofal cymdeithasol.

¹ Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015, Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (2016). Swyddi y mae cyflogwr yn ei chael yn anodd eu llenwi oherwydd prinder ymgeiswyr sy'n meddu ar y sgiliau, y cymwysterau neu'r profiad gofynnol yw swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau. Nid yw'r rhain ond yn effeithio ar 6% o sefydliadau Cymru, ond mae bron i chwarter y swyddi gwag (24%) yn swyddi gwag o'r fath.

² Mae bwlch sgiliau'n bodoli pan ystyrir nad yw'r staff presennol yn gyfan gwbl hyfedr. Mae gan 14% o sefydliadau Cymru fylchau sgiliau ac maent yn effeithio ar 4.5% o'r staff.

³ Dywedwyd bod 9% o'r holl swyddi gwag yng Nghymru'n anodd eu llenwi am resymau nad ydynt yn gysylltiedig â sgiliau, cymwysterau neu brofiad. Y prif resymau oedd nad oedd diffyg diddordeb yn y math o waith o dan sylw, y nifer isel o ymgeiswyr yn gyffredinol, y nifer isel o ymgeiswyr â'r agwedd / cymhelliad gofynnol, y telerau a'r amodau gwael, a'r ffaith bod rhaid gwneud gwaith sifft / gweithio oriau anghymdeithasol.

⁴ Working Futures 2014-24, Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (2016). Yn yr un modd ag unrhyw amcanestyniadau a rhagolygon, mae'r canlyniadau a gyflwynir yn Working Futures yn awgrymu'r tueddiadau tebygol a'u pwysigrwydd os bydd y patrymau ymddygiad a pherfformiad blaenorol yn parhau, yn hytrach na rhoi rhagolwg manwl gywir o'r hyn a fydd yn digwydd yn y dyfodol.

Mudo mewn sectorau economaidd allweddol, yn y gwasanaethau cyhoeddus ac ym maes addysg uwch

Twristiaeth

Mae mudwyr yn cyfrif am 11% o weithlu twristiaeth Cymru (daw 5% o'r gweithlu o'r UE)⁵. Yn ddiweddar, cyhoeddodd Cymdeithas Lletygarwch Prydain adroddiad, a baratowyd gan KPMG⁶, ynghylch y modd y mae'r diwydiant lletygarwch yn dibynnu ar weithwyr o'r UE. Roedd yn ceisio mesur yr her y byddai'n ei hwynebu o ran adnoddau pe bai'r rhyddid i symud yn dod i ben a phe na bai trefniadau ar waith er mwyn iddo barhau i gyflogi gweithwyr o'r UE (y senario 'ymyl clogwyn').

Mae'r adroddiad yn cynnwys amryw o ffigurau sy'n seiliedig ar wahanol senarios o ran gofynion marchnad lafur y sector yn y dyfodol oherwydd trosiant a thwff cyflogaeth yn y sector. Mae hefyd yn dangos sut y gallai'r gofynion hyn gynyddu pe bai'r rhyddid i symud yn dod i ben. Ar adeg pan fo'r gyfradd ddiweithdra'n isel a nifer y bobl o oedran gweithio sy'n rhan o'r farchnad lafur yn uchel iawn, mae Cymdeithas Lletygarwch Prydain yn credu bod posibilrwydd na chaiff y gofynion hyn eu bodloni – yn enwedig o gofio y bydd sectorau eraill yn cystadlu am weithwyr, a'r her o ddenu'r boblogaeth breswyl i ddilyn gyrfa yn y sector.

Mae adroddiad Cymdeithas Lletygarwch Prydain yn awgrymu, yn y tymor hir, y gall fod yn bosibl recriwtio ychydig mwy o weithwyr di-waith neu anweithredol i'r sector lletygarwch drwy ymdrechion i ddenu mwy o bobl i weithio yn y sector a buddsoddi i ddatblygu sgiliau perthnasol, a lleihau nifer y gweithwyr sydd eu hangen drwy gadw mwy o weithwyr a gwneud enillion ar sail cynhyrchiant. Fodd bynnag, yn y tymor byr i'r tymor canol, nid yw'n debygol y bydd modd cau'r bwlch recriwtio drwy'r dulliau hyn.

Er mai 5% o weithlu twristiaeth Cymru sy'n wladolion o'r UE, fel y nodir uchod, o siarad â busnesau twristiaeth yng Nghymru, deellir y gall y ffigur fod yn llawer uwch mewn rhai busnesau unigol. Ymhlith y ffactorau eraill y bydd angen eu hystyried mae crynodiad gweithwyr y sector hwn mewn ardaloedd trefol, a'r graddau y gall yr anawsterau recriwtio effeithio mwy ar fusnesau bach a chanolig sy'n cyfrif am y rhan fwyaf o sector twristiaeth Cymru, ac ar fusnesau twristiaeth mewn ardaloedd gwledig.

Gweithgynhyrchu

Daw 9% o weithlu gweithgynhyrchu Cymru o dramor (daw 7% o'r UE)⁷. Isod, trafodir y sector cynhyrchu bwyd, sy'n rhan sylweddol o'r sector

gweithgynhyrchu, mewn mwy o fanylder. Yn ôl adroddiad 2017 Engineering UK⁸, rhagwelir y bydd ar y DU angen 101,000 o bobl â sgiliau lefel 4+ mewn peirianneg bob blwyddyn, ac amcangyfrifir y bydd y DU yn darparu 41,000 ohonynt a'r UE yn darparu rhyw 40,000 ohonynt, gan adael bwlch o 20,000. Os bydd yn anodd i raddedigion o'r UE weithio yma yn y dyfodol, bydd y bwlch hwn yn cynyddu i 60,000 ar draws y sectorau gweithgynhyrchu, TGCh ac adeiladu.

Mae busnesau ac is-sectorau allweddol yn y sector deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch wedi mynegi barn ynghylch y polisi mewnffudo ar gyfer gwladolion yr AEE a'r Swistir yn y dyfodol, a hynny'n bennaf ar lefel y DU. Serch hynny, ceir ystyriaethau sy'n berthnasol i Gymru hefyd:

- Mae'r rhan fwyaf o'r is-sectorau hyn yn tanlinellu pa mor bwysig yw hi bod modd i gwmnïau drosglwyddo staff o'r naill wlad i'r llall o fewn yr UE yn gyflym ac yn hwylus o safbwynt gweinyddol, ac maent yn pryderu am y ffordd y gallai unrhyw newidiadau yn y dyfodol effeithio ar hyn.
- Mae'r Cyngor Moduro'n amcangyfrif bod mudwyr o'r UE yn cyfrif am rhwng 5-10% o'i weithlu⁹, a bod hyn wedi ei helpu i ymdopi â bwlch sgiliau o tua 5000 o bobl.

⁵ Ffynhonnell: Data Llywodraeth Cymru, fel y'u nodir yn 'Diogelu Dyfodol Cymru' – tudalen 61, Ffigur 9.

⁶ Adroddiad KPMG i Gymdeithas Lletygarwch Prydain, 'Labour migration in the hospitality sector', Mawrth 2017 – www.bha.org.uk/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/BHA-KPMG-Labour-migration-in-the-hospitality-sector-report.pdf

⁷ Ffynhonnell: Data Llywodraeth Cymru, fel y'u nodir yn 'Diogelu Dyfodol Cymru' – tudalen 61, Ffigur 9.

⁸ Ffynhonnell: Adroddiad Blynyddol Engineering UK 2017 – www.engineeringuk.com/report-2017

⁹ Data nas cyhoeddwyd a ddarparwyd gan y Cyngor Moduro i Lywodraeth Cymru, Tachwedd 2016.

- Mae dros 20,000 o swyddi'r sector awyrofod wedi'u lleoli yng Nghymru¹⁰ ac mae un o bob tri busnes awyrofod wedi mynegi pryderon ynghylch mynediad at sgiliau¹¹. Er enghraifft, mae Airbus, sy'n cyflogi 600 o weithwyr o'r UE yn y DU a 1,800 o weithwyr o'r DU yn Ewrop, wedi mynegi pryderon ynghylch unrhyw gyfyngiadau a fyddai'n ei atal rhag denu gweithwyr medrus iawn neu symud gweithwyr o amgylch Ewrop, gan gynnwys ar fyr rybudd ac yn ddirwystr¹².
- Mae'r sector amddiffyn wedi mynegi pryderon ynghylch pa mor ddeniadol y bydd y DU fel cyrchfan ar gyfer buddsoddwyr a gweithwyr medrus iawn os rhoddir rhwystrau ychwanegol rhag symud ar waith.
- Mae rhai busnesau gweithgynhyrchu yng Nghymru wedi dweud wrthym eu bod yn cyflogi rhwng 30-40% o'u staff o'r UE oherwydd prinder staff yn yr ardal, a hynny o ran swyddi â sgiliau is a swyddi â sgiliau uwch. Mae hyn yn seiliedig ar enghreifftiau unigol penodol ond, mewn achosion o'r fath, gall hyfywedd busnes cyfan fod yn ddibynol ar y rhan hon o'r gweithlu.

Adeiladu

Mae dros 103,000 o bobl yn rhan o weithlu sector adeiladu Cymru¹³, ac maent yn gweithio mewn ystod eang o alwedigaethau sy'n amrywio o ran lefelau sgiliau – labrwy,

penseiri, rheolwyr prosiectau, a chrefftau a sgiliau penodol (gosod brics, gosod toeon, gwaith plymwr, ac ati). Daw oddeutu 3% o'r gweithlu o dramor (daw 2% o'r gweithlu o wledydd yr UE). Mae hon yn gyfran lai o'r gweithlu na sectorau eraill, ond fel y nodir uchod, mae'r sector adeiladu'n ei chael yn anodd llenwi swyddi gwag nid dim ond oherwydd prinder sgiliau, cymwysterau a phrofiad ymhlith ymgeiswyr, ond hefyd am resymau eraill nad ydynt yn ymwneud â sgiliau. Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015¹⁴ a gwblhawyd gan Gomisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau yn nodi'r rhesymau mwyaf cyffredin nad ydynt yn gysylltiedig â sgiliau dros ei chael yn anodd llenwi swyddi gwag yn y sector adeiladu – dylid ymdrin â'r data hyn yn ofalus gan fod maint y sampl yn fach (39):

- Diffyg diddordeb yn y math hwn o waith (hwn yw'r rheswm, o leiaf yn rhannol, dros ei chael yn anodd llenwi 40% o'r swyddi gwag yn y sector adeiladu);
- Nifer isel yr ymgeiswyr yn gyffredinol (17%);
- Nifer isel yr ymgeiswyr sy'n meddu ar yr agwedd, y cymhelliad neu'r bersonoliaeth angenrheidiol (14%);
- Gormod o gystadleuaeth gan gyflogwyr eraill (6%);
- Telerau ac amodau gwael (e.e. tâl) (4%).

Mae'r ffaith bod disgwyl i'r gweithlu leihau oherwydd ymddeoliadau (19% dros 5-10 mlynedd¹⁵), ynghyd â'r twf yn y galw oherwydd anghenion adeiladu Cymru yn y dyfodol, yn ychwanegu at y pwysau i recriwtio gweithwyr newydd.

Yn ôl adroddiad y Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu 2017-2021¹⁶, disgwylir i allbwn cyfartalog blynyddol Cymru gynyddu 6.2% dros y pum mlynedd hyd at 2021, sef y cynnydd mwyaf o blith unrhyw un o'r cenedloedd datganoledig a rhanbarthau Lloegr (de-orllewin Lloegr sydd yn yr ail safle, gyda thwf o 3.1%, a chyfartaledd y DU yw 1.7%). Y prosiectau seilwaith sydd yn yr arfaeth yng Nghymru sy'n llywio'r twf hwn, gan gynnwys gorsaf ynni niwclear Wylfa Newydd, Metro De Cymru, ffordd liniaru'r M4, a morlyn llanw Bae Abertawe. Bydd prosiectau seilwaith mewn mannau eraill (e.e. gorsaf ynni niwclear Hinkley Point yng Ngwlad yr Haf) hefyd yn creu cystadleuaeth am weithwyr cymwysedig a phrofiadol, gan fod gweithwyr adeiladu, yn hanesyddol, yn barod iawn i symud.

¹⁰ Ffynhonnell: Awyrofod Cymru – www.aerospacewalesforum.com/welsh-aerospace-industry

¹¹ Ffynhonnell: ADS, Rhagolwg Awyrofod y DU 2017

¹² The Independent, 24 Ionawr 2017 – www.independent.co.uk/news/business/news/brexit-latest-news-airbus-boss-tom-williams-aircraft-manufacturer-dangerous-phase-free-movement-a7543946.html

¹³ Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, fel y'i nodir yn Atodiad C i'r papur hwn. Mae papur gan Arsyllfa'r CITB sy'n seiliedig ar ddata'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, CSN ac Experian, yn rhoi ffigur o 110,740 ar gyfer y gweithlu cyfan, ond nid yw'n rhoi dadansoddiad yn ôl cenedligrwydd.

¹⁴ Ffynhonnell: Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau: Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015

¹⁵ Ffynhonnell: CITB, 2013 www.citb.co.uk/news-events/uk-construction-skills-time-bomb/

¹⁶ www.citb.co.uk/research/construction-skills-network/wales/

Gweithgynhyrchu bwyd a ffermio

Mae'r sector bwyd a diod yn dibynnu'n fawr ar weithwyr mudol i lenwi swyddi prosesu bwyd:

- Yn 2015, roedd dros chwarter (27%) y rheini a oedd yn gweithio ym maes gweithgynhyrchu bwyd a diod yng Nghymru wedi'u geni yn yr UE.
- Ers 2011, cafwyd cynnydd o 63% yn nifer y bobl a aned yn yr UE a gyflogir yn sector gweithgynhyrchu bwyd a diod Cymru, o'i gymharu â chynnydd o 3% yng ngweddill y DU a gostyngiad o 2% yn nifer y bobl o Gymru a gyflogir yn ystod yr un cyfnod.
- O ran sector gweithgynhyrchu Cymru yn ei gyfanrwydd, mae canran y cyflogeion a aned yn yr UE yn llawer is, sef oddeutu 7% o'r cyfanswm.
- Fodd bynnag, cafwyd cynnydd tebyg, rhwng 2011-2015, yn nifer y rhai o'r UE a gyflogir yn y sector gweithgynhyrchu cyfan, sef 57% (gan fod y cyfanswm hefyd yn cynnwys gweithgynhyrchu bwyd a diod)¹⁷.

Mae tystiolaeth anecdotaidd gan weithgynhyrchwyr bwyd a diod yn awgrymu iddynt ei chael yn anodd recriwtio gweithwyr lleol i ymgymryd â swyddi ar y llinell gynhyrchu a bod gweithwyr mudol wedi llenwi'r bwch yn cyflenwad o weithwyr.

Yn y DU, mae mwyafrif y mudwyr o'r UE sy'n gweithio ym maes amaethyddiaeth yn dueddol o weithio yn yr is-sector garddwriaeth sy'n llafurddwys iawn ac yn dibynnu ar weithlu tymhorol. Fodd bynnag, nid yw garddwriaeth ond yn cyfrif am gyfran gymharol fach o sector amaethyddol Cymru – mae ffermio da byw yn llawer pwysicach¹⁸ – ac, o'r herwydd, ceir llai o weithwyr tymhorol yng Nghymru na'r DU yn ei chyfanrwydd. Nid yw gwaith prosesu cig yn waith tymhorol gan fod gweithwyr yn dueddol o gael eu cyflogi drwy gydol y flwyddyn ar sail barhaol.

Felly, o ailgyflwyno cynllun gweithwyr tymhorol, ni fyddai'n ddigonol i sicrhau bod modd i'r diwydiannau hyn barhau i gael mynediad at weithwyr.

Mae cyflogau swyddi yn sector bwyd a ffermio Cymru wedi bod yn is na chyflogau'r DU, a dylai unrhyw bolisi i bennu trothwy tâl neu gyflog fel rhan o'r polisi mewnfudo yn y dyfodol ystyried y gwahaniaeth hwn¹⁹.

Fel y nodir uchod, nid yw ychwaith yn hawdd gwahaniaethu rhwng gweithwyr â sgiliau a gweithwyr heb sgiliau. Er enghraifft, yn y diwydiant cig coch, mae cigyddion a phacwyr cig yn fedrus iawn o ran tasgau penodol yn y sector, ond mae'r tâl am y swyddi hyn yn gymharol isel, a byddant

yn cael eu cofnodi fel swyddi heb sgiliau yn yr ystadegau swyddogol. Felly, i barhau i gael mynediad at weithwyr, bydd angen seilio'r drefn ar asesiad o anghenion y diwydiant yn hytrach na'r gwahaniaeth rhwng swyddi â sgiliau uchel a swyddi â sgiliau isel.

Yn ôl rhai o brifysgolion Cymru, maent wedi ei chael yn anodd recriwtio myfyrwyr i astudio ar gyfer cymwysterau uwch sy'n arwain at swyddi o safon ym maes bwyd, fel technegwyr neu dechnolegwyr bwyd. O'r herwydd, mae gweithwyr mudol wedi llenwi rhai o'r swyddi hyn sy'n galw am sgiliau uchel ac yn talu cyflog da.

Er bod cyflogaeth uniongyrchol yn y sector cynhyrchu bwyd yn destun pryder mawr, nid hwn yw'r unig fater sy'n peri pryder. Er enghraifft, yn ôl y Sefydliad Trafnidiaeth Cludo Nwyddau²⁰, amcangyfrifir mai dim ond 12% o'r loriau sy'n teithio ar draws culfor Dover sydd wedi'u cofrestru ym Mhrydain. Oherwydd y defnydd o dechnegau cynhyrchu 'mewn union bryd' ar gyfer bwydydd ag oes silff fer, mae'r gadwyn cyflenwi bwyd yn debygol o fod yn arbennig o fregus yn wyneb newidiadau i'r trefniadau ar y ffiniau ac i ryddid pobl i symud.

¹⁷ Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth (Ionawr-Rhagfyr), y Swyddfa Ystadegau Gwladol – www.gov.wales/statistics-and-research/ad-hoc-statistical-requests/?lang=cy

¹⁸ Yng Nghymru, ceir 2% o arwynebedd tir y DU sydd wedi'i neilltuo ar gyfer garddwriaeth a chnydau, ond mae ganddi gyfran llawer mwy o dda byw y DU (e.e. 29% o'r defaid) Ffynhonnell: Ystadegau Llywodraeth Cymru, 'Ffeithiau a Ffigurau Ffermio, Cymru 2017' – www.gov.wales/docs/statistics/2017/170620-farming-facts-figures-2017-cy.pdf

¹⁹ Ffynhonnell: Ystadegau Llywodraeth Cymru o'r sectorau â blaenoriaeth 2016:

www.gov.wales/statistics-and-research/priority-sector-statistics/?lang=cy

²⁰ Ffynhonnell: Adroddiad Logisteg y Sefydliad Trafnidiaeth Cludo Nwyddau 2016:

www.fta.co.uk/export/sites/fta/_galleries/downloads/logistics_report/lr16-web-030616.pdf

Y sector milfeddygol

Mae sector milfeddygol y DU yn wynebu problemau penodol o ran recriwtio staff medrus a phrofiadol. Canfu arolwg yn 2015 gan Gymdeithas Milfeddygon Prydain iddi gymryd dros dri mis i ddau draean o'r practisau milfeddygon lenwi swydd wag. O'u plith, roedd wedi cymryd dros chwe mis i 10% ohonynt lenwi swydd wag, a bu'n rhaid i 7% ohonynt dynnu'r swydd yn ôl oherwydd nad oedd ymgeiswyr addas ar gael²¹. Yn ôl data 2015 gan Goleg Brenhinol y Milfeddygon²², mae 44% o'r milfeddygon sydd newydd gofrestru yn y DU wedi cymhwysu o ysgolion milfeddygol yr UE ac mae 22% o staff ysgolion milfeddygol y DU yn dod o'r UE.

Mae rhai rhannau o'r sector milfeddygol yn arbennig o ddibynol ar weithwyr o'r UE. Er enghraifft, yn ôl y Sefydliad Ymchwil Polisi Milfeddygol, mae 90% o'r milfeddygon galwedigaethol arolygu cig yn ddinasyddion yr UE nad ydynt yn dod o'r DU²³. Mae'r swyddi hyn yn galw am sgiliau penodol nad ydynt yn trosglwyddo'n uniongyrchol i broffesiynau milfeddygol clinigol eraill.

Ym mis Mehefin 2017, cyhoeddodd Coleg Brenhinol y Milfeddygon ganlyniad arolwg²⁴ ymhlith milfeddygon o'r UE yn y DU a wnaed gan y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth. Er bod tystiolaeth bod llawer o filfeddygon Ewropeaidd wedi

ymgartrefu yn y DU (a bod gan y rhan fwyaf ohonynt glymau teuluol yma), canfu bod llawer o'r ymatebwyr yn credu'n gryf y gallai Brexit effeithio'n sylweddol ar y proffesiwn milfeddygol os na fydd modd i filfeddygon a nyrsys milfeddygol weithio yn y DU mwyach, ac y bydd gweithwyr milfeddygol Ewropeaidd yn llai tebygol o ddod i'r DU.

Sectorau economaidd eraill

Byddai cyfyngu ar y rhyddid i symud hefyd yn effeithio ar allu busnesau mewn sectorau eraill yng Nghymru i ddenu talent o'r UE.

Mae prifysgolion a chwmnïau gwyddorau bywyd Cymru'n dibynnu i raddau ar argaeledd gweithwyr medrus, academyddion a gwyddonwyr sy'n symud o'r UE. Er nad oes ffigurau cadarn ar gael i ddangos nifer y gweithwyr o'r UE sy'n gweithio yn sector gwyddorau bywyd Cymru, o gyfyngu ar y rhyddid i symud, gallai fod yn anoddach i fusnesau recriwtio a chadw talent o'r UE, a gallai hyn effeithio'n ehangach ar eu gallu i weithgynhyrchu ac i ddatblygu cynnyrch newydd i'w allforio.

Fel y dywedwyd yn gynharach, bydd angen i brosiect Wylfa Newydd fedru cyrraedd at weithwyr adeiladu medrus. Ar ben hynny, bydd angen i Horizon Nuclear Power (a fydd yn adeiladu ac yn rhedeg y pwerdy)

fedru cyrraedd at weithredwyr medrus yn y diwydiant niwclear er mwyn comisiynu, gweithredu ac, yn y pen draw, datgomiynu'r Wylfa Newydd. Mae'n debygol y bydd angen i Horizon chwilio ar draws y byd am staff arbenigol o'r fath, yn ogystal ag o fewn yr AEE a'r Swistir. Er mai nifer fach o bobl fydd eu hangen o gymharu â meysydd diwydiannol eraill, byddant yn hanfodol ar gyfer llwyddiant y prosiect sylweddol hwn.

Mae busnesau yn y sector creadigol hefyd yn denu talent rhyngwladol i Gymru ar hyn o bryd. Mae'r diwydiant ffilm a theledu, yn enwedig, yn dibynnu'n helaeth ar griw o weithwyr llawrydd sy'n barod i symud i staffio cynyrchiadau. Felly, byddai unrhyw rwystrau a fyddai'n atal pobl rhag symud ar draws ffiniau Ewrop yn effeithio ar y sector hwn. Oherwydd prinder sgiliau digidol ar draws y DU, mae busnesau yn y sector hwn hefyd yn dibynnu i ryw raddau ar y gallu i recriwtio o'r UE.

Y goblygiadau i ardaloedd gwledig

Gan fod cyfleoedd gwaith ar gael i fudwyr o'r UE mewn sectorau sy'n gysylltiedig ag ardaloedd gwledig, ceir crynodiad o weithwyr mudol mewn nifer o gymunedau gwledig cymharol fach²⁵ ac mae rhai sectorau wedi dod yn ddibynol iawn

²¹ Ffynhonnell: Cymdeithas Milfeddygon Prydain, Arolwg 'Voice of the Veterinary Profession', www.bva.co.uk/News-campaigns-and-policy/Newsroom/News-releases/Struggling-to-recruit-you-are-not-alone/ www.bva.co.uk/News-campaigns-and-policy/Newsroom/News-releases/Struggling-to-recruit-you-are-not-alone/

²² Ffynhonnell: Coleg Brenhinol y Milfeddygon: RCVS Facts 2015, www.rcvs.org.uk/publications/rcvs-facts-2015/?destination=%2Fpublications%2F%3Ffilter-keyword%3Dfacts%26filter-type%3D%26filter-month%3D%26filter-year%3D%26filter.x%3D0%26filter.y%3D0

²³ Ffynhonnell: Y Sefydliad Ymchwil Polisi Milfeddygol, 'Brexit - Veterinary Fact File', Hydref 2016, www.vprf.files.wordpress.com/2016/10/brexit-impacts-for-website.pdf

²⁴ Source: RCVS 'European Veterinary Surgeons working in the UK: The Impact of Brexit', June 2017 - www.rcvs.org.uk/document-library/european-veterinary-surgeons-working-in-the-uk-the-impact-of/?preview=true

²⁵ For example, 9.6% of all EU migrants in Wales are living in Carmarthenshire local authority area. See 'Securing Wales' Future' pg 53, Table 3. Source: StatsWales (June 2016) based on data from Labour Force and Annual Population Surveys. **Brexit a Thegwch o ran Symudiad Pobl | 45**

ar sgiliau mudwyr o'r UE, yn enwedig y sectorau cynhyrchu bwyd a thwristiaeth (nodwyd yn gynharach fod gweithwyr mudol yn bwysig i'r ddau sector hyn). Felly, mae effeithiau negyddol posibl unrhyw rwystrau rhag mudo yn y dyfodol yn debygol o gael mwy o effaith ar rai ardaloedd gwledig, ac mae angen ystyried y mater hwn.

Gwasanaethau cyhoeddus

Gweithlu'r GIG

Mae pwysau staffio cynyddol, galw cynyddol am wasanaethau, patrymau gweithio sy'n newid, a gweithlu sy'n heneiddio yn dueddiadau sydd wedi dod i'r amlwg yn y GIG ledled y DU yn ddiweddar. Mae pob rhanbarth a phob maes proffesiynol yn wynebu pwysau unigryw ac amrywiol. Er enghraifft, ym mis Tachwedd 2016, roedd 25% o'r meddygon teulu wedi cyrraedd oedran ymddeol, ac mae hyn eisoes yn rhoi pwysau ar y gwasanaeth a ddarperir²⁶.

Mae'r GIG yng Nghymru'n dibynnu ar weithwyr o'r UE ar bob lefel. Ym mis Medi 2016, roedd 1,313 o wladolion yr UE yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y GIG yng Nghymru. Bryd hynny, roedd y cofnod staff electronig yn dangos bod 7% o'r meddygon a oedd yn gweithio yng Nghymru yn dod o'r UE (o'i gymharu â 10% yn Lloegr)²⁷. Mae'r niferoedd hyn yn sylweddol o ystyried y terfynau cyfyng ar gyfer gwaith recriwtio'r GIG a'r gost o ddefnyddio staff

locwm a staff asiantaeth i lenwi unrhyw fylchau hirdymor. Er bod y GIG yng Nghymru'n dibynnu llai ar staff tramor na'r GIG yn Lloegr, o gyfyngu ar fudo ar lefel y DU, dylid hefyd ystyried y perygl y gallai staff symud o Gymru i Loegr.

Mae llawer o waith yn mynd rhagddo yn y GIG yng Nghymru i atgyfnerthu'r camau i hyfforddi, i recriwtio ac i gadw staff. Fodd bynnag, ni all gwaith cynllunio'r gweithlu, ymgyrchoedd recriwtio a chynlluniau addysg ond darparu atebion ar gyfer y tymor hir, ac mae angen cynllunio flynyddoedd ymlaen llaw ar eu cyfer. Gall fod prinder staff a gall y galw newid mewn mymryn bach o'r amser hwnnw. O dan amgylchiadau o'r fath, mae'r gallu i recriwtio o dramor yn offeryn pwysig er mwyn ateb y galw.

Oherwydd y pwysau presennol ar y sector iechyd a gofal cymdeithasol, mae'r gallu i recriwtio o dramor hyd yn oed yn fwy o flaenoriaeth nag y byddai fel rheol. Mae'n bwysig bod modd i'r GIG yng Nghymru barhau i ddenu'r staff sydd eu hangen arno i lenwi swyddi hanfodol tra mae'r gwaith o gynllunio'r gweithlu'n newid i ateb y galw'n ddomestig.

Mae'r systemau sydd ar waith i recriwtio staff hefyd yn bwysig. Er nad yw cydnabod cymwysterau ei gilydd yn rhywbeth sy'n unigryw i wledydd yr UE, mae systemau fel Cerdyn Proffesiynol Ewrop ar gyfer gweithwyr proffesiynol fel nyrsys

gofal cyffredinol, fferyllwyr a ffisiotherapyddion, yn system gyflym a dibynadwy i sicrhau cofrestriadau cywir, safonau gofynnol o ran hyfforddiant, a gallu ieithyddol. Ochr yn ochr â'r system hon, mae systemau rhybuddio pwysig ar waith ledled yr UE sy'n peri iddi fod yn ofynnol i gyrff rheoleiddio roi gwybod i'w gilydd cyn pen tri diwrnod calendr am unrhyw weithiwr proffesiynol sydd wedi'i wahardd rhag ymarfer, hyd yn oed dros dro.

Gofal cymdeithasol

Yn yr un modd â gweddill y DU, mae sector gofal cymdeithasol Cymru'n wynebu amryw o heriau sy'n ymwneud â'i allu i recriwtio ac i gadw gweithwyr, boed o'r DU, yr UE neu weddill y byd. Ymhlith yr heriau hyn mae denu pobl i weithio mewn galwedigaethau penodol yn y sector, trosiant staff, a thelerau ac amodau a all fod yn anffafriol, fel contractau dim oriau (yn ddiweddar, mae Llywodraeth Cymru wedi lansio ymgyngoriad ar faterion sy'n gysylltiedig â'r gweithlu gofal cymdeithasol, gan gynnwys y defnydd o gontractau dim oriau²⁸). Mae goblygiadau'r newidiadau i'r system fudo ar ôl i'r DU ymadael â'r UE yn destun pryder i'r sector, ond nid hwn yw'r prif destun pryder.

Mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yn cynnwys niferoedd sylweddol o weithwyr o'r UE. Mae'n bosibl y gallai Brexit a'r newidiadau i'r polisi mudo yn y dyfodol effeithio ar gyflenwad gweithwyr o'r fath. Nid oes data ar gael ar gyfer Cymru ar hyn o bryd, ond mae ffigurau

²⁶ www.nhsconfed.org/resources/2016/11/welsh-nhs-confederation-and-nhs-wales-employers-response-to-inquiry-into-medical-recruitment

²⁷ www.nhsconfed.org/resources/2017/03/welsh-nhs-confederation-briefing-on-workforce-challenges-and-solutions

²⁸ www.consultations.gov.wales/consultations/phase-2-implementation-regulation-and-inspection-social-care-wales-act-2016-workforce

²⁹ Ffynhonnell: Set Ddata Sylfaenol Genedlaethol Gofal Cymdeithasol, Mawrth 2017:

www.nmds-sc-online.org.uk/Get.aspx?id=/Research/Briefings/Briefing%2028-%20Nationality%20-%20final.pdf

ar gyfer yr ardaloedd hynny o Loegr sydd debycaf i Gymru'n dangos bod pobl o wledydd yr UE yn llenwi oddeutu 3% o swyddi'r awdurdodau lleol a'r sector annibynnol, a bod pobl o wledydd tu allan i'r UE yn llenwi 5% arall o'r swyddi²⁹.

Pe bai unigolion o'r AEE a'r Swistir yn penderfynu gadael Cymru neu beidio â dod i weithio yma o gwbl, gallai gael rhywfaint o effaith yn y tymor byr. Gallai'r pwysau o ran recriwtio a chadw staff gynyddu ar draws y sector gofal cymdeithasol, yn enwedig o ran:

- Nyrsys mewn cartrefi gofal – yn enwedig mewn meysydd arbenigol lle ceir anawsterau recriwtio eisoes, fel darparu ar gyfer Henoed Eiddil eu Meddwl
- Recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol mewn cartrefi gofal ac ym maes gofal cartref mewn swyddi ar lefel mynediad ac ar lefel reoli lle ceir anawsterau recriwtio eisoes.

Yn y tymor hwy, pe bai rheolaethau mudo'n effeithio'n andwyol ar allu unigolion o'r AEE a'r Swistir i weithio yng Nghymru, gallai'r pwysau o ran recriwtio a chadw staff ar draws y sector gofal cymdeithasol y cyfeirir ato uchod gynyddu.

Mae erthygl gan The King's Fund³⁰ yn tynnu sylw at senario arall lle mae'r pwysau ar wasanaethau'n cynyddu oherwydd bod dinasyddion o'r DU sydd wedi ymddeol i rannau eraill o'r UE yn dychwelyd i'r DU.

Athrawon

Darparodd Cyngor y Gweithlu Addysg dystiolaeth i'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo³¹ ynghylch galwedigaethau lle ceir prinder gweithwyr. Ni chofnodir cenedligrwydd athrawon, ond mae Cyngor y Gweithlu Addysg yn dweud y byddai 1.1% o'r athrawon yng Nghymru yn dewis 'arall' i ddisgrifio eu cenedligrwydd (yn hytrach na Chymreig, Prydeinig, Gwyddelig, Seisnig neu Albanaidd), a bod hwn yn ddangosydd posibl o nifer yr athrawon sy'n dod o dramor. Yn y dystiolaeth honno, mae'n nodi nad yw Cymru, ar y cyfan, yn wynebu cymaint o anawsterau â Lloegr o ran recriwtio athrawon, ond mae'n cydnabod bod anawsterau yng Nghymru o ran recriwtio penaethiaid ac o ran pynciau penodol (e.e. Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg). Mae'r galw cynyddol am sgiliau Cymraeg hefyd yn peri iddi fod yn anoddach recriwtio athrawon o rannau eraill o'r DU neu o dramor.

Gan fod ffiniau Cymru â Lloegr a'r Alban yn hollol agored, ffactor arall i'w hystyried, gan ddibynnu ar y graddau y gallai'r newidiadau i'r rheolau mewnfudo effeithio ar recriwtio a chadw yn Lloegr, yw y gallai hyn arwain at fwy o gystadleuaeth am athrawon a pheri i athrawon symud o Gymru i swyddi gwag yn Lloegr.

Addysg uwch

Staff

Mae addysg uwch yn farchnad gystadleuol ryngwladol, ac mae staff o dramor yn bwysig i sicrhau ansawdd gwaith ymchwil ac addysgu sefydliadau addysg uwch Cymru. Ganed 12% (2,365) o'r staff addysg uwch tu allan i'r DU (daw 7% neu 1,425 ohonynt o'r UE)³². Mae cydweithio rhyngwladol yn hollbwysig i brosiectau ymchwil ym maes addysg uwch ac mae adroddiad y Sefydliad Materion Cymreig, 'The Single Market of the Mind'³³, yn cynnwys pedwar proffil personol sy'n darlunio cyfraniadau pwysig staff academaidd o wledydd eraill yr UE at ymchwil ac ysgolheictod yng Nghymru.

Mae sector addysg uwch Cymru wedi mynegi pryderon ynghylch yr ansicrwydd o ran sefyllfa staff o'r UE a'r effaith bosibl ar recriwtio a chadw – ynghyd â'r risg a ddaw yn sgil hynny i brosiectau cydweithredol rhyngwladol, ansawdd y ddarpariaeth, ac enw da'r sector yn rhyngwladol. Un o'r materion trosfwaol yw'r modd y bydd unrhyw effaith ar allu'r prifysgolion i recriwtio ac i gadw staff o'r UE a staff rhyngwladol yn effeithio ar eu cystadleurwydd ar y llwyfan rhyngwladol a'u gallu i ddenu myfyrwyr.

³⁰ The Kings Fund, 'Five big issues for health and social care after the Brexit vote', Mehefin 2016 – www.kingsfund.org.uk/publications/articles/brexit-and-nhs

³¹ Cyngor y Gweithlu Addysg, Cais am dystiolaeth gan y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, Mehefin 2016 – www.ewc.wales/site/index.php/en/documents/research-and-statistics/research-reports/published-research/455-migration-advisory-committee-mac-call-for-evidence-partial-review-shortage-occupation-list-teachers

³² Ffynhonnell: Cofnod Staff, Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch, 1 Rhagfyr 2015

³³ Y Sefydliad Materion Cymreig 'The Single Market of the Mind' – www.iwa.wales/news/2017/03/single-market-mind/

Mae'r Comisiwn Ewropeaidd a Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi cynigion o ran hawliau a statws dinasyddion yr UE yn y DU a dinasyddion y DU yn yr UE. Fodd bynnag, mae nifer fawr o gwestiynau'n parhau o ran y manylion sy'n sail i gynigion Llywodraeth y DU yn enwedig. Hyd yn oed os daw'r manylion hyn yn fwy eglur, ni cheir sicrwydd llwyr ynghylch hawliau a statws dinasyddion hyd nes i'r trafodaethau ynghylch ymadawiad y DU â'r UE ddod i ben.

Myfyrwyr tramor

Mae oddeutu 17%³⁴ o'r myfyrwyr yn sefydliadau addysg uwch Cymru'n dod o'r AEE a'r Swistir neu o weddill y byd. Mae canran y myfyrwyr ôl-raddedig yng Nghymru sy'n dod o'r tu allan i'r AEE a'r Swistir yn uwch na chyfartaledd y DU³⁵, a gall fod i hyn oblygiadau arbennig o fawr i rai sefydliadau a chyrsgiau penodol.

Mae trafodaethau ymhlith amryw o randdeiliaid wedi tynnu sylw at y prif faterion a ganlyn sy'n gysylltiedig â mudo ar ôl i'r DU ymadael â'r UE, a sut y gallai hyn effeithio ar niferoedd y myfyrwyr:

- Cynnig Llywodraeth y DU i bennu terfyn ar nifer y mudwyr a pha un a fydd y ffigur hwn yn cynnwys myfyrwyr;

- Y modd y mae system fewnfudo Haen 4 yn gweithredu ar gyfer myfyrwyr tramor a'r perygl y gallai'r modd y mae'n gweithredu gyfrannu at naratif nad yw'r DU yn agored nac yn croesawu myfyrwyr tramor;
- Ar hyn o bryd, mae gan fyfyrwyr o'r AEE a'r Swistir yr un hawliau â myfyrwyr cartref o ran y ffioedd dysgu a godir gan sefydliadau, y cymorth a ddarperir gan y Llywodraeth, a'u gallu i astudio yn y DU, ac mae gan fyfyrwyr o Gymru sy'n astudio yng ngwledydd eraill yr AEE a'r Swistir yr un hawliau. O ddiddymu'r hawliau hyn ar gyfer myfyrwyr o'r AEE a'r Swistir, bydd prifysgolion y DU yn lleoedd llai deniadol i astudio ynddynt na phrifysgolion yng ngwledydd eraill yr AEE a'r Swistir;
- Os ceir canlyniadau andwyol yn sgil newid y system fewnfudo, maent yn debygol o effeithio'n benodol ar y cyrsiau neu'r sefydliadau hynny lle ceir cyfran uwch o fyfyrwyr tramor, ond mae disgwyl i'r gostyngiad yn nifer y myfyrwyr effeithio ar bob prifysgol.

Mae angen ystyried mudo ochr yn ochr ag amryw o faterion eraill sy'n berthnasol i sefydliadau addysg uwch mewn perthynas

ag ymadawiad y DU â'r UE, gan gynnwys cyllid yr UE ar gyfer ymchwil, y gallu i gymryd rhan mewn prosiectau ymchwil cydweithredol rhyngwladol, mynediad at y Cronfeydd Strwythurol, a dyfodol y rhaglenni symudedd ar gyfer myfyrwyr, fel Erasmus+. Yn 'Diogelu Dyfodol Cymru', dywed Llywodraeth Cymru ei bod am sicrhau bod trefniadau cyfatebol ar waith o ran ffioedd myfyrwyr er mwyn i fyfyrwyr Cymru sy'n astudio yn yr AEE a'r Swistir dalu'r un ffioedd â myfyrwyr lleol ac i fyfyrwyr o'r AEE a'r Swistir sy'n astudio yng Nghymru gael eu trin yn yr un modd â myfyrwyr y DU at ddibenion ffioedd a chostau astudio.

Nid yw cynigion Llywodraeth y DU o ran pennu cymhwyster myfyrwyr o'r UE i gael 'statws ffioedd cartref'³⁶ yn cyd-fynd â'r safbwynt a fynegwyd gennym ni oherwydd na fydd modd i fyfyrwyr o'r UE ennill y statws hwn ar ôl i'r DU ymadael â'r UE oni bai eu bod eisoes wedi cyrraedd y DU cyn 'dyddiad penodedig' (nad yw wedi'i bennu hyd yma) rywbryd rhwng mis Mawrth 2017 a'r dyddiad y bydd y DU yn ymadael â'r UE (Mawrth 2019).

³⁴ Ffynhonnell: Cofnod Myfyrwyr Addysg Uwch, Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch, Chwefror 2017 – www.stats.wales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Higher-Education/Students/Enrolments-at-Welsh-HEIs/highereducationenrolments-by-domicile-level-mode

³⁵ Sefydliad Materion Cymreig 'Single Market of the Mind'. Mae ffigur 24 ar dudalen 33 yn dangos 35% yng Nghymru o'i gymharu â chyfartaledd y DU o 29% www.iwa.wales/news/2017/03/single-market-mind/

³⁶ Dogfen bolisi Llywodraeth y DU: 'Safeguarding the Position of EU Citizens Living in the UK and UK nationals Living in the EU' – paragraffau 50-54 www.gov.uk/government/publications/safeguarding-the-position-of-eu-citizens-in-the-uk-and-uk-nationals-in-the-eu

10 Atodiad C – Polisi Mewnfudo ar ôl Brexit

Paratowyd gan y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru ar gyfer Llywodraeth Cymru, Mai 2017

- Bydd proses Brexit yn gymhleth ac yn digwydd ar sawl lefel. Bydd negodiadau Erthygl 50 yn trafod gwladolion yr Awdal Economaidd Ewropeaidd (AEE) sy'n preswyllo yn y DU, a bydd gwaith yn mynd rhagddo i lunio'r ddeddfwriaeth a'r polisiâu domestig y bydd eu hangen ar gyfer y system fewnfudo newydd a gyflwynir ar ôl Brexit.
- Nid yw'n glir a fydd y negodiadau ar 'gytundeb masnach rydd dwfn a chynhwysfawr' rhwng y DU a'r UE yn trafod materion mudo.
- Nid oes fawr ddim amheuaeth y bydd gwladolion yr AEE sy'n preswyllo yn y DU ar hyn o bryd (tua 80,000 ohonynt yng Nghymru) yn cael hawl i breswyllo'n barhaol; ond mae nifer o faterion cyfreithiol a gweinyddol cymhleth i'w datrys.
- Y prif faterion sy'n gysylltiedig â'r system fewnfudo a gyflwynir ar ôl Brexit yw pa un a fydd yn dal i roi ffafriaeth i fudwyr Ewropeaidd; a fydd yn cynnwys elfennau sectoraidd a rhanbarthol; a sut y bydd yn mynd i'r afael â'r angen am weithwyr â 'sgiliau canolig'.
- Mae Cymru'n llai dibynnol na'r DU yn ei chyfanrwydd ar weithwyr mudol, ond mae'r sectorau gweithgynhyrchu, gwestai ac arlwy, iechyd a gofal cymdeithasol, ac addysg uwch ymhlith y sectorau a allai fod mewn sefyllfa fregus.
- Byddai modd lleihau'r risgiau i economi a marchnad lafur Cymru (yn ogystal â gwladolion yr AEE sy'n preswyllo yng Nghymru ar hyn o bryd) drwy wneud y canlynol:
 - (i) Cyflwyno system syml ac effeithlon i roi statws preswylwyr parhaol i wladolion yr AEE.
 - (ii) Parhau i ganiatáu i bobl symud yn rhydd am gyfnod penodedig ar ôl Brexit.
 - (iii) Cyflwyno a gorfodi'r system fewnfudo newydd yn ofalus ac yn raddol.
 - (iv) Osgoi defnyddio cwotâu, capiau a chynlluniau sy'n seiliedig ar sectorau yn helaeth, er bod dadl o blaid rhoi trefniadau arbennig ar waith yn y sectorau iechyd ac addysg.
 - (v) Dadlau'r achos dros gael cynllun rhanbarthol drwy gyfeirio at ddemograffeg ac anghenion sgiliau Cymru yn y tymor hir.
 - (vi) Bod yn fwy agored i wladolion o'r tu allan i'r UE.

Cyflwyniad

Gofynnodd Prif Weinidog Cymru i'r Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru roi cyngor a chymorth i'r Grŵp Cyngori ar Ewrop. Yn benodol, gofynnodd iddo archwilio patrymau mudo Cymru (yn enwedig dinasyddion yr AEE), a goblygiadau'r newidiadau tebygol i'r rhyddid i symud a'r polisi mewnfudo ar ôl Brexit. Drwy'r adroddiad hwn, cyfeirir at wladolion yr AEE gan gymryd bod gwladolion yr UE, gwladolion Aelod-wladwriaethau eraill yr AEE nad ydynt yn aelodau o'r UE (Norwy, Gwlad yr Iâ a Liechtenstein) a gwladolion y Swistir yn cael eu trin yr un fath i bob pwrpas, fel y maent ar hyn o bryd. Gwladolion yr UE yw mwyafrif llethol gwladolion yr AEE sy'n preswyllo yng Nghymru ac, ar y cyfan, mae'r dadansoddiad rhifyddol a geir yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â gwladolion yr UE.

Mae'r papur hwn yn adeiladu ar adroddiad blaenorol y Sefydliad i'r Grŵp Cyngori ar Ewrop (PPIW, 2016). Mae'n amlinellu'r sefyllfa fel y mae ar hyn o bryd o ran polisi mewnfudo'r DU yn y dyfodol, yr effeithiau posibl ar Gymru, a'r opsiynau polisi posibl i Lywodraeth Cymru.

Ceir tri phrif fater:

- 1) statws gwladolion yr AEE sy'n preswyllo yn y DU a statws gwladolion y DU sy'n preswyllo mewn rhannau eraill o'r AEE yn y dyfodol;
- 2) ffurf system fewnfudo newydd y DU ar ôl Brexit;
- 3) y camau i bontio i system o'r fath.

Yn yr adroddiad hwn, rydym yn amlinellu'r materion hyn fel y maent ar ôl tanio Erthygl 50, ynghyd â goblygiadau safbwynt presennol Llywodraeth y DU

ar bob un ohonynt, ac rydym yn asesu'r effeithiau posibl ar economi a marchnad lafur Cymru.

Mae hysbysiad Erthygl 50 yn nodi cychwyn proses gymhleth ar sawl lefel. Nid yw'r amserlen, y broses na'r canlyniadau o ran y polisi mewnfudo yn sicr, ond mae'n anochel y bydd newid mawr. Rydym yn trafod y rhyngweithio rhwng negodiadau Erthygl 50, y negodiadau ar berthynas fasnachu'r DU a'r UE yn y dyfodol, a'r gwaith o lunio polisïau domestig. Rydym yn trafod, mewn modd mwy damcaniaethol, ganlyniadau tebygol a phrif risgiau'r broses hon; ac yn olaf, y goblygiadau i'r modd y mae Llywodraeth Cymru'n mynd ati i lunio ei pholisïau.

Statws dinasyddion yr AEE a'r DU sy'n byw oddi cartref

Y tri mater pwysicaf o ran negodiadau Erthygl 50, sy'n trafod o dan ba delerau y bydd y DU yn ymwahanu oddi wrth yr UE, yw 'bil ysgaru' y DU, y berthynas rhwng Gogledd Iwerddon a Gweriniaeth Iwerddon, a statws dinasyddion yr AEE yn y DU a dinasyddion y DU mewn rhannau eraill o'r AEE. Ar hyn o bryd, fel dinasyddion o un Aelod-wladwriaeth sy'n byw mewn Aelod-wladwriaeth arall, mae ganddynt y rhan fwyaf, os nad y cyfan, o hawliau dinasyddion y DU; bydd hyn yn newid ar ôl Brexit.

Ar yr olwg gyntaf, mae'n ymddangos mai hwn ddylai fod y mater hawsaf i'w ddatrys. Mae'r ddwy ochr wedi datgan yn glir mai hon fydd blaenoriaeth gyntaf y negodiadau; ac mae'n ymddangos bod eu safbwyntiau'n gyson ar y cyfan. Yn y Papur Gwyn a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Lywodraeth y DU (Yr Adran dros Ymadael â'r Undeb Ewropeaidd, 2017), dywedir:

"Mae sicrhau statws a rhoi sicrwydd i wladolion yr UE sydd eisoes yn y DU a gwladolion y DU sydd eisoes yn yr UE yn un o flaenoriaethau cynnar y Llywodraeth hon yn y trafodaethau sydd i ddod."

Dro ar ôl tro, mae Gweinidogion y DU wedi rhoi sicrwydd eu bod am roi rhyw fath o hawl i breswyllo'n barhaol i bobl o'r fath. Mae prif negodwr yr UE, Michel Barnier, wedi defnyddio ieithwedd debyg sydd yr un mor gadarnhaol (Y Comisiwn Ewropeaidd, 2017b):

"But we can and we should agree, as soon as possible, on the principles of continuity, reciprocity and non-discrimination so as not to leave these citizens in a situation of uncertainty."

Mae canllawiau negodi'r UE yn rhoi mwy o fanylion (Y Comisiwn Ewropeaidd, 2017a):

"The right for every EU citizen, and of his or her family members, to live, to work or to study in any EU Member State is a fundamental aspect of the European Union. [...] Agreeing reciprocal guarantees to settle the status and situations at the date of withdrawal of EU and UK citizens, and their families, affected by the United Kingdom's withdrawal from the Union will be the first priority for the negotiations. Such guarantees must be enforceable and non-discriminatory"

Felly, mae'n ymddangos y bydd yn weddol syml dod i gytundeb gwleidyddol sy'n cynnwys yr egwyddorion uchod. Byddai i hyn rai manteision sylweddol: byddai'n rhoi sicrwydd i'r bobl sydd yn y sefyllfa hon ar hyn o bryd (a'u teuluoedd a'u cyflogwyr) bod y naill ochr a'r llall yn awyddus i sicrhau eu hawliau i breswyllo'n barhaus, a byddai hefyd yn creu ewyllys da a allai gael effaith gadarnhaol ar agweddau eraill ar y negodiadau, gan gynnwys y trafodaethau ar y system a fydd ar waith yn y dyfodol.

Fodd bynnag, bydd nifer o gwestiynau'n dal heb eu hateb yn sgil datganiad o'r fath:

- **Cymhwyster.** Beth fydd 'y dyddiad terfynol' i gael hawl i breswyllo'n barhaol? Er bod rhai arwyddion bod Llywodraeth y DU yn bwriadu cynnig dyddiad tanio Erthygl 50 fel dyddiad terfynol, ni chafwyd unrhyw ddatganiad swyddogol ar hyn. Yn y cyfamser, mae canllawiau negodi'r UE yn cynnig dyddiad Brexit (hynny yw, Mawrth 2019) fel dyddiad terfynol. Gall y cyfnod cymhwyso i gael hawl i breswyllo'n barhaol (pum mlynedd ar hyn o bryd) beri anhawster hefyd. O'i orfodi ar unwaith, gallai nifer fawr o'r bobl a ddaeth i'r DU yn ddiwyll cyn Brexit, mewn egwyddor, gael eu gorfodi i adael; ond nid yw'n ymddangos yn debygol ychwaith y bydd unrhyw un sy'n dod i'r DU, hyd yn oed wythnos cyn y dyddiad terfynol, yn cael cynnig i breswyllo yn y DU yn barhaol, fel y cynigiwyd gan yr UE. Mae'n debygol y cytunir ar sefyllfa rywle rhwng y ddau.
- **Parhad.** Ar wahân i gymhwyso i gael hawl i breswyllo, ceir cwestiynau dyrys ynghylch union ystyr 'egwyddorion parhad' yng ngeiriau M. Barnier. Mae adroddiadau'n awgrymu bod Llywodraeth y DU wedi derbyn y bydd modd i wladolion yr UE sy'n preswyllo yn y DU barhau i hawlio budd-daliadau o dan y rheolau presennol, gan gynnwys budd-dal plant ar gyfer plant sy'n byw mewn rhannau

eraill o'r UE (Sunday Times, 26 Mawrth 2017). Pe na bai'n cytuno i hyn, mae perygl y gallai gwladolion y DU sy'n byw dramor golli eu hawliau i gael gofal iechyd a gwasanaethau eraill. Felly, yn eironig, gallai rhai o wladolion yr UE yn y DU fod ar eu hennill yn ariannol o ganlyniad i Brexit – oherwydd, pe bai'r DU wedi pleidleisio i aros yn yr UE, byddai'r telerau newydd a negodwyd gan David Cameron wedi caniatáu i'r DU ddiddymu rhai o'u hawliau i fudd-daliadau'n raddol. Dim ond un o blith llawer o faterion cyfreithiol dyrys y bydd yn rhaid eu datrys yw hwn. Mae'n debygol y bydd hawliau teuluoedd, yn enwedig, yn destun trafod; ar hyn o bryd, nid oes fawr ddim yn rhwystro priod gwladolyn o'r UE sy'n preswyllo yn y DU rhag ymuno ag ef/hi (yn wir, ar sawl cyfrif, mae ganddynt fwy o hawliau na gwladolion y DU). Bydd yr UE yn dadlau y dylai gwladolion yr UE barhau i gael yr hawl i ddod ag aelodau o'u teulu o'u gwledydd cartref i ymuno â nhw. Mae'n amlwg bod hyn yn creu anawsterau o ran dyhead Llywodraeth y DU i gael rheolaeth ddomestig lwyr dros ei pholisi mudo yn y dyfodol.

- **Materion gweinyddol.**

Pa bynnag feini prawf a ddewisir, bydd nifer sylweddol o faterion gweinyddol yn codi oherwydd nad oes gan

y DU gofrestr o'r boblogaeth (Portes, 2016a). Bydd angen system newydd fwy effeithlon a llai haearnaidd i ganiatáu i unigolion ddangos eu statws preswyllo. Ar hyn o bryd, er enghraifft, yn ôl dehongliad y Swyddfa Gartref, mae'n ofynnol i breswylwyr nad ydynt yn weithwyr (er enghraifft myfyrwyr neu rieni sy'n aros gartref) gael yswiriant salwch cynhwysfawr tra maent yn cymhwyso i gael hawl i breswyllo; ychydig sydd wedi gwneud hyn, felly mae nifer o'r ymgeiswyr sydd wedi bod yn preswyllo yn y DU ers ymhell dros bum mlynedd wedi'u gwrthod. Er mwyn i'r system newydd fod yn ymarferol ac yn dderbyniol i'r UE (sy'n dadlau nad yw dehongliad y Swyddfa Gartref yn ddilys), bydd angen lliniaru a symleiddio'r gofynion.

Mae buddiannau gwahanol iawn 27 Aelod-wladwriaeth arall yr UE hefyd yn debygol o gymhlethu'r trafodaethau. Bydd rhai – gyda Gwlad Pwyl ymhlith yr amlycaf ohonynt – o dan bwysau gwleidyddol domestig mawr i warchod hawliau presennol eu gwladolion. Yn dawel bach, gall eraill, o Latfia i Ffrainc, fod yn weddol fodlon os bydd rhai o'u pobl ifanc medrus yn penderfynu bod y DU yn lle llai deniadol i fyw ynddo ac yn dychwelyd adref. Efallai na fydd eraill, yn enwedig Sbaen, am roi gwarant amhenodol i drin dinasyddion y DU yr un mor hael ag y maent yn ei wneud ar hyn o bryd.

Serch hynny, y safbwynt optimistaidd yw nad yw o fudd i unrhyw un gael ei weld yn rhwystro cytundeb ar y mater hwn; ac nid oes unrhyw resymau amlwg pam na ellir dod i gytundeb eang lle bydd pob gwlad yn parhau egwyddorion sylfaenol M. Barnier. O wneud cynnydd cynnar ar y mater hwn, bydd o gysur mawr i'r rheini y mae'n effeithio arnynt, hyd yn oed os bydd yn cymryd cryn dipyn yn hirach i ddatrys yr ansicrwydd o ran llawer o'r manylion.

Dinasyddion yr UE yng Nghymru

Ar hyn o bryd, mae tua 80,000 o ddinasyddion yr AEE yn preswyllo yng Nghymru. O'u dosbarthu yn ôl yr adeg y daethant i'r DU, cyrhaeddodd tua 30,000 ohonynt lai na phum mlynedd yn ôl (gweler Tabl 1). Mae hyn fwy neu lai yn gyson â data'r Arolwg Teithwyr Rhyngwladol sy'n amcangyfrif bod tua 7,000 yn mudo i Gymru o'r UE bob blwyddyn ar hyn o bryd (y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2016)¹.

¹ O ran cyfran, mae i'r amcangyfrif hwn lwfans ansicrwydd mawr. Fodd bynnag, mae'r ffaith bod tua 30,000 o ddinasyddion yr AEE yng Nghymru wedi cyrraedd yn ystod y pum mlynedd diwethaf – hynny yw, tua 6,000 y flwyddyn – yn awgrymu ei fod fwy na thebyg yn weddol gywir.

Tabl 1:
Amcangyfrif o nifer y preswylwyr nad ydynt yn dod o'r DU yn ôl dyddiad cyrraedd y DU

	UE	Tu allan i'r UE	Cyfanswm
0 i 5 mlynedd yn ôl	30,300	21,400	51,700
5 i 10 mlynedd yn ôl	18,000	10,800	28,800
Dros 10 mlynedd yn ôl	23,300	11,000	34,200
Anhysbys	7,700	4,300	12,000
Cyfanswm	79,300	47,400	126,800

Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016

Nodiadau: Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r cant agosaf ac felly fe all fod mân anghysondebau rhwng swm yr eitemau unigol a'r cyfansymiau a ddangosir. Mae'r dadansoddiad yn y tabl hwn a'r tablau a ganlyn yn ymwneud â'r wlad cenedligrwydd ac nid y wlad enedigol.

Tabl 2:
Amcangyfrif o nifer y preswylwyr o'r tu allan i'r DU yn ôl statws aelwyd

Statws aelwyd	DU	UE	Tu allan i'r UE	Cyfanswm
Sengl:	716,000	10,700	7,900	734,700
gyda phlant dibynnol	219,200	3,200	-	226,700
Pâr:	1,984,300	45,500	31,200	2,061,000
gyda phlant dibynnol	917,400	27,000	21,800	966,200
Mwy nag un uned deuluol:	121,800	5,600	8,200	135,600
gyda phlant dibynnol	39,400	1,700	-	41,500
Cyfanswm	2,822,100	61,800	47,400	2,931,300

Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, set ddata aelwydydd 2015

Nodiadau: 1) Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r cant agosaf ac felly fe all fod mân anghysondebau rhwng swm yr eitemau unigol a'r cyfansymiau a ddangosir. 2) Mae blwyddyn a chwmpas y tabl hwn ychydig yn wahanol i Dabl 1. 3) Oherwydd nad yw cenedligrwydd yn cael ei gyfrif yn y set ddata aelwydydd mwyach, nid yw cenedligrwydd yn wybyddus ar gyfer nifer fwy o bobl yn y set ddata hon na'r set ddata ar lefel unigolion. Felly, bydd y cyfansymiau'n wahanol i'r rheini a geir yn y set ddata ar lefel unigolion.

- Mae'r eitem ddata hon yn sero, yn gallu datgelu unigolion, neu heb fod yn ddigon cadarn i'w chyhoeddi oherwydd ei bod yn seiliedig ar lai na 10 o ymatebion.

Er bod gan lawer o ddinasyddion yr UE sy'n preswyllo yng Nghymru, ac efallai'r rhan fwyaf ohonynt, hawl i breswyllo'n barhaol o dan y rheolau presennol, mae hyn yn awgrymu na fydd gan gyfran fawr ohonynt hawl o'r fath. O graffu'n fanylach ar y data, maent hefyd yn awgrymu – yn groes i'r canfyddiad cyffredinol mai pobl ifanc sengl yw'r rhan fwyaf o'r mudwyr o'r UE – fod mwyafrif llethol dinasyddion yr UE yn rhan o uned deuluol, a bod gan lawer ohonynt blant. Yn wir, mae gwladolion yr UE yr un mor debygol â phreswylwyr a aned yn y DU o fod â phlant. Amcangyfrifir bod dros 20,000 o blant (o bob cenedligrwydd) yn preswyllo ar aelwydydd Cymru lle mae o leiaf un o'r aelodau'n wladolyn o'r AEE; mae hyn yn gyfwerth â 4% o'r holl blant sy'n preswyllo yng Nghymru (dadansoddiad Llywodraeth Cymru – nid yw wedi'i ddangos yn y tabl).

Mae i hyn nifer o oblygiadau:

- o safbwynt dynol, mae mwy o anawsterau ynghlwm wrth wrthod hawl i breswyllo'n barhaol i deuluoedd nag i bobl sengl;
- mae pobl â phlant (yn enwedig mamau) yn llai tebygol o allu dangos bod ganddynt hawl i breswyllo'n barhaol o dan y rheolau presennol;
- bydd gan y rhai â phlant hefyd bryderon dilys ynghylch mynediad at wasanaethau cyhoeddus a materion cymhleth eraill, ac nid dim ond ynghylch eu hawl i aros.

Fel y nodir uchod, mae hon yn debygol o fod yn flaenoriaeth gynnar yn y trafodaethau rhwng y DU a'r UE. Yn y tymor byr, dylai tynnu sylw llywodraeth y DU at bwysigrwydd datrys y mater hwn yn gyflym ac yn effeithlon fod yn un o brif flaenoriaethau Llywodraeth Cymru.

Ochr yn ochr â negodiadau Erthygl 50, bydd Llywodraeth y DU hefyd yn mynd ati i lunio system fewnfudo newydd. Mae'n ymddangos bod yr amserlen fel a ganlyn:

- Mae Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi Papur Gwyn (Yr Adran dros Ymadael â'r Undeb Ewropeaidd, 2017) sy'n amlinellu ei chynigion ar gyfer 'y Bil Diddymu Mawr' a fydd yn cynnwys deddfwriaeth yr UE yng nghyfraith y DU i sicrhau, cyhyd ag y bo modd, nad oes newid sylweddol ar ddyddiad Brexit.
- Bydd y Bil yn caniatáu i Lywodraeth y DU wneud rhai newidiadau drwy is-ddeddfwriaeth. Fodd bynnag, yn hollbwysig, o ran mewnfudo, mae'r Papur Gwyn yn rhwymo Llywodraeth y DU i gyflwyno unrhyw system newydd drwy Fil Mewnfudo ar wahân:

“Yn yr un modd, byddwn yn cyflwyno bil mewnfudo fel na fydd dim yn newid i unrhyw un o ddinasyddion yr UE, boed yn byw yn y DU eisoes neu'n symud yma o'r UE, heb gymeradwyaeth y Senedd.”

- Mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i gyhoeddi Papur Gwyn ar fewnfudo yn yr haf 2017, ond nid yw hyn yn debygol o ddigwydd yn sgil y penderfyniad diweddar i alw etholiad cyffredinol. Serch hynny, mae amseriad unrhyw ddeddfwriaeth ddilynol, a'r camau i'w rhoi ar waith, yn dal i fod yn aneglur, ac fe all ddibynnu, o leiaf yn rhannol, ar ganlyniad y negodiadau (gweler isod).

Sylwer na chafwyd datganiad pendant y bydd y system newydd yn rhan o'r negodiadau â 27 yr UE; trafodir y rhyngweithio rhwng llunio polisiau domestig a'r negodiadau hyn isod.

Y mater pwysicaf o ran y polisi mewnfudo, fel y bu dros ran helaeth o'r degawd diwethaf, fydd y tensiwn rhwng yr angen i gael system fewnfudo gymharol hyblyg a hael am resymau economaidd a dyhead gwleidyddion i gael eu gweld yn rheoli ac yn lleihau mewnfudo. Mae'n ymddangos bod Llywodraeth y DU yn sylweddoli mwyfwy y bydd i'r camau i gyflwyno system newydd gostau economaidd sylweddol ac y bydd yn rhoi baich gweinyddol sylweddol ar y Swyddfa Gartref ac ar gyflogwyr. O edrych ar yr ystadegau mewnfudo moel, maent yn awgrymu bod mudo o'r UE a mudo o'r tu allan i'r UE yn weddol gyfartal o ran maint – mewnlifau gros blynyddol o tua 260,000 (y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2017). Felly, o estyn y system bresennol, mae'n ymddangos y gallai'r niferoedd ddyblu – rhywbeth a fyddai yn ddo'i hun yn gryn her i Swyddfa Gartref sydd eisoes yn ei chael yn anodd ymdopi â'r pwysau sylweddol ar ei hadnoddau.

Fodd bynnag, mae hyn yn gamarweiniol – mae'n hepgor llifau tymor byr, ac mae'n cwmpasu pob mewnfudwr (tymor hir). O edrych ar gofrestrïadau Rhif Yswiriant Gwladol yn lle hynny – ffordd well o fesur nifer y bobl sy'n symud yma i weithio – mae dros 600,000 o wladolion yr UE yn cofrestru'n flynyddol, sef dros dair gwaith nifer y gwladolion o'r tu allan i'r UE (yr Adran Gwaith a Phensiynau, 2017). Felly, nid yw'n fawr ddim syndod bod amryw o sectorau (gan gynnwys amaethyddiaeth, addysg uwch, iechyd, cyllid, ac adeiladu, ymhlith eraill) wedi bod yn rhybuddio'r llywodraeth o effaith rhoi terfyn ar y cyflenwad o weithwyr mudol o'r UE, ac nad yw uwch-swyddogion Whitehall yn credu bod y Swyddfa Gartref yn agos at fod yn barod i ymdopi â'r baich ychwanegol posibl.

Y system ar ôl Brexit

Beth y gellir disgwyl i ymgynghoriad Llywodraeth y DU ei ddweud?

Mae'n ymddangos yn debygol, o leiaf yn rhannol, y byddwn yn symud at ryw fath o system 'trwydded waith' sy'n debyg i'r system bresennol ar gyfer gwladolion o'r tu allan i'r UE sy'n mudo at ddibenion gwaith². Ar hyn o bryd, gelwir y prif lwybr ar gyfer mudwyr o'r tu allan i'r AEE yn llwybr 'Haen 2'; mae'n agored i'r rheini sydd wedi cael cynnig swydd ac sy'n bodloni meini prawf amrywiol eraill (o ran sgiliau, galwedigaethau, cyflogau ac ati). Ceir cap ar y cyfanswm (20,700 y flwyddyn ar hyn o bryd). 'Trosglwyddo o fewn cwmnïau' yw'r prif lwybr arall, a hynny ar gyfer pobl sy'n cael eu trosglwyddo i'r DU gan eu cyflogwyr – mae i'r llwybr hwn drothwy cyflog uwch, ond mae'n llawer llai cyfyngedig o ran materion eraill, ac ni cheir uchafswm. Mewn egwyddor, byddai modd estyn y strwythur hwn i fudwyr o'r AEE. Fodd bynnag, hyd yma, nid yw Llywodraeth y DU wedi rhoi barn bendant ar nifer o'r cwestiynau pwysig sy'n dal heb eu hateb, ac felly mae'n debygol y byddant yn codi yn ystod yr ymgynghoriad. Yn eu plith mae:

- i) **Ffafiaeth i fudwyr Ewropeaidd.** A fydd y system newydd yn rhoi cryn ffafiaeth i ddinasyddion yr AEE, o'u cymharu â rhai o'r tu allan i'r AEE, hyd yn oed os na fydd ganddynt ryddid llwyr i symud, neu a fydd yn trin pob dinesydd o'r tu

allan i'r DU yn gyfartal, a sut y bydd hyn yn cael ei roi ar waith? Trin pawb yn gyfartal oedd yn cael ei argymhell gan ymgyrch Vote Leave cyn y refferendwm, ac sy'n cael ei argymhell o hyd gan rai elfennau o'r ymgyrch ymadael sy'n dal i fynd rhagddi ('Leave Means Leave'). Ar ôl gadael yr UE, mae'r ddwy ymgyrch yn dadlau y dylai'r DU gyflwyno system 'anwahaniaethol' lle mae gwladolion o'r tu allan i'r DU sydd am fudo i'r DU yn cael eu trin yn gyfartal, ni waeth o ba wlad y maent yn dod.

Y ddadl o blaid hyn yn syml yw bod Llywodraeth y DU wedi datgan yn glir na fyddwn yn rhan o'r Farchnad Sengl mwyach, gan fod y rhyddid i symud yn un o'r 'pedwar rhyddid'. Felly, bydd y sail resymegol economaidd a gwleidyddol ehangach – o safbwynt y DU a'r UE – dros gael trefniadau mewn fudo gwahanol iawn i rai sy'n mudo i'r DU o'r UE ac o'r tu allan i'r UE (a mudwyr o'r DU i weddill yr UE) yn diflannu, o leiaf yn rhannol. O'r herwydd, mae egwyddor safbwynt gwreiddiol Vote Leave – y dylid cael system sy'n dethol mudwyr ar sail sgiliau, cymwysterau, cysylltiadau teuluol ac ati – yn ymddangos yn rymus.

Fodd bynnag, o ystyried y materion ymarferol a nodir uchod – yn enwedig dibyniaeth economi'r DU ar weithwyr o'r UE, y cysylltiadau busnes a'r cysylltiadau recriwtio a gafodd eu meithrin gan nifer o ddiwydiannau dros y degawd

diwethaf, a'r rhyngweithio posibl â'r negodiadau â 27 yr UE (gweler isod) – nid yw Llywodraeth y DU wedi diystyru'r posibilrwydd o barhau i roi rhywfaint o ffafiaeth i fudwyr Ewropeaidd. Roedd tystiolaeth ddiweddar y Gweinidog Mewn fudo i Bwyllgor Materion Economaidd Tŷ'r Arglwyddi'n awgrymu hyn yn gryf (Pwyllgor Materion Economaidd Tŷ'r Arglwyddi, 2017):

"The negotiations will need to take into account people who may wish to travel and work here and British people who may want to work there. [...] I hope that the negotiations will result in a bespoke system between ourselves and the European Union. I think that that is unlikely to be identical to any of the other systems that we have with countries around the world."

- ii) **System sy'n seiliedig ar unigolion ynteu sectorau penodol.** Mae'r system bresennol ar gyfer gweithwyr o'r tu allan i'r UE yn bennaf seiliedig ar nodweddion sy'n gysylltiedig â swyddi ac unigolion (cyflog, cymwysterau, lefel sgiliau'r swydd o dan sylw), er bod nifer o alwedigaethau lle ceir prinder gweithwyr sydd, i raddau helaeth, yn sector-benodol. Fodd bynnag, cafwyd cryn ddyfalu bod Llywodraeth y DU yn ystyried cynlluniau ar gyfer sectorau unigol, fel amaethyddiaeth (a arferai ddefnyddio cynllun o'r fath ar gyfer gweithwyr tymhorol o'r tu allan i'r

² Y ddau brif opsiwn y gallai Llywodraeth y DU fod wedi mynd i'r afael â nhw, ond y mae'n ymddangos iddi eu gwrthod, yw: rhyw fath o system bwyntiau (fel y ceir yn Awstralia); neu system rhyddid i symud addasedig a fyddai'n cyflwyno, er enghraifft, 'brêc argyfwng' ar y cyfanswm, neu'n cyfyngu ar yr hawl i fudd-daliadau. Ceir mwy o fanylion am y rhain yn Portes, 2016b.

AEE). Er bod cynlluniau sector-benodol yn gallu ymddangos yn ddeniadol i Weinidogion sy'n cael eu llobio gan grwpiau masnach neu ddiwydiant, mae'n debygol o fod yn llawer anoddach eu gweithredu a'u gorfodi mewn sectorau sy'n llawer mwy amrywiol (yn ddaearyddol ac o ran nifer a natur y busnesau sy'n gweithredu ynddynt) nag amaethyddiaeth sy'n sector sydd wedi'i ddiffinio'n dda a lle mae'r prif alw'n dymhorol iawn. Nid yw'n amlwg sut y byddai cynllun sectoraidd yn gweithio ym maes arlwy a lletygarwch, lle mae'r diffiniad o'r sector yn llawer llai clir, a lle mae'r galw am lafur yn barhaus yn hytrach na thymhorol; byddai'r posibilrwydd o gymhlethdodau ac o gam-drin y system yn sylweddol. Serch hynny, gall fod gan gynlluniau o'r fath rôl i'w chwarae.

iii) **Targedau, cwotâu a chapiau.**

Ar hyn o bryd, er bod gan Lywodraeth y DU darged mewn fudo cyffredinol i leihau mudo net i'r degau o filoedd, nid oes terfynau cyffredinol (capiau) wedi'u pennu ar gyfer y rhan fwyaf o'r categorïau mewn fudo, ac eithrio gweithwyr medrus Haen 2 (y prif lwybr i gael trwydded waith i fudwyr o'r tu allan i'r UE). Os mai amcan y system newydd yw achub ar Brexit fel cyfle i gael mwy o reolaeth dros y niferoedd, a fydd yn cynnwys mwy o gapiau o'r fath, yn enwedig ar gyfer cynlluniau sector-benodol? Os felly, sut y byddant yn cael eu pennu?

Bydd unrhyw gap yn creu tensiwn anochel rhwng dull o'r brig i lawr (pennu capiau er mwyn bodloni targed mudo cyffredinol) a dull o'r gwaelod i fyny (pennu capiau sy'n adlewyrchu anghenion y farchnad lafur mewn sectorau unigol). Mae Llywodraeth y DU wedi awgrymu ei bod yn awyddus i ehangu rôl y Pwyllgor Cynghori ar Fudo sy'n rhoi cyngor annibynnol i'r Llywodraeth ar faterion polisi mewn fudo, yn enwedig i'r graddau y maent yn berthnasol i fudo sy'n gysylltiedig â gwaith ac effeithiau economaidd mudo. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos yn debygol y bydd yn barod i ildio'r awenau dros reoli'r system fudo i'r graddau angenrheidiol; ac mae aelodau'r Grŵp Cynghori ar Fudo hefyd yn debygol o fod yn amheus o'u gallu i 'reoli' marchnad lafur y DU yn y ffordd hon.

iv) **Datganoli cyfrifoldebau i'r rhanbarthau.** Mae Llundain a'r Alban wedi dangos cryn ddiddordeb yn y posibilrwydd o ddatganoli rhywfaint o'r cyfrifoldebau dros y system fewnfudo i'r rhanbarthau. Ni fyddai hyn yn cynnwys datganoli cyfrifoldebau dros reoli ffiniau mewnol nac allanol. Yn hytrach, byddai'n ymwneud ag amrywio'r amodau y byddai'n ofynnol i weithwyr mudol eu bodloni i gael trwydded waith ar sail lleoliad daearyddol y gweithle. Byddai modd gwneud hyn drwy ddau dull bras. O ran y dull cyntaf, byddai modd i weithwyr barhau i fod yn rhydd i symud, fwy neu lai fel y maent nawr, mewn rhai cenhedloedd neu

ranbarthau. Mewn geiriau eraill, gallai cyflogwyr mewn rhai rhanbarthau barhau i recriwtio gwladolion o'r AEE fel y maent yn ei wneud nawr, a byddai pasbort o'r AEE yn brawf derbynol o'u hawl i weithio. Ni fyddai hyn yn atal newidiadau eraill i hawliau gwladolion yr AEE (er enghraifft o ran mynediad at fudd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus). O ran yr ail dull, byddai modd rhoi system debyg i system sy'n seiliedig ar sectorau ar waith, ond gyda chyfyngiadau fesul rhanbarth yn hytrach na fesul sector. Yn ôl pob tebyg, byddai'r llywodraeth ganolog yn pennu ac yn gweinyddu cap, gan ymgynghori â'r genedl neu'r rhanbarth o dan sylw, a chael mewnbyn ganddi/ganddo. Byddai hyn yn anoddach o safbwynt gweinyddol, oherwydd byddai'n rhaid pennu a gweinyddu meini prawf cymhwyster gwahaniaethol, llacach ar gyfer yr ardaloedd daearyddol perthnasol (yn ôl lefel sgiliau neu gyflogau), ond gellir dadlau y byddai'n llai cymhleth na chael nifer fawr o gynlluniau sectoraidd. Mae'r Swyddfa Gartref bob amser wedi bod yn gyndyn o ddatganoli unrhyw ran o'r polisi mewn fudo, ac mae Gweinidogion wedi cadw at y farn hon, ond nid ydynt wedi diystyru'r syniad yn llwyr: nid yw'n sicr a fydd yn cael ei gynnwys yn y Papur Gwyn ai peidio.

³ Ac eithrio, o bosibl, ddinasyddion Iwerddon, nad ydynt yn cael eu trafod yma, a chanddynt statws arbennig yn y DU sy'n dyddio o'r cyfnod cyn i'r DU ymuno â'r UE.

v) **Gweinyddu a gorfodi.** Nid yw'n ymddangos yn debygol nac yn bosibl y byddwn yn cyfyngu ar hawliau gwladolion yr AEE i ddod i'r DU heb fisa oherwydd nad ydym yn gwneud hynny ar gyfer y rhan fwyaf o'r gwledydd datblygedig eraill⁴. O gyflwyno trefn fisâu lawn ar gyfer gwladolion yr AEE, byddai'n amharu'n fawr iawn ar fasnach, teithio a thwristiaeth, heb sôn am y ffaith amlwg y byddai'n rhaid i wladolion y DU gael fisa i deithio i dir mawr Ewrop. Ar ben hyn, byddent yn cael eu trin yn llawer gwaeth nag, er enghraifft, Americanwyr ac Awstraliaid nad oes arnynt angen fisa i ddod i'r DU.

Nid yw hyn ynddo'i hun yn effeithio'n uniongyrchol ar y polisi mewnfudo. Nid oes gan Americanaid nac Awstraliaid hawl awtomatig i weithio nac i ymgartrefu yn y DU, nac i hawlio budd-daliadau na defnyddio gwasanaethau cyhoeddus. Fodd bynnag, mae'n golygu na fydd y rheolaethau o ran nifer gwladolion yr AEE y mae ganddynt hawl i weithio yn y DU, a pha rai o'r gwladolion hyn y mae ganddynt hawl i wneud hynny, yn cael eu rhoi ar waith ar y ffin ym mwyafrif llethol yr achosion. Yn yr un modd â gwladolion eraill nad oes angen fisâu arnynt, fel Americanwyr, byddant yn cael eu rhoi ar waith yn y gweithle. Bydd rhaid i gyflogwyr gadarnhau bod gan wladolion yr AEE hawl i weithio yn y DU, yn yr un modd ag y maent yn ei wneud ar hyn o bryd ar gyfer gwladolion o'r tu allan i'r AEE (a bydd rhaid i landlordiaid a gweinyddwyr gwasanaethau cyhoeddus gyflawni gwiriadau o'r

fath hefyd). Nid mater o ddangos pasbort yn unig fydd hi mwyach. Gan ddibynnu ar y system, mae'n debygol y bydd yr hawl i weithio'n cael ei gyfyngu i gyflogwr penodol a galwedigaeth benodol am gyfnod penodol. Mae'r profiad o ran gwladolion o'r tu allan i'r AEE yn awgrymu bod system o'r fath ymhell o fod yn syml.

Tu hwnt i'r holl gwestiynau penodol hyn, efallai mai'r mater pwysicaf o safbwynt economaidd eang yw'r nod cyffredinol. A fydd y drefn newydd yn gymharol hael, gan ganiatáu i fwy o fudwyr medrus o'r tu allan i'r AEE ddod i'r DU a lleihau mudo o'r UE ar yr un pryd? Neu a fydd y drefn yn gyfyngol, gyda'r nod o gyrraedd y targed a bennwyd ym maniffestos y Ceidwadwyr yn 2010 a 2015 i leihau mudo net i'r degau o filoedd? Roedd yr arwyddion cynnar yn awgrymu mai'r ail o'r rhain fyddai blaenoriaeth Llywodraeth y DU. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rhywfaint o realaeth (economaidd) wedi ymddangos (yn sgil cyngor gan weision sifil, a lobiö gan fusnesau, ynghylch canlyniadau polisi sy'n rhy gyfyngedig) ac mae'r dôn ychydig yn fwy cytbwys ar hyn o bryd.

Y goblygiadau i Gymru

Ni fydd y system mewnfudo newydd ond yn berthnasol i newydd-ddyfodiaid (fel y nodwyd uchod, o ddyddiad Brexit neu'n hwyrach). Yma, rydym yn trin a thrafod y materion pwysicaf o safbwynt Cymru.

Yr effeithiau cyffredinol

Gellir cael syniad o effaith gymharol llai o fewnfudo ar lifau'r farchnad lafur (o'i gyferbynnu â stociau) drwy gymharu cofrestriadau Rhif Yswiriant Gwladol blynyddol gan wladolion tramor â maint y llafurlu presennol. Hwn yw'r mesur procsi gorau sydd ar gael o'r mudwyr newydd sy'n ymuno â'r farchnad lafur, ac felly o effaith mudo ar lifau'r farchnad lafur. Fodd bynnag, nid yw'n cofnodi mudwyr sydd wedi cofrestru mewn blynyddoedd blaenorol, naill ai yng Nghymru neu mewn rhan arall o'r DU, ac sydd wedi symud neu ddychwelyd i Gymru yn ystod y flwyddyn gyfredol yn unig; yn yr un modd, ni fydd pawb sy'n cofrestru i gael Rhif Yswiriant Gwladol yn cael swydd. Serch hynny, mae'n rhoi syniad teg o bwysigrwydd mudwyr newydd i farchnad lafur Cymru.

⁴ Er ei bod yn bosibl y bydd rhyw fath o system electronig cyn cyrraedd y DU, fel ETSA yn yr Unol Daleithiau, yn cael ei chyflwyno yn y pen draw ar gyfer symudiadau i'r UE ac ohono. Nid yw hyn, fodd bynnag, yn gyfystyr â system fisâu.

Tabl 3:
Cofrestriadau Yswiriant Gwladol fel %
o'r boblogaeth mewn cyflogaeth

		Y Deyrnas Unedig	Lloegr, Gog. Iwerddon a'r Alban	Cymru
Mewn cyflogaeth (16-64 oed)	Amcangyfrif canolog	30,299,400	28,940,800	1,358,600
	(95% C. I.)	(162,900)	(167,200)	(22,500)
Cofrestriadau YG blynyddol	UE	622,845	603,238	11,040
	Tu allan i'r UE	198,850	192,940	4,371
	Cyfanswm	821,696	796,178	15,411
Cofrestriadau YG blynyddol fel % o'r rhai mewn cyflogaeth (16-64 oed)	UE	2.11%	2.08%	0.81%
	Tu allan i'r UE	0.67%	0.67%	0.32%
	Cyfanswm	2.79%	2.75%	1.13%

Ffynonellau: Ymhelaethiad yr awduron ar ddata Stat-Xplore a Nomis. Mae ffigurau Nomis ar gyfer y bobl mewn cyflogaeth yn seiliedig ar yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016. Mae'r cyfanswm ar gyfer Cymru ychydig yn wahanol i'r hyn a welir yn Nhablau 4 a 5 gan fod rheiny wedi'u seilio ar y boblogaeth wrywaidd 16-64 oed a benywaidd 16-59 oed.

Nodiadau: Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r cant agosaf ac felly fe all fod mân wahaniaethau rhwng swm yr eitemau unigol a'r cyfansymiau a ddangosir.

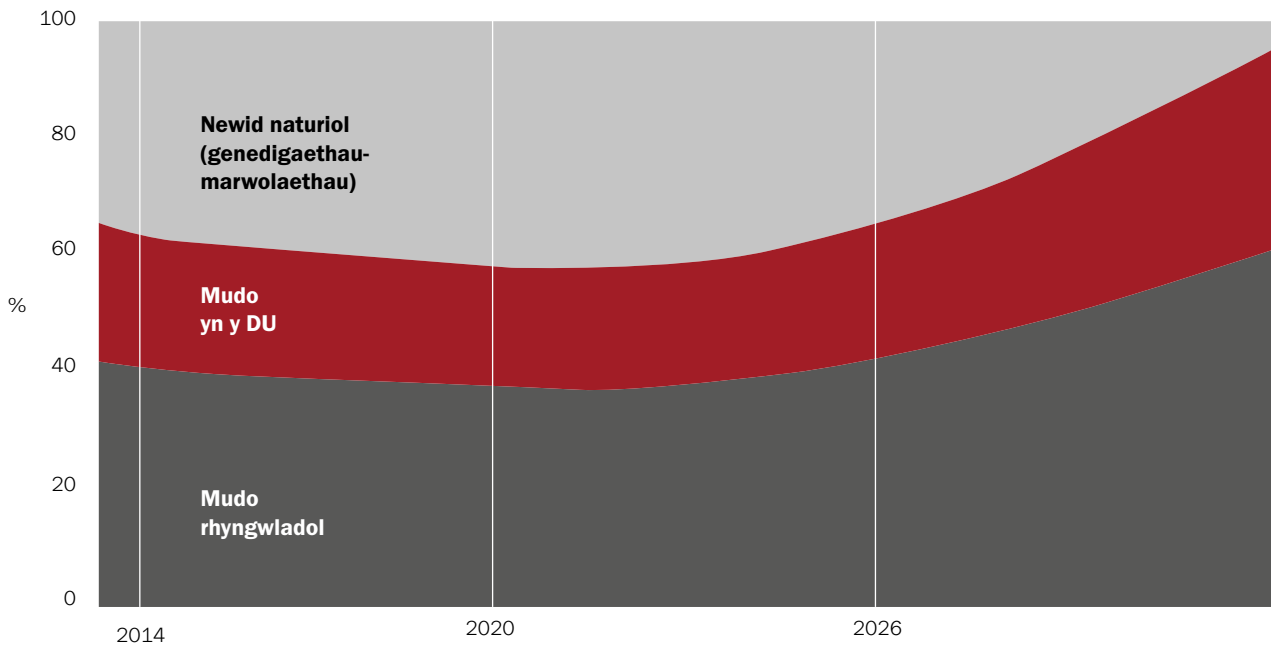
Yn ogystal â dangos bod niferoedd is o fudwyr yn y llafurlu ar hyn o bryd, mae'n awgrymu bod Cymru'n dibynnu llawer llai ar fudo o'r UE ar gyfer llifau'r farchnad lafur na chyfartaledd y DU (er bod Llundain, wrth gwrs, yn allanolyn). Mae cofrestriadau Yswiriant Gwladol newydd o'r UE yn gyfwerth â chyfradd flynyddol o tua 0.6% o farchnad lafur Cymru yn unig. Gan mai tua 15-20% yw cyfradd trosiant (newid swyddi) y DU – sy'n awgrymu bod 300-400,000 yn dechrau mewn swydd neu'n newid swydd yng

Nghymru bob blwyddyn – mae'n awgrymu y bydd lleihau mudo yn amharu llai, yn gyffredinol, ar farchnad lafur Cymru na'r DU yn ei chyfanrwydd. Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu na fydd yn amharu'n sylweddol ar rai galwedigaethau neu sectorau, fel y nodir isod.

Mae'n debygol y bydd yr effeithiau ar farchnad lafur gyffredinol Cymru (ac yn wir ar ei heconomi a'i chymdeithas ehangach) yn fwy hirdymor. Mae'r newid demograffig yn her i Gymru, fel gweddill y DU, gan

fod y boblogaeth yn heneiddio. Fodd bynnag, mae'r heriau'n llawer mwy aciwt yng Nghymru nag mewn mannau eraill, gan fod y boblogaeth gyffredinol yn tyfu'n arafach ond bod nifer y rhai dros 65 oed yn tyfu'n gyflymach; yn y cyfamser, rhagwelir y bydd y boblogaeth 16-64 oed yn lleihau 5% erbyn 2039 (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2015). Bydd cyfradd fudo is na'r amcanestyniadau'n dwysáu'r effeithiau hyn, fel y dangosir yn ffigur 1.

Ffigur 1: Cydrannau'r amcanestyniad o'r newid i'r boblogaeth



Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r amcanestyniadau poblogaeth cenedlaethol

Yr effeithiau ar sectorau penodol

Yn gyffredinol, mae crynodiad uchel o'r rheini sy'n mudo o'r UE i Gymru i weithio yn y sector preifat yn gweithio ym maes gweithgynhyrchu (Tabl 4), er bod y nifer absoliwt mwyaf yn gweithio ym maes gwestai, dosbarthu ac arlwyo. Mae hyn hefyd yn wir am weddill y DU, ond mewn rhannau eraill o'r DU, ceir crynodiadau uchel hefyd yn y sectorau amaethyddiaeth a chyllid (yn enwedig yn Llundain). Mae i hyn rai goblygiadau pwysig i Gymru; mae'n awgrymu na fyddai cynlluniau sectoraidd a fyddai'n canolbwyntio ar sectorau sy'n ddibynnol iawn ar fudwyr ar lefel y DU, a lle mae'r lobiau sectoraidd yn arbennig o gryf, yn fanteisiol i Gymru. Er enghraifft, pe bai cynlluniau sectoraidd yn cael eu cyflwyno ar gyfer amaethyddiaeth a gwasanaethau ariannol, sef dau

o'r sectorau a gafodd eu crybwyll yn y cyd-destun hwn, nid yw'n ymddangos yn debygol y byddai llawer o'r mudwyr a fyddai'n dod i'r DU o dan gynlluniau o'r fath yn dod i Gymru. Gallai gweithgynhyrchu – lle nad yw'n amlwg y byddai'n ymarferol rhoi cynllun sectoraidd ar waith – wynebu risg benodol.

O ystyried y sector cyhoeddus ehangach, mae'n ymddangos bod addysg uwch ac iechyd mewn sefyllfa arbennig o fregus. Yn y naill sector a'r llall, mae gwladolion yr UE yn gyfran gymharol isel o'r gweithlu cyfan, ond maent yn gyfran uchel o'r staff proffesiynol medrus – mwy nag 1 o bob 10 ym maes addysg uwch, a 5% o'r gweithwyr iechyd proffesiynol (dadansoddiad Llywodraeth Cymru o ystadegau staffio addysg uwch; Tabl 5). Mae'r niferoedd hyn wedi cynyddu'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, gan awgrymu eu bod yn debygol

o fod yn gyfran llawer mwy o'r recriwtiaid newydd. Mae'n debygol bod yr un peth hefyd yn wir am ofal cymdeithasol, ond mae'r data'n llai dibynadwy. Byddai Cymru a Llywodraeth Cymru'n elwa pe bai'r sectorau hyn yn cael blaenoriaeth.

Os gwneir defnydd eang o gapiau neu gwtâu yn y system newydd ar sail genedlaethol neu ar sail sectorau (yn hytrach nag ar sail ranbarthol), mae'n bwysig nodi bod hyn yn debygol o niweidio Cymru. O'i chymharu â rhannau eraill o'r DU, nid yw Cymru, ar y cyfan, yn gyrchfan sy'n flaenoriaeth i fudwyr, boed o'r UE neu o'r tu allan i'r UE. Pe bai'r system newydd yn cynnwys capiau ar wahanol gategoriâu o fudwyr, gan gyfyngu ar y cyfanswm, ond heb unrhyw elfen ranbarthol, mae'n debygol y byddai Cymru'n ei chael yn anodd denu cyfran gymesur o'r mudwyr oherwydd ei bod yn ymddangos bod rhannau eraill o'r DU (yn enwedig Llundain) yn fwy deniadol ar hyn o bryd.

5 Yn dechnegol, caiff addysg uwch ei dosbarthu i'r sector preifat, ond at y dibenion hyn, mae'n gyfleus grwpio addysg uwch ac iechyd oherwydd eu bod, fwy neu lai, yn wynebu heriau tebyg.

Tabl 4: Preswylwyr Cymru mewn cyflogaeth fesul sector diwydiant, adran a chenedligrwydd

Diwydiant fesul sector, adran a chenedligrwydd, 2016, rhif amcanestynedig^{1,2}

	DU	UE	Tu hwnt i'r UE	Cyfanswm
A – Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota	30,900	-	-	31,600
A: Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota	30,900	-	-	31,600
B,D,E – Ynni a dŵr	26,500	-	-	27,700
B: Mwyngloddio a chwarela	3,100	-	-	3,100
D: Cyflenwi trydan, nwy, ager ac awyru	10,700	-	-	11,300
E: Cyflenwi dŵr, carthffosiaeth, rheoli gwastraff a gweithgareddau adfer	12,600	-	-	13,200
C -Gweithgynhyrchu	144,200	9,800	1,800	155,800
C: Gweithgynhyrchu	144,200	9,800	1,800	155,800
F - Adeiladu	100,800	1,900	-	103,400
F: Adeiladu	100,800	1,900	-	103,400
G,I – Dosbarthu, gwestai a bwyta	262,300	11,500	5,400	279,100
G: Cyfanwerthu a manwerthu; atgyweirio cerbydau modur a beiciau modur	179,400	6,800	1,700	188,000
I: Gweithgareddau llety a gweini bwyd	82,900	4,600	3,700	91,100
H,J –Cludiant a chyfathrebu	80,900	3,900	-	85,500
H: Cludiant a storio	50,800	2,000	-	52,900
J: Gwybodaeth a chyfathrebu	30,100	1,900	-	32,600
K,L,M,N – Bancio a chyllid	172,100	7,300	2,200	181,700
K: Gweithgareddau ariannol ac yswiriant	36,000	-	-	37,500
L: Gweithgareddau eiddo tirol	11,100	-	-	11,400
M: Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a technegol	68,400	3,300	-	72,600

	DU	UE	Tu hwnt i'r UE	Cyfanswm
N: Gweithgareddau gweinyddol a gwasanaethau cymorth	56,600	2,800	-	60,200
O,P,Q – Gweinyddu cyhoeddus, addysg ac iechyd	449,800	9,100	7,800	466,800
O: Gweinyddu cyhoeddus ac amddiffyn	105,700	-	-	107,500
P: Addysg	139,700	3,600	2,200	145,500
Q: Gweithgareddau iechyd dynol a gwaith cymdeithasol	204,500	4,600	4,700	213,800
R,S,T,U – Gwasanaethau eraill	72,900	1,000	-	74,800
R: Y celfyddydau, adloniant a hamdden	33,000	-	-	33,700
S: Gweithgareddau gwasanaeth eraill	37,600	-	-	38,700
T: Gweithgareddau aelwydydd fel cyflogwyr	-	-	-	1,200
U: Gweithgareddau sefydliadau a chyrff alldiriogaethol	-	-	-	1,200
Anhysbys	12,100	-	-	12,500
Cyfanswm	1,352,600	46,800	19,400	1,418,800

Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016

1. Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r cant agosaf ac felly fe all fod mân anghysondebau rhwng swm yr eitemau unigol a'r cyfansymiau a ddangosir.
- Mae'r eitem ddata hon yn sero, yn gallu datgelu unigolion, neu heb fod yn ddigon cadarn i'w chyhoeddi oherwydd ei bod yn seiliedig ar lai na 10 o ymatebion.

Tabl 5: Preswylwyr Cymru mewn cyflogaeth yn ôl galwedigaeth a chenedligrwydd

Galwedigaeth fesul prif grŵp, is-grŵp a chenedligrwydd, 2016, rhif amcanestynedig^{1,2}

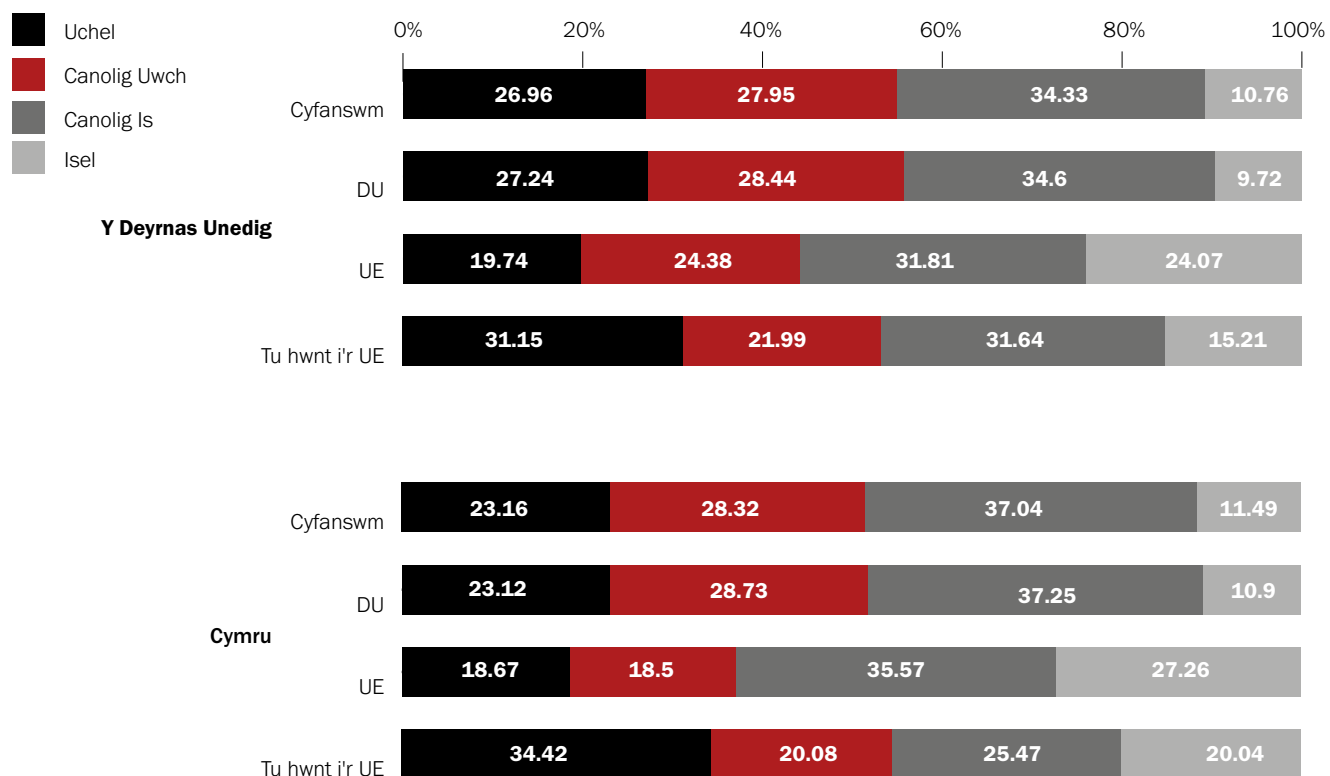
	Y DU	Yr UE	Tu hwnt i'r UE	Cyfanswm
Galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol	141,400	2,000	1,300	144,700
galwedigaethau gweinyddol	114,800	1,700	-	117,100
galwedigaethau ysgrifenyddol a galwedigaethau cysylltiedig	26,600	-	-	27,500
Galwedigaethau proffesiynol a thechnegol cysylltiol	166,600	3,500	1,900	172,000
gweithwyr proffesiynol cysylltiol busnes a gwasanaethau cyhoeddus	79,700	2,700	-	83,500
galwedigaethau diwylliant, y cyfryngau a chwaraeon	24,200	-	-	24,400
gweithwyr proffesiynol cysylltiol iechyd a gofal cymdeithasol	24,600	-	-	24,900
galwedigaethau gwasanaethau diogelu	15,400	-	-	15,700
gweithwyr proffesiynol cysylltiol gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg	22,700	-	-	23,400
Galwedigaethau gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill	142,500	3,000	2,900	148,500
galwedigaethau gwasanaethau gofal personol	116,700	2,300	2,600	121,600
galwedigaethau hamdden, teithio a gwasanaethau personol cysylltiedig	25,800	-	-	26,900
Galwedigaethau elfennol	143,600	10,600	2,500	156,700
galwedigaethau gweinyddol a gwasanaeth elfennol	116,900	7,900	2,400	127,100
crefftau elfennol a galwedigaethau cysylltiedig	26,700	2,800	-	29,600
Rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch-swyddogion	132,800	1,800	2,000	136,600
rheolwyr a chyfarwyddwr corfforaethol	89,600	1,100	1,200	91,900
rheolwyr a pherchnogion eraill	43,100	-	-	44,600

	Y DU	Yr UE	Tu hwnt i'r UE	Cyfanswm
Gweithredwyr prosesau, peirianwaith a pheiriannau	93,400	8,100	-	102,200
gweithredwyr prosesau, peirianwaith a pheiriannau	44,000	6,000	-	50,500
gyrwr a gweithredwyr cludiant a pheiriannau symudol	49,500	2,100	-	51,700
Galwedigaethau proffesiynol	244,400	9,800	4,600	258,900
gweithwyr busnes, y cyfryngau a gwasanaethau cyhoeddus proffesiynol	56,200	1,800	-	58,700
gweithwyr iechyd proffesiynol	69,100	3,600	2,200	74,900
gweithwyr gwyddoniaeth, ymchwil, peirianneg a thechnoleg proffesiynol	55,200	2,100	-	57,800
gweithwyr addysg ac addysgu proffesiynol	64,000	2,400	1,200	67,600
Galwedigaethau gwerthu a gwasanaethau cwsmeriaid	110,500	2,200	1,900	114,600
galwedigaethau gwasanaethau cwsmeriaid	26,400	-	-	27,300
galwedigaethau gwerthu	84,100	2,000	-	87,200
Galwedigaethau crefftiau medrus	170,900	5,300	1,700	177,900
gweithwyr amaethyddol medrus a chrefftiau cysylltiedig	26,700	-	-	26,800
crefftiau adeiladu medrus	50,000	-	-	51,200
crefftiau metel, trydanol ac electronig medrus	64,100	1,100	-	65,900
crefftiau tecstilïau, argraffu a chrefftiau medrus eraill	30,100	3,200	-	34,100
Anhysbys	-	-	-	6,800
Cyfanswm	1,352,600	46,800	19,400	1,418,800

Ffynhonnell: Dadansoddiad Llywodraeth Cymru o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016

1. Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r cant agosaf ac felly fe all fod mân anghysondebau rhwng swm yr eitemau unigol a'r cyfansymiau a ddangosir.
2. Mae'r rhif yn cynnwys rhai 16+ sydd mewn cyflogaeth.
 - Mae'r eitem ddata hon yn sero, yn gallu datgelu unigolion, neu heb fod yn ddigon cadarn i'w chyhoeddi oherwydd ei bod yn seiliedig ar lai na 10 o ymatebion.

Ffigur 2: % y gweithwyr ar bob lefel sgiliau yn ôl cenedligrwydd a rhanbarth



Ffynhonnell: Ymhelaethiad yr awduron ar ddata Nomis sy'n seiledig ar yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Rhagfyr 2016. Daw'r dosbarthiadau sgiliau o'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ac maent fel a ganlyn (gweler Tabl 5). Sgiliau uchel: galwedigaethau proffesiynol a rheoli. Canolig uwch: gweithwyr proffesiynol cysylltiol, crefftau medrus. Canolig is: gweinyddol, ysgrifenyddol, gofalu a hamdden, gwerthu, prosesau a pheirianwaith, cludiant. Isel: galwedigaethau elfennol.

Y cymysgedd o sgiliau

Yn yr un modd â gweddill y DU, y pwynt pwysicaf yw nad yw mwyafrif y mudwyr o'r UE yng Nghymru – fel mwyafrif y rheini a aned yn y DU – yn gweithio mewn swyddi 'sgiliau isel' na swyddi 'sgiliau uchel' ond mewn swyddi sgiliau canolig. Mae hyn o bwys oherwydd na fyddai'r mudwyr sy'n dod i'r DU i wneud swyddi o'r fath yn gymwys i gael trwyddedau gwaith o dan y drefn bresennol i wladolion o'r tu allan i'r AEE. Defnyddir y drefn honno ar gyfer swyddi â sgiliau cymharol uchel yn unig.

Ceir rhai gwahaniaethau, ond nid rhai dramatig, rhwng y DU a Chymru o ran cyfansoddiad sgiliau'r mudwyr. Mae'r gwahaniaeth amlycaf yn ymwneud â mudwyr o'r tu allan i'r UE yng Nghymru (er bod y niferoedd yn gymharol fach o'u cymharu â'r boblogaeth gyffredinol a'r mudo o'r tu allan i'r UE mewn rhannau eraill o'r DU) lle mae mudwyr o'r tu allan i'r UE yn anghymesur o debygol o fod yn gweithio mewn swyddi sgiliau uchel. Yn wir, er bod gweithlu cyffredinol Cymru ychydig yn llai tebygol o fod mewn swyddi medrus – 23% o'r gweithwyr a aned yn y DU yng Nghymru, o'i gymharu â 27% yng ngweddill y DU – mae'r gwrthwyneb yn wir am rai a aned tu allan i'r UE sy'n fwy tebygol o fod mewn swyddi sgiliau uchel na'u cymheiriaid

yng ngweddill y DU (34% o'i gymharu â 31%). O ddefnyddio'r data sydd ar gael, mae'n anodd egluro pam; gall adlewyrchu (ond damcaniaeth yw hon) y gwladolion o'r tu allan i'r UE sy'n gweithio yn y sector iechyd, mewn addysg bellach ac addysg uwch, ac efallai rai gweithwyr a drosglwyddwyd o fewn cwmnïau rhyngwladol. Fodd bynnag, er bod y lefelau mudo cyffredinol yn gymharol isel, mae'n awgrymu bod Cymru'n gallu denu mudwyr medrus; gallai marchnad lafur ac economi Cymru elwa o gael mwy o fudwyr medrus o'r tu allan i'r UE yn y dyfodol.

Dosbarthiad daearyddol

Yn yr un modd â rhannau eraill o'r DU, mae mwy o'r mudwyr sydd wedi dod i Gymru o'r UE yn byw mewn ardaloedd trefol, yn enwedig Caerdydd, Abertawe a Wrecsam; mae'n debygol mai ar gyflogwyr yn yr ardaloedd hyn y bydd y newid yn effeithio fwyaf⁶.

6 Cofrestrïadau Yswiriant Gwladol Cronnys, yn ôl etholaeth. Ffynhonnell: Ymhelaethiad yr awduron ar ddata Stat-Xplore.

Negodiadau ar berthynas y DU ac Ewrop yn y dyfodol

Sut y bydd penderfyniadau ar y system a gyflwynir ar ôl Brexit yn rhyngweithio â'r negodiadau â 27 yr UE? Fel y nodir uchod, dim ond materion sy'n ymwneud â'r DU yn ymwahanu oddi wrth yr UE, gan gynnwys statws dinasyddion yr UE sy'n preswyllo yma ar hyn o bryd, a drafodir yn ystod negodiadau Erthygl 50; ni thrafodir materion mewnfudo a rhyddid i symud ar ôl Brexit.

Mae'r UE wedi dweud y gallai'r trafodaethau ar fframwaith y berthynas yn y dyfodol gychwyn ar ôl gwneud 'cynnydd digonol' o ran negodiadau Erthygl 50 (y Comisiwn Ewropeaidd, 2017a):

"an overall understanding on the framework for the future relationship should be identified during a second phase of the negotiations under Article 50 TEU. We stand ready to engage in preliminary and preparatory discussions to this end in the context of negotiations under Article 50 TEU, as soon as the European Council decides that sufficient progress has been made in the first phase towards reaching a satisfactory agreement on the arrangements for an orderly withdrawal."

Mae Llywodraeth y DU wedi dweud ei bod am greu "partneriaeth strategol newydd â'r UE, gan gynnwys Cytundeb Masnach Rydd uchelgeisiol a chynhwysfawr" (Yr Adran dros Ymadael â'r UE, 2017). Yn gyffredinol, tybir y bydd y trafodaethau hyn yn canolbwyntio ar y berthynas fasnachu yn y dyfodol, wedi'i diffinio'n fras, ac felly bydd yn

cynnwys materion fel rhwystrau di-dariff, materion rheoleiddio, ac ati.

Yr hyn sy'n llawer llai clir yw pa un a geir unrhyw drafodaeth sylweddol ynghylch polisi mewnfudo'r DU ar ôl Brexit, ac os felly, pryd. Nid yw Cytundeb Masnach Rydd – hyd yn oed un cynhwysfawr – ynddo'i hun yn gofyn am reolau mewnfudo arbennig i wladolion yr UE; mae gan yr UE eisoes Gytundebau Masnach Rydd cynhwysfawr â gwledydd eraill (De Korea, Ukrain, Canada) sy'n cynnwys fawr ddim telerau mewnfudo, neu ddim o gwbl. Fodd bynnag, mae llywodraeth y DU wedi datgan ei bod am gael cytundeb llawer dyfnach na'r un o'r rhain, yn enwedig o ran rhwystrau di-dariff a sectorau gwasanaeth mawr y DU. Mae'n debyg y byddai'n rhaid cynnwys rhai darpariaethau ar lifau mudo mewn cytundeb o'r fath – yn enwedig o ran trosglwyddo gweithwyr o fewn cwmnïau, myfyrwyr, ymweliadau busnes estynedig ac ati.

Fodd bynnag, ni fyddai hyn o reidrydd yn gwrthdaro â phrif elfennau'r polisi mewnfudo ar ôl Brexit fel y'u nodir uchod. Ymhellach, o safbwynt 27 yr UE, nid yw'n glir a fyddant am negodi ynghylch mewnfudo. Er bod y rhyddid i symud o fewn y Farchnad Sengl yn un o egwyddorion clir yr UE sy'n cael ei reoli gan gyfraith a chyfarwyddedau'r UE, mae'r polisiâu mewnfudo rhwng Aelod-wladwriaethau a thrydydd gwledydd (ac eithrio'r AEE/Swistir) o fewn cymhwysedd cenedlaethol i raddau helaeth.

Os ydym ni, fel y mae llywodraeth y DU wedi'i ddweud, yn ein cau ein hunain allan o'r Farchnad Sengl ac awdurdodaeth Llys Cyfiawnder Ewrop, nid yw'n debygol y bydd y rhyddid i symud – na hyd yn oed fersiwn addasedig o'r rhyddid i symud – yn destun trafod. Nid fydd ychwaith o reidrydd o fudd i 27 yr UE os byddwn ni, ar ôl gadael yr UE, yn rhoi mynediad ffafriol i weithwyr medrus Ewrop, hyd yn oed os bydd y trefniadau hynny'n rhai cyfatebol. Byddem yn dweud ein bod yn fodlon i'w gweithwyr medrus ddod yma, ond nid y rhai llai medrus; ni fyddai hyn o reidrydd yn ddeniadol, yn enwedig i'r gwledydd hynny sydd wedi gweld llawer o'u pobl ifanc medrus yn mudo i'r DU dros y blynyddoedd diwethaf.

Yn bwysicaf oll, efallai, mae'n ymddangos yn fwyfwy tebyg y bydd y trafodaethau'n eithriadol o gymhleth ac yn wleidyddol anodd, ac y bydd yn rhaid bodloni terfyn amser eithriadol o dynn (amhosibl yn ôl rhai). O gynnwys elfennau mawr o'r polisi mudo yn y broses hon, nid yw'n debygol o hwyluso'r dasg; felly mae o leiaf yn bosibl y bydd y ddwy ochr yn penderfynu y dylid hepgor mewnfudo o'r prif drafodaethau i raddau helaeth. Os bydd y trafodaethau'n mynd rhagddynt yn adeiladol, a'u bod yn gwneud cynnydd cyflym o ran llunio cytundeb cymharol gynhwysfawr, mae'n bosibl y bydd polisiâu mudo'n elfen bwysig, ond mae'n rhy gynnar i ddweud bod hyn yn debygol o ddigwydd, ac yn annoeth gwneud hynny.

Materion pontio

Un o'r meysydd lle mae'r gwaith o lunio polisi domestig a thrafodaethau'r DU â 27 yr UE yn debygol o orgyffwrdd yw natur unrhyw 'drefniadau pontio' neu 'gyfnod gweithredu'. Mae hwn yn debygol o fod yn fater eithriadol o gymhleth.

Mae Llywodraeth y DU wedi dweud mai ei pholisi yw cytuno ar natur perthynas fasnachu'r DU â'r UE cyn Brexit; yna, mater o roi'r berthynas hon ar waith fyddai unrhyw 'gyfnod gweithredu'. Mewn cyfweiliad ag Andrew Neil ar 29 Mawrth, dywedodd Prif Weinidog y DU (Sunday Times, 2017):

"We want to make sure that we are ending the jurisdiction of the European court of justice and that we are able to control movement of people coming from the EU. We want to have the agreements done in two years. There may then be a period in which we are implementing those arrangements. If there are different visa arrangements that need to be put in place, the government here and the government elsewhere will have to have their systems working so that it can operate. So there may be a period where we have got to implement the decisions that have been taken."

Fodd bynnag, mae bron i bob arbenigwr allanol yn amau'n gryf a fydd yn bosibl dod i gytundeb o fewn cyfnod Erthygl 50. Os na fydd glasbrint clir o'r fath ar gael ar gyfer y berthynas newydd, nid yw'n glir beth fydd nodweddion unrhyw 'gyfnod gweithredu' oherwydd nid yw'n glir beth fydd yn cael ei weithredu.

Mae 27 yr UE hefyd wedi nodi'n glir na fydd modd i'r DU ddewis a dethol yn ystod cyfnod o'r fath; mewn geiriau eraill, mae'n debygol y bydd yn rhaid i'r DU dderbyn bod awdurdodaeth Llys Cyfiawnder Ewrop a'r rhyddid i symud yn parhau os yw am barhau i fod yn aelod o'r undeb tollau a'r Farchnad Sengl yn ystod y cyfnod hwn.

Mae'r materion gweinyddol sy'n gysylltiedig â'r system newydd a drafodir uchod yn cymhlethu'r mater hwn ymhellach. Hyd yn oed o roi'r trafodaethau o'r neilltu, nid yw'n debygol y bydd yr amserlen ddeddfwriaethol a ddisgrifir uchod yn caniatáu i system fewnfudo newydd gael ei chyflwyno erbyn diwrnod Brexit.

Felly, ceir nifer o opsiynau ar gyfer y cyfnod pontio:

- parhau â'r rhyddid i symud, fwy neu lai fel y mae nawr, am gyfnod penodedig (ond byddai hyn yn codi cwestiynau ynghylch hawliau parhaus y rheini sy'n cyrraedd yn ystod y cyfnod 'pontio'). O safbwynt cyfreithiol ac o safbwynt negodi, mae'n amlwg mai hwn fyddai'r opsiwn symlaf, oherwydd byddai'r status quo yn parhau;
- rhyw fath o gyfnod 'rhyddid i symud ag amodau' (lle na fydd angen trwydded waith, ond lle bydd rhai amodau eraill yn cael eu pennu – cynnig swydd, cyfyngiadau ar fudd-daliadau neu fynediad at wasanaethau cyhoeddus), heb fawr ddim hawliau parhaus, neu ddim o gwbl (er enghraifft, hawl i breswyllo'n barhaus ar ôl y cyfnod pontio).
- cyflwyno system fewnfudo newydd yn raddol (fel y gwnaed yn achos y system 'haenog' bresennol). Byddai hyn yn rhoi terfyn llwyr ar y rhyddid i symud, ond byddai'n gymhleth o safbwynt gweinyddol.

Senarios a goblygiadau

Fel y mae'r drafodaeth uchod yn ei awgrymu, mae Brexit a'r camau i bontio i system newydd yn codi nifer fawr o gwestiynau cymhleth, a bydd y rhyngweithio rhwng polisi domestig y DU a'r negodiadau rhwng y DU a 27 yr UE yn astrus. Nid yw'r llywodraeth wedi llunio ei pholisi ar nifer o'r materion hyn hyd yma, a bydd yn dibynnu ar ddigwyddiadau sy'n codi yn y dyfodol pa un bynnag. Serch hynny, gellir amlinellu rhai senarios posibl a risgiau allweddol.

O dan y senario debygol leiaf niweidiol (o ran proses), byddai trefn y digwyddiadau fel a ganlyn:

- Byddai'r DU a'r UE yn dod i gytundeb cyflym ar statws gwladolion yr UE yn y DU a gwladolion y DU mewn rhannau eraill o'r UE; byddai hyn yn rhoi digon o eglurder i ganiatáu i lywodraethau cenedlaethol, gan gynnwys y DU, lunio a gweithredu systemau gweinyddol i roi hawl i bobl breswyllo'n barhaol.
- Byddai cytundeb ar y mater hwn a materion eraill (y 'bil ysgaru') yn sicrhau bod modd bwrw ymlaen i drafod perthynas y DU a'r UE yn y dyfodol; yn y cyfamser, byddai llywodraeth y DU yn llunio ac yn deddfu (ond nid yn gweithredu) system fewnfudo newydd ar gyfer y cyfnod ar ôl Brexit.
- Byddai cynnydd digonol yn cael ei wneud o ran y berthynas hirdymor i sicrhau bod modd cael 'cyfnod gweithredu' o ddwy i dair blynedd ar ôl Brexit; yn ystod y cyfnod hwn, byddai'r rhyddid i symud yn parhau fwy neu lai fel y mae nawr, gyda rhai addasiadau o bosibl, yn enwedig o ran yr hawl i fudd-daliadau; byddai rhai agweddau

ar y system newydd a fydd ar waith ar ôl Brexit yn cael eu cyflwyno'n raddol.

- Ar ddiwedd y cyfnod gweithredu, byddai'r system newydd yn cael ei chyflwyno, gydag elfen sy'n rhoi 'ffafriaeth i fudwyr Ewropeaidd', neu hebddi.
- Mae'n ymddangos y byddai canlyniad o'r fath, sef amcan bras llywodraeth y DU yn ôl pob golwg, yn gymharol ddiniwed o safbwynt y polisi mewnfudo. Fodd bynnag, ceir nifer o risgiau sylweddol:
- Negodiadau Erthygl 50 yn methu, gan greu mwy o ansicrwydd ynghylch statws gwladolion preswyl yr UE. Byddai hyn yn creu cryn galedi i unigolion ac i deuluoedd, ac fe allai beri i rai o'r preswylwyr presennol ddechyd i'w gwledydd cartref. Ar y gwaethaf, os na cheir cytundeb ar delerau'r ymadael cyn pen dwy flynedd, bydd y DU yn gadael yr UE heb fframwaith cyfreithiol clir, a bydd statws y bobl o dan sylw yn ansicr iawn (ond gall fod pryderon mwy uniongyrchol ynghylch materion eraill, fel rheolaethau tollau, cludiant awywr, a diogelwch niwclear).
- Hyd yn oed pe bai cynnydd rhesymol yn cael ei wneud o ran negodiadau Erthygl 50, gallai'r cynnydd o ran negodi telerau'r berthynas yn y dyfodol fod yn araf. Hyd yn oed os na fydd y negodiadau hyn yn methu, efallai na fyddant wedi datblygu'n ddigonol i sicrhau bod modd llunio 'cyfnod gweithredu'. Os bydd y DU yn gadael heb gytundeb ar y berthynas yn y dyfodol nac ar y 'cyfnod gweithredu', bydd ei pherthynas â'r UE yn newid yn ddiodyn yn berthynas

trydedd wlad ('rheolau Sefydliad Masnach y Byd' o ran masnach).

- Yn yr achos hwn, gallai'r DU bennu ei rheolau mewnfudo ei hun; pe dymunai, gallai gadw fersiwn o'r rhyddid i symud i osgoi anhrefn, yn enwedig oherwydd y dylai'r Bil Diddymu Mawr gynnwys y rhyddid i symud yn llwyr yng nghyfraith y DU, i'r graddau nad yw eisoes wedi'i gynnwys. Fodd bynnag, o ystyried y cyfyngiadau gwleidyddol, byddai'n anodd iawn i lywodraeth y DU barhau i roi polisi rhyddid i symud ar waith gyda'r UE ac ailgyflwyno rhwystrau masnach a thollau ar yr un pryd. Byddai cryn bwysau gwleidyddol arni i ailgyflwyno rheolaethau mewnfudo. Serch hynny, o ystyried y cyfyngiadau gweinyddol a ddisgrifir uchod, mae perygl difrifol na fydd Llywodraeth y DU mewn sefyllfa i wneud hynny'n effeithlon nac yn effeithiol.
- O safbwynt ehangach, ceir cyfres o risgiau o ran gweinyddu, gweithredu a gorfodi unrhyw system newydd, yn enwedig os oes rhaid iddi weithredu yn unol ag amserlen sy'n seiliedig ar ystyriaethau gwleidyddol neu ystyriaethau negodi ehangach. Byddai'n rhaid i gyflogwyr roi rheolaethau ar waith ar gyfer gweithwyr o'r AEE, a gwahaniaethu rhwng gweithwyr o'r AEE a chanddynt wahanol statws preswyllo; yn yr un modd, gall fod rhaid i'r rheini sy'n gweinyddu gwasanaethau cyhoeddus gyflwyno systemau newydd i wahaniaethu rhwng y rheini a chanddynt hawl i ddefnyddio gwasanaethau a'r rheini heb hawl o'r fath.

Y goblygiadau a'r risgiau i Gymru

Ar sail y dadansoddiad uchod, beth yw'r goblygiadau i Gymru a'i marchnad lafur? Yn benodol, beth yw'r risgiau (a'r cyfleoedd) sy'n codi o'r modd y mae Llywodraeth y DU yn mynd i'r afael â'r trafodaethau â 27 yr UE, ac yn sgil y Papur Gwyn ar Fewnfudo? Yn y dyddiau cynnar hyn, lle ceir ystod eang o ganlyniadau posibl, mae'n anodd bod yn benodol. Ni fyddwn yn ailadrodd yn helaeth yma yr ystyriaethau amlwg sydd yr un mor berthnasol i'r DU ag i Gymru (er enghraifft, yr angen i bontio'n esmwyth i unrhyw drefn newydd, yr angen i osgoi rhoi gofynion beichus ar gyflogwyr, ac ati). Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod yr ystyriaethau a ganlyn yn hollbwysig:

(i) **Bydd yr effeithiau negyddol ar y farchnad lafur ac ar aelwydydd yn lleihau os bydd Llywodraeth y DU yn llunio ac yn gweithredu system syml ac effeithlon i roi statws preswylwyr parhaol i wladolion yr AEE sy'n preswyllo yma ar hyn o bryd.** Dylid pennu dyddiad terfynol ar gyfer y system hon rywbryd yn y dyfodol (dyddiad Brexit o bosibl) a dylid pennu cyfnod cymhwyso cymharol fyr ar ei gyfer (dwy flynedd efallai); dylid dileu'r gofyniad i gael yswiriant meddygol cynhwysfawr, gan roi sylw penodol i barau/teuluoedd; a dylid cynnwys Llywodraeth Cymru a'r awdurdodau lleol yn llwyr yn y gwaith o lunio a gweithredu system o'r fath.

- (ii) Ni waeth faint o gynnydd a wneir o ran y trafodaethau ynghylch perthynas fasnachu'r DU a'r UE yn y dyfodol, na chanlyniad y trafodaethau hynny, **bydd yn llai cythryblus os bydd Llywodraeth y DU yn datgan yn glir y bydd y rhyddid i symud yn parhau am gyfnod penodedig ar ôl Brexit**, naill ai fel rhan o'r 'cyfnod gweithredu' neu fel gweithred unochrog gan y DU. Ni fyddai hyn o reidrwydd yn caniatáu i'r rheini sy'n cyrraedd ar ôl diwrnod Brexit gael yr holl freintiau presennol sy'n gysylltiedig â'r rhyddid i symud (er enghraifft mynediad at fudd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus) ond byddai'n golygu na fyddai system trwyddedau gwaith yn cael ei chyflwyno ar unwaith.
- (iii) **Bydd yn bwysig bod y camau i weithredu ac i orfodi'r system fewnfudo newydd yn cael eu cyflwyno'n raddol** gan ddechrau o bosibl gyda chyflogwyr mawr a/ neu sectorau sydd eisoes yn gyfarwydd â defnyddio'r system fewnfudo.
- (iv) **Os gwneir defnydd helaeth o gynlluniau sy'n seiliedig ar sectorau mewn unrhyw system fewnfudo a gyflwynir ar ôl Brexit, bydd yn creu risgiau sylweddol i Gymru.** Gan fod mudwyr yng Nghymru wedi'u dosbarthu ar draws sectorau gwahanol i'r rheini yn y DU yn ei chyfanrwydd, mae'n debygol y bydd yn anfanteisiol i Gymru os gwneir defnydd helaeth o gynlluniau o'r fath. Yn yr un

modd, **mae'n debygol y bydd defnydd helaeth o gapiau neu gwotâu yn anfanteisiol i Gymru.** Mae'r gyfradd fudo i Gymru yn llawer is na chyfartaledd y DU, a gallai unrhyw gyfyngiadau meintiol beri i gyfran hyd yn oed yn fwy o'r cyfanswm llai o fudwyr fynd i gyrchfannau fel Llundain. Fodd bynnag, yn yr un modd â rhannau eraill o'r DU, ceir dadl gref dros roi trefniadau arbennig ar waith yn y sectorau iechyd ac addysg oherwydd, o roi terfyn ar fudo o'r UE, neu wrthdroi'r mudo hwnnw, yn sydyn, gallai amharu'n fawr ar y sectorau hyn.

- (v) Byddai'n anodd dadlau o blaid system fudo ranbarthol ar sail yr effaith ar farchnad lafur gyffredinol Cymru yn y tymor byr, oherwydd nad yw'n rhy ddibynnol ar lifau mudo. Fodd bynnag, gall amharu rywfaint ar rai sectorau a/ neu leoliadau penodol, er enghraifft y sectorau iechyd ac addysg. **Felly, byddai'n rhaid dadlau'r achos (fel y gwnaed yn yr Alban) dros unrhyw gynllun rhanbarthol ehangach, a'r manteision posibl i Gymru, drwy gyfeirio at ddemograffeg ac anghenion sgiliau Cymru yn y tymor hwy, lle ceir achos cryf.**
- (vi) **Mae bron yn sicr y bydd cynllun rhanbarthol yn fwy manteisiol i Gymru na chynllun cenedlaethol sy'n seiliedig ar sectorau.** Yn benodol, o gymryd y byddai Llywodraeth Cymru'n cyfrannu'n sylweddol at y

gwaith o bennu cap neu gwota cyffredinol, a'r modd y caiff cynllun rhanbarthol ei dargedu a'i weinyddu, byddai modd teilwra cynllun o'r fath yn well ar sail anghenion economi, marchnad lafur a demograffeg Cymru; byddai hefyd yn haws 'marchnata' Cymru i fudwyr newydd. Ar y llaw arall, fel y nodir uchod, ni fyddai cynllun cenedlaethol sy'n seiliedig yn llwyr neu'n bennaf ar sectorau o

reidrwydd yn targedu pob sector sydd o bwys i Gymru; ac ni fyddai mudwyr sy'n gweithio yn y sectorau hynny o reidrwydd yn dod i Gymru.

- (vii) Ym mhob senario bosibl bron, bydd rhai cyfyngiadau ychwanegol ar fudo o'r UE i Gymru ar ôl Brexit. Felly, dros y tymor hwy, yn ogystal â'r ystyriaethau a drafodir yma o ran gwladolion yr UE, **gallai Cymru elwa ar**

system sy'n fwy agored i wladolion o'r tu allan i'r UE. Yn ogystal â llenwi unrhyw fwllch a ddaw yn sgil lleihau mudo o'r UE, gallai mudwyr i Gymru o'r tu allan i'r UE (gyda chyfran sylweddol ohonynt yn gweithio mewn galwedigaethau cymharol fedrus) helpu Cymru i wynebu ei heriau economaidd a demograffig yn y tymor hir.

Cyfeiriadau

Yr Adran dros Ymadael â'r UE (2017). **The United Kingdom's exit from, and new partnership with, the European Union.**

Cyrchwyd o:
<https://goo.gl/EYJGwS>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2017). **National Insurance Number registrations to overseas nationals.**

Y Comisiwn Ewropeaidd (2017a). **European Council (Art. 50) guidelines following the United Kingdom's notification under Article 50 TEU.** Cyrchwyd o:

<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/04/29-euco-brexit-guidelines/>

Y Comisiwn Ewropeaidd (2017b). **Araith gan Michel Barnier.**

Cyrchwyd o:
<https://goo.gl/U70kLn>

Tŷ'r Arglwyddi (2017). **Y Pwyllgor Dethol ar Faterion Economaidd, Tystiolaeth lafar.** Cyrchwyd o:

<https://goo.gl/duxtYb>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2016). **International Passenger Survey 3.14, citizenship by area of destination or origin within the UK.** Cyrchwyd o:

<https://goo.gl/qaGDR9>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2017). **Migration Statistics Quarterly Report.** Cyrchwyd o:
<https://goo.gl/2Sdq8X>

Portes, J. (2016a). **Let them stay? If it only were that easy.**

Cyrchwyd o:
<https://goo.gl/DZvFVd>

Portes, J. (2016b). **Immigration after Brexit.** National Institute Economic Review. Cyfrol 238, Rhifyn 1, tt. R13-R21.

Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru (2016). **Crynodeb o'r dystiolaeth ynghylch materion mudo'r UE yng Nghymru.**

Cyrchwyd o:
https://beta.gov.wales/sites/default/files/2017-01/30683%20Securing%20Wales%C2%B9%20Future_WELSH_WEB.pdf

Sunday Times (2017). **EU migrants keep benefits after Brexit.** Cyrchwyd o:

<https://goo.gl/GUSRQm>

Llywodraeth Cymru (2015). **Amcanestyniadau poblogaeth cenedlaethol.** Cyrchwyd o:

<http://gov.wales/statistics-and-research/national-population-projections/?skip=1&lang=cy>

Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru

Mae'r Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru'n gwella'r gwaith o lunio a gweithredu polisiâu drwy gomisiynu a hyrwyddo'r defnydd o ddadansoddiadau a chyngor gan arbenigwyr annibynnol. Mae'r Sefydliad yn annibynnol ar y llywodraeth ond mae'n cydweithio'n agos â llunwyr polisiâu i helpu i ddatblygu ffordd newydd o feddwl am sut i fynd i'r afael â heriau strategol a materion polisi cymhleth. Mae:

- Yn cydweithio'n uniongyrchol â Gweinidogion Cymru i bennu'r dystiolaeth sydd ei hangen arnynt;
- Yn cyfeirio at ymchwil berthnasol ac yn comisiynu arbenigwyr polisi i ddarparu dadansoddiadau a chyngor ychwanegol pan fo bylchau yn y dystiolaeth;
- Yn ddolen gyswllt gref rhwng y Canolfannau Beth sy'n Gweithio a llunwyr polisiâu yng Nghymru;
- Yn arwain rhaglen ymchwil ar Beth sy'n Gweithio o ran Trechu Tlodi.

I gael mwy o wybodaeth, ewch i'n gwefan yn www.ppiw.org.uk

Manylion yr awduron

Mae Jonathan Portes yn Gyfarwyddwr Aubergine Analysis, ac yn Athro Economeg a Pholisi Cyhoeddus yng Ngholeg y Brenin, Llundain.

Mae Giuseppe Forte yn Gynorthwydd Ymchwil yng Ngholeg y Brenin, Llundain.

Cyfrifoldeb yr awduron yn unig yw cynnwys y papur hwn ac unrhyw safbwyntiau a fynegir ynddo, ac nid cyfrifoldeb Coleg y Brenin, Llundain.

Mae'r adroddiad hwn a'r wybodaeth ynddo dan hawlfraint Argraffydd y Frenhines a Rheolwr Llyfrfa Ei Mawrhydi, ac yn drwyddedig dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3>. Barn yr awduron sy'n cael ei fynegi, ac nid yw o reidrwydd yn adlewyrchu barn aelodau Grŵp Gweithredol neu Fwrdd Cyfarwyddwyr y Sefydliad.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Dan Bristow
Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i
Gymru
Ffôn: 029 2087 5345
E-bost: info@ppiw.org.uk

11 Atodiad D – Mudo a’r newid demograffig – cyd-destun Cymru

Paratowyd gan y Prif Economegydd, Llywodraeth Cymru Mai 2017

Bwriedir i’r Atodiad hwn roi trosolwg ar gyd-destun demograffig hirdymor Cymru er mwyn ystyried rôl mudo yn y cyd-destun hwnnw. Er ei fod yn codi nifer o faterion, rhagarweiniad a thrafodaeth gychwynnol a geir ynddo – bydd angen gwneud llawer mwy o waith i ddadansoddi’r materion yn llwyr ac i lunio ymatebion polisi posibl.

Newid demograffig, poblogaeth sy’n heneiddio, a mudo

Un o brif nodweddion y newid demograffig yng Nghymru a’r DU yw bod y boblogaeth yn heneiddio, gyda nifer y bobl hen a hen iawn¹ yn cynyddu. Mae’r hanes hwn yn gyfarwydd iawn erbyn hyn ac ni chaiff ei ailadrodd yma².

Mae goblygiadau cymdeithasol ac economaidd y ffaith bod pobl yn byw’n hirach hefyd yn ddibynol iawn ar y ffactorau eraill sy’n llywio’r newid yn y boblogaeth, yn enwedig y gyfradd ffrwythlondeb a’r patrymau mudo, gan fod y ffactorau hyn hefyd yn penderfynu ar faint a strwythur y boblogaeth gyffredinol.

Mae’n eithriadol o anodd rhagfynegi maint a strwythur y boblogaeth – yn wir, disgrifir y ffigurau swyddogol fel amcanestyniadau yn hytrach na rhagolygon, a pharatoir amcanestyniadau amrywiadol yn rheolaidd.

Ar hyn o bryd, ceir anawsterau penodol o ran gwneud amcanestyniadau o’r lefelau mudo rhyngwladol gan fod y lefelau hyn yn ddibynol ar negodiadau yn sgil y penderfyniad i ymadael â’r UE.

Ar lefel Cymru, mae rhagdybiaethau ynghylch lefelau mudo mewnol y DU yn hollbwysig i ragfynegi maint a strwythur poblogaeth Cymru yn y dyfodol, ac mae’r rhain hefyd yn anodd iawn eu rhagweld. Un o’r rhesymau am hyn yw bod mudo rhyngwladol a mudo mewnol yn ddibynol ar ei gilydd. Er enghraifft, os yw’r lefelau mewnfudo rhyngwladol i rannau o Loegr yn uchel, bydd hyn yn effeithio ar brisiau tir ac eiddo, a gellir disgwyl i hyn, yn ei dro, effeithio ar fudo mewnol rhwng Lloegr a rhannau eraill o’r DU (gan gynnwys Cymru).

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae mudo mewnol o fewn y DU wedi chwarae rôl bwysig o ran demograffeg a chyd-destun cymdeithasol Cymru. Er enghraifft, ar adeg Cyfrifiad 2011, roedd dros bumed o boblogaeth Cymru wedi’u geni yn Lloegr (ac o blith yr oedolion sy’n weddill, roedd cyfran sylweddol ohonynt yn briod â rhywun a aned yn Lloegr).

Ers cryn amser, mae cyfradd ffrwythlondeb Cymru wedi bod

yn is na’r lefel sydd ei hangen i adnewyddu’r boblogaeth – gweler Ffigur 1³. Pe bai hyn yn parhau (ac, ar hyn o bryd, nid yw’n ymddangos bod lle i amau na fydd yn parhau), byddai poblogaeth Cymru ar **duedd barhaus ar i lawr** yn y tymor hir – oni bai fod mewnlif parhaus o bobl o’r tu allan i Gymru.

Ni all y ffaith bod pobl yn byw’n hirach ond gwrthbwysu’r gostyngiad hwn yn rhannol – ac mae hefyd yn golygu bod y boblogaeth yn heneiddio.

Er bod yr holl elfennau sydd eu hangen i ragfynegi’r boblogaeth yn ansicr, mae’n ymddangos bod cyfradd ffrwythlondeb sy’n is na’r lefel adnewyddu’n ffenomenon sydd wedi ennill ei phlwyf a’i bod yn nodweddiadol o bron i bob un o’r gwledydd datblygedig (i wahanol raddau).

Dangosir cydrannau’r newid ym mhoblogaeth Cymru dros y blynyddoedd diwethaf yn Ffigur 2. Mae’r newid naturiol yn y boblogaeth yn gadarnhaol er bod y gyfradd ffrwythlondeb yn is na’r lefel adnewyddu. Gellir priodoli hyn i effaith carfan (carfan fawr dros dro o fenywod o oedran esgor) ac felly nid yw’n adlewyrchu’r duedd yn y tymor hir. Mae’r llif net cyffredinol yn gadarnhaol – ac mae hyn yn dangos effeithiau cyfun yr holl lifau eraill ac yn awgrymu bod cyfanswm y boblogaeth wedi bod yn cynyddu.

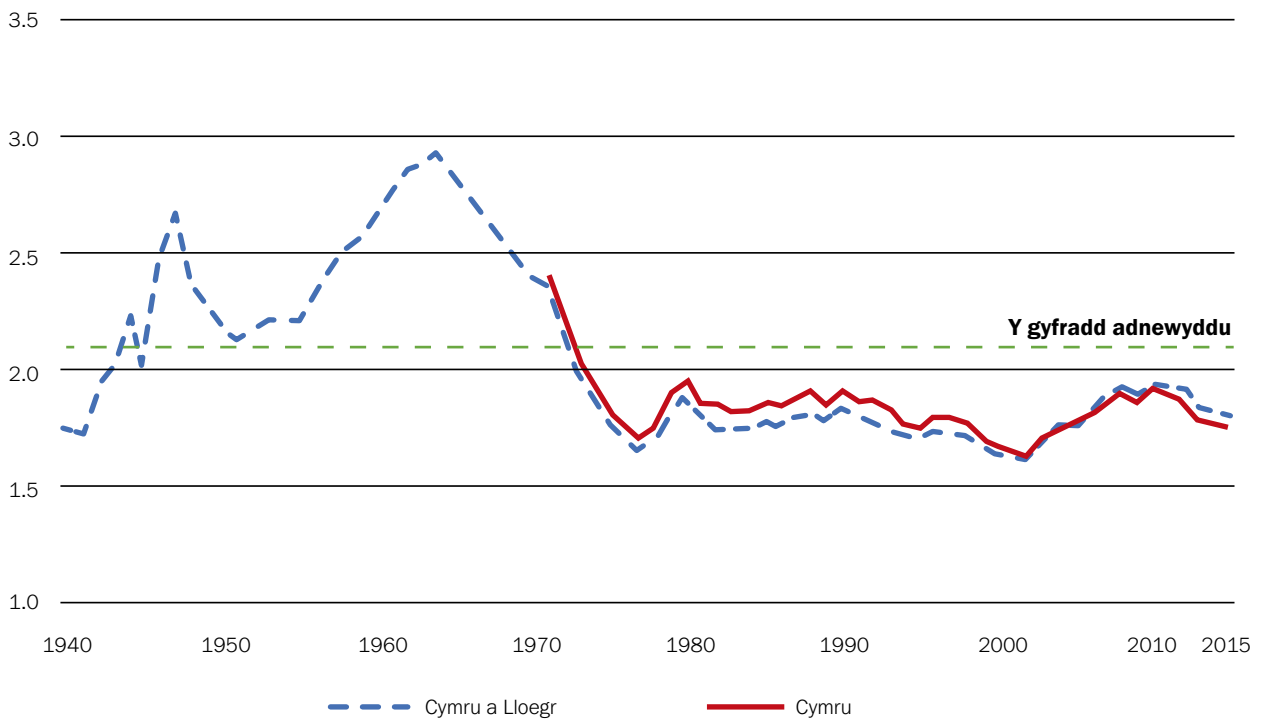
1 Mae’r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn diffinio ‘hen iawn’ fel y rheini sy’n 90 oed a throsodd.

2 Dwy ffaith sydd, efallai, yn llai cyfarwydd yw nad oes disgwyl i nifer y marwolaethau disgwylidig bob blwyddyn yng Nghymru gynyddu’n sylweddol a bod disgwyl i gyfran y boblogaeth sydd ym mlynnyddoedd olaf eu bywyd (sut bynnag y’i diffinnir) ostwng, yn ôl yr amcanestyniadau cyfredol. Mae hyn hefyd yn adlewyrchu’r ffaith bod pobl yn byw’n hirach, ac mae’n golygu ei bod yn arbennig o anodd asesu effeithiau cymdeithasol ac economaidd heneiddio. Bydd yr effeithiau hyn yn dibynnu ar sut, yn y dyfodol, y bydd effeithiau salwch ac anabledd yn dod i’r amlwg dros gyfnod bywyd, ac yn enwedig ar yr effeithiau hynny sydd fwyaf cysylltiedig â blynyddoedd olaf bywyd (pa bryd bynnag y maent yn digwydd) yn hytrach nag oedran ei hun. Gellir dod i farn wahanol iawn ar hyd a lled dibyniaeth mewn henaint gan ddibynnu ar y rhagdybiaethau a wneir ynghylch ffactorau o’r fath ac, yn enwedig, ynghylch y cynnydd a wneir o ran atal neu drin afiechydon sy’n achosi anabledd, fel dementia.

3 Roedd y cynnydd yn y gyfradd ffrwythlondeb a welwyd dros ddegawd cyntaf y mileniwm newydd yn rhannol yn effaith carfan.

Mae'r

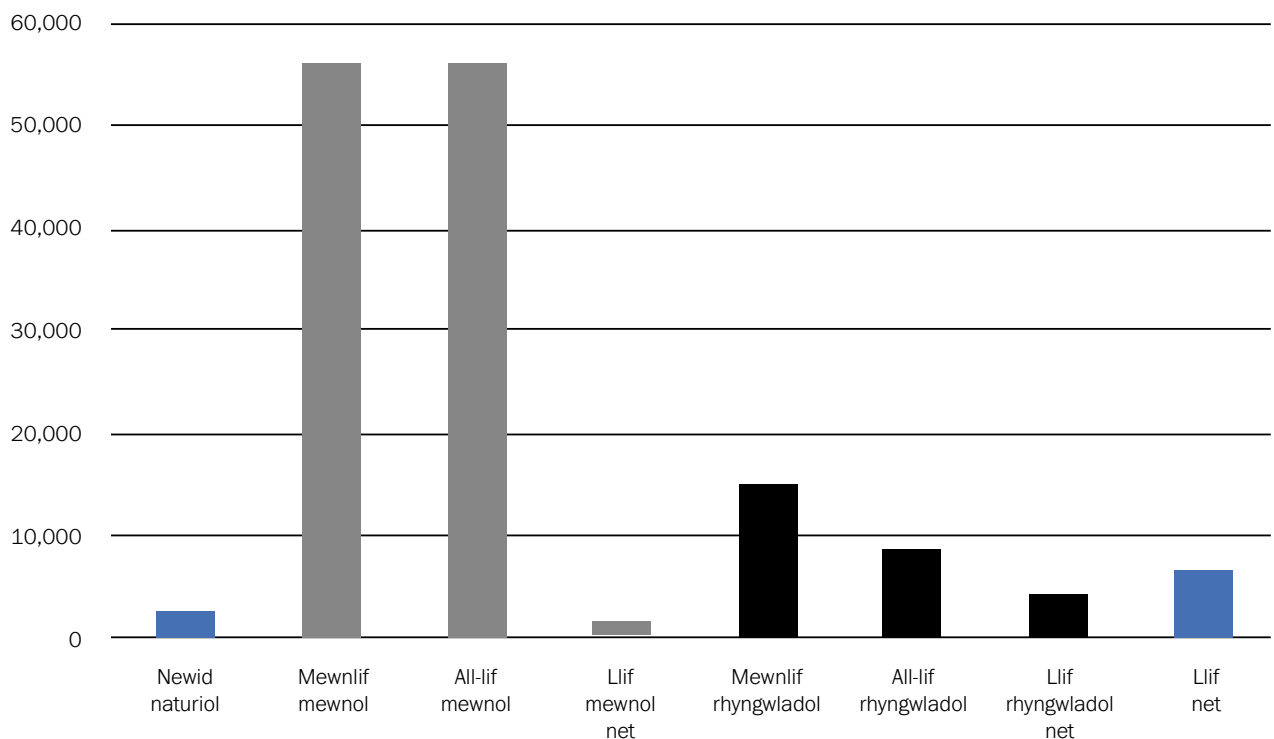
Ffigur 1: Cyfanswm y gyfradd ffrwythlondeb



Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

Ffigur 2: Cydrannau'r newid yn y boblogaeth, Cymru

Cyfartaledd blynyddol 2010-2015



Ffynhonnell: StatsCymru

Sylwch: Oherwydd cyfyngiadau'r data, dangosir ffigurau'r llif gros cyfartalog ar gyfer y cyfnod 2010-15.

amcanestyniadau swyddogol o boblogaeth Cymru yn dangos dylanwad ffactorau o'r fath hefyd. Mae Ffigur 3 yn dangos cyfraniad amrywiol gydrannau'r newid yn y boblogaeth yn y dyfodol o dan y 'prif amcanestyniad'. Yn fras, mae'r amcanestyniad hwn yn seiliedig ar y rhagdybiaeth y bydd y tueddiadau diweddar a welwyd cyn y bleidlais i ymadael â'r Undeb Ewropeaidd yn parhau⁴.

Dros y tymor canolig, rhagwelir y bydd newid naturiol (hynny yw, genedigaethau llai marwolaethau) yn cyfrif am tua 40% o'r newid ym mhoblogaeth Cymru, mudo rhyngwladol yn cyfrif am 40% ohono, a mudo o fewn y DU yn cyfrif am 20% ohono. Dros y tymor hirach,

rhagwelir mai mudo rhyngwladol fydd y sbardun mwyaf ar gyfer newid yn y boblogaeth.

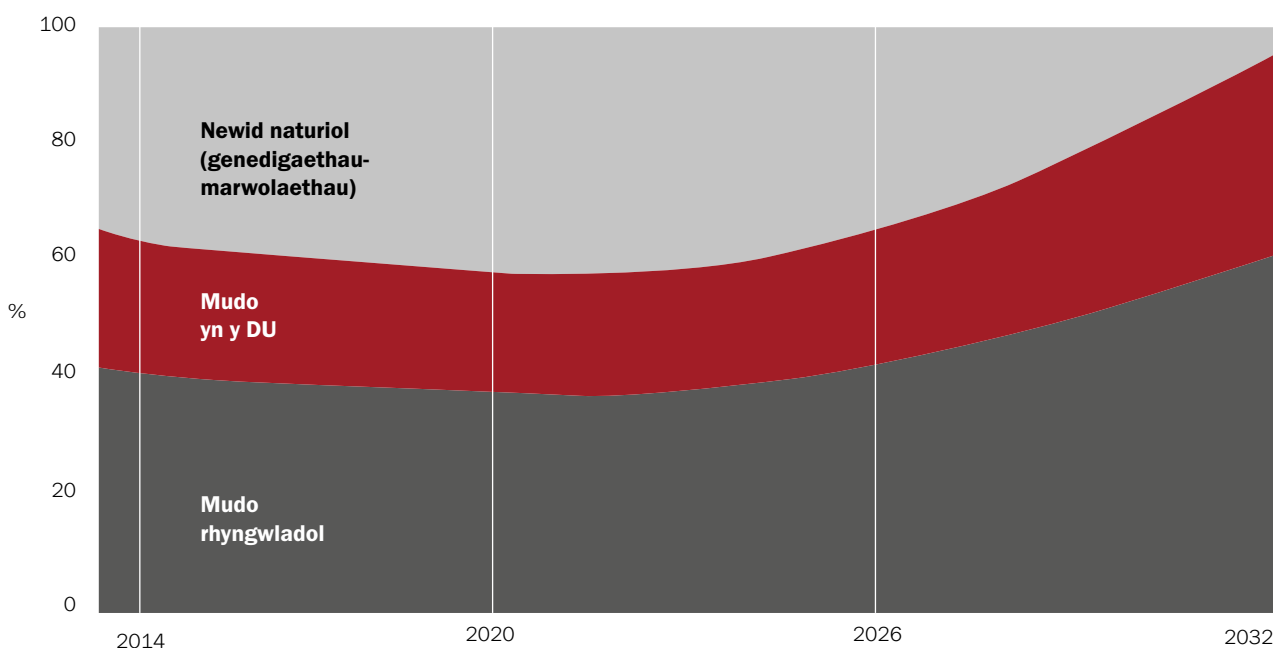
Mae Ffigur 4 yn cymharu'r amcanestyniadau ar gyfer maint a strwythur poblogaeth Cymru o dan y prif amcanestyniad a'r amcanestyniad 'dim mudo'. Mae'r ail o'r rhain yn seiliedig ar y rhagdybiaeth na fydd unrhyw fudo, boed yn fudo rhyngwladol neu'n fudo tu mewn i'r DU. Bwriedir i'r amcanestyniad hwn ddarlunio effaith mudo ar faint a strwythur y boblogaeth, yn hytrach na rhoi rhagolwg tebygol.

O ganlyniad i'r effeithiau carfan a ddisgrifir uchod, a'r ffaith bod y boblogaeth yn heneiddio, mae cyfanswm y boblogaeth yn cynyddu cyn i'r duedd ar i

lawr ddechrau, hyd yn oed o dan yr amcanestyniad 'dim mudo'. Ond o dan y ddau amcanestyniad, mae'r boblogaeth oedran gweithio'n gostwng yn barhaus, ac mae'r gostyngiad hwn yn cyflymu os na cheir mewnlifau poblogaeth net i Gymru.

Pe bai maint y boblogaeth oedran gweithio'n gostwng yn barhaus, gallai fod iddo amryw o oblygiadau economaidd a chymdeithasol pwysig i Gymru. Ni chânt eu trafod mewn manylder yn y nodyn rhagarweiniol hwn. Fodd bynnag, mae gostyngiad parhaus ym maint y boblogaeth oedran gweithio'n debygol o arwain at berfformiad economaidd cymharol wan a sylfaen drethu sy'n lleihau.

Ffigur 3: Cydrannau'r newid yn y boblogaeth yn y dyfodol



Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

4 Nid yw'r Swyddfa Ystadegau Gwladol wedi paratoi amcanestyniadau o'r boblogaeth sy'n dangos effeithiau canlyniad y refferendwm hyd yma. Bydd goblygiadau canlyniad y refferendwm o ran mudo yn dibynnu ar y polisi mudo a fydd ar waith yn y dyfodol, ac nid yw'n glir beth fydd y polisi hwnnw ar hyn o bryd.

Mae hyn yn digwydd, yn gyntaf, oherwydd bod maint y boblogaeth oedran gweithio'n effeithio'n uniongyrchol ar yr allbwn economaidd. Er bod rhywfaint o duedd ar i fyny o ran nifer y bobl sy'n gweithio ar ôl oedran ymddeol, pobl o oedran gweithio sy'n ymgymryd â mwyafrif helaeth y gweithgarwch economaidd. Yn ail, mae astudiaethau rhyngwladol yn awgrymu bod boblogaeth sy'n heneiddio, sy'n mynd law yn llaw â gostyngiad yn y boblogaeth oedran gweithio, ynddo ei hun yn debygol o fod yn gysylltiedig â thwf is⁵. Mae hyn yn digwydd

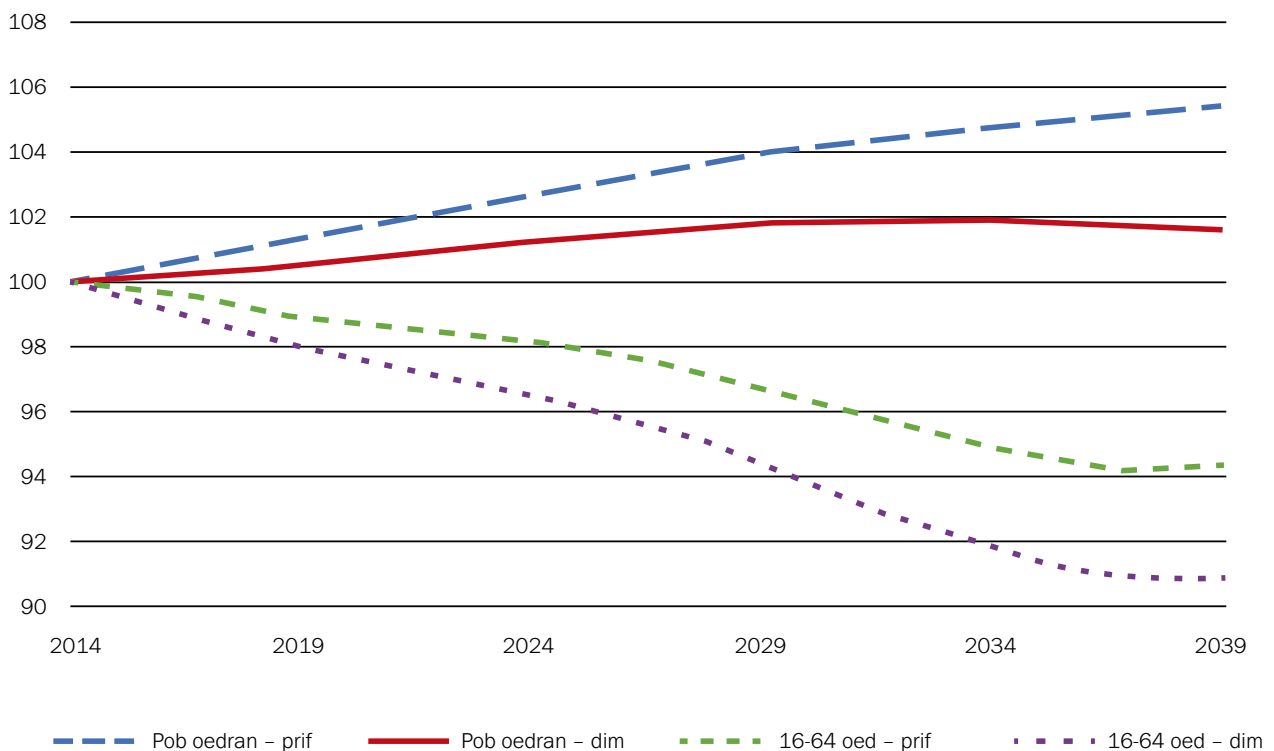
oherwydd y lefelau cynilo is (ac felly'r lefelau buddsoddi is) sy'n gysylltiedig â chael cyfran fwy o bobl hŷn mewn poblogaeth, a'r posibilrwydd y bydd sgiliau newydd yn cael eu cyflwyno i'r gweithlu'n arafach o ganlyniad i fewnlifau is o bobl ifanc.

Mae Ffigur 4 yn dangos bod symud o'r 'prif' amcanestyniad i'r amcanestyniad 'dim mudo' (h.y. dileu'r mewnlifau a'r all-lifau mewnlol ac allanol) yn cael effaith negyddol gymesur debyg ar y boblogaeth gyfan a'r boblogaeth oedran gweithio. Mae hyn, yn ei dro, yn adlewyrchu gostyngiadau

cymesur tebyg yn y boblogaeth 65 oed a throsodd a'r boblogaeth o dan 16 oed (ni ddangosir hyn).

Mae'r newidiadau cymesur tebyg hyn ar draws y grwpiau oedran yn adlewyrchu tueddiadau diweddar ac nid ydynt yn syndod o ystyried proffil oedran y boblogaeth sy'n llifo ar draws ffin Cymru. Er enghraifft, dros y blynyddoedd diwethaf, mae'r mewnlifau net wedi bod ar eu huchaf yn y grwpiau oedran dan 15 oed a 40-69 oed (ac mae llawer o'r rhain, wrth reswm, yn symud i'r grwpiau oedran hŷn yn ddiweddarach).

Ffigur 4: Amcanestyniadau poblogaeth, Cymru



Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

5 Er enghraifft: <http://www.nber.org/papers/w16705>

Nid oes amcanestyniadau swyddogol o'r boblogaeth ar gael sy'n pwysu a mesur yr effaith ar Gymru o leihau mudo rhyngwladol i sero a chadw'r mudo mewnol o fewn y DU (ac, fel y nodir uchod, mae mudo rhyngwladol a mudo mewnol yn ddibynnol ar ei gilydd). Fodd bynnag, mae dadansoddiad a wnaed gan Lywodraeth Cymru at ddibenion enghreifftiol yn unig yn dangos, mewn sefyllfa o'r fath, y byddai poblogaeth oedran

gweithio Cymru, dros y tymor hir (ar ôl tua 2035), yn gostwng hyd yn oed mwy na phe bai mudo allanol a mudo mewnol yn dod i ben. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith mai'r grwpiau oedran hŷn sy'n mudo'n fewnol yn bennaf, a bod mwy o bobl o'r grwpiau oedran iau ymhlith y rheini sy'n mudo'n rhyngwladol⁶.

Ar sail y prif amcanestyniadau, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod Cymru'n wynebu gostyngiad mwy sylweddol o ran ei phoblogaeth oedran gweithio na llawer o rannau eraill o'r DU. Mae Tabl 1 yn dangos yr amcanestyniadau o'r boblogaeth ar y sail hon dros y tymor agos.

Tabl 1: Canran y newid yn y boblogaeth, canol 2015 tan ganol 2025, yn ôl grŵp oedran bras

Dinas-ranbarthau	Oedran				pob oedran
	0-15	16-44	45-64	65+	
Bryste	12.8	6.1	3.8	18.4	8.9
Gorllewin Canolbarth Lloegr	9.4	5.5	5.0	13.5	7.5
Manceinion Fwyaf	6.8	2.4	3.5	17.6	5.9
Caeredin	9.6	3.4	0.8	23.1	7.3
Gorllewin Swydd Efrog	5.7	1.5	2.8	19.1	5.5
Sheffield	4.8	2.6	-0.4	17.0	4.8
Dinas-ranbarth Caerdydd	4.0	-0.1	-1.8	18.5	3.6
Gogledd-ddwyrain Lloegr	3.8	0.4	-5.0	19.9	3.3
Lerpwl	6.2	-0.8	-4.9	17.9	2.8
Glasgow	3.9	-2.1	-4.0	20.4	2.2
Cymru	2.2	-0.6	-3.6	17.5	2.2
Y DU	7.3	1.9	3.4	20.7	6.7

Ffynhonnell: cyfrifiadau Llywodraeth Cymru

⁶ Mae'r amcanestyniad yn tybio y bydd strwythur oedran y mudo mewnol yn parhau'n debyg i'r hyn a welwyd yn ystod y gorffennol agos.

Mae'r amcanestyniadau yn Ffigur 4 yn dangos nad yw mudo yn ateb pob problem sy'n codi o gael poblogaeth oedran gweithio sy'n gostwng neu boblogaeth sy'n heneiddio oherwydd, hyd yn oed os bydd mudo'n cynyddu **niferoedd** y bobl o oedran gweithio, gall y **gyfran** aros, fwy neu lai, fel y mae. Felly, mae strwythur oedran y boblogaeth fudol yn hollbwysig o ran asesu ei heffaith ddemograffig.

Yn gryno, os yw mynd i'r afael â'r materion sy'n gysylltiedig â'r gostyngiad yn y boblogaeth oedran gweithio yn nod polisi, mae'n ymddangos mai polisi mudo **sy'n targedu oedrannau penodol** fyddai fwyaf priodol.

Effeithiau economaidd ehangach mudo

Ar wahân i effeithiau uniongyrchol maint y boblogaeth oedran gweithio ar yr economi, mae'r dystiolaeth ehangach yn awgrymu y gall mewnfudo gael effaith fuddiol ar y lefelau cynhyrchiant cyfartalog – ac felly ar gynnyrch domestig gros (GDP) y pen ac incwm y pen y boblogaeth breswyl bresennol. Mae hyn yn adlewyrchu'n rhannol lefel addysg uwch y mudwyr cyffredin, ond gall hefyd adlewyrchu nodweddion eraill, fel eu hagwedd at entrepreneuriaeth. Mae'r nodweddion hyn yn gysylltiedig ag effeithiau 'goferu' ar gynhyrchiant pobl eraill.

Er enghraifft, mewn astudiaeth ddiweddar⁶, mae Portes a Forte yn nodi ei bod wedi hen sefydlu bod mewnfudwyr o'r UE yn iau, wedi cael mwy o addysg, yn fwy tebygol o weithio ac yn llai tebygol o hawlio budd-daliadau na'r rheini a aned yn y DU⁷.

Daw Portes a Forte i'r casgliad yn eu senario ganolog y gallai'r gostyngiadau yn nifer y mudwyr yn sgil Brexit arwain at ostyngiad o rhwng tua 0.22% a 0.78% mewn GDP y pen bob blwyddyn. Yn eu senario fwyaf eithafol, gallai arwain at ostyngiad o hyd at 1.16% mewn GDP y pen.

Casgliad

Yn absenoldeb mewnlifau i'r boblogaeth, ac yn wyneb y ffaith ei bod yn ymddangos bod cyfradd ffrwythlondeb sy'n is na'r gyfradd adnewyddu wedi ennill ei phlwyf yng Nghymru, mae'n awgrymu yn y pen draw y bydd y boblogaeth yn parhau i ostwng – ac na fydd y sefyllfa'n newid oni bai fod y gyfradd ffrwythlondeb yn gwella. Mae'n amlwg y gall fod i hyn oblygiadau cymdeithasol, economaidd a gwleidyddol dwfn iawn dros y tymor hir. Yn eu plith, gallai hyfywedd amryw o wasanaethau mewn canolfannau llai (gan gynnwys cyfleusterau iechyd ac addysg) ddirywio'n gynyddol, ac – yn y pen draw – byddai aneddiadau cyfan yn dod yn anhyfyw. Fodd bynnag, byddai canlyniadau o'r fath yn dod i'r amlwg yn raddol, ac felly mae'n bosibl na fyddent yn denu'r sylw y maent yn ei haeddu.

Dros y tymor canol, mae poblogaeth Cymru (fel gweddill y DU) yn heneiddio ac mae nifer y bobl o oedran gweithio yn lleihau. Disgwylir i'r gostyngiad yn nifer y bobl o oedran gweithio fod yn llymach yng Nghymru na llawer o rannau eraill o'r DU ac fe allai arwain at broblemau cymdeithasol, economaidd a chyllidol penodol. Mae'r gostyngiad posibl yn y mewnlifau i'r boblogaeth, os bydd llai o fudo rhyngwladol i'r DU ar ôl Brexit, yn debygol o ategu'r gostyngiad yn y boblogaeth oedran gweithio.

Nid yw mewnfudo yn ateb pob problem sy'n gysylltiedig â phoblogaeth sy'n heneiddio, ond gallai polisi sy'n targedu mudwyr iau sydd wedi cael mwy o addysg chwarae rhywfaint o rôl o ran lliniaru'r tueddiadau andwyol.

7 <http://www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/The%20Economic%20Impact%20of%20Brexit-induced%20Reductions%20in%20Migration%20-%20Dec%202016.pdf>

8 Er enghraifft, yn ôl Portes a Forte, mae tua 44% wedi cael rhyw fath o addysg uwch o'i gymharu â dim ond 23% o'r rheini a aned yn y DU.

12 Atodiad E – Mynd i’r afael â Chamfanteisio mewn Gwaith Cyflog Isel: Rheoliadau Safonau Llafur Cymru

Paratowyd gan y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru ar gyfer Llywodraeth Cymru, Awst 2017

Crynodeb

Camfanteisir ar weithwyr oherwydd arferion cyflogaeth gwael, diffyg cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth, mynd yn groes i hawliau dynol ac ymddygiad troseddol. Nid gweithwyr mudol yw’r unig weithwyr sydd mewn perygl o ddioddef camfanteisio, ac nid yw pob gweithiwr mudol yn wynebu perygl o’r fath ychwaith. Mae peidio â gorfodi safonau gofynnol yn golygu bod gweithwyr mudol a gweithwyr nad ydynt yn fudwyr, mewn perygl o ddioddef camfanteisio. Mae’r perygl hwn yn cynyddu pan nad oes gan y gweithwyr lawer o ddewisiadau cyflogaeth eraill ac nad ydynt yn siŵr o’u hawliau neu eu bod yn methu â’u gorfodi. Mae camfanteisio yn gynnrych sbectrwm eang o arferion llafur niweidiol. Ar un pen o’r sbectrwm, ceir amgylchiadau eithafol yn erbyn hawliau dynol megis llafur gorfodol a chaethwasiaeth. Ar ben arall y sbectrwm, gwrthodir buddion hawliau cyflogaeth effeithiol i weithwyr.

Cysylltir camfanteisio â throseddau difrifol, ond nid dyna’r darlun cyflawn. Mae camfanteisio hefyd yn deillio o anghyfiawnderau a brofir fel camau anghyfiawn cyffredin (megis cael llai o dâl na’r isafswm cyflog neu gael eich gorfodi i weithio

oriau ychwanegol, er y gallai’r camdriniaethau hyn olygu cosb droseddol). Os nad yw safonau llafur effeithiol yn cael eu gorfodi, gellir normaleiddio’r amodau sy’n arwain at gamfanteisio mewn cymunedau ac ar draws diwydiannau. Ym mha bynnag ffurf, mae camfanteisio yn tanseilio nod Cymru o waith gweddus yn unol ag adran 4, ‘Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015’.

Mae gorfodi cyfraith cyflogaeth yn y DU yn dibynnu’n helaeth ar gyflwyno hawliadau unigol mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth. Nid yw’n effeithiol yn erbyn camfanteisio ar weithwyr ac achosion eang o fynd yn groes i hawliau cyflogaeth. Mae angen newid sylweddol i gydymffurfiaeth â safonau llafur, yn ogystal â chymau gorfodi sy’n rhoi sylw penodol i anghenion gweithwyr yng Nghymru. Er enghraifft, mae cyfradd uwch y Cyflog Byw Cenedlaethol yn arbennig o bwysig yng Nghymru ac mae angen i strategaethau cydymffurfio’r DU cyfan yn y dyfodol gael eu darparu a’u canolbwyntio yng Nghymru.

Cyfrifoldeb cyfreithiol Llywodraeth y DU yw ‘hawliau a dyletswyddau cyflogaeth’, ac mae’n hollbwysig nad yw Brexit yn achosi dirywiad mewn hawliau cyflogaeth. Mae cyfraith hawliau cydraddoldeb a hawliau dynol yn gwneud cyfraniad

cynyddol hanfodol at amddiffyn hawliau yn y gweithle ac yn rhan annatod o’r frwydr yn erbyn camfanteisio. Mae cyflawni’r nod llesiant o waith gweddus yng Nghymru yn golygu bod angen fframwaith cyfraith cyflogaeth ar ôl Brexit sy’n cydsynio â chytuniadau rhyngwladol a chonfensiynau hawliau dynol sy’n sefydlu safonau gofynnol llafur yn fyd-eang. Mewn sawl maes allweddol, gan gynnwys arolygiadau safonau llafur a rhyddid undebau llafur, mae darpariaethau’r DU yn methu ar hyn o bryd.

Mae’r adroddiad hwn yn gwneud pedwar sylw ynghylch polisi:

- A. Yr angen am ymchwil newydd sy’n cymharu profiadau gweithwyr mudol a gweithwyr nad ydynt yn fudwyr yng Nghymru. Ceir sail tystiolaeth gadarn ynglŷn â thlodi yng Nghymru, ond nid oes cymaint o wybodaeth am safonau llafur mewn gwaith cyflog isel o safbwynt y gweithwyr. Gallai ymchwil yn y dyfodol egluro a chymharu’r dewisiadau cyflogaeth, y strategaethau ymdopi a phrofiadau gweithwyr mudol a gweithwyr nad ydynt yn fudwyr yng Nghymru.
- B. Yr angen i gynyddu presenoldeb undebau llafur mewn gweithleoedd, cefnogi cyfreitha strategol a chynnig

cyngor a chefnogaeth i hawliadau safonau llafur gofynnol gael eu dyfarnu yng Nghymru. Wrth weithio'n gadarnhaol gydag undebau llafur, gallai Llywodraeth Cymru archwilio dulliau o ehangu presenoldeb yr undebau llafur ym mhob gweithle yng Nghymru (gan adeiladu ar adran 9.4 o'r 'Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi'). Gallai geisio cynyddu gallu'r undebau llafur i godi ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth a hyrwyddo arferion da ledled Cymru. Gellid gwella cyfleoedd y gweithwyr i gael cyfiawnder trwy gefnogi mentrau cyfreitha strategol a darparu adnoddau ychwanegol wedi'u targedu, ar gyfer sefydliadau cyngor ac eiriolaeth, i gefnogi unigolion sy'n cyflwyno hawliadau Cymru ynglŷn â safonau gofynnol er mwyn symud anghydfodau ynglŷn â safonau llafur gofynnol yn eu blaenau drwy dribiwnlysoedd cyflogaeth yng Nghymru.

- C. Yr angen i ddatblygu arbenigedd ynglŷn â sut y mae cyfraith cyflogaeth y DU yn cyd-fynd â'r safonau a gosodwyd yng nghytundebau rhyngwladol a chonfensiynau

hawliau dynol. Gallai Llywodraeth Cymru geisio am welliannau cyfreithiol a chyfuno hawliau cyflogaeth yn y DU yn seiliedig ar offeryn cyfreithiol y mae'r DU eisoes wedi ei gymeradwyo.

- Ch. Cyfle i fynd i'r afael â chamfanteisio trwy gyfraith cydraddoldeb. Mae Deddf Cymru 2017 yn rhoi pwerau newydd i Weinidogion Cymru weithredu'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a nodwyd yn adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010. Gallai Llywodraeth Cymru ymchwilio sut i ysgogi gweithgarwch ynglŷn â sicrhau cydymffurfiaeth safonau llafur sylfaenol trwy ddefnyddio dyletswyddau newydd awdurdodau datganoledig Cymru i roi sylw priodol i ddymunoldeb lleihau anfantais economaidd-gymdeithasol. Byddai'n fuddiol i lunio darlun manwl, cyfoes o ryngweithiadau o ddydd i ddydd rhwng awdurdodau Cymru a chyflogwyr y sector preifat yng Nghymru. Byddai hyn yn helpu i nodi cyfleoedd i adeiladu parch at anfantais economaidd-gymdeithasol yn eu swyddogaethau mewn ffyrdd sy'n canolbwyntio'r sylw ar gydymffurfio â safonau llafur gofynnol.

Cyflwyniad

Mae maes cyfraith cyflogaeth a gorfodaeth safonau llafur yn y DU yn faes sy'n datblygu'n gyflym ac nid oes dirnadaeth lawn eto o'r effaith y mae deddfwriaeth ddiweddar megis Deddf Cymru 2017 a Deddf Mewnffudo 2016 wedi ei chael. Yng Nghymru, cyflwynwyd mentrau newydd gan Lywodraeth Cymru megis y 'Bwrdd Gwaith Teg' a'r 'Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi'. Mae'r adroddiad hwn yn cynnig trosolwg dros gydymffurfiaeth safonau llafur gofynnol y DU, ac mae wedi'i osod yng nghyd-destun pryderon ynglŷn â chamfanteisio mewn gwaith cyflog isel yng Nghymru ac yng ngwaith Llywodraeth Cymru ar y Trefniadau Pontio Ewropeaidd a nodwyd yn 'Diogelu Dyfodol Cymru'. Mae'r Papur Polisi hwnnw yn nodi gweledigaeth ar gyfer Cymru lle y ceir:

Diwylliant cryf o orfodi deddfwriaeth i atal gweithwyr rhag cael eu hecsbloetio gan gyflogwyr diegwyddor sy'n ceisio tanbriso cyfraddau cyflog a sefydlwyd yn lleol a rheolaeth briodol i'r diwydiant. Mae'n rhaid trin pob gweithiwr yng Nghymru a'r DU, beth bynnag yw ei wlad enedigol, yn gyfartal ac yn deg yn ôl y gyfraith. (2017:17).

Yn unol â hynny, mae bylchau gorfodi yn gwneud gweithwyr yn fwy agored i'r perygl o ddioddef camfanteisio ac yn tanseilio telerau ac amodau gweithwyr sydd mewn swyddi o ansawdd da. Nid oes gan weithwyr mewn cyflogaeth cyflog isel lawer o ddewisiadau o ran gwaith amgen ac mae hyn yn eu rhoi mewn perygl arbennig o ddioddef camfanteisio pan nad yw safonau llafur gofynnol yn cael eu gweithredu. Mae mynd i'r afael â chamfanteisio trwy orfodaeth gryfach o'r amddiffyniadau gofynnol a nodwyd yng nghyfraith cyflogaeth a chydaddoldeb, yn strategaeth sydd hefyd yn parchu safonau arferol y diwydiant o arferion cyflogaeth dda ac uniondeb cytundebau a negodwyd gan undebau llafur. Wrth gomisiynu'r adroddiad hwn, roedd gan Lywodraeth Cymru bedwar prif gwestiwn:

1. Beth a olygir gan y term 'camfanteisio' o ran gwaith cyflog isel?
2. Beth a wyddom am gamfanteisio yng Nghymru?
3. Pa hawliau sydd gan weithwyr mewn gwaith cyflog isel i'w hamddiffyn rhag dioddef camfanteisio, a sut y mae'r rhain yn cael eu gorfodi?
4. Beth y mae angen ei wneud i sicrhau bod y dulliau deddfwriaethol presennol yn fwy llwyddiannus a pha ddewisiadau polisi eraill y gellid eu hystyried?

Y cwestiynau hynny sy'n darparu strwythur yr adroddiad hwn. Mae adran un yn trafod ystyr y term 'camfanteisio'. Mae'r ail adran yn gosod gwybodaeth am risgiau a dangosyddion camfanteisio yng nghyd-destun Cymru. Yn y drydedd adran, ceir trafodaeth am hawliau cyflogaeth sy'n canolbwyntio ar weithwyr cyflog isel ac sy'n cynnig trosolwg o asiantaethau a gweithgareddau gorfodi. Mae adran pedwar yn ystyried ffyrdd o sicrhau sut y gallai'r fframwaith polisi a'r ddeddfwriaeth bresennol fod yn fwy effeithiol. Deuir i gasgliad drwy grynhoi pedwar sylw ynghylch polisi.

Deall 'Camfanteisio'

Nid oes un diffiniad penodol o gamfanteisio ar weithwyr mewn cyfraith ryngwladol. Mae'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol yn ystyried 'camfanteisio' fel diben a ddilynir drwy ddulliau amrywiol. Er enghraifft, elfen hanfodol ar y broses gyfreithiol o adnabod masnachu pobl yw ei ddiben, sef camfanteisio. Mae hyn yn cynnwys llafur gorfodol, caethwasiaeth a chaethiwed (International Labour Office, 2009:7). Amcangyfrifir bod 13,000 o gaethweision yn y DU a gwyddom fod arferion caethwasiaeth wedi treiddio i gadwyni cyflenwi yn y diwydiannau manwerthu, adeiladu, cartrefi gofal, gwestai a lletygarwch. Mae gan y term 'cam-drin llafur' ystyr eang ac fe'i defnyddir i nodi tor-cyfraith cyflogaeth genedlaethol neu ryngwladol. Ceir tystiolaeth o gysylltiadau achlysurol cryf rhwng cam-drin llafur a dibenion camfanteisio. (France, 2016; FLEX, 2015).

Mae camfanteisio yn digwydd fynychaf mewn ffurfiau annerbyniadwy o gyflogaeth. Dynodir y rhain gan amodau sy'n gwrthod/gwadu hawliau sylfaenol y gweithwyr yn y gweithle, sy'n peryglu eu bywydau, sy'n fygythiad i'w hiechyd, sy'n troseddu yn erbyn rhyddid ac urddas dynol, sy'n bygwth diogelwch personol ac sy'n atal aelwydydd rhag dianc o dlodi (ILO, 2013:para 49). Perthnasoedd gwaith annerbyniol yw'r rhai nad ydynt yn parchu hawliau yn ymwneud â gwaith, sy'n gwahardd gweithwyr rhag amddiffyniadau cymdeithasol megis tâl salwch ac nad ydynt yn cynnig cyfle i weithwyr gael eu cynrychioli gan undebau llafur (Fudge a McCann, 2015:5).

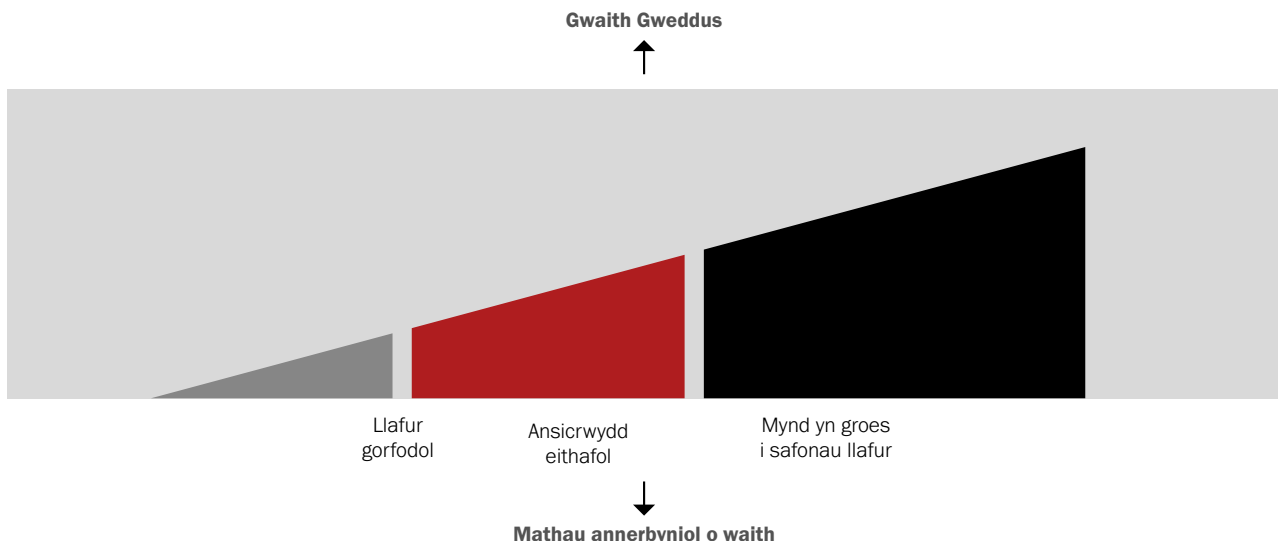
Mewn gwrthgyferbyniad â hyn, 'gwaith gweddus' yw'r ddelwedd arweiniol gyfoes o fywyd gwaith derbyniol ac y mae'n ymgorffori ymrwymiad i 'hyrwyddo cyfleoedd i fenywod a dynion i gael

gwaith gweddus a chynhyrchiol, mewn amgylchiadau o ryddid, cydraddoldeb, diogelwch ac urddas dynol (ILO, 1999). Mae mathau o waith sydd ymhell iawn oddi wrth y ddirnadaeth o waith gweddus yn destun profiad canolog i grwpiau sydd eisoes mewn perygl uwch o fod dan anfantais gymdeithasol ac economaidd – yn enwedig menywod, mudwyr, lleiafrifoedd ethnig a phobl ifanc.

Gellir mapio camfanteisio ar sbectrwm sy'n rhychwantu bwlch cysniadol (a chyfreithiol) rhwng 'mathau annerbyniol o waith' a 'gwaith gweddus' (Gweler Ffigur 1). Mae enghreifftiau mawr a mân o dorri cyfraith cyflogaeth a mynd yn groes i hawliau dynol i'w gweld ar wahanol bwyntiau o'r sbectrwm. Pan na chaiff camdriniaeth o'r fath ei rhwystro na'i datrys, mae'r farchnad lafur yn datblygu mewn ffyrdd sy'n gwneud camfanteisio dybryd yn fwy tebygol. Wrth leoli achosion o fynd yn groes i safonau llafur

Ffigur 1: Sbectrwm o Gamfanteisio

Mae gweithredu yn erbyn camfanteisio yn berthnasol i nifer fawr o weithwyr pan fo'r achosion o fynd yn groes i safonau llafur yn cael eu cydnabod fel arferion llafur niweidiol mewn sbectrwm o gamfanteisio sy'n gwahanu mathau gweddus o waith oddi wrth fathau annerbyniol o waith.



ar sbectrwm o gamfanteisio, gwelir bod profiadau nifer helaeth o weithwyr yn annerbyniol. Canfu astudiaeth gan Pollert a Charlwood bod hanner y gweithwyr wedi wynebu problemau yn y gweithle yn ystod y tair blynedd flaenorol, a chanfu astudiaeth arall gan Casenbourne et al ar ran yr Adran Masnach a Diwydiant (2006) fod 42% o weithwyr wedi wynebu o leiaf un broblem yn y 5 mlynedd flaenorol. Ni wyddom pa gyfran o'r gweithwyr hyn a oedd yn dioddef problemau gyda mynd yn groes i safonau llafur gofynnol. Er hynny, ymddengys bod camdriniaethau llafur megis peidio â thalu'r isafswm cyflog cenedlaethol, gwrthod yr hawl i wyliau â thâl, peidio â thalu tâl salwch a a thynnu symiau diawdurdod o gyflogau, yn digwydd yn fwy cyffredin (Beels, 2017).

O safbwynt cysylltiadau diwydiannol, mae'r term 'camfanteisio ar weithwyr' yn cyfeirio at sefyllfaoedd sy'n cynnwys un neu fwy o'r arferion canlynol: cyflog isel neu dim tâl, oriau hir, seibiau annigonol, torri addewidion, bwlio neu droseddu yn erbyn hawliau llafur (er enghraifft Smith a Dwyer, 2015). Dyma gamfanteisio fel y caiff ei brofi'n aml: wedi'i wreiddio mewn cyfuniad cymhleth o anghydraddoldeb cymdeithasol a gwleidyddol, ansicrwydd o ran statws cyfreithiol, rheoleiddio mudo, hierarchaethau rhyw a phwysau economaidd (gweler hefyd blwch 1).

Nid yw camfanteisio yn gyfystyr â thlodi. Yn aml, caiff tlodi ei ddadansoddi ar lefel aelwydydd, sy'n golygu bod ymchwil yn nodi'r ffactorau a'r amgylchiadau sy'n cyfrannu at bobl yn byw ar aelwydydd mewn tlodi. Mae camfanteisio yn gyfunol o ran ei fod yn ffenomenon sy'n perthyn i'r gweithle, ond eto ceir profiad ohono ar lefel unigol ac ni ddylid ei ystyried fel mater o gyflog isel yn unig. Gellid dioddef camfanteisio hefyd drwy driniaeth annheg, er enghraifft mae honiadau o fwlio yn aml yn gysylltiedig ag atgofion rhai gweithwyr o gyflogaeth sy'n camfanteisio ar weithwyr ar gontract dim oriau. Yn yr achosion hyn, nid y contract ei hun a ystyrir yn annheg ond yn hytrach yr ansicrwydd dilynol o ran cyflog ac oriau, ac mae hynny yn gwneud y gweithiwr yn agored i niwed. Hefyd, gall niwed oherwydd camfanteisio gael ei amlygu mewn iechyd meddwl gwael.

Mae gwybodaeth a ganfuwyd trwy weithgarwch gorfodi yn dangos y gellir camfanteisio yn rhywyddach ar weithwyr os ydynt yn ystyried triniaeth wael fel rhywbeth y maent yn ei 'haeddu' ac mae iechyd meddwl yn ffactor allweddol yn hyn o beth (Beels, 2017; GLAA, 2017). Er hynny, mae cyflog isel yn brif achos straen a dengys ymchwil yn y sector manwerthu, pan gyfunir hynny gydag ansicrwydd o ran oriau gwaith, bod gweithwyr yn profi pwysau sydd bron yn orfodaeth, a chamfanteisir arnynt mewn ffyrdd sy'n effeithio yn

negyddol ar eu hiechyd corfforol a meddyliol (Wood 2016). Mae sawl astudiaeth wedi cysylltu cyflog isel ac ansicrwydd â chynnydd mewn achosion o hunanladdiad (McKee et al 2017).

Nid canlyniad i gyflog isel yn ôl yr awr yn unig yw cyflogau isel, ond maent hefyd yn nodwedd o swyddi oriau isel. Mae astudiaethau yn nodi mai swydd oriau isel yw swydd nad yw'n darparu digon o oriau ar gyfer incwm cynaliadwy (O'Sullivan.M et al, 2015). Yn wir, gallai risg uwch o ddioddef camfanteisio gael ei amlygu gan gyfuniad o oriau amrywiol, oriau isel a chyflog isel.

Mae ansicrwydd cyflogaeth yn y farchnad lafur wedi dod yn fwy cyffredin ledled y DU ers yr argyfwng ariannol byd-eang yn 2008 (Gregg a Gardiner, 2015) ond mae'n anodd sefydlu pa mor gyffredin yw cyflogaeth ansicr ym marchnad lafur y DU. Yn ôl yr ymchwil a gomisiynwyd yn ddiweddar gan undeb Llafur GMB, mae hyd at draean o weithwyr yn y DU naill ai ar gontractau oriau isel neu dim oriau, contractau dros dro, heb ddigon o waith neu mewn perygl o fod mewn hunangyflogaeth ffug (Butler, 2017). Mae'r amcangyfrif hwn yn sylweddol fwy na'r 1 mewn 5 gweithiwr (4.5 miliwn o bobl) yr amcangyfrifwyd eu bod mewn cyflogaeth ansicr gan Cyngor ar Bopeth, (Cyngor ar Bopeth, 2016a).

Blwch 1: Cam-drin gweithwyr a chamfanteisio mewn gofal cymdeithasol (Hayes, 2017)

- Tynnu swm o'r cyflog fel 'dirwy' am fod yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch.
- Cyflogwyr yn mynnu taliad am wisg neu offer sy'n ofynnol ar gyfer y swydd.
- Cyfnodau hir o hyfforddiant mewn swydd yn ddi-dâl cyn i gynnig o swydd gael ei wneud.
- Diffyg rhybudd o ran bod angen dod i weithio.
- Amrywiaeth eang o ran yr oriau gwaith a gynnigir o un wythnos i'r llall heb esboniad rhesymol.
- Gwrthod cynnig gwaith yn y dyfodol os yw gweithwyr yn gwrthod gwaith pan na chafwyd fawr iawn o rybudd.
- Diswyddiad ar unwaith mewn gwirionedd drwy beidio â chynnig gwaith heb esboniad.

Peryglon a dangosyddion camfanteisio sy'n bwysig i Gymru

Mae'r diwygiadau i fudd-daliadau lles i'r rhai sy'n ddi-waith ac mewn gwaith, yn ogystal â'r newidiadau strwythurol i'r economi yn dilyn argyfwng ariannol 2008, wedi cynyddu nifer y bobl sy'n mynd i gyflogaeth â thal yn y DU. Er hynny, ceir tystiolaeth bod y gyflogaeth hon yn aml yn llawn swyddi sydd o ansawdd gwael (Gregg a Gardiner, 2015). Cafodd pryderon cyflogaeth fynegiant gwleidyddol yng nghanlyniadau refferendwm y DU ynglŷn â pharhau i fod yn aelod o'r UE. Er y bu llawer o sôn am dueddiad pobl hŷn i bleidleisio i adael yr UE a phobl ifanc i bleidleisio i aros yn yr UE, roedd y gymhareb fwyaf o ran demograffeg yn seiliedig ar sgiliau. Pleidleisiodd 70% o bobl â swyddi sgiliau isel i 'Adael', a 30% i 'Aros' ac mae hyn yn dangos ceir pegynnu o ran profiadau pobl yn y gweithle a dirnadaeth wahanol iawn o fuddion hawliau cyfreithiol sy'n deillio o fod yn aelod o'r UE, gan gynnwys yr hawl i symud yn rhydd a gwarchod cyflogaeth (O'Riley, 2016).

Un effaith bwysig o Ddeddf Cymru 2017 yw nodi 'hawliau

a dyletswyddau cyflogaeth' fel mater a gedwir yn ôl. Golyga hyn fod gan Lywodraeth y DU bwerau, o ran hawliau a dyletswyddau cyflogaeth ac o ran swyddogaethau asiantaethau gorfodi'r DU gyfan sy'n gyfrifol am sicrhau cydymffurfiaeth â safonau llafur. Ni cheir unrhyw sôn am gyflogaeth yn Neddf Llywodraeth Cymru 2006; nid oedd yn bwnc a gyflwynwyd nac ychwaith yn eithriad i bwnc a gyflwynwyd.

Fodd bynnag, o ganlyniad i ddau ddyfarniad gan y Goruchaf Lys, cadarnhawyd yn farnwrol y caiff y Cynulliad ddeddfu mewn gwirionedd ar faterion cyflogaeth mewn amgylchiadau penodol. Y dyfarniad unfrydol yn achos y Bil Sector Amaethyddol (Cymru) oedd bod cyfraith Cymru a oedd yn ymwneud mewn modd teg a realistig â phwnc datganoledig a phwnc mud (yn yr achos hwnnw amaethyddiaeth a chyflogaeth yn y drefn honno) o fewn cymhwysedd deddfwriaethol y Cynulliad. Mae Deddf Cymru 2017 erbyn hyn yn nodi bod 'hawliau a dyletswyddau cyflogaeth' wedi eu cadw'n ôl yn benodol ac mae hyn yn ei hanfod yn golygu na chaiff y Cynulliad

basio deddfwriaeth pan fo ei unig ddiben yn ymwneud â hawliau a dyletswyddau cyflogaeth, fel, er enghraifft, isafswm cyflog. Er hynny, eglurodd Llywodraeth y DU yn ystod y broses Seneddol, bod yn rhaid asesu diben darpariaeth Bil y Cynulliad (a allai fod yn ddarpariaeth sy'n gysylltiedig â chyflogaeth) trwy ystyried sut y drafftwyd y ddarpariaeth, beth mae'r ddarpariaeth yn ei wneud mewn gwirionedd a'r cyd-destun deddfwriaethol ehangach. Felly, er na fyddai Bil y Cynulliad o fewn cymhwysedd os yw'n ymwneud â hawliau a dyletswyddau cyflogaeth yn unig, gallai fod o fewn cymhwysedd os yw'r darpariaethau cyflogaeth yn rhan annatod o Fil y mae ei ddiben cyffredinol wedi'i ddatganoli.

Mae Llywodraeth Cymru yn ymwybodol iawn o bryderon y cyhoedd yng Nghymru ynghylch cyflogaeth o ansawdd gwael mewn swyddi cyflog isel, ac mae adran 4 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn gosod dyletswydd statudol i gyfrannu i'r eithaf at gyflawni'r nod llesiant, gan geisio cyflawni Cymru ffyniannus a fydd

yn galluogi pobl i fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir trwy sicrhau gwaith gweddus. Mae Sefydliad Bevan wedi nodi prinder gwaith gweddus fel y ffactor pwysicaf o lawer o ran lefelau tlodi cymharol uchel yng Nghymru (Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2015) ac mae Oxfam Cymru wedi nodi mai'r brif broblem yng Nghymru yw'r prinder parhaus o ran swyddi gweddus (Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2015a).

Un ffordd o ddatrys y broblem o gamfanteisio ar weithwyr yw sicrhau gwaith gweddus i bawb. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi sefydlu 'Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi' ac wedi cyflwyno canllawiau i gyfyngu'r defnydd o gontractau dim oriau mewn gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r mentrau hyn yn gadarnhaol ac yn ddatblygiadau a groesewir, ac a fydd, pan y'u cyfunir â mwy o ymwybyddiaeth o'r angen i warchod yn barhaus rhag caethwasiaeth fodern, yn cyfrannu i ryw raddau at leihau'r risg o gamfanteisio yng Nghymru.

Serch hynny, mae'r perygl o gamfanteisio yn cynyddu pan fo amgylchiadau neu statws yn ei gwneud yn anoddach i weithwyr fynnu neu orfodi eu hawliau. Y ffactor risg mwyaf perthnasol i weithwyr Cymru yw bod gorfodi safonau llafur yn y DU yn gysylltiedig â risg isel o erlyniad am arferion cyflogaeth niweidiol, a gaiff eu nodweddu gan ddiffyg monitro yn y gweithle, canolbwyntio ar orfodaeth fel dyletswydd gweithwyr unigol, a phrinder cyfleoedd i fuddiannau gweithwyr gael eu cynrychioli gan undebau llafur (Weatherburn a Toft, 2016; Hayes a Novitz, 2014; Ewing et al, 2016). Fodd bynnag, mae

problemau allweddol eraill yn cynnwys:

Arwahanrwydd

Mae gweithio ar eu pennau eu hunain yn brofiad cyffredin ymhlith gweithwyr megis glanhawyr, swyddogion diogelwch a gweithwyr gofal cartref, ac o ganlyniad i'r diffyg cyswllt rhwng y gweithwyr hyn a'u cyflogwyr, nid ydynt yn cael fawr o gyfle i gwyno na chodi cwestiynau a gallent deimlo'n agored i gamdriniaeth mewn sefyllfaoedd un i un gyda rheolwyr llinell (Weatherburn a Toft, 2016; France, 2016).

Ceir cysylltiad hefyd rhwng arwahanrwydd a'r risg o ddirodded camfanteisio ymhlith gweithwyr sy'n gweithio oriau gwrthgymdeithasol â'u harferion beunyddiol wedi eu datgysylltu oddi wrth arferion pobl eraill. Mae achosion o aflonyddu yn gyffredin, a gall camdriniaeth ymddangos yn anweladwy. Mae diffyg gwelededd cyhoeddus ymhlith gweithwyr sy'n gweithio mewn caeau, ffatrioedd a safleoedd adeiladu yn enghraifft arall o sut y mae arwahanrwydd yn cynyddu'r perygl o gamfanteisio (Beels, 2017).

Arferion niweidiol mewn sector

Mewn rhai meysydd gweithio, ceir perygl uchel o gamfanteisio oherwydd bod arferion cyflogaeth gwael a chamdriniaeth o weithwyr yn gyffredin yn y diwydiannau y maent yn gweithio ynddynt. Mae'r diwydiannau hyn yn cynnwys: glanhau, amaethyddiaeth, adeiladu, pysgota, lletygarwch, gofal cymdeithasol, prosesu bwyd, golchi ceir â llaw, siopau trin ewinedd, bwytai a siopau cludfwd (Beels, 2017; Anderson, 2010; EHRC, 2014).

Dyma'r sectorau lle y ceir y perygl mwyaf o gaethwasiaeth a llafur gorfodol.

Mae cyrff anllywodraethol yn ystyried bod Llywodraeth Cymru yn hynod ragweithiol yn y frwydr yn erbyn caethwasiaeth fodern. Cymru yw'r unig wlad ddatganoledig sydd wedi penodi cydgysylltydd gwrth-gaethwasiaeth, a benodwyd yn 2011, ac mae wedi lansio Cod Ymarfer yn ddiweddar i helpu corfforaethau i atal caethwasiaeth fodern a chamdriniaethau cyflogaeth eraill trwy gomisiynu moesegol yng nghadwyni cyflenwi'r sector cyhoeddus (Llywodraeth Cymru, 2017).

Gweithwyr heb eu dogfennu

Mae ofni awdurdodau mewnffudo yn rhwystr mawr sy'n atal gweithwyr mudol heb eu dogfennu ac wedi eu dogfennu rhag hysbysu am gamdriniaeth. Caiff y bygythiad o hysbysu'r heddlu ei ddefnyddio'n gyson gan gyflogwyr diegwyddor i gadw gweithwyr mewn sefyllfaoedd o gamdriniaeth (Bales, 2017). Hyd yn oed os na ddaw'r bygythiad gan y cyflogwr yn uniongyrchol, yn aml nid yw gweithwyr heb eu dogfennu yn hysbysu am gamdriniaeth gan eu bod yn ofni dod i sylw'r awdurdodau a chael eu hallgludo.

Yn yr un modd, pan fo gweithwyr yn hawlio budd-daliadau diweithdra ond hefyd yn gwneud gwaith cyflogedig yn achlysurol maent yn annhebygol o hysbysu am gamdriniaeth oherwydd ofn o gael eu herlyn. Yn wir, o dan amgylchiadau lle mae gweithwyr yn gwybod eu bod yn gweithio ar sail contract anghyfreithlon, mae unrhyw hawliad a wnânt o ran hawliau cyflogaeth yn debygol

o gael ei wrthod yn unol ag athrawiaeth y gyfraith gyffredin o anghyfreithlondeb (gweler *Allen v Houna* [2014] UKSC 47 [24]).

Gobaith, ofn a dyled bersonol

Caiff camfanteisio ei ysgogi'n aml gan gyfuniad o 'obaith' y bydd pethau'n gwella ac 'ofni' diswyddiad (Beels, 2017). Pan fo pobl wedi eu cyflogi ar gontractau ansicr ac nad oes ganddynt ddiogelwch cyflogaeth ffurfiol, mae'r ofn o golli gwaith (hyd yn oed os yw'r cyflog y mae'n ei ddarparu yn bitw) yn rhwystr mawr i hysbysu am gamdriniaeth. Mae nifer o weithwyr yn fodlon goddef cam-drin llafur a hyd yn oed gamfanteisio gan eu bod yn hynod ddibynnol ar eu cyflogwyr ac eto'n dal i obeithio am welliannau. Pan nad oes ganddynt ffynonellau gwaith eraill, po leiaf eu cyflog, y mwyaf dibynnol y byddant ar safon gynhaliaeth o fyw. Mae cyflogwyr yn manteisio ar hyn, gan wybod bod gweithwyr yn ddibynnol arnynt i oroesi.

Mae ansicrwydd incwm hefyd yn cynyddu'r perygl y bydd angen i weithwyr fenthyg arian i allu cynnal eu hunain yn ystod cyfnodau pan fo prinder gwaith cyflogedig. Fodd bynnag, mae ansicrwydd eu hincwm hefyd yn cyfyngu ar eu dewis o gredyd ac yn gwneud benthyciadau diwrnod cyflog a mathau eraill o gredyd sy'n camfanteisio yn fwy deniadol, gan gynnwys y rheini sy'n gysylltiedig â thactegau ymosodol o gasglu dyled (Cyngor Ar Bopeth, 2016c; Taylor, 2017). Mae hyn yn cynyddu pa mor agored i niwed ydynt mewn cylch o obaith ac ofn sy'n cynyddu'r perygl y bydd camfanteisio yn ymsefydlu yn eu bywydau gwaith.

Gweithwyr mudol

Gellir cael darlun o uniondeb safonau llafur drwy ystyried sefyllfa gweithwyr mudol sy'n gwneud gwaith cyflog isel. Mae gweithwyr mudol mewn perygl arbennig o ddiodeff camfanteisio pan nad oes ganddynt lawer o ddewis o swyddi eraill sydd ar gael, os nad ydynt yn sicr o'u hawliau neu nad ydynt yn ymwybodol o sut i'w harddel, os ydynt yn cael trafferth yn deall Saesneg ysgrifenedig neu lafar, os ydynt wedi eu gwahanu o rwydweithiau teuluol a chymdeithasol ac os ydynt yn byw mewn llety anaddas neu'n diodeff iechyd gwael (France, 2016).

Ac eto nid gweithwyr mudol yw'r unig weithwyr sydd mewn perygl o ddiodeff camfanteisio o bell ffordd, gan fod camfanteisio yn ganlyniad o arferion cyflogaeth gwael, diffyg cydymffurfiaeth â chyfraith gyflogaeth, mynd yn groes i hawliau dynol ac ymddygiad troseddol gan gyflogwyr. Mae methu â gorfodi safonau llafur gofynnol yn rhoi gweithwyr mudol ac anfadol mewn perygl. Serch hynny, mae'n bwysig nodi bod hiliaeth a rhagfarn yn gwneud gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn fwy agored i ddiodeff camfanteisio (Wills, 2012; Healy et al, 2004).

Pan fo gweithwyr mudol yn cael eu cyflogi mewn gweithleoedd nad ydynt wedi eu rheoleiddio, neu sydd wedi eu tan-reoleiddio, yn enwedig pan fyddant yn cael eu cyflogi trwy asiantaethau neu gan isgontractwyr mewn cadwyni contractio cymhleth, ceir perygl cynyddol y byddant yn diodeff camfanteisio a chamdriniaeth. Gall llawer o weithwyr mudol nad ydynt yn ymwybodol o'u hawliau ddisgwyl cyflog ac amodau gwaeth neu dybio fod eu sefyllfa,

ni waeth faint y byddant yn diodeff camfanteisio, yn well na'r hyn a byddent wedi bod ynddi yng ngwlad eu geni (Beels, 2017).

Is-gontractio a hunangyflogaeth

Mae modelau is-gontractio sy'n creu cadwyni cyflogaeth hir yn un o brif ysgogwyr camfanteisio mewn sectorau penodol, a'r sectorau adeiladu a glanhau yn arbennig. Gan nad yw llawer o weithwyr yn gwybod pa sefydliad sy'n eu cyflogi yn y pen draw, nid ydynt yn sicr ble allant wneud cwyn os oes problemau (France 2016). Mae diffyg atebolrwydd mewn modelau is-gontractio yn broblem fawr; gall contractwyr sylfaenol wadu eu bod yn gwybod am gamdriniaeth, neu'n gyfrifol amdano, ac yn aml nid ydynt yn gwybod pwy sy'n gweithio iddynt.

Mae Cymdeithas y Gyfraith wedi cynnig diwygio'r gyfraith gyflogaeth fel y byddai gan bob unigolyn hawl i gael gwybod pwy yw ei gyflogwr (2017). Mae adran 54 Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 yn berthnasol i sefydliadau â throshiant blynyddol o £36 miliwn neu fwy sydd wedi eu corffori yn y DU neu sy'n masnachu yn y DU. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i gwmnïau nodi'r camau y maent wedi eu cymryd bob blwyddyn i sicrhau nad yw caethwasiaeth a masnachu pobl yn bodoli yn eu cadwyni cyflenwi. Fodd bynnag, y math mwyaf cyffredin o gamfanteisio yw methu â thalu yn unol â'r gyfraith ar isafswm cyflog.

Mae maint y busnes hefyd yn bwysig yn y cyswllt hwn gan fod microfusnesau deirgwaith yn fwy tebygol o droseddu (Beels, 2017).

Menywod yw mwyafrif y rheini sy'n byw mewn tlodi a hefyd yn gweithio mewn swydd gyflogedig. Dynion yw mwyafrif y rheini sy'n byw mewn tlodi ac sy'n gweithio'n hunangyflogedig. Ers 2010, mae 32% o'r holl swyddi newydd ym Mhrydain wedi bod yn swyddi hunangyflogedig, ond mae'r gyfran yn llawer llai yng Nghymru, sef 20%, ac mae'r canran hwn wedi aros yn sefydlog ers 2015 (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2017). Fodd bynnag, ceir amrywiadau sylweddol rhwng gwahanol ranbarthau Cymru. Er enghraifft, ym Mhowys, sy'n ddibynnol iawn ar ffermydd bychain a busnesau gwledig mae mwy na 1 o bob 4 gweithiwr yn cyfrif eu hunain yn hunangyflogedig, ond yn Rhondda Cynon Taf, cartref hanesyddol diwydiant trwm Cymru, mae'r gyfradd yn llai nag 1 o bob 13.

Ceir 4.5 miliwn o weithwyr hunangyflogedig yn y DU ac amcangyfrifir bod hanner miliwn o'r gweithwyr hyn mewn hunangyflogaeth 'ffug'; sy'n golygu bod eu perthynas gyda 'chleient' yn berthynas gyda chyflogwr mewn gwirionedd (Cyngor Ar Bopeth, 2016b). Mae pobl sydd mewn hunangyflogaeth ffug yn colli hawliau gwyliau â thal (sydd

werth £1,288 y person y flwyddyn ar gyfartaledd), tâl salwch, a'r hawl i dderbyn isafswm cyflog.

Ceir rhywfaint o dystiolaeth bod gweithwyr yn ei chael hi'n anodd asesu gwir gost neu fudd ymgymryd â contractau sy'n eu cyfrif yn hunangyflogedig yn ddamcaniaethol (Cyngor Ar Bopeth, 2016b). Yn aml, mae'r cyflog fesul awr a hysbysebwr yn sylweddol uwch na'r cyflog byw cenedlaethol ac felly ymddengys ar yr olwg gyntaf fod y gwaith yn cynnig y posibilrwydd o incwm 'gwell na'r sylfaenol.'

Fodd bynnag, er mwyn gwneud dewis cytbwys, mae'n rhaid i weithwyr wybod ymlaen llaw (a gallu cyfrifo'n fanwl-gywir) y didyniadau o'r gyfradd fesul awr sy'n angenrheidiol i dalu costau mynd ar wyliau, cyfnodau o salwch, yswiriant personol, costau moduro, dillad gwaith, offer a chyfarpar arall (yn ogystal â chyfraniadau treth, yswiriant gwladol a phensiwn).

Pan fydd cyflogwyr yn amddiffyn comisiynu cyfran helaeth o'u gweithlu fel gweithwyr hunangyflogedig, maent yn aml yn gwneud hynny ar y sail bod gweithwyr angen, ac yn mwynhau, rhyddid i ddewis yn y berthynas gyflogaeth. Er enghraifft, mae cwmni logisteg

mawr wedi cyflwyno tystiolaeth i ymchwiliad Seneddol yn dadlau bod cludwyr Hermes, yn gyfnewid am yr hyblygrwydd hwn [y maent yn ei restru fel hyblygrwydd i gasglu plant o'r ysgol, i ofalu am berthnasau oedranus, i astudio neu i wneud gwaith arall] yn aberthu nifer o hawliau cyflogaeth (Hermes, 2017). Fodd bynnag, nid yw'r 'aberth' hwn yn gyfnewidiad a gydnabyddir yn gyfreithiol, nid oes unrhyw ddarpariaethau o'r fath yn y gyfraith lle mae hawliau cyflogaeth yn ddewisol ac y gellir eu 'cyfnewid.'

Mae'r dystiolaeth gan Hermes yn dangos y ddealltwriaeth gymdeithasol bod diogelwch cyflogaeth yn ddewisol rywsut. Mae hefyd yn datgelu sut y gall cyfrifoldebau hysbys o ran gofalu am eraill effeithio ar ansawdd y telerau cyflogaeth sydd ar gael, a sut y gellir eu defnyddio i gyfiawnhau diddymu hawliau cyflogaeth neu eu cyfrif yn amherthnasol. Canlyniad hunangyflogaeth ffug yw bod gweithwyr yn cyfnewid diogelwch rhag camfanteisio am y cyfle i wneud gwaith cyflogedig (gweler blwch 2). Mae'r cyfnewid hwn yn dangos anghydbwysedd grym sylweddol yn y berthynas gyflogaeth sy'n rhoi gweithwyr mewn mwy o berygl o ddiodef camfanteisio.

Blwch 2: Cam-drin llafur a chamfanteisio ym maes logisteg

Cyflwynwyd tystiolaeth o gamfanteisio yn y sector logisteg ym Mhwyllgor Strategaeth Busnes, Ynni a Diwydiant Senedd y DU. Canolbwyntiodd ar y cydbwysedd anghymesur o risg economaidd rhwng gweithwyr a chyflogwyr. Er enghraifft, codwyd ffioedd ar yrwyr am yr holl ddifrod i gerbydau a chargo, pa un a achoswyd y difrod ganddyn nhw ai peidio, a chawsant eu dirwyo hefyd am fethu â mynd i'r gwaith oherwydd salwch. Roedd tystiolaeth bod contractau a oedd yn nodi bod gweithwyr yn hunangyflogedig hefyd yn rhoi lefel uchel o reolaeth i'r cyflogwr dros y gweithiwr, ei amser gweithio a'i enillion, a oedd yn anghyson â statws hunangyflogedig. Yr awgrym oedd mai bwriad contractau o'r fath oedd osgoi safonau llafur yn ogystal ag osgoi'r potensial o sicrhau cydnabyddiaeth undeb llafur (tystiolaeth ysgrifenedig gan Helen Goodman AS WOW0105).

Tlodi a diffyg dewisiadau cyflogaeth eraill

Mae pobl mewn tlodi yn llawer mwy tebygol o fod mewn perygl o ddiodef camfanteisio na phobl sy'n ennill digon ar gyfer ansawdd bywyd boddhaol (Weatherburn a Toft, 2016). Mae hyn yn arbennig o berthnasol yng nghyd-destun datblygiadau ym marchnad lafur y DU dros y degawd diwethaf gan fod nifer y bobl sy'n gweithio ac eto'n byw mewn tlodi wedi cynyddu o fwy na miliwn.

Mae cyflogau cyfartalog wedi gostwng rhwng 2010 a 2015 ac er bod y gostyngiad yng Nghymru yn llai nag yw yng Ngogledd Iwerddon a sawl rhanbarth yn Lloegr o safbwynt meintiol, £370 yw'r incwm cyfartalog wythnosol yng Nghymru a dyma'r lleiaf o wledydd y DU (Tinson et al, 2016:32). Ers 2011, bu gostyngiad sylweddol i nifer yr hawliadau am fudd-dal di-waith ledled y DU ond mae Cymru a Gogledd-ddwyrain Lloegr yw'r manau â'r gyfradd uchaf o'r boblogaeth oedran gwaith sy'n hawlio budd-daliadau di-waith o hyd (Tinson et al, 2016:95).

O'i gymharu â gweddill y DU, mae proffil Cymru o fod yn wlad â thlodi uchel, cyflogaeth isel a chyflogau bychain yn creu tueddiadau o gamfanteisio ar

weithwyr. Mae'n awgrymu diffyg dewis o ran cyfleoedd gwaith ynghyd â rhwystrau sylweddol i bobl o ran cael mynediad at gyflogaeth a'i chadw.

Mae 23% o boblogaeth Cymru yn byw mewn tlodi incwm cymharol. Mae hyn yn uwch na chyfartaledd cyffredinol y DU o 21%. O'i gymharu â rhanbarthau Lloegr, mae cyfraddau tlodi cymharol yn uwch yn Llundain (27%) a Gorllewin Canolbarth Lloegr (24%) yn unig. Ledled y DU, roedd 60% o bobl mewn tlodi incwm cymharol yn byw mewn aelwydydd lle mae o leiaf un oedolyn mewn gwaith cyflogedig a dyma'r ffigur uchaf a gofnodwyd erioed (Hick a Lanau, 2017). Mae'n fwyfwy pwysig nad yw mentrau polisi cyhoeddus ym maes lleihau tlodi yn esgeuluso'r graddau y mae ansawdd cysylltiadau cyflogaeth yn effeithio ar amgylchiadau economaidd a llesiant pobl sy'n gweithio. Fel y nodwyd yn helaeth, nid yw'r astudiaeth o dlodi aelwydydd yr un fath â'r astudiaeth o gyflogau isel gan fod astudiaethau tlodi yn rhoi'r sylw pennaf i gwestiynau ynghylch i ba raddau y mae aelwydydd yn dibynnu ar enillion un neu fwy o weithwyr sy'n derbyn cyflog isel (Bennett, 2014). Mae cyflogaeth o ansawdd gwael a thelerau ac amodau gweithio annigonol yn ffactorau gynyddol bwysig

ym mywydau pobl sydd mewn tlodi. Mae cwestiynau am gydymffurfiaeth â safonau llafur a'u gorfodi yn arbennig o berthnasol i ddadleuon gwleidyddol cyfoes lle honnir mai 'gwaith' yw'r 'ffordd orau allan o dlodi' (Newman, 2011).

O'r 690,000 o bobl sy'n byw mewn tlodi cymharol yng Nghymru, mae 26% yn bobl ag anabledau. Mae hyn yn uwch na'r 23% ar gyfer y DU yn ei chyfanrwydd (Tinson et al, 2016:35) ac yn awgrymu bod nifer o bobl yn cael anawsterau penodol yn cael gafael ar waith oherwydd lefelau uchel o gyfrifoldebau gofalu mewn aelwydydd o oedran gweithio yng Nghymru.

Mae'n bwysig nodi bod y Cyflog Byw Cenedlaethol cyfradd uwch a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2016 yn llai na chyflog byw gwirioneddol, h.y. fe'i pennir ar gyfradd nad yw'n darparu ar gyfer safon dderbyniol o fyw (gweler blwch 3). Mae Sefydliad y Cyflog Byw yn cyfrifo cyfradd cyflog byw 'gwirioneddol' o £8.45 yng Nghymru a manau eraill y tu allan i Lundain. Ar ôl i ni gydnabod bod y gyfraith yn methu â darparu ar gyfer cyfraddau tâl sy'n ddigonol i gynnal safonau byw derbyniol, ceir pwyslais eglur iawn ar ddifrifoldeb cyflogau anghyfreithlon o isel wrth drafod camfanteisio.

Blwch 3: Isafswm cyflog cyfradd yr awr fesul grŵp oedran, 2017

£3.50 Cyfradd prentisiaid

£4.05 Cyfradd dan 18

£5.60 Isafswm cyflog ar gyfer pobl 18–20 oed

£7.05 Isafswm cyflog ar gyfer pobl 21–24 oed

£7.50 Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer gweithwyr 25 mlwydd oed a hŷn

£8.45 Cyfradd Cyflog Byw Gwirioneddol (dim statws cyfreithiol).

Seilwaith cymdeithasol

Yn ogystal ag effaith hawliau cyflogaeth a'u gorfodi, mae amrywiaeth eang o swyddogaethau sectorau cyhoeddus a phreifat yn siapiro'r farchnad lafur. Gall llywodraethau ddylanwadau ar ba mor gyffredin yw camfanteisio trwy roi sylw i argaeledd seilwaith cymdeithasol fel trafniadaeth gyhoeddus, gofal cartref, cyfleoedd hyfforddi ac undebau credyd.

Mae seilwaith cymdeithasol cryfach yn lleihau dibyniaeth gweithwyr ar gyflogaeth o ansawdd gwael trwy greu amgylchiadau lle mae dewis ehangach o waith yn bosibl. Er enghraifft, mae diffyg gofal plant hygyrch a fforddiadwy yn ffactor arwyddocaol o ran cyfyngu ar ddewis gweithwyr o gyfleoedd cyflogaeth (O'Sullivan et al, 2015). Mae hyn yn gwneud gweithwyr yn fwy agored i gontractau ansicr a, gyda dewis cyfyngedig rhwng amrywiaeth o swyddi o ansawdd gwael, yn eu rhoi mewn mwy o berygl o ddiodeff camfanteisio. Mae seilwaith addysg a hyfforddiant hefyd yn allweddol i sicrhau cydnherthedd cymunedol, gan fod pobl â lefel sgiliau isel mewn mwy o berygl o ddiodeff camfanteisio nag eraill (Weatherburn a Toft 2016).

Diffyg ymwybyddiaeth o hawliau, a rhwystrau cyfathrebu

Mae diffyg ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth yn broblem gyffredinol ledled y DU. Darganfu gwaith ymchwil gan Gyngor ar Bopeth (2016c) bod 50% o'u cleientiaid a oedd wedi eu cyflogi ar gontractau dim oriau yn meddwl nad oedd ganddynt hawl i unrhyw wyliau â thâl o gwbl. Yn yr un modd, nid oedd 40% o'r rheini

mewn gwaith dros dro a 18% o'u cleientiaid a oedd yn gweithio'n rhan-amser yn ymwybodol o unrhyw hawl i wyliau â thâl yn eu cyflogaeth. Serch hynny, mae hawliau a nodir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 yn rhoi'r hawl sylfaenol i bob gweithiwr gael 5.6 wythnos pro-rata o wyliau â thâl bob blwyddyn, a all gynnwys gwyliau banc (felly, mae gan unigolion sy'n gweithio pum diwrnod yr wythnos hawl i 28 diwrnod o wyliau statudol).

Mae sgiliau iaith Saesneg isel yn ysgogwr allweddol o ba mor agored i niwed yw gweithwyr, oherwydd bod gan weithwyr na allant siarad Saesneg lai o allu i gael mynediad at wybodaeth am eu hawliau ac yn wynebu anawsterau o ran gwneud cwyn i'w cyflogwyr am gamdriniaeth neu'n hysbysu'r heddlu neu asiantaethau eraill am gamfanteisio.

Mae gweithwyr â lefelau isel o sgiliau llythrennedd a rhifedd mewn mwy o berygl hefyd. Nid yw llawer o'r bobl sydd wedi diodeff camdriniaeth lafur neu gamfanteisio yn ymwybodol o'u hawliau llafur na'r hyn y dylent ei ddisgwyl gan eu cyflogwyr (France 2016). Gall hyn olygu eu bod yn derbyn camdriniaeth lefel isel, a all ddatblygu'n gamfanteisio mwy difrifol. Mae hefyd yn golygu, hyd yn oed os ydynt yn synhwyro bod rhywbeth o'i le, nad yw'r gallu ganddynt i'w herio. Efallai na fydd rhai gweithwyr sy'n diodeff camfanteisio yn ymwybodol eu bod yn ddiodeffwyr trosedd neu driniaeth anghyfreithlon (Beels 2017).

Contractau ansicr neu aneglur

Mae cyfraddau cyflogaeth ar draws marchnad lafur y DU

ar eu huchaf erioed. Ac eto'r gwrthfynegiad yw bod diwygio'r systemau budd-daliadau lles yn rhoi pwysau ar bobl i dderbyn gwaith ansicr, oriau isel neu waith heb unrhyw oriau pendant (Deakin ac Adams, 2014). Mae mathau o gontractio ansicr yn galluogi cyflogwyr i wneud addasiadau munud i funud i faint eu gweithlu er mwyn bodloni i gyfnodau o ficro-anwadalrwydd o ran galw (Wood, 2016). Mae hyn yn lleihau costau llafur (er y gall hefyd leihau cynhyrchiant) ac mae hefyd yn cynyddu'r perygl bod gweithwyr yn gweithio am ddim gan fod eu llafur yn cael ei gywasgu i gyfnodau ysbeidiol o waith cyflogedig (Moore a Hayes, 2017).

Mae niferoedd y dynion a'r menywod mewn gwaith llawn amser yng Nghymru wedi cynyddu'n raddol dros y tair blynedd diwethaf. Bu 10% o gynnydd i nifer y dynion sydd mewn gwaith rhan-amser, ac er bod nifer y menywod mewn gwaith rhan-amser wedi aros yn gyson, mae cyfran y menywod mewn gwaith dros dro wedi cynyddu 7% ers 2015 (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2017). Efallai y gall gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth esbonio'n rhannol natur seiliedig ar y rhywiau'r cynnydd hwn. Daeth y gwaith ymchwil hwn i'r casgliad bod contractio oriau heb eu sicrhau ar draws gwasanaethau cyhoeddus datganoledig wedi cynyddu yn y blynyddoedd diwethaf a'i fod yn 'weddol gyffredin' yng Nghymru (Burrowes 2015:53).

Menywod a gyflogir mewn gwasanaethau cyhoeddus yn bennaf a chanfu'r gwaith ymchwil bod llawer o'r cynnydd wedi digwydd yn y sectorau iechyd

ac addysg ac y gellid ei gyfrif fel defnydd o 'drefniadau bancio'.

Er bod undebau llafur yn cydnabod bod cyflogaeth barhaol yn fwy delfrydol, nid ystyriwyd bod y trefniadau'n camfanteisio ac roeddent yn ffordd gost-ffeithiol i sefydliadau ymdopi ag amrywiadau mewn anghenion staffio (Burrowes 2015:22). Mae hyn yn bwynt pwysig i'n hatgoffa na ddylid tybio bod cyflogaeth ar gontract dim oriau yn annymunol bob amser (Pennycook et al 2013). Fodd bynnag, gan fod yn wylidwrus o dybiaethau, dylid nodi na wnaeth yr astudiaeth gan Pennycook na Burrowes samplu'n uniongyrchol safbwyntiau gweithwyr a oedd wedi eu cyflogi ar gontractau oriau ansicr, a bod Burrowes yn cydnabod nad oedd ei hystyriaeth o ddarpariaeth gwasanaethau cyhoeddus datganoledig wedi caniatáu trafodaeth fanwl i gael ei chynnal â sefydliadau contractio (2015:55).

Gan fod contractio darpariaeth gwasanaethau wedi ei gysylltu'n agos ag amcanion arbed costau, yn y meysydd hyn y byddai arferion cyflogaeth llai moesegol yn fwy tebygol o fodoli oherwydd diffyg cynrychiolaeth undebau llafur, allgau o drefniadau cydfargeinio sector cyhoeddus a phwysau tâl. Fodd bynnag, ceir dau bwynt neilltuol o

bwysig i'w hystyried. Yn gyntaf, bod ymdrechion i 'wahardd' contractau dim oriau yn annhebygol o gyflawni eu bwriad arfaethedig. Yn ail, bod angen gorfodi rheoliadau a bod angen gwneud mwy o adnoddau ar gael gan fod pobl â chyflenwad ansicr o waith yn annhebygol o geisio gorfodi eu hawliau eu hunain (2015:54). Mae'r arsylwadau hyn yn dangos bod angen rhoi sylw i ansawdd contractau cyflogaeth ac i ddigonolrwydd incwm er mwyn atal camfanteisio (gweler blwch 4).

Mae contractau sy'n aneglur yn achosi straen a phwysau ariannol (Cyngor Ar Bopeth 2016c). Er enghraifft, mae gweithwyr ar gontractau dim oriau yn sôn am gael eu 'hanfon adref' hanner ffordd drwy shifft, cael rhybudd annigonol bod gwaith ar gael, yn teimlo eu bod yn cael eu bwlio i weithio oriau gormodol ac yn mynd i drafferthion gyda budd-daliadau oherwydd incwm cyflogaeth anghyson. Mae'r rhain yn arwyddion o gamfanteisio sy'n llawer llai tebyg o godi pan fo gan weithwyr sicrwydd contract parhaol ag oriau wedi'u sicrhau.

Mae gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru wedi awgrymu bod contractau dim oriau yn cynyddu gorbryder ymhlith staff (Atkinson et al 2016).

Mae tystiolaeth hefyd yn dod i'r amlwg bod gweithwyr yn fwy tebygol o ddiodeff iechyd meddwl cyffredinol mwy negyddol os ydynt yn cael eu cyflogi ar gontractau dim oriau yn hytrach na chontractau ag oriau rheolaidd (Ravalier et al 2017).

Mae contractau ansicr yn symud risgiau ariannol oddi wrth y cyflogwyr ac i ysgwyddau gweithwyr ac mae hyn yn ei gwneud yn llawer anoddach i weithwyr hysbysu am gamdriniaeth. Ceir tystiolaeth bod ofni hysbysu am gamdriniaeth yn cynyddu'r perygl y bydd cam-drin plant ac oedolion agored i niwed yn parhau i fod yn gudd a heb ei herio (Levett-Jones 2008). Mae ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar reoleiddio ar gyfer contractau cyflogaeth oriau sicr ym maes gofal cymdeithasol yn dangos difrifoldeb ei awydd i fynd i'r afael â'r broblem o ansicrwydd yn y gwaith (Llywodraeth Cymru, 2017b).

Mae enghreifftiau o effaith gwaith ansicr ar brofiad gweithwyr yn awgrymu bod camfanteisio yn fwy tebygol lle caiff y risgiau o redeg busnes eu trosglwyddo o'r cyflogwr i'r gweithiwr ar yr un pryd ag y caiff y 'gwobrau' a gysylltir fel rheol â gwaith cyflogedig eu dileu hy: y diogelwch cyfreithiol a'r sicrwydd o enillion sy'n ddigonol i gynnal ansawdd bywyd boddhaol.

Blwch 4: Camddefnyddio'r isafswm cyflog a chontractio dim oriau

Yn 2014, cydnabu Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Senedd y DU 'gyda syndod' bod dros 220,000 o weithwyr gofal cartref yn cael cyn lleied o dâl fel bod eu cyflogau yn llai na'r isafswm cyfreithiol. CThEM sy'n gyfrifol am orfodi'r isafswm cyflog ac fe wnaeth gydnabod, yn seiliedig ar ei waith ymchwil ei hun, nad oedd hanner y cyflogwyr yn y sector gofal cartref yn cydymffurfio â'r gyfraith isafswm cyflog (CThEM, 2013). Un o'r prif resymau am hyn yw nad yw contractau cyflogaeth sy'n gyffredin yn y diwydiant gofal cartref yn cynnig tâl am lawer o'r gwaith a wneir a bod gweithwyr gofal cartref fel arfer yn cael eu talu ddim ond am yr amser y maent yn ei dreulio yng nghartrefi defnyddwyr gwasanaeth. Mae elfen daladwy pob diwrnod gwaith mor fach fel ei bod yn llai na'r gyfradd fesul awr sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, o gyfrifo'r cyflog cyfartalog ar draws yr oriau mewn diwrnod gwaith.

Safonau llafur gofynnol a'u gorfodi

Mae cadernid unrhyw system rheoleiddio safonau llafur yn dibynnu ar allu'r system i ymateb i'r farchnad lafur a'i siapio. Mae hyn yn gofyn am systemau gorfodi effeithiol ac mae gorfodi safonau llafur gofynnol yn effeithiol yn allweddol er mwyn sicrhau bod gweithwyr, mudol ac nad ydynt yn fudol, eu hamddiffyn rhag camfanteisio.

Mae system y DU yn dibynnu'n fawr iawn ar orfodi unigol gan weithwyr sy'n ceisio cael unioni camweddau trwy ddulliau cyfreithiol ffurfiol. Mae'r dull hwn yn rhoi gweithwyr agored i niwed mewn perygl o ddiodef camfanteisio a hefyd yn rhoi baich rheoleiddiol sy'n gofyn am lawer o adnoddau ar sefydliadau gorfodi (gan fod angen gorfodi ac archwilio hawliau ar sail unigol). Fel y mae Linda Dickens wedi dadlau:

"Britain's enforcement approach is flawed in that too much reliance is placed on individuals having to assert and pursue their statutory employment rights, which generally require only passive compliance from employers and too little weight is placed on State agency inspection, monitoring and enforcement, and on other levers which would require or encourage proactive employer action to deliver fairer workplaces by addressing structural, systemic and organisational issues going beyond individual cases of rights infringement." (2012: 203)

Mae'r potensial o drefniant undebau llafur effeithiol i amddiffyn a gwella telerau ac amodau gwaith wedi cael ei lesteirio'n ddifrifol gan 40 mlynedd o gyfreithiau sy'n cyfyngu ar undebau llafur (Wedderburn, 2007; Ford a Novitz, 2016). Yn hytrach na chydffargeinio, mae ystod gymhleth a chynyddol o hawliau cyflogaeth statudol wedi cynnig (mewn egwyddor, o leiaf) math o amddiffyniad rhag camfanteisio wrth i lywodraethau olynol geisio llunio marchnad lafur hyblyg ac ymatebol i'r DU.

Ers y 1990au, mae sylwebyddion academaidd ar gyfraith gyflogaeth wedi sylwi newid o reoleiddio cysylltiadau cyflogaeth er mwyn unioni anghydraddoldeb o ran grym bargeinio (Davies a Freedland, 2007:204).

Fodd bynnag, yng nghyd-destun y gostyngiadau sylweddol i gyllid gan Lywodraeth y DU ar gyfer asiantaethau sy'n gyfrifol am orfodi, y drefn ffioedd tribiwnlys cyflogaeth¹, a thynnu cymorth cyfreithiol yn ôl o achosion cyflogaeth, bu cryn bryder bod y DU mewn sefyllfa lle mae gorfodi mesurau diogelu cyflogaeth statudol i bob pwrpas y tu hwnt i gyrraedd nifer o bobl sy'n gweithio (Rose a Busby, 2017). Yn wir, mae penderfyniad y Goruchaf Lys ym mis Gorffennaf 2017, i ddatgan bod y drefn ffioedd tribiwnlys cyflogaeth yn anghyfreithlon, wedi cadarnhau'r feirniadaeth lem bod ffioedd yn rhwystr cryf i gyfiawnder ac yn groes i arferion domestig a

rhyngwladol (Adams a Prassal, 2017). O ystyried hyn yng nghyd-destun cyfraith undebau llafur y DU, sy'n enwog am fod yn gyfyngol (Ewing a Hendy, 2013), ymddengys bod dulliau yn y gorffennol a oedd yn rhoi'r gallu i weithwyr gael dylanwad (rhywfaint o leiaf) ar eu safonau byw wedi dod yn gynyddol aneffeithiol.

"Pan fo anghydfod, mae ein cyfraith yn dibynnu ar weithwyr i fynd â'u cyflogwr i'r llysoedd er mwyn cael cydnabyddiaeth o'u hawliau – tasg sydd y tu hwnt i'r rhan fwyaf o bobl" (Cymdeithas y Gyfraith 2017)

Problemau gorfodi mewn system unigoledig

Mae sylfaen y DU o safonau llafur statudol yn cynnig diogelwch a ddylai ddod yn weithredol pan fydd y telerau a'r amodau gwaith a bennir gan y farchnad yn gostwng islaw lefel sy'n dderbyniol yn wleidyddol (Davidov, 2007). Yn 2014, nododd Pwyllgor Cyngori'r Swyddfa Gartref ar Ymfudo y diffyg camau gorfodi cyffredinol fel ffactor allweddol sy'n arwain at gamfanteisio ar weithwyr mudol sgiliau isel. Daeth i'r casgliad bod marchnad lafur y DU ymhlith y mwyaf hyblyg yn y byd ac mae'r ffaith hon yn ei gwneud yn ofynnol felly i lywodraethau'r DU ymrwymo mwy o adnoddau a sylw i orfodi safonau llafur gofynnol (y Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo, 2014).

1 Datganwyd yn anghyfreithlon gan y Goruchaf Lys mewn dyfarniad a wnaed ar 26 Gorffennaf 2017 yn *R (UNISON) v yr Arglywydd Ganghellor* [2017] UKSC 51.

Hefyd, pwysleisiodd bod yn rhaid i bob gweithiwr gael mynediad at y sylfaen

ddiogelwch ofynnol (gweler blwch 5) ac na ddylai cyflogwyr gwael allu cynnig gwasanaeth

rhatach na'r mwyafrif trwy ddibynnu ar arferion cyflogaeth anghyfreithlon.

Blwch 5: Beth yw safonau llafur gofynnol?

Mae diogelwch safonau llafur gofynnol yn cynnwys yr hawliau cyflogaeth hynny sydd ar gael i bob gweithiwr a chyflogai o'r diwrnod cyntaf o waith. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Yr hawl i isafswm cyflog (Deddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998)
- Gwyliau â thâl (Rheoliadau Amser Gwaith 1998)
- Egwyl i orffwys rhwng shifftiau a'r hawl i fwyafswm wythnos waith (Rheoliadau Amser Gwaith 1998)
- Diogelwch rhag didyniadau cyflog anghyfreithlon (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a13)
- Cyflog Cyfartal (Deddf Cydraddoldeb 2010)
- Diogelwch i bobl sy'n datgelu achosion o gamarfer rhag cael eu diswyddo (Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998)
- Cydraddoldeb gyda gweithiwr perthnasol sy'n gwneud swydd debyg yn llawn amser (Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000)
- Diogelwch rhag camwahaniaethu ar sail hil, rhyw, anabled, priodas neu bartneriaeth sifil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, oedran, beichiogrwydd a mamolaeth (Deddf Cydraddoldeb 2010).

Blwch 6: Perthnasedd cyfraith UE

Yr Arglwydd Reed yn *R (UNISON) v yr Arglwydd Ganghellor* [2017] UKSC 51

“Relationships between employers and employees are generally characterised by an imbalance of economic power. Recognising the vulnerability of employees to exploitation, discrimination, and other undesirable practices, and the social problems which can result, Parliament has long intervened in those relationships so as to confer statutory rights on employees, rather than leaving their rights to be determined by freedom of contract. In more recent times, further measures have also been adopted under legislation giving effect to EU law. In order for the rights conferred on employees to be effective, and to achieve the social benefits which Parliament intended, they must be enforceable in practice”.

Ffynonellau'r UE o ran cyfraith gyflogaeth y DU:

Y Gyfarwydddeb Amser Gwaith 2003/88/EC

Y Gyfarwydddeb Trosglwyddo Ymgymeriadau 2001/23/EC

Y Gyfarwydddeb Gweithwyr Asiantaeth Dros Dro 2008/104/EC

Y Gyfarwydddeb Hunangyflogaeth (triniaeth gyfartal) 86/613/EEC

Y Gyfarwydddeb Absenoldeb Rhiant 96/34/EC

Y Gyfarwydddeb Hil (triniaeth gyfartal) 2000/43/EC

Y Gyfarwydddeb Fframwaith (triniaeth gyfartal) mewn Cyflogaeth 2000/78/EC

Y Gyfarwydddeb Triniaeth Gyfartal wedi'i Hail-lunio 2006/54/EC (yn cynnwys Cyflog Cyfartal)

Y Gyfarwydddeb Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 89/391/EEC

Y Gyfarwydddeb Gweithwyr Beichiog a Mamau sy'n Gweithio 92/85/EEC

Y Gyfarwydddeb Diogelu Pobl Ifanc yn y Gwaith 94/33/EC

Y Gyfarwydddeb Gwaith Rhan-amser 97/81/EC

Y Gyfarwydddeb Gwaith Tymor Sefydlog 1999/70/EC

Cyfarwydddeb y Cyngor Gwaith Ewropeaidd 94/45/EC

Y Gyfarwydddeb Cyd-ddileu Swyddi 98/59/EC

Y Gyfarwydddeb Ymgynghori 2002/14/EC

Y Gyfarwydddeb Diogelu Cyflogaeth mewn Achos o Ansolfedd 2008/94/EC

Serch hynny, mae'n amlwg bod sylw'r llywodraeth yn y blynyddoedd diwethaf wedi troi oddi wrth ddarparu cymorth ar gyfer cydymffurfiaeth cyffredinol a thuag at bwyslais penodol ar gamfanteisio o ran gweithwyr mudol a phryderon cysylltiedig ynghylch anghyfreithlondeb, gweithio'n anghyfreithlon a rheoli mewnfudo (France, 2016). Mae hyn yn peri problemau, gan ei fod yn methu â mynd i'r afael â'r anghydwysedd o ran grym economaidd rhwng gweithwyr a chyflogwyr ac mae'n gadael llawer o gymhlethdodau o ran dull hynod gyfreithiol ac unigoledig y DU o ddarparu a gorfodi hawliau yn y gwaith heb eu datrys.

Nid yw hawliau cyflogaeth ar gael ym mhob rhan o farchnad lafur y DU. Yn hytrach, mae'r hawliau sydd ar gael yn dibynnu ar ddiffiniad cyfreithiol o'r math o berthynas gytundebol y mae darpar hawliwr ynghlwm iddi ac yn aml wedi ei rwymo i gyfnodau cymhwys ar sail hyd. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, mai dim ond gweithwyr sydd mewn math cymwys o berthynas gyflogaeth ac sydd hefyd ag o leiaf dwy flynedd barhaus o wasanaeth sydd â'r hawl i gael datganiad ysgrifenedig yn egluro pam eu bod wedi cael eu diswyddo (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a.92).

Ceir tri chategori allweddol o statws cyflogaeth: cyflogai, gweithiwr a chontractwr annibynnol (a adwaenir yn gyffredin gan yr ymadrodd 'hunangyflogedig') ac eto, nid yw'r gyfraith yn darparu fformiwla syml na diffiniad sefydlog y gellir ei ddefnyddio i ddsbarthu statws unigolyn. Mae hawliau a rhwymedigaethau wedi datblygu trwy gyfuniad o ddarpariaethau

statudol a phenderfyniadau a wnaed yn llysoedd y DU a'r UE (gweler blwch 6).

Nid yw'n syndod bod gwybodaeth am hawliau cyflogaeth ymhlith y cyhoedd yn isel a bod arbenigwyr ar gyfraith gyflogaeth yn parhau i ddadlau dros symleiddio cyfreithiol (Cymdeithas y Gyfraith, 2017). Yn wir, mae'r Sefydliad Hawliau Cyflogaeth wedi argymhell yn ddiweddar y dylid diwygio'r categorïau hyn yn sylfaenol a sefydlu fframwaith eglur o hawliau sydd ar gael i bawb o'u diwrnod cyntaf mewn gwaith cyflogedig ni waeth beth fo'u statws cytundebol (Ewing et al, 2016:35-36).

Mae rhai busnesau yn manteisio ar gymhlethdod cyfreithiol a dryswch y cyhoedd fel cyfle i sicrhau bod beichiau rheoleiddiol cyn lleied â phosibl ac felly mae niferoedd mawr o bobl yn gweithio mewn amgylcheddau lle nad ydynt yn mwynhau manteision y safonau gofynnol a bennwyd gan y Senedd, gan gynnwys mynediad at isafswm cyflog. Comisiynodd y llywodraeth 'Adolygiad Taylor' o arferion gweithio modern a gyflwynodd ei adroddiad ym mis Gorffennaf 2017, ac argymhellwyd y dylai'r system dair haen o ddiogelwch cyflogaeth barhaus, ond gydag addasiad lle byddai statws 'gweithiwr' yn cael ei aileniwi'n statws 'contractwr dibynnol' yn seiliedig ar ail-gydbwysio dau brawf cyfreithiol allweddol o amodau cytundebol. Yr hyn sy'n peri problemau yw bod yr argymhelliad hwn yn croesawu ac yn adlewyrchu'r cysylltiadau cyflogaeth mwy achlysurol sydd ar gynydd heddiw ac na fu unrhyw ymdrech i wrthdroi tueddiadau achlysurol nac i wella sicrwydd incwm gweithwyr yn sylweddol (2017:36). Yn

wir, ymddengys hefyd bod cynigion Taylor yn gwanhau natur gynhwysfawr y gyfraith cyflog cenedlaethol trwy gynnig ffyrdd newydd i optio allan.

Roedd ysgolheigion hawliau cyflogaeth yn feirniadol iawn o'r ffioedd tribiwnlys cyflogaeth a gyflwynwyd ledled y DU ym mis Gorffennaf 2013 oherwydd eu bod yn hynod niweidiol i'r tebygolrwydd o gydymffurfio â safonau llafur mewn gweithleoedd. Nododd dyfarniad unfrydol y Goruchaf Lys yn achos *R (UNSAIN) v Yr Arglwydd Ganghellor* bod y drefn ffioedd yn anghyfreithlon ac, yn unol â hynny, mae'r llywodraeth wedi ymrwmo i gymryd camau ar unwaith i roi'r gorau i godi ffioedd mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth a gwneud trefniadau i ad-dalu'r bobl hynny sydd wedi talu (Y Gwir Anrhydeddus Dominic Raab AS fel y'i dyfynnwyd ym mhapur newydd y Guardian 26/07/17).

Yn ei sylwadau i adolygiad cynharach a arweiniwyd gan y llywodraeth, dadleuodd Cadeirydd y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, y Barnwr Brian Doyle, bod ffioedd yn cael effaith niweidiol ar fynediad at gyfiawnder ac yn cynrychioli rhwystr amlwg iawn i gyflwyno hawliadau nad ydynt yn amlwg yn wan neu'n annheilwng (Y Weinyddiaeth Gyfiawnder, 2017). Serch hynny, parhaodd y llywodraeth i amddiffyn y cynllun er ei bod yn cydnabod bod ffioedd wedi arwain at ostyngiad sylweddol iawn i nifer yr hawliadau tribiwnlys ledled Cymru a Lloegr (tua 70% yn llai).

Roedd tystiolaeth a gyflwynwyd i'r Goruchaf Lys yn achos UNSAIN yn dangos mai Cymru a Gogledd-ddwyrain Lloegr oedd yr ardaloedd daearyddol lle bu'r gostyngiad mwyaf i nifer yr hawliadau tribiwnlys. Roedd gorfod talu £390 i gael gwrandawriad tribiwnlys

mewn achos yn ymwneud (er enghraifft) â chyflog heb ei dalu, diffyg taliad rhybudd neu hawliadau diswyddo yn fuddsoddiad sylweddol i weithwyr ar gyflogau cyffredin.

Roedd ffi o £1,200 ar gyfer achosion mwy cymhleth fel honiadau o wahaniaethau ac achosion diswyddo annheg. Mae'n anodd dychmygu sut y byddai gweithwyr a oedd yn dioddef camfanteisio yn gallu dod o hyd i'r adnoddau ariannol ac emosiynol angenrheidiol i ddyfalbarhau ag achos (er bod proses ffurfiol o adhawlio ffioedd).

Penderfynodd y Goruchaf Lys bod y drefn ffioedd yn anghyfreithlon ar sail tri pheth; yn gyntaf, ei bod yn groes i'r hawl cyfansoddiadol o fynediad at gyfiawnder; yn ail, na ddylai hawliau statudol a grëwyd gan y Senedd gael eu diddymu gan is-ddeddfwriaeth a basiwyd yn unol â phwerau wedi eu cynnwys mewn Deddf Seneddol wahanol; ac yn drydydd, bod y ffioedd cyfradd uwch yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn menywod a phobl eraill â nodweddion gwarchoddedig. O'r hawliau hynny y gellir eu gorfodi mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, mae 24 yn tarddu o ddeddfau UE ac yn cynnwys yr hawl i gyflog cyfartal, yr hawl i ylliau â thâl a'r hawl i driniaeth gyfartal.

Mae'n bwysig cofio, cyn cyflwyno'r ffioedd, bod ysgolheigion yn bryderus bod cysylltiadau diwydiannol y DU yn dibynnu'n drymach ar wneud hawliadau unigolion nag oedd yn iach i hybu cydymffurfiaeth (Dickens, 2012). Er bod penderfyniad y Goruchaf Lys ynghylch ffioedd tribiwnlys i'w groesawu, nid yw problemau dwfn natur unigoledd ac effaith

ddarniog gorfodi'r safonau gofynnol yn y DU yn cael eu datrys trwy ddiddymu ffioedd.

Gellir dadlau bod y pwyslais ar gyfrifoldeb unigol yn system gorfodi safonau llafur y DU wedi cryfhau yn y blynyddoedd diwethaf. Er enghraifft, mae adran 2 Deddf Dadreoleiddio 2015 yn diddymu pwerau tribiwnlysoedd i wneud argymhellion ehangach (grym a gyflwynwyd yn adran 124 Deddf Cydraddoldeb 2010). O'r herwydd, wrth bwysu a mesur achosion a gyflwynir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gall tribiwnlysoedd wneud argymhelliad ynghylch hawliau'r partion unigol mewn anghydfod a gall ddyfarnu iawndal unigol.

Ni chânt wneud argymhelliad ehangach mwyach i gyflogwyr gymryd camau i osgoi neu leihau effaith andwyol gwahaniaethu ar holl aelodau grŵp penodol yng ngweithlu'r cyflogwr. Mae hefyd yn peri problemau nad oes gan dribiwnlysoedd unrhyw rym i adennill yr iawndal maent yn ei ddyfarnu mewn achosion llwyddiannus. Mae achosion o gyflogwyr yn methu â thalu wedi cynyddu'n raddol ni chaiff yr iawndal ei dalu mewn bron i 40% o ddyfarniadau (Busby et al, 2014; gweler hefyd Taylor, 2017). Mae hyn yn golygu, hyd yn oed os bydd hawliadau'n llwyddiannus, bod rhaid i lawer iawn o hawllywyr gymryd camau unigol ychwanegol drwy'r llysoedd cyffredin i adennill arian sy'n ddyledus.

Hefyd, mae'r cyfnod lle mae rhywun yn gymwys i gael eu hamddiffyn rhag diswyddiad annheg wedi dyblu i ddwy flynedd o wasanaeth parhaus (Gorchymyn Hawliau Cyflogaeth (cynyddu cyfyngiadau) 2011) ac mae hyn yn cynyddu'r graddau

y mae unigolion yn agored i fynegiadau mympwyol o rym rheolwyr.

O ran cyfnodau gorffwys gofynnol, mae'r Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth wedi dyfarnu, lle nad yw cyflogwr yn sicrhau bod gweithwyr yn cael y cyfnodau gorffwys rheolaidd y mae ganddynt hawl iddynt, nad yw hynny'n gyfystyr â 'gwrthodiad' anghyfreithlon i roi'r hawl oni bai fod gweithwyr wedi gwneud cais unigol ymlaen llaw i'w hawliau gorffwys gofynnol gael eu hanrhydeddu (gweler *Carter v Prestige Nursing Care* [2012] UKEAT/0014/12/ZT).

Pwysigrwydd cynyddol arolygu safonau llafur

Pan gyflwynwyd cyfradd uwch Isafswm Cyflog y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer gweithwyr 25 oed a hŷn yn 2016, fe'i hategwyd gan ostyngiadau i fudd-daliadau mewn gwaith i werth ac argaeledd credydau treth a budd-dal plant. Y rhesymeg a roddwyd gan lywodraeth y DU oedd trosglwyddo'r cyfrifoldeb am incwm gweithwyr o'r wladwriaeth a thuag at gyflogwyr.

Er bod hyn yn ymddangos rhywfaint fel strategaeth gwrthdodi, mae'n lleihau gwerth rhwyd diogelwch y wladwriaeth ar gyfer gweithwyr sydd ar gyflogau isel ac felly'n cynyddu'r risg o ganlyniadau camfanteisio i weithwyr nad ydynt, yn ymarferol, yn elwa o'r cynnydd i'w hawliau isafswm cyflog. Mae cyflogwyr mawr yn y sector manwerthu fel Argos a Debenhams wedi cael eu dwyn i gyfrif yn ddiweddar gan arolygwyr safonau llafur am dorri'r gyfraith isafswm cyflog (Butler a Booth 2017; Butler 2017).

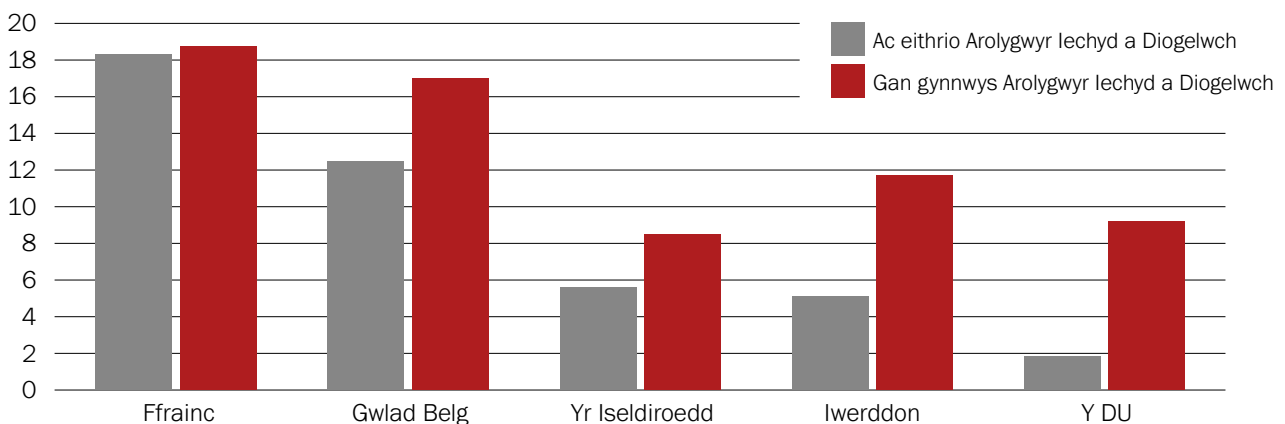
Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos bod camfanteisio, ar ffurf talu llai o gyflog, yn gyffredin. Maent hefyd yn dangos pwysigrwydd gwaith cyrff arolygu safonau llafur. Pe bai gweithiwr o Argos neu Debenhams wedi ceisio gwneud hawliad unigol

mewn triwlynys byddai wedi bod yn rhaid iddo dalu £390 i gael gwrandawriad. Ac eto, fel y mae'r adroddiad hwn wedi ei brofi, hyd yn oed heb rwystr ffoedd triwlynys, mae gweithwyr sydd ar gyflogau isel yn annhebygol iawn o wneud hawliadau unigol

ac yn ddibynnol iawn ar orfodi a arweinir gan y wladwriaeth. Mae'n peri problemau felly bod gan y DU un o'r strwythurau gwannaf yn Ewrop o ran gorfodi hawliau cyflogaeth (gweler Ffigur 2).

Ffigur 2: Prinder cymharol o arolygiadau safonau llafur yng ngweithleoedd y DU (FLEX, 2015:3)

Nifer yr arolygwyr llafur i bob 100,000



Ceir 4 arolygiaeth lafur allweddol sy'n gyfrifol am archwilio a gorfodi cydymffurfiaeth â chyfreithiau cyflogaeth yn y DU:

- Uned Cydymffurfio â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol CThEM (NMWCU);
- Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch;
- Yr Arolygiaeth Safonau Asiantaethau Cyflogaeth (EASI);
- Awdurdod Meistri Gangiau a Chamddefnyddio Llafur (GLAA) a ddisodlodd yr Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau (GLA) yn ddiweddar.

O ganlyniad i raglenni cyni cyllidol y DU ers 2010, bu toriadau sylweddol i adnoddau a chwmpas y cyrff hyn a chafodd eu gallu i gyflawni gweithgareddau arolygu a

gorfodi yn rhagweithiol ei leihau o ganlyniad. Fodd bynnag, ceir tystiolaeth ddiweddar o gynnydd i gyllid a chapasiti staff o ran gorfodi'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Awdurdod Meistri Gangiau a Chamddefnyddio Llafur sydd newydd gael ei ffurfio, ynghyd â llai o gyllid i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ac EASI.

Yr effaith net yw gostyngiadau cyllid sylweddol ar draws y pedair asiantaeth. Er bod y negeseuon polisi yn gadarnhaol ac yn awgrymu mwy o bwyslais ar orfodi'r isafswm cyflog yn benodol, mae'r duedd sylfaenol yn parhau i fethu â gwerthfawrogi cynrychiolaeth undebau llafur yn ddigonol, yn lleihau'r posibilrwydd i'r gweithiwr leisio ei farn ac yn dadflaenoriaethu

ad-daliadau ariannol i weithwyr y tramgwyddwyd eu hawliau.

Camfanteisio a Deddf Mewnfudo 2016

Sefydlodd adran 8 Deddf Mewnfudo 2016 swydd newydd Cyfarwyddwr Gorfodi'r Farchnad Llafur i oruchwylio tair o'r pedair asiantaeth orfodi: NMWCU, EASI a'r GLAA.

Swyddogaeth y Cyfarwyddwr yw casglu gwybodaeth gan bob un o'r awdurdodau hynny a llunio darlun cydlynol o natur a graddau camfanteisio a diffyg cydymffurfio yn y farchnad lafur. Mae'r Cyfarwyddwr yn gyfrifol wedyn am lunio strategaeth orfodi ar gyfer pob un o'r tri awdurdod a'i chyflwyno ar gyfer cymeradwyaeth Weinidogol (h.y. mae'r cynnig strategaeth

yn annibynnol ond mae cael cymeradwyo'r strategaeth yn broses wleidyddol).

Mae adran 14 Deddf Mewnfudo 2016 yn rhoi pwerau i gyflwyno 'hysbysiad gwella' i Swyddogion Gorfodi'r Farchnad Lafur o'r GLAA, EASI neu'r NMWCU os ydynt o'r farn bod cwmni neu unigolyn wedi cyflawni trosedd yn ôl Deddf Asiantaethau Cyflogaeth 1973, Deddf Isafswm Cyflog 1998 neu Ddeddf Trwyddedu Meistri Gangiau 2004 (neu drosedd arall a nodir mewn rheoliadau gan yr Ysgrifennydd Gwladol. Mae'n rhaid i hyn

gynnwys manylion am y drosedd gychwynol a gwahodd y cwmni neu'r unigolyn i roi 'ymgymeriad gorfodi'r farchnad lafur' i'r awdurdod pan ystyrir fod hyn yn angenrheidiol i atal neu leihau'r perygl o droseddu pellach neu barhaus. Gall yr ymgymeriad fod am hyd at ddwy flynedd. Os bydd y cwmni neu'r unigolyn yn methu â darparu'r ymgymeriad gofynnol neu'n ei roi ac yn methu â chydymffurfio wedi hynny, gall Swyddogion Gorfodi'r Farchnad Lafur wneud cais i'r llys am Orchymyn Gorfodi Marchnad Llafur. Mae hwn yn dibynnu

ar y safon sifil o dystiolaeth yn hytrach na'r un droseddol. Os bydd y cwmni neu'r unigolyn yn methu â chydymffurfio â'r gorchymyn, mae'n cyflawni trosedd gyda'r posibilrwydd o ddwy flynedd o garchar.

Fel y nodwyd gan Davies (gweler blwch 7), mae gennym ni gyfraith lafur â dau begwn eithafol erbyn hyn: ymgyfreitha unigol ar gyfer y cyfoethog a diogelwch cyhoeddus i'r rhai agored i niwed. Mae'r opsiynau gorfodi i bobl rhwng y ddau begwn hynny yn dal i fod yn gyfyngedig iawn (2016:442).

Blwch 7: Pam mae Deddf Mewnfudo 2016 yn bwysig ar gyfer gorfodi safonau llafur gofynnol (gweler Davies, 2016)

Mae mesurau yn y Ddeddf Mewnfudo yn cyflwyno newid sylweddol i'r ddibyniaeth ar ymgyfreitha unigol sydd wedi bod yn nodweddiadol o orfodi a chydymffurfio â chyfraith gyflogaeth y DU. Yn gyntaf, nid yw gweithwyr yn cael budd unigol o'r safbwynt nad oes camau unioni nac iawndal iddynt am y niwed y maent wedi ei ddiodef a thramgwyddiad eu hawliau. Yn ail, mae'n awgrymu bod y llywodraeth wedi diffinio llong llaw o 'hawliau craidd' yng nghyfres y DU o ddeddfau cyflogaeth trwy sefydlu gorfodi sefydliadol wedi ei ategu gan gosbau troseddol:

- yr hawl i beidio â bod yn destun caethwasiaeth, caethwasanaeth neu lafur gorfodol
- yr hawl i dderbyn cyflog sydd ddim llai na'r isafswm cyflog cenedlaethol
- yr hawl i beidio â chael eu penodi gan asiant didrwydded (yn unol â Deddf Trwyddedu Meistri Gangiau 2004) neu gan asiantaeth sy'n destun gorchymyn gwahardd (yn unol â Deddf Asiantaethau Cyflogaeth 1973).

Pan roddir y mesurau diogelu 'craidd' hyn ochr yn ochr â'r hyn a ddarperir ar ei gyfer yn Natganiad y Sefydliad Llafur Rhyngwladol o Hawliau Sylfaenol yn y Gwaith 1998, mae'n amlwg bod pwyslais y Sefydliad Llafur Rhyngwladol ar yr hawl i driniaeth gyfartal, gwaharddiad llafur plant, a'r hawl i ryddid cysylltiad a chydffargeinio ar goll o drefn newydd y DU. Mae hyn yn codi cwestiynau pwysig am le cydraddoldeb ac undebau llafur yng ngwledigaeth Llywodraeth y DU ar gyfer gorfodi safonau llafur.

Yr Uned Cydymffurfio â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMWCU)

Diben a strwythur: Mae cyfradd y cyflog byw cenedlaethol o £7.50 yr awr o 1 Ebrill 2017 yn berthnasol i weithwyr 25 mlwydd oed a hŷn. Gellir cyflwyno honiadau o fethu â thalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Fodd bynnag, gan gydnabod efallai na fydd gweithwyr sy'n derbyn cyflogau anghyfreithlon o isel yn gallu arddel eu hawliau heb gymorth y wladwriaeth, mae gan CThEM gyfrifoldeb i orfodi'r gyfraith isafswm cyflog (ac mae hefyd yn cyflawni swyddogaeth bwysig o ran Tâl Salwch Statudol, gweler Taylor 2017:57).

Os yw'r NMWCU yn darganfod bod cyflogwyr wedi talu llai na'r isafswm cyflog cenedlaethol, bydd yn cyflwyno hysbysiad tâl annigonol sy'n dangos yr ôl-ddyledion y mae'n rhaid i'r cwmni eu talu i'r gweithwyr a'r gosb y mae'n rhaid ei thalu i CThEM. Mae'r NMWCU yn ymateb i gwynion a wneir am gyflogwyr yr amheuir nad ydynt wedi talu'r isafswm cyflog, ac yn ymweld â sampl o gyflogwyr na chafwyd unrhyw gwynion amdanynt. Ceir llinell gymorth am ddim, a weithredir gan ACAS, y gall gweithwyr eu defnyddio i hysbysu am eu pryderon unigol. Gallant wneud hynny'n ddienw a gall hyn sbarduno arolygiad gweithle.

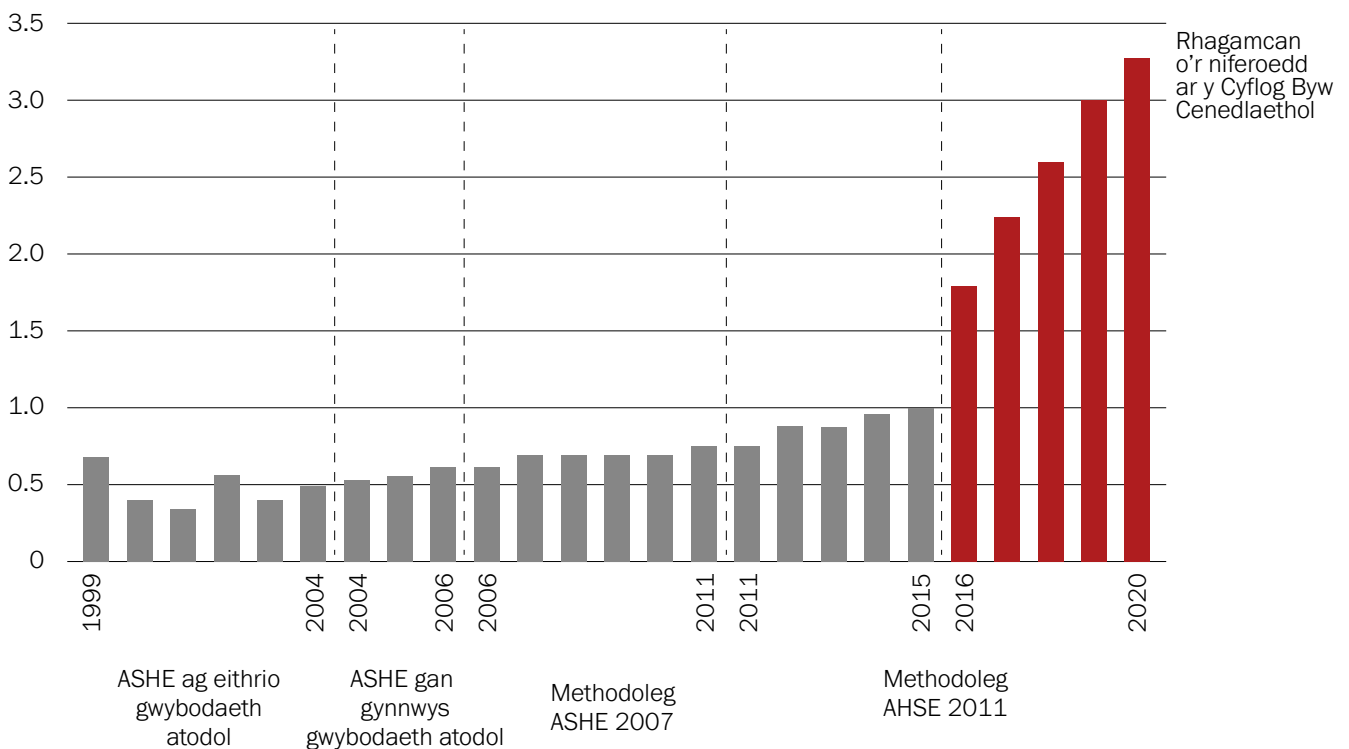
Yn gynyddol, mae'r NMWCU wedi mabwysiadu dull strategol a gweithgarwch gorfodi â phwyslais penodol mewn sectorau uchel eu risg fel lletygarwch, gofal plant, manwerthu a gofal cymdeithasol yn arbennig (Comisiwn Cyflogau Isel, 2016).

Adnoddau ac effaith:

Effaith cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol cyfradd uwch o fis Ebrill 2016 yw dod â chyfran llawer uwch o weithlu'r DU dan warchodaeth diogelwch tâl statudol (gweler Ffigur 3). Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn arbennig o arwyddocaol i Gymru. Mae'r Comisiwn Cyflogau Isel yn credu mai yng Nghymru y bydd y Cyflog Byw Cenedlaethol yn cael yr effaith fwyaf fel cyfran o'r gweithlu (gweler Ffigur 4).

Ffigur 3: Cwmpas cyfradd yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol/ Cyflog Byw Cenedlaethol i weithwyr 25 mlwydd oed a hŷn, y DU, 1999-2020 (Y Comisiwn Cyflogau Isel, 2016)

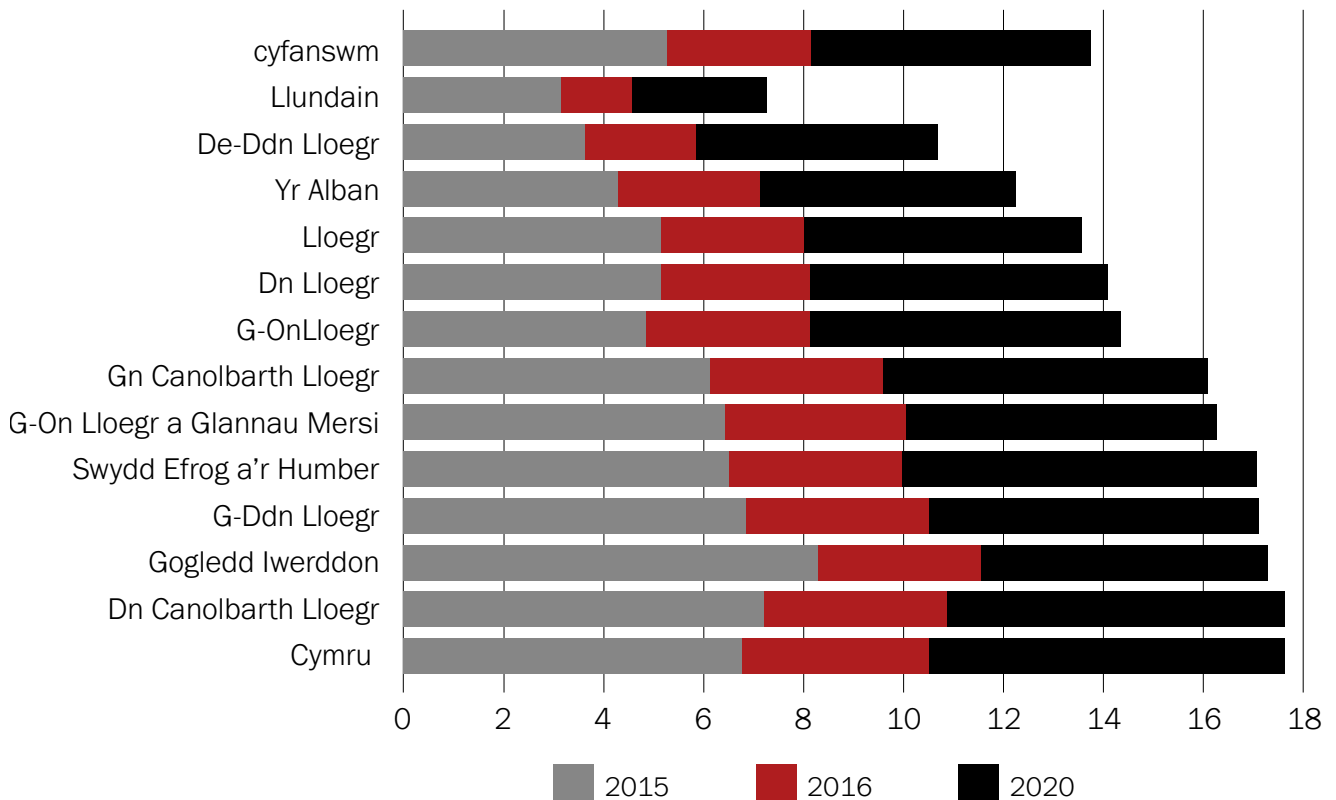
Nifer y gweithwyr 25 mlwydd oed a hŷn mewn swyddi isafswm cyflog (miliynau)



Ffynhonnell: Rhagamcanion LPC o enillion gan ddefnyddio: ASHE, pwysau cyflog isel, gan gynnwys y rheini nad ydyn nhw ar gyfraddau talu oedolion, Y DU, 1999-2015; a rhagolygon twf o ran enillion cyfartalog yr awr OBR, Tachwedd 2015. Sylwer: Mae'r data yn cynnwys prentisiaid ar gyfer pob bliwyddyn. Nid yw'n bosibl dynodi prentisiaid cyn 2013.

Ffigur 4: Cyfran y gweithwyr 16 oed a hŷn mewn swyddi sy'n talu'r isafswm cyflog (canran) (Low Pay Commission, 2016)

Cyfran y gweithwyr 16 oed a hŷn mewn swyddi sy'n talu'r isafswm cyflog (canran)



Ffynhonnell: Rhagamcanion LPC o enillion gan ddefnyddio: Methodoleg ASHE 2010, Ebrill 2015, pwysau cyflog isel, gan gynnwys y rheini nad ydyn nhw ar gyfraddau talu oedolion, Y DU; a rhagolygon twf o ran enillion cyfartalol yr awr OBR, Tachwedd 2015. Sylwer: Nid yw prentisiaid y flwyddyn gyntaf wedi eu cynnwys yn y data.

O ganlyniad, mae hyn yn golygu bod cyfran fwy o'r gweithlu yng Nghymru nag mewn unrhyw fan arall yn y DU mewn perygl o beidio â chydymffurfio â chyfraith isafswm cyflog.

Mae peidio â gorfodi'r safonau llafur gofynnol yn dod yn berygl cynyddol wrth i werth diogelwch tâl gynyddu a chan fod y gofynion ar yr NMWCU yn debygol o gynyddu'n sylweddol dros y misoedd nesaf (Comisiwn Cyflogau Isel 2016a).

Yn y cyd-destun hwn y rhoddwyd caniatâd i CThEM fuddsoddi mwy o adnoddau yn y gwaith o orfodi'r isafswm cyflog. Cynyddwyd y gyllideb o £9 miliwn i £12 miliwn yn 2014-15 (Hansard, HC Deb 21/09/15; BIS, 2015).

Cyhoeddodd y llywodraeth y byddai'n gwario £25.3 million ar orfodi'r isafswm cyflog yn 2017/18 ac ymddengys bod oddeutu £20 million o hyn wedi ei glustnodi i'r NMWCU, lle mae niferoedd staff wedi cynyddu o 237 yn 2015/16 i 291 yn 2016/17 (Hansard, HC Deb 09/01/17, Jane Ellison AS).

Gyda mwy o adnoddau, mae CThEM wedi hysbysu am welliannau eang i berfformiad (BEIS, 2016). Cynyddodd nifer yr arolygon dros 20% o flwyddyn i flwyddyn ond mae adroddiad blynyddol CThEM yn cydnabod y bu oedi hir o ran yr amser a gymerwyd i ymchwilio i gwynion (82 diwrnod ar gyfartaledd) (Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol, 2016: R14).

Yn ei adroddiad yn ystod yr hydref yn 2016, darganfu'r Comisiwn Cyflogau Isel y cyfraddau mwyaf o ddiffyg cydymffurfio â'r isafswm cyflog ym meysydd trin gwallt, lletygarwch, gofal plant a glanhau, gyda chynnydd sylweddol hefyd ym meysydd gofal cymdeithasol a thrafnidiaeth (2016a:81). Mae wedi argymhell i'r llywodraeth ymchwilio ymhellach felly o ran rhwystrau i orfodi effeithiol.

Mae erlyniadau troseddol drwy'r NMWCU ar gyfer yr achosion mwyaf difrifol o dorri'r gyfraith isafswm cyflog yn dibynnu ar Wasanaeth Eryl y Goron yn penderfynu bod erlyn er lles y cyhoedd a bod siawns rhesymol

y bydd yn llwyddiannus. Rhaid cofio bod erlyn troseddol yn ffordd arafach o adennill ôl-ddyledion na llwybrau sifil.

Yn ôl ateb ar lawr y Senedd ym mis Rhagfyr 2016 gan Jane Ellison AS, Ysgrifennydd Ariannol i'r Trysorlys, nid yw CThEM yn cofnodi ystadegau ar wledydd neu ranbarthau'r DU y mae nifer y cwynion a dderbyniwyd a chanlyniadau ei ymchwiliadau yn berthnasol iddynt. O ganlyniad, cadarnhaodd Ellison i'r Tŷ nad oes ystadegau wedi eu cofnodi ar nifer y cwynion na'r ymchwiliadau yng Nghymru. Efallai fod hyn yn rhywbeth yr hoffai Llywodraeth Cymru gael eglurhad yn ei gylch. Fodd bynnag, roedd Ellison yn gallu cadarnhau na fu unrhyw erlyniadau yng Nghymru am fethu â thalu'r Isafswm Cyflog ers 2010 (Hansard, HC Deb 05/12/16).

Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith gan gynnwys agweddau ar Reoliadau Amser Gweithio

Diben a strwythur:

Mae Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch y DU yn gorff cyhoeddus anadrannol sydd ag elfen o annibyniaeth o ran sut y mae'n rheoleiddio iechyd a diogelwch (gan gynnwys amser gweithio) ar draws ystod o sectorau llafur drwy gyfrwng arolygu, cyngor, cymorth, codi ymwybyddiaeth a gorfodaeth. Er ei fod yn gorfodi rhannau o Reoliadau Amser Gweithio 1998 nid yw'n gyfrifol am faterion llafur eraill.

Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 yw asgwrn cefn cyfraith Iechyd a Diogelwch yn y DU ac mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn adrodd i Weinidogion yn yr Adran Waith a Phensiynau gan mai dyma'r adran sy'n ei noddi. Mae gan yr

Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch bwerau gweithredu, ar y cyd ag awdurdodau lleol penodol a'r Swyddfa Rheoleiddio Rheilffyrdd, ac mae'r sefydliadau hyn yn rhannu grymoedd a chyfrifoldebau tebyg i orfodi deddfwriaeth iechyd a diogelwch yn y gwahanol sectorau o'r economi y maent wedi eu dynodi iddynt.

Mae'n bosibl trosglwyddo cyfrifoldeb am orfodi mewn safleoedd penodol rhwng yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch a'r awdurdodau lleol drwy gytundeb a cheir memorandwm o ddealltwriaeth rhwng yr Awdurdod Gweithredol ac Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru.

Mae'r cyfrifoldeb dros orfodi rheoliadau amser gweithio wedi ei rannu rhwng gwahanol awdurdodau. Caiff cyfyngiadau amser gweithio (ac asesiadau iechyd ar gyfer gweithwyr nos) eu gorfodi gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (yn achos ffatrioedd, safleoedd adeiladu, cloddfeydd, ffermydd, ffeiriau, chwareli, ffatrioedd cemegol, gweithfeydd niwclear, ysgolion ac ysbytai), awdurdodau lleol (yn achos manwerthu, swyddfeydd, gwestai ac arlwy, chwaraeon, hamdden a gwasanaethau defnyddwyr), Yr Awdurdod Hedfan Sifil (ar gyfer hedfan), Yr Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr (VOSA) (ar gyfer trafndiaeth ffyrdd), Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau (ar gyfer pobl sy'n gweithio ar y môr) a'r Swyddfa Rheilffyrdd a Ffyrdd (ar gyfer trafndiaeth rheilffordd).

Mae'n rhaid gorfodi hawliau i gael gorffwys a gwyliau (gwyliau â thal) drwy gyfrwng hawliadau unigol i driwlynlysoedd cyflogaeth.

Adnoddau ac effaith: Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch 1047 o staff ac mae 972 ohonynt yn arolygwyr rheng flaen. Mae Bwrdd yr Awdurdod yn gorff tridarn sy'n cynnwys cynrychiolaeth o blith cymdeithasau cyflogwyr a chymdeithasau staff. Mae cyfle felly i undebau llafur roi sylwadau ynghylch sut y caiff polisi cenedlaethol ar gyfer iechyd a diogelwch ei lunio. O ran gweithleoedd, mae gan undebau llafur cydnabyddedig yr hawl i benodi cynrychiolwyr iechyd a diogelwch i weithredu ar ran y cyflogaion wrth ymgynghori â'r cyflogwr ynghylch materion iechyd a diogelwch.

Mae cynllun busnes yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar gyfer 16/17 yn dangos bod cyllid rhagamcanol gan y llywodraeth ganolog £100 miliwn yn llai yn 2019/20 nac yr oedd ddegawd cyn hynny a bod y gostyngiad yn y gyllideb gan y llywodraeth ganol o £231 miliwn yn 2009/10 i £141 miliwn yn 16/17 yn gyfystyr â thoriad o 46% mewn cyllid dros gyfnod o saith mlynedd.

Mae cynlluniau i leihau ymhellach y costau busnes sy'n gysylltiedig â chydymffurfio drwy roi pwyslais penodol ar 'agenda dadreoleiddio' sy'n hyrwyddo'r broses o symleiddio cyfraith iechyd a diogelwch (y mae llawer ohoni'n deillio o'r UE). Mae hyn yn eithrio gweithgareddau oddi wrth gwmpas y ddeddf iechyd a diogelwch (er enghraifft mae Cyfraith Dadreoleiddio 2015 yn eithrio pobl hunangyflogedig oddi wrth gwmpas y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1974 oni bai eu bod yn cynnal 'gweithgarwch o ddisgrifiad penodol') ac yn lleihau amllder yr arolygiadau (yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch 2016).

Arolygiaeth yr Asiantaeth Safonau Cyflogaeth

Diben a strwythur:

Mae Arolygiaeth yr Asiantaeth Safonau Cyflogaeth (EASI) yn arolygu asiantaethau yn rheolaidd ac yn archwilio i gwynion ynghylch ymddygiad asiantaethau. Datganiad cenhadaeth EASI yw gweithio gydag asiantaethau a chyflogwyr i godi safonau yn y diwydiant ac i sicrhau cydymffurfiaeth â hawliau cyflogaeth, yn arbennig o ran gweithwyr asiantaeth agored i niwed. Os yw gweithiwr asiantaeth yn cael damwain ddifrifol, bydd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn rhoi gwybod i EASI i sicrhau bod cyfle i ymchwilio ar y cyd. Mae gan Arolygiaeth yr Asiantaeth Safonau Cyflogaeth 9 o aelodau staff rheng flaen, 1 swyddog gweinyddol ac mae'r rhan o'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.

Adnoddau ac effaith:

Mae EASI yn gorfodi Deddf Asiantaethau Cyflogi 1973 a Rheoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogi a Busnesau Cyflogi 2003. Rhwng 2011 a 2015 mae ei chyllideb i bob pwrpas wedi ei haneru o £932,000 i £500,000. Gwelwyd cynnydd o un mewn pump yn y nifer o gwynion a atgyfeiriwyd i EASI rhwng 2011 a 2016 ond roedd 50% yn llai o arolygon ac ni wnaeth EASI ddwyn ymlaen unrhyw erlyniad na gwahardd unrhyw gyflogwr yn 2016 (Grierson, 2016).

Yr Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau

Diben a strwythur: Creodd adran 10 o Ddeddf Mewnfudo 2016 awdurdod newydd o'r enw yr Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau (GLAA) o'r Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau (GLA). Roedd y GLA yn canolbwyntio ar dri sector ac yn

ymwneud â gweithredu cynllun trwyddedu i asiantaethau a oedd yn darparu gweithwyr yn y sectorau hyn. Mae gan y GLAA fandad yn y farchnad lafur yn ei chyfanrwydd ac o wanwyn 2017 fe ddechreuodd weithio i fynd i'r afael â chamfanteisio eithafol a oedd yn bodoli mewn trefniadau darparu llafur ym mhob sector diwydiannol neu mewn unrhyw sector diwydiannol.

Roedd gan ei ragflaenydd, yr Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau, 69 o aelodau staff ac roedd yn gorff cyhoeddus anadrannol wedi ei noddi gan y Swyddfa Gartref. Roedd y GLA yn trwyddedu meistri gangiau yn y sectorau amaethyddiaeth, coedwigaeth, garddwriaeth, pecynnu/prosesu bwyd a physgod cragen. Roedd ei wyth safon trwyddedu yn mynd i'r afael ag arwyddion o lafur gorfodol (gan gynnwys yr hawl i ymuno ag undeb llafur a'r hawl i gael triniaeth gyfartal). Roedd hefyd yn gweithio gyda'r heddlu a'r gwasanaethau mewnfudo i nodi, tarfu ar a datgymalu troseddau difrifol a chyfundrefnol.

Roedd arolygiadau'r GLA yn cynnal disgwyliadau o gydymffurfiaeth parhaus ac yn gweithredu yn erbyn y rhai a oedd yn gweithredu'n anghyfreithlon. Hefyd, roedd yr Awdurdod yn goruchwyllo pedair trosedd benodol:

- Gweithredu fel meistr gangiau didrwydded
- Gwneud trefniadau gyda meistr gangiau didrwydded
- Rhwystro swyddogion y GLA rhag gwneud eu gwaith
- Bod â dogfennau ffug.

Adnoddau ac effaith:

TCafodd y GLA 17% yn llai o gyllid gan Lywodraeth y DU rhwng 2010/11 a 2014/15 gan ddod i lawr i £4.5 miliwn ac o'r herwydd

roedd angen lleihau'r niferoedd staff a bod yn fwy penodol yn ei weithgarwch i ganolbwyntio ar 'gamweithredu difrifol' (gan gynnwys osgoi treth, masnachu pobl ac esgeuluso iechyd a diogelwch).

Rhoddodd y llywodraeth £2 filiwn ychwanegol i'r GLAA yn 2017-18 i ehangu'r gwaith o atal, canfod ac ymchwilio i achosion o gam-drin gweithwyr ym mhob rhan o'r economi (GLAA 2017).

Ar wahân i'r cwestiynau ynghylch pa mor ddigonol yw'r gyllideb hon, mae peryg y caiff effaith y GLAA mewn perthynas â gorfodi safonau llafur ar draws y farchnad lafur ei danseilio gan flaenoriaethau polisi gwrthgyferbyniol. Er enghraifft, roedd ymateb y llywodraeth i ymgynghoriad ynglŷn â thrawssffurfio'r GLA yn awgrymu ar un llaw y byddai'r Awdurdod newydd yn ceisio gorfodi safonau llafur gofynnol tra ar y llaw arall y byddai'n canolbwyntio ar 'drosedd gyfundrefnol' a 'masnachu caethweision cyfoes' (Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau 2016:4). Ymddengys bod y tensiwn hwn yn adlewyrchu'r newid pwyslais a wnaeth y GLA yn flaenorol ac mae'r datganiad canlynol yn ei grisialu'n dda:

"Where employers are exploiting their workers by non-compliance with employment law, the Government steps in to enforce legislation in some circumstances, for example where it is believed that there is a higher risk of exploitation or vulnerability" (Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau 2016:5).

Ymddengys bod ymrwymiad y llywodraeth i orfodi safonau llafur gofynnol yn gwyro oddi wrth bryderon ynglŷn â chydymffurfiaeth gyffredinol ac yn cyfuno'r agwedd o orfodi hawliau yn y gwaith gydag awydd i fynd i'r afael â'r broblem o weithio'n anghyfreithlon

Ym mis Ebrill 2017, fe lansiwyd y Ganolfan Ddadansoddi Masnachu Caethwasiaeth ar y cyd fel uned benodol ar gyfer casglu tystiolaeth a chyfuno arbenigedd dadansoddwyr o'r Asiantaeth Trosedd Cenedlaethol, Yr Heddlu, Llu'r Ffiniau, Rheoli Mewnfudo, CThEM a'r Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau.

Ar hyn o bryd nid oes eglurder ynghylch pa un a fydd yr Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau yn ymestyn y system reoleiddiol o drwyddedu a oedd yn nodweddu'r Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau i'r farchnad lafur ehangach.

Y Cyfarwyddwr Gorfodaeth Marchnad Llafur sydd newydd ei benodi sy'n gyfrifol am gynghori Gweinidogion ynghylch y penderfyniad hwn.

Mae Atodlen 2 Deddf Mewnfudo 2016 yn rhoi grym i'r Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau orfodi'r hyn mae Deddf Asiantaethau Cyflogaeth 1973, Deddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998 ac adrannau 1 a 2 o'r Ddeddf Caethwasiaeth Fodern yn darparu ar eu cyfer mewn perthynas â chaethwasiaeth, gwasanaeth a llafur gorfodol a masnachu pobl os oes cyswllt â'r farchnad lafur.

Rhoddir cydnabyddiaeth statudol i ddosbarth arbennig o swyddogion yr Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau drwy gyfrwng adran 12 o Ddeddf Mewnfudo 2016. Fe'u gelwir yn 'Swyddogion Atal Camddefnyddio Llafur' ac mae ganddynt bwerau i ymchwilio sy'n cynnwys y pŵer i arestio, sicrhau mynediad, archwilio ac atafaelu (yn unol â Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol 1984). Mae gan y swyddogion hyn y pŵer hefyd i ofyn am gymorth gan yr heddlu a swyddogion mewnfudo, pŵer sy'n awgrymu y gall gweithwyr mudol ac eraill fod yn amheus o hygredd eu bwriadau.

Cyfleoedd i gryfhau'r dulliau presennol o weithio a gwella'r fframwaith polisi

Tryloywder Cyflog

Un o'r prif ffyrdd y mae gweithwyr yn colli'r cyfle i ddarganfod a yw eu hawliau i'r isafswm cyflog wedi eu torri yw drwy ddiffyg gwybodaeth ynglŷn ag amser gweithio a diffyg rheolaeth o ran gallu cael gafael ar yr wybodaeth honno.

Mae'r Sefydliad Hawliau Cyflogaeth yn galw am ddiwygio Deddf Isafswm Cyflog 1998 a fyddai'n rhoi rheidrwydd ar gyflogwyr i roi digon o wybodaeth i weithwyr ynglŷn ag amser gweithio ar adeg eu talu fel bod gweithwyr yn medru gwirio eu bod wedi eu talu'n gywir ac y cawsant hefyd eu talu o leiaf yr isafswm y mae ganddynt yr hawl iddo. (Ewing et al 2016).

Mae'r undeb llafur UNSAIN wedi dweud wrth Bwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Cymdeithasol a Diwyllianol nad yw trefn isafswm cyflog y DU yn ddigonol i fodloni'r rhwymedigaeth sydd arno o dan y confensiwn.

Yn ychwanegol at hyn, mae UNSAIN wedi anfon rheoliadau drafft i'r Comisiwn Cyflogau Isel fel 'Y Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol (Gwybodaeth Benodol)'. Byddai'r rheoliadau hyn, pe byddent yn cael eu mabwysiadu, yn golygu y byddai'n rhaid i gyflogwyr roi datganiad isafswm cyflog cenedlaethol i'w gweithwyr a fyddai'n cynnwys symiau gros a net eu cyflog, nifer yr oriau mae'r gweithiwr wedi eu gweithio, cyfanswm yr oriau a dreuliwyd yn teithio ac ar hyfforddiant a chadarnhad bod y cyflogwr yn talu cyfradd i'r gweithiwr sy'n cyfateb o leiaf i'r isafswm cyflog neu'r cyflog byw.

Gyda mwy o dryloywder cyflog, byddai gan weithwyr lawer mwy o wybodaeth am eu tâl a byddent mewn sefyllfa gryfach o lawer i herio anghysondebau neu ddiffyg tâl.

Amser gweithio

Mae'r oriau y mae pobl yn eu gweithio yn ffynhonnell gynyddol o anghydraddoldeb yn y farchnad lafur. Mae rhai pobl yn teimlo dan orfodaeth i weithio llawer mwy o oriau na fyddent yn ei ddymuno fel arall tra bod eraill yn cael eu hamddifadu o oriau gwaith. Mae hefyd yn elfen o weithio ar gytundeb dim oriau bod rhai pobl yn profi ansicrwydd oriau oherwydd cyfnodau o orweithio ac yna diffyg oriau.

Mae ansicrwydd incwm yn arwydd allweddol o berygl uwch bod camdriniaeth yn digwydd yn y gwaith. Mae hyn oherwydd bod diffyg incwm yn gwneud gweithwyr yn agored i gael eu bwlio, eu gorfodi a'u tawelu.

Mae gweithwyr sy'n gyflogedig ar nifer isel o oriau gwaith bob wythnos naill ai ar gytundeb oriau sefydlog rhan-amser, ar sail oriau achlysurol 'pan ac os', neu ar gyfuniad gyda fawr ddim oriau

sefydlog a dealltwriaeth bod oriau ychwanegol ar gael 'pan ac os' eu bod ar gael.

Nid yw cyflwyno adran 153 o Ddeddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015 wedi gwneud fawr ddim i gyfyngu ar gytundebau dim oriau sy'n camfanteisio ar weithwyr. Mae'r mesur hwn yn gwahardd cynnwys y cymalau cyfyngu mewn cytundebau dim oriau. Hynny yw, mae'n rhwystro cyflogwyr rhag atal gweithwyr ar gytundebau dim oriau i weithio i unrhyw un arall. Mae'r dull gweithredu hwn yn cadarnhau'r dybiaeth (sy'n aml yn anghywir) bod gan weithwyr ar gytundebau dim oriau ddewisiadau eraill a gwahanol o ran cyflogaeth i ddewis o'u plith.

Bu dadl gyhoeddus ynghylch a ddylid 'gwahardd' cytundebau dim oriau, a sut y gellid gwneud hynny. Un o'r anawsterau amlwg o fynd ati fel hyn yw diffinio contractau dim oriau er mwyn rhwystro neu gyfyngu ar eu defnydd. Problem arall yw'r perygl o ganlyniadau anfwriadol gan nad yw pob contract dim oriau yn broblemus. Nid yw hwn yn rhwystr nad oes modd ei oresgyn. Yn lwerddon, er enghraifft, y diffiniad cyfreithiol o contract dim oriau yw un sy'n benodol yn gofyn bod cyflogai ar gael ac yn barod i ddod i'r gwaith yn ystod cyfnodau lle nad yw'r cyflogwr wedi cynnig gwaith ar gyflog. Fodd bynnag, yr hyn sy'n broblemus ynglŷn â'r diffiniad hwn ar gyfer gweithwyr sydd ar gyflog isel yw nad yw'r gofyn i fod ar gael yn aml yn ofyniad contract, ond ei fod yn ymarferol yn un sy'n cael ei weithredu ar sail ofn, tloedi neu orfodi.

Yr ateb a gynigwyd mewn astudiaeth a gomisiynwyd gan llywodraeth lwerddon oedd

cyflwyno rheoliad a fyddai'n gwneud contractau dim oriau yn llawer llai atyniadol i gyflogwyr ac yn golygu felly na fyddai unrhyw gymhelliad i'w defnyddio (O'Sullivan 2015).

Roedd yr argymhellion yn cynnwys cyflwyno dyletswyddau statudol:

- Ar i gyflogwyr ddarparu datganiad ysgrifenedig o delerau ac amodau ar ddiwrnod cyntaf y swydd ar gyfer pobl ar contractau oriau wedi eu gwarantu a heb eu gwarantu.
- Ar i gyflogwyr ddarparu datganiad ysgrifenedig o oriau gwaith sy'n adlewyrchiad cywir o'r oriau gofynnol, gan gynnwys oriau heb eu gwarantu.
- Y byddid yn ystyried yr oriau cyfartalog a weithiwyd yn y chwe mis diwethaf (dilynol neu annilynol) fel y nifer isaf o oriau i'w cynnwys mewn contract ac y byddai'n rhaid adolygu'r trefniadau hyn o bryd i'w gilydd i adlewyrchu newid.
- Cydnabyddiaeth os yw cytundeb rhywun yn gofyn eu bod ar gael ar gyfer oriau ychwanegol, yn ogystal â'u hisafswm oriau, yna dylid eu digolledu ar gyfradd yr awr o 25% o'u cyflog safonol fesul awr neu dâl sefydlog o bymtheg awr yr wythnos, pa un bynnag sydd leiaf.
- Lleiafswm cyfnod rhybudd o 72 awr neu 150% o'r cyflog fesul awr i weithwyr ar contractau oriau heb eu gwarantu ynghyd â 72 awr o rybudd i ganslo gwaith.

Mae ymgynghoriad ar y gweill ar reoliadau drafft yng Nghymru a fyddai'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr yn y sector gofal cymdeithasol yn cynnig y dewis

o drefniadau contract amgen i weithwyr gofal sydd ar contractau heb warant o oriau (Llywodraeth Cymru 2017b).

Mae yna bosibilrwydd hefyd o ddatblygu technoleg ffonau symudol a allai helpu gweithwyr i gadw cyfrif o'u symudiadau a'u horiau gweithio. Byddai hyn o gymorth iddyn nhw gael dealltwriaeth well o werth eu hawl i gael isafswm cyflog, gwyliau a thâl, egwyl gorffwys ac incwm rheolaidd.

Gweithredu ar Gomisiynu: Cod Ymddygiad Cyflogaeth Foesebol

Ym mis Mawrth 2017 lansiodd Llywodraeth Cymru y 'Cod Ymddygiad ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi'. Mae'n ffrwyth cydweithio rhwng Grŵp Arweinyddiaeth Gwrth-gaethwasiaeth Cymru, Cyfarwyddwr y Tîm Caffael Cenedlaethol a Tîm Gwerth Cymru, Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiau, UNICEF UK ac Every Child Protected Against Trafficking (ECPAT UK).

Nod y cod yw i gadwyni cyflenwi sy'n rhan o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru fod yn fwy moesebol a gosod safonau ar gyfer contractio yn sector cyhoeddus Cymru a chan sefydliadau'r trydydd sector sy'n derbyn cyllid cyhoeddus. Er bod gofynion adrodd adran 54 Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 yn berthnasol i sefydliadau masnachol mawrion, mae'r Cod hwn yn cynnwys gweithgareddau sefydliadau o bob maint ac ym mhob sector.

Mae'r cod yn wirfoddol ac mae ei uchelgeisiau yn ehangach na diddymu caethwasiaeth fodern. Mae Prifysgolion Cymru wedi eu dynodi yn sefydliadau masnachol er

dibenion y Ddeddf Caethwasiaeth Fodern ac maent felly yn rhwym wrth ei gofynion, ond maen nhw hefyd wedi cytuno i lofnodi i dderbyn y Cod yn ystod haf 2017.

Mae Llywodraeth Cymru ei hun wedi ymrwymo i'r Cod ac wedi datblygu cynllun gweithredu gydag amserlenni ac adroddiadau cynnydd rheolaidd. Disgwylir y bydd pob un o 22 awdurdod lleol Cymru yn ymrwymo i'r Cod erbyn hydref 2017. Mewn un enghraifft, mae Cyngor Caerdydd bron â gorffen eu cyfnod ymgynghori ac maent wedi adnabod Aelod Cabinet yn eu gweinyddiaeth newydd i fod yn gyfrifol am y datblygiadau. Buont yn 'gyflogwr cyflog byw' ers peth amser, ac maent erbyn hyn yn gweithio drwy ymrwymadau eraill y Cod, gan gynnwys y rhai sy'n ceisio mynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern.

Fe gymer hi beth amser cyn bod modd asesu effaith y Cod ond mae'r fenter yn bwriadu gwneud cyfraniad ystyrion i les pobl sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru yn ogystal â'r bobl hynny sy'n rhan o gadwyni cyflenwi sy'n ymestyn ar draws y byd.

Un peth sy'n arbennig o berthnasol i'r trafodaethau sydd wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn yw disgwyliad y Cod fel y nodir yn adran 9.4 y bydd darparwyr yn 'sicrhau bod cynrychiolwyr undebau llafur yn cael cysylltu ag aelodau a gweithwyr sydd ar gontract.' Efallai y bydd posibilrwydd i'r disgwyliad hwn chwarae rhan bwysig yng ngallu undebau llafur i gyfrannu at fynd i'r afael â chamfanteisio a hyrwyddo gwaith gweddus yng Nghymru.

Eiriolaeth a Chyngor

Mae ymchwil a wnaed gan y Grŵp Gweithredu Cyfreithiol wedi nodi newid pwysig yn y farn gyhoeddus: bod y mwyafrif o'r cyhoedd ym

mhob dosbarth cymdeithasol yn cefnogi mynediad am ddim at gyngor cyfreithiol o ran y gyfraith gyflogaeth (2012). Mae'r canfyddiadau'n dangos bod pryder cynyddol ynghylch torri hawliau cyflogaeth yng nghydestun yr arafwch economaidd a ddilynodd wasgfa ariannol 2008.

Fodd bynnag, fe wnaeth Deddf Cymorth Cyfreithiol a Chosbi Troseddwy 2012 ddiddymu achosion cyfreithiol o gwmpas y cymorth cyfreithiol oni bai eu bod mewn perthynas â honiadau o wahaniaethu. Daeth hyn i rym ym mis Ebrill 2013. Mae'r gwasanaeth cymorth cyfreithiol mewn perthynas â honiadau o wahaniaethu wedi ei gyfyngu i ddarparu cyngor dros y ffôn a nodyn cyfarwyddo ysgrifenedig i ddilyn (Wiggin and Fowler 2013). Nid oes gan gleientiaid yr hawl i gyngor wyneb yn wyneb oni bai bod darparwr yn penderfynu nad oes modd eu cynghori fel arall.

Roedd oddeutu chwarter yr ymweliadau i wefan Cyngor ar Bopeth yn 2015/16 yn ymwneud â chyngor am hawliau cyflogaeth. Yn wir, mae materion cyflogaeth bellach yn un o'r pum prif fath o broblem y mae'r canolfannau Cyngor ar Bopeth yn ymdrin â nhw mewn apwyntiadau wyneb yn wyneb. Mae Cyngor ar Bopeth yng Nghaerffili a Blaenau Gwent yn dweud y bu gwasanaeth gwe-gwrsio newydd yn arbennig o werthfawr wrth roi sylw i faterion cyflogaeth oherwydd bod modd i bobl gael cymorth pan eu bod yn y gwaith neu gartref ac y gallant wneud hynny heb i rywun eu clywed (Cyngor ar Bopeth 2016d:19).

Mae cyllid gan Lywodraeth Cymru yn cefnogi cymorth rheng flaen mewn perthynas â chyngor ynglŷn â budd-daliadau, dyled, tai a gwahaniaethu (Cyngor

ar Bopeth 2016d:16). Mae'r tîm Cyflogaeth a Chydraddoldeb arbenigol yng Nghyngor ar Bopeth Casnewydd yn dweud y bu eu gwaith yn anoddach ers cyflwyno'r ffioedd tribiwnlysoedd cyflogaeth oherwydd bod hyn wedi 'cyfyngu ar allu [cleientiaid] i weithredu fel bo'r angen' (Cyngor ar Bopeth Cymru 2014:8).

Ymddengys bod cymorth wedi ei gyfyngu i achosion lle mae materion cyflogaeth megis diswyddo annheg wedi eu cyplysu gyda honiadau o wahaniaethu a bod prinder adnoddau wedi cyfyngu ar allu gweithwyr CAB i fynd gyda chleientiaid i dribiwnlysoedd i'w cefnogi.

Er bod diddymu ffioedd tribiwnlys i'w groesawu'n fawr, nid yw toriadau cymorth cyfreithiol ym maes cyflogaeth wedi eu gwyrddroi ac mae ariannu gwasanaethau cyngor ac eiriolaeth yn elfen hanfodol yn y frwydr yn erbyn camfanteisio.

Undebau llafur, cynrychiolaeth ac ymglyfreitha strategol

Does dim dwywaith mai'r ffordd fwyaf effeithiol o wneud hawliau statudol yn fwy diogel yw gwella a chefnogi cynrychiolaeth undebau llafur mewn gweithleoedd unigol a thrwy gyfrwng cydfargeinio ar draws sectorau (Ewing et al 2016; Hayes and Novitz 2014).

Yng nghydestun amgylchedd o orfodi sydd wedi ei lesteirio gan ffioedd tribiwnlys, unigoleiddio a diddymu cymorth cyfreithiol, mae yna symudiad newydd tuag at weithgarwch undebau llafur. Mewn partneriaeth gyda chwmnïau cyfreithiol arbenigol, mae undebau yn gweld achosion posibl o dorri safonau llafur statudol fel cyfleoedd i drefnu gweithwyr yn aelodau a'u gwahodd i ymuno â charfan ymglyfreitha. Mae hyn yn adlewyrchu

ymwybyddiaeth undebau bod ganddynt swyddogaeth gref mewn perthynas â gorfodi safonau gofynnol. Mae hefyd yn awgrymu bod galw cyfoes am undebau llafur i lenwi'r bwch sy'n bodoli o ran gweinyddu cyfiawnder.

Er bod hyn yn waith dwys a allai olygu misoedd, os nad blynyddoedd o baratoi cyn bod honiadau yn cael gwrandawriad cyntaf, mae undebau yn ennill sylw da yn y wasg ac yn gallu dangos bod manteision mesuradwy o berthyn i undeb llafur.

Mae eu strategaethau ymglyfreitha yn canolbwyntio yn aml ar honiadau ynghylch statws cytundebol oherwydd fe all her lwyddiannus arwain at hawlio sawl gwahanol fath o ddiogelwch hawliau cyflogaeth (gweler blwch 8). Un enghraifft yw'r sector gofal cymdeithasol ble mae Unsain wedi bod yn dilyn strategaeth o hawlio'r isafswm cyflog ar ran gweithwyr gofal cartref a gofal preswyl.

Mae enghraifft arall i'w gweld yn y sectorau logisteg a chludiant sy'n nodweddiadol am berthnasau cyflogaeth a lunnir gan gontractau sy'n gosod

amodau hunangyflogaeth ffug neu orfodol ar bobl ac sydd felly y tu hwnt i gwmpas rhai o'r mesurau gwarchod allweddol sydd wedi eu cynnwys yn y rheoliadau gweithwyr asiantaeth, darpariaethau tâl salwch statudol, rheoliadau amser gweithio ac isafswm taliadau pensiwn.

Yma, mae'r pwyslais yn ehangach na dim ond ar fynnu'r hawl i isafswm cyflog oherwydd mae'n ystyried yr anghyfiawnder ymddangosiadol o dalu cyflogau llai sy'n aml yn nodweddiadol mewn gweithleoedd sy'n defnyddio gweithwyr asiantaeth ond heb dalu'r hyn sy'n cymharu â thâl y gweithlu sefydlog iddynt.

Blwch 8: Ymglyfreitha fel her undeb llafur i hunangyflogaeth ffug

Mae'r undeb llafur Unite wedi cyhoeddi camau yn erbyn y Rhwydwaith Gyrwyr Asiantaeth sy'n darparu gyrwyr ar gyfer contractwyr trydydd parti ac yn ymddangos fel ei fod yn ei gwneud yn ofynnol iddyn nhw sefydlu eu cwmnïau cyfyngedig personol eu hunain er mwyn ennill aseiniadau gwaith (Jahsan, 2017). Effaith hyn yw bod cyfraddau cyflogau ar gyfer gyrwyr y Rhwydwaith Gyrwyr Asiantaeth £3 yr awr yn llai na gyrwyr sydd wedi'u cyflogi'n uniongyrchol. Os bydd Unite yn llwyddo yn hyn o beth, bydd modd ei gwneud yn bosibl i Weithiwr Asiantaeth hawlio Cyflog Cyfartal â'r gyrwyr sydd wedi'u cyflogi'n uniongyrchol.

Anfantais economaidd-gymdeithasol: posibilrwydd newydd yn Neddf Cymru 2017

SMae Adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi dyletswyddau ar awdurdodau cyhoeddus mewn perthynas ag anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol. Eto i gyd, nid yw Llywodraeth Prydain wedi gweithredu hyn ac yn wir bu'r weinyddiaeth Geidwadol yn llafar iawn ei gwrthwynebiad iddo (Burton 2014).

Fodd bynnag, yng Nghytundeb Dydd Gŵyl Dewi 2015, cytunodd llywodraeth y DU i roi pŵer i Weinidogion Cymru weithredu adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru. Mae hyn

yn darparu ffordd bosibl y gallai Llywodraeth Cymru hyrwyddo gorfodi'r safonau llafur gofynnol drwy weithgarwch awdurdodau datganoledig Cymru.

Mae'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a ddisgrifir yn adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn gwneud hyn yn ofynnol:

An authority to which this section applies must, when making decisions of a strategic nature about how to exercise its functions, have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage.

Fel mae'r adroddiad hwn wedi ei ddangos, mae materion ynglŷn

â diffyg gorfodi a diffyg cydymffurfio â safonau llafur gofynnol yn cael yr effaith niweidiol fwyaf ar bobl sy'n debygol o fod o dan anfantais economaidd-gymdeithasol a'u bod yn wir yn gwneud yr anfantais honno yn rhywbeth parhaol.

Mae goblygiadau'r mesurau sydd wedi eu cynnwys yn Neddf Cymru 2017 sy'n gwneud ymrwymadau Cytundeb Dydd Gŵyl Dewi 2015 yn rhan o gyfraith yw bod posibilrwydd i awdurdodau datganoledig Cymru, gan weithio o bosibl o dan arweiniad Comisiynydd Cydraddoldeb neu'r Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, i ddatblygu strategaethau sydd wedi eu llunio i ysgogi gweithredu parthed cydymffurfio â safonau llafur gofynnol mewn perthynas â hawliau a dyletswyddau cyflogaeth.

Casgliad: Sylwadau ynghylch polisi

Mewn iaith gyfreithiol gryno, nid yw bodolaeth safonau llafur gofynnol statudol yn ddigonol i fynd i'r afael â chamfanteisio. Yr hyn sy'n bwysig yw uniondeb y safonau llafur hynny a sut y'u deallir wrth iddynt ddod ar waith ym mhrofiadau beunyddiol gweithwyr.

Mae'r adroddiad hwn wedi nodi sawl risg a dangosyddion o gamfanteisio ac wedi trafod eu perthnasedd yng nghyd-destun Cymru. Mae hefyd wedi tynnu sylw at y prif ffactorau risg i weithwyr yng Nghymru, sef y risg sy'n rhan greiddiol o system o

orfodi hawliau cyflogaeth lle y ceir diffyg monitro o weithleoedd, risg isel o gael eich erlyn a dim cynrychiolaeth annibynnol o fuddiannau gweithwyr drwy gyfrwng undebau llafur (Weatherburn a Toft, 2016).

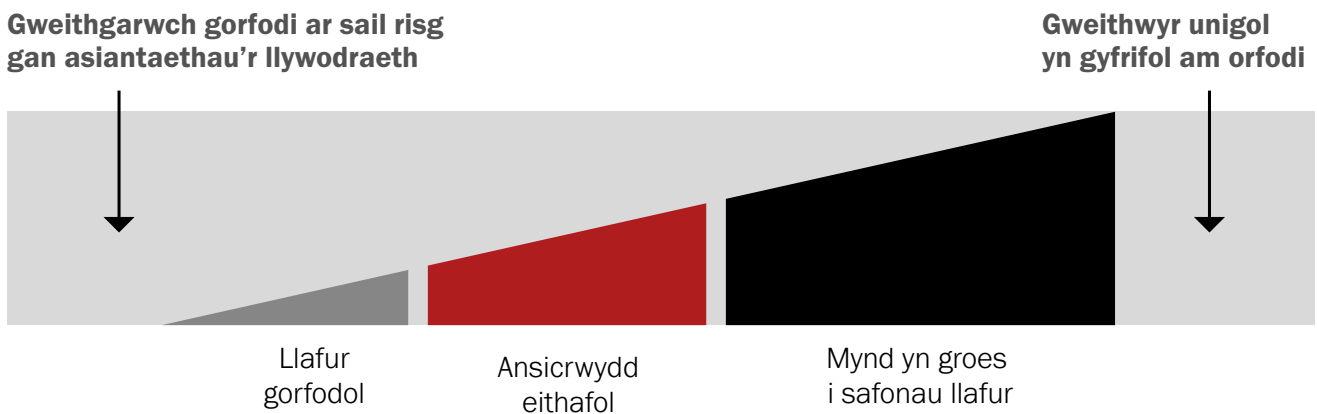
Mae'r adroddiad hwn wedi cyflwyno darlun o ddeddfwriaeth a gorfodaeth ble mae polisi Llywodraeth y DU a mesurau statudol newydd yn ceisio mynd i'r afael â chamfanteisio drwy ganolbwyntio sylw asiantaethau gorfodi'r DU ar niwed gweithio'n anghyfreithlon ac ar ba mor agored i niwed yw gweithwyr nad

ydynt wedi eu dogfennu (gweler Ffigur 5).

Mae angen newid sylweddol o ran cydymffurfio â safonau llafur, ac mae angen gweithredu hefyd yn y maes gorfodi sy'n rhoi sylw penodol i anghenion gweithwyr yng Nghymru. Er enghraifft, yng Nghymru, mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol ar y gyfradd uwch yn arbennig o bwysig ac mae angen yn y dyfodol i strategaethau cydymffurfio sy'n berthnasol i'r DU yn ei chyfanrwydd gael digon o adnoddau a phwyslais penodol yng Nghymru.

Ffigur 5: Lleoli gweithgarwch gorfodi a chydymffurfiaeth ar draws sbectrwm o gamfanteisio

Mynd i'r afael â chamfanteisio: deddfwriaeth a'r sbectrwm gorfodi



Sylw A. Yr angen am ymchwil newydd sy'n cymharu profiadau gweithwyr sy'n fudwyr ac nad ydynt yn fudwyr yng Nghymru.

**Ystyried comisiynu gwaith
ymchwil i gymharu profiadau
beunyddiol gweithwyr sy'n
fudwyr ac nad ydynt yn fudwyr
o ran safonau llafur ac ansawdd
swyddi mewn gwaith cyflog isel
yng Nghymru.**

Gallai Llywodraeth Cymru ddymuno ystyried pa mor agos y dylid cysylltu pryderon ynghylch camfanteisio gyda phryderon ynghylch mewnfudo, a phenderfynu cael cydbwysedd gwahanol i un Llywodraeth y DU.

Os deellir y broblem gymdeithasol o gamfanteisio fel 'problem gweithwyr mudol' yn bennaf mae perygl o greu mwy o ddrwgdybiaeth fyth tuag at fewnfudo a rhoi'r camargraff fod yr awdurdodau cyhoeddus yn rhoi pwyslais anghymesur ar weithwyr mudol gan esgeuloso'r graddau y mae gweithwyr nad ydynt yn fudwyr hefyd yn dioddef camfanteisio.

Mae'r TUC a Cyngor ar Bopeth, ar y cyd â sefydliadau sy'n cynrychioli gweithwyr mudol sy'n dioddef camfanteisio (FLEX 2015), yn dadlau bod yn rhaid gweithredu ar y cyd i fynd i'r afael yn effeithiol â chamfanteisio er mwyn atal ac ymateb i bob achos o dorri safonau llafur gofynnol. Mae caniatáu i achosion bychain o dorri'r safonau ddigwydd yn

rheolaidd yn tanseilio safonau gwaith gweddus ac yn annog amgylchedd lle mae modd i gamfanteisio ffynnu (TUC, 2016; France, 2016).

Mae adroddiadau cyfreithiol-gymdeithasol o orfodi hawliau llafur yn faes ymchwil sy'n datblygu ond ar hyn o bryd nid yw'r sylfaen gwybodaeth wedi datblygu'n ddigonol (gweler McDermont et al 2016, Rose a Busby 2017, Barnard a Ludlow 2016, Ludlow 2016, Hayes 2017, Barmes, 2016). Mae digon o dystiolaeth ynghylch tloidi yng Nghymru ond ni wyddom gymaint am brofiad gweithwyr mewn gwaith cyflog isel. Gallai gwaith ymchwil yn y dyfodol daflu goleuni ar brofiadau cyflogaeth gweithwyr sy'n fudwyr ac nad ydynt yn fudwyr yng Nghymru.

Sylw B. Yr angen i ehangu mynediad i undebau llafur at weithleoedd, cefnogi ymgyfreitha strategol ac ariannu cyngor ac eiriolaeth ar gyfer dyfarnu honiadau yn ymwneud â safonau llafur gofynnol yng Nghymru.

**Archwilio sut i ehangu
mynediad i undebau llafur
mewn gweithleoedd yng
Nghymru a hyrwyddo mynediad
gweithwyr at gyfiawnder drwy
gefnogi mentrau ymgyfreitha
strategol a chyfeirio adnoddau
ychwanegol at sefydliadau
cynghori ac eiriolaeth gan
wneud tribiwnlysoedd yn**

**ymwybodol o honiadau am
dorri safonau llafur gofynnol
yng Nghymru.**

Mae Llywodraeth Cymru wedi dangos ei pherthynas waith dda gydag undebau llafur drwy basio Deddf Undebau Llafur (Cymru) 2017. Gallai'r ymrwymiad i gydweithio rhwng y llywodraeth ac undebau llafur gynnig cyfleoedd defnyddiol i archwilio sut y gellid ehangu mynediad undebau llafur at bob gweithle yng Nghymru.

Byddai'r ymrwymiad a fynegir yn adran 9.4 o'r 'Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi' (Llywodraeth Cymru 2017a) yn fan cychwyn gwerthfawr. Gallai Llywodraeth Cymru hefyd edrych ar geisio cynyddu cymhwysedd undebau

llafur i godi ymwybyddiaeth gweithwyr o hawliau cyflogaeth a hyrwyddo arfer da ledled Cymru.

I sicrhau y caiff anghydfodau ynghylch safonau llafur gofynnol a llais gweithwyr Cymru eu clywed mewn tribiwnlysoedd, gallai Llywodraeth Cymru gefnogi gwaith yr undebau llafur i ddatblygu mentrau ymgyfreitha strategol a hefyd rhoi mwy o adnoddau i sefydliadau cynghori ac eiriolaeth i gefnogi unigolion yn benodol fel bod honiadau ynghylch torri safonau llafur gofynnol yn cael eu dwyn i sylw tribiwnlysoedd yng Nghymru.

Sylw C. Yr angen i ddatblygu arbenigedd yng Nghymru ynglŷn ag alinio cyfraith cyflogaeth y DU â safonau a osodir mewn cytuniadau rhyngwladol a chonfensiynau hawliau dynol.

Gwella mentrau Trawsnewid Ewropeaidd drwy ddatblygu arbenigedd ynglŷn â sut mae cyfraith cyflogaeth y DU yn cydymffurfio â chytuniadau rhyngwladol a chonfensiynau hawliau dynol y mae'r DU eisoes wedi eu cadarnhau.

Mae papur Llywodraeth Cymru Sicrhau Dyfodol Cymru yn gosod agenda Cymru ynglŷn â Thrawsnewid Ewropeaidd. Un agwedd o hyn yw na ddylai gadael yr UE olygu lleihau hawliau dynol.

Er ei bod hi'n bwysig i Gymru geisio sicrwydd na fydd Brexit yn golygu glastwreiddio hawliau dynol, mae galwadau Prif Weinidog Cymru am ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd i 'feddwl o'r newydd' am bolisiau a rhaglenni hefyd yn hanfodol bwysig. Ym maes cyfraith cyflogaeth a hawliau llafur gallai fod yn ddefnyddiol dechrau ar yr ymgyrch hon drwy alinio cyfraith cyflogaeth

y DU gyda chytuniadau rhyngwladol a chonfensiynau hawliau dynol. Byddai hyn yn datblygu arbenigedd y gallai Cymru ei ddefnyddio i feithrin cefnogaeth ar gyfer gwelliannau a chydgrynhoi cyfreithiol yn seiliedig ar offerynnau cyfreithiol mae'r DU eisoes wedi eu cadarnhau.

Er mwyn cyflawni'r amcan lles o gael gwaith gweddus yng Nghymru mae angen fframwaith ôl-Brexit o gyfraith cyflogaeth sy'n cyd-fynd â chytuniadau rhyngwladol a chonfensiynau hawliau dynol sy'n sefydlu safonau llafur gofynnol ar draws y byd.

Sylw D. Y cyfle i fynd i'r afael â chamfanteisio drwy gyfrwng cyfraith cydraddoldeb a manteisio ar ddyletswyddau newydd Cymru ynglŷn ag anfantais economaidd-gymdeithasol.

Ceisio deall camfanteisio fel mater o gydraddoldeb ac edrych ar bwerau newydd i awdurdodau Cymru fynd i'r afael ag anfantaision economaidd-gymdeithasol fel cyfle i symbylu gweithredu o blaid gorfodi safonau llafur.

Yn olaf, mae'r adroddiad wedi nodi nifer o ffyrdd y mae camfanteisio yn digwydd yng nghyd-destun anghydraddoldeb cymdeithasol, gwleidyddol ac economaidd. Mae Deddf Cymru 2017 yn rhoi pwerau i

Weinidogion Cymru weithredu adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ynglŷn ag anfantaision economaidd-gymdeithasol. Bydd hon yn garreg filltir bwysig arall yn nhaith Cymru i ddod yn gymdeithas lle caiff hawliau dynol a chydaddoldeb eu gwireddu yn llwyr.

Drwy ddefnyddio'r agwedd gyfreithiol o weithredu ynghylch anfantais economaidd-gymdeithasol, dylai awdurdodau Cymru roi sylw dyledus i ddymunoldeb ymarfer eu swyddogaethau mewn ffyrdd sydd wedi eu llunio i leihau canlyniadau anghyfartal sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Fel y mae'r Cod Ymarfer newydd ar Gyflogaeth Foesebol yn ei gydnabod, mae gan awdurdodau Cymru ddylanwad sylweddol yn economi Cymru. Teimlir y dylanwad hwn hefyd pan fo'u swyddogaethau yn dod i gysylltiad â sefydliadau'r sector preifat, er enghraifft er mwyn

arolygu, monitro neu gynnig gweithgareddau cefnogi busnes/datblygiad economaidd.

Gan roi lle blaenllaw i'r amcan o fynd i'r afael â chamfanteisio, byddai'n ddefnyddiol iawn pe gallai Llywodraeth Cymru ymchwilio i ba mor briodol fyddai manteisio ar weithgarwch awdurdodau lleol fel modd o ysgogi gweithredu o ran cydymffurfio â safonau llafur gofynnol gyda'r bwriad o leihau canlyniadau anghyfartal sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Byddai modd cyfrannu'n ymarferol at yr amcan hwn drwy gyfrwng prosiect ymchwil a fyddai'n llunio darlun manwl, cyfoes o'r ymwneud beunyddiol rhwng awdurdodau Cymru a chyflogwyr y sector preifat yng Nghymru. Byddai hyn o gymorth i gynnwys cyfleoedd i dynnu sylw at anfantais economaidd-gymdeithasol yn eu swyddogaethau mewn ffyrdd sy'n rhoi pwyslais ar gydymffurfio â safonau llafur.

- Adam.A, Prassal.J, (2017) Vexatious Claims: Challenging the Case for Employment Tribunal Fees, *Modern Law Review*, 80(3).
- Anderson.B (2010) Migration, immigration controls, and the fashioning of precarious workers' Work, *Employment and Society* 24(2).
- Atkinson.C, Crozier.S, Lewis.L, *Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio a chadw gweithwyr gofal cartref ac i ba raddau y mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ansawdd gofal cartref*, RYmchwil wedi ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru, 17th Mawrth 2016, Adroddiad 24/2016.
- BEIS (2016) *National Minimum Wage: Government Evidence for the Low Pay Commission's Autumn 2016 Report*. BEIS/16/37. 21 Hydref, Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- Datganiad i'r wasg BIS (2105) 'Government names and shames 37 National Minimum Wage offenders', 15th Ionawr.
- Bales. K (2017) Immigration Raids, Employer Collusion and the Immigration Act 2016, *Industrial Law Journal*, 46(2).
- Barmes.L (2016) *Bullying and Behavioural Conflict at work. The duality of individual rights*. Oxford University Press.
- Barnard.C, Ludlow.A (2016) Enforcement of employment rights by EU-8 migrant workers in Employment Tribunals, *Industrial Law Journal*, 45(1).
- Beels.M (2017) *Preventing Labour Exploitation*, Warwick Papers in Industrial Relations Number 107, Prifysgol Warwick.
- Bennett.F (2014), The "living wage", low pay and in work poverty: Rethinking the relationships, *Critical Social Policy*, 34(1).
- Burrowes.E, (2015) *Ymchwil i'r defnydd o gontractau dim oriau yn y gwasanaethau cyhoeddus sydd wedi'u datganoli i Gymru*, Ymchwil Cymdeithasol Llywodraeth Cymru.
- Burton.B (2014) Neoliberalism and the Equality Act 2010, *Industrial Law Journal*, 43(2).
- Busby.N, McDermont.M, Rose.E, Sales.A (2014) *Access to justice in employment disputes: Surveying the terrain*, Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth.
- Butler.S (2017) *Argos to pay 2.4 million to 3,700 workers paid less than minimum wage*, papur newydd y Guardian, 16th Chwefror. Cafwyd o: www.theguardian.com/business/2017/feb/16/argos-fined-paying-below-minimum-wage
- Butler.S (2017) *Nearly 10 million Britons in insecure work*, papur newydd y Guardian, 5 Mehefin. Cafwyd o: www.theguardian.com/business/2017/jun/05/nearly-10-million-britons-are-in-insecure-work-says-union.
- Butler.S, Booth.R (2017) *Debenhams tops Governments' shame list for underpaying staff*, papur newydd y Guardian, 15 Chwefror. Cafwyd o: www.theguardian.com/business/2017/feb/15/debenhams-tops-governments-shame-list-for-underpaying-staff.
- Casebourne.J, Regan.J, Neathey.F, Tuohy.S (2006) *Employment Rights at Work – Survey of Employees 2005*, DTI Employment Relations Research Series No. 51, Yr Adran Fasnach a Diwydiant.
- Cyngor Ar Bopeth Cymru (2014) *Adroddiad Blynyddol 2013/14*.
- Cyngor Ar Bopeth (2016a) *The importance of income security*. Cafwyd o: [www.citizensadvice.org.uk/Global/CitizensAdvice/welfare%20publications/The%20Importance%20of%20Income%20Security%20\(Final\).pdf](http://www.citizensadvice.org.uk/Global/CitizensAdvice/welfare%20publications/The%20Importance%20of%20Income%20Security%20(Final).pdf).
- Cyngor Ar Bopeth (2016b) *Neither one thing nor the other*. Cafwyd o: www.citizensadvice.org.uk/Global/CitizensAdvice/Work%20Publications/Neither%20one%20thing%20nor%20the%20other.pdf.
- Cyngor Ar Bopeth (2016c) *Just about managing*. Cafwyd o: www.citizensadvice.org.uk/about-us/policy/policy-research-topics/work-policy-research-surveys-and-consultation-responses/work-policy-research/just-about-managing/.

- Cyngor Ar Bopeth (2016d) *Adroddiad Blynyddol 2015/16*.
- Davidov.G (2008) A Purposive Interpretation of the National Minimum Wage Act. *Modern Law Review*, 72, 581.
- Davies.ACL (2016) The Immigration Act, *Industrial Law Journal*, 54(3).
- Davies.P, Freedland.M (2007) *Towards a Flexible Labour Market: Labour Legislation and Regulation since the 1990s*, Oxford University Press.
- Deakin.S, Adams.V (2014) *Reforming zero-hours contracts*, Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth.
- Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (2016), *Tackling Exploitation in the Labour Market: Government Response*.
- Dickens.L (2012) *Making employment rights effective: Issues of enforcement and compliance*, Bloomsbury Publishing.
- EHRC (2014) *The Invisible Workforce: Employment Practices in the Cleaning Sector*, Findings Report, Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Ewing.K, Hendy.J (2013) *Reconstruction after the Crisis: A Manifesto for Collective Bargaining*, Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth.
- Ewing.K, Hendy.J, Jones.C (Eds) (2016) *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*, Y Sefydliad Hawliau Cyflogaeth.
- FLEX (2015) *Combatting Labour Exploitation through Labour Inspection*, Hydref, Focus on Labour Exploitation.
- Ford.M and Novitz.T (2016) Legislating for Control: The Trade Union Act 2016, *Industrial Law Journal*, 45(3).
- France.B (April 2016) Labour Compliance to Exploitation and the Abuses In-between, Labour Exploitation Advisory Group. Cafwyd o: www.labourexploitation.org/sites/default/files/publications/LEAG%20position%20paper%2001.pdf.
- Fudge.J and McCann.D (2015) *Unacceptable Forms of Work: A global and comparative study*, Swyddfa Llafur Rhyngwladol, Geneva.
- GLAA (2017) 'GLAA welcomes new directors' warning to jail rogue bosses', 25th Gorffennaf 2017. Retrieved from: www.gla.gov.uk/whats-new/latest-press-releases/250717-glaa-welcomes-new-director-s-warning-to-jail-rogue-bosses/.
- Yr Awdurdod Camddefnyddio Llafur a Meistri Gangiauy (2017) 'The new role for the GLA' cafwyd y cyflwyniad o www.seafish.org/media/1675863/seclg_jan2017_glaa.pdf.
- Gregg.P, Gardiner.L (2015) *A steady job? The UK's Record on Labour Market Security and Stability since the Millennium*, Resolution Foundation.
- Grierson.J (2016) *Worker rights watchdog fails to bring a single prosecution in a year*, papur newydd y Guardian, 14 Awst 2016.
- HMRC (2013) *National Minimum Wage compliance in the social care sector*. Cafwyd o: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/262269/131125_Social_Care_Evaluation_2013_ReportNov2013PDF.PDF.
- HSE (2016) *Adroddiad Blynyddol 2016/17*. Cafwyd o: www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/businessplans/plan1617.pdf.
- Hayes.LJB (2017) *Stories of Care: A Labour of Law. Gender and class at work*, Palgrave MacMillan.
- Hayes.L a Novitz.T (2014) *Trade Unions and Economic Inequality*, Institute of Employment Rights/ CLASS. Cafwyd o: www.classonline.org.uk/pubs/item/trade-unions-and-economic-inequality.
- Healy.G, Bradley.H and Mukherjee.N (2004) Individualism and Collectivism Revisited – A Study of Black Minority Ethnic Women, *Industrial Relations Journal*, 35(5).
- Hermes (2017) Written Evidence submitted to the Future World of Work and Rights of Workers Enquiry, Pwyllgor Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.
- Hick.R a Lanau.A (2017) *In-work Poverty in the UK: Problem, policy analysis and platform for action*, Prifysgol Caerdydd a Sefydliad Nuffield.
- ILO (1999) *Decent Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session.

- ILO (2013) The Director-General's Programme and Budget proposals for 2014–15, Report II (Supplement), International Labour Conference, 102nd Session.
- International Labour Office (2009) The Cost of Coercion: Global Report Under the Follow-up to the ILO, Report of the ILO Director General.
- Jahsan.E (2017) *Employment Agency used by Co-op faces legal action*, Retail Gazette, 9th Mehefin.
- Cymdeithas y Gyfraith (2017) *Better employment law for better work: How to achieve the best working practices in the modern workplace*. Cafwyd o: www.lawsociety.org.uk.
- Legal Action Group (2012) *Social Welfare Law: What the public wants from Legal Aid*. Canfyddiadau arolwg barn cenedlaethol.
- Levett-Jones.T (2008) Belongingness: A pre-requisite for Nursing Student's clinical learning, *Nursing Education in Practice*,8(2).
- Comisiwn Cyflogau Isel (2016) National Minimum Wage, Annual Report, Gwanwyn 2016, Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesi a Sgiliau.
- Comisiwn Cyflogau Isel (2016a) National Minimum Wage, Annual Report, Hydref 2016, Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesi a Sgiliau.
- Ludlow.A (2014) *Privatising Public Prisons: Labour Law and the Public Procurement Process*, Hart.
- McDermont.M, Kirwan.S & Sales.A, 2016, Poverty, social exclusion and the denial of rights to a fair hearing: a case study of employment disputes. *Journal of Poverty and Social Justice*, vol 24., pp. 21-35.
- McKee.M, Reeves.A, Clair.A, Stuckler.D (2017) Living on the edge: precariousness and why it matters for health, *Archives of Public Health* 75(13).
- Migration Advisory Committee (2014) *Migrants in Low Skilled Work: The growth of EU and non-EU labour in low-skilled jobs and its impact on the UK*. Cafwyd o: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/333083/MAC-Migrants_in_low-skilled_work_Full_report_2014.pdf.
- Y Weinyddiaeth Gyfiawnder (2017) Review of the Introduction of Fees in the Employment Tribunals, Tystiolaeth y Barnwr Brian Doyle, Cadeirydd Gwasanaeth Tribiwnlysoedd yng Nghymru a Lloegr, Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder.
- Moore.S, Hayes. LJB (2017). Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare – the (re)production of unpaid labour. *New Technology, Work and Employment*, 32(2).
- Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2015) *Ymchwiliad i Dlodi yng Nghymru: Tlodi ac Anghydraddoldeb*. Y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol. Tystiolaeth Ysgrifenedig PIW 03.
- Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2015a) *Ymchwiliad i Dlodi yng Nghymru: Tlodi ac Anghydraddoldeb*. Y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol. Tystiolaeth Ysgrifenedig PIW 17.
- Y Swyddfa Archwilio Cenedlaethol (2016) Adroddiad a Chyfrifon Blynnyddol CThEM 2015/2016, Gorffennaf 2016..
- Newman.I (2011) Work as a route out of poverty: A critical evaluation of the UK Welfare to Work policy, *Policy Studies*, 32(2).
- O'Reilly.J (2016) The Fault Lines Unveiled by Brexit, *Socio-Economic Review*, 49(4).
- O'Sullivan.M, Turner.T, McMahon.J, Ryan.L, Lavelle.J, Murphy.C, O'Brien.M, Gunnigle.P (2015) *A Study of the Prevalence of Zero-hours Contracts amongst Irish Employers and their impact on employees*.
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladoll (2017) *Regional Labour Market Statistics, HI10 Headline Indicators for Wales*, rhyddhawyd ym mis Gorffennaf 2017.
- Pennycook.M, Cory.G, Alakeson.V (2015) *A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts*, Resolution Foundation.
- Pollert.A and Charlwood.A (2008) *The Unorganised Worker: Problems at work, routes to support and views on representation*, Working Paper 11, University of the West of England, Cafwyd o: www.eprints.uwe.ac.uk/7488/.
- Ravalier.JM, Fidalgo.A.R, Morton.R, Russell.L (2017) The influence of zero-hours contracts on care worker well-being, *Occupational Medicine*, kqx043, Doi:10.1093/occmed/kqx043.
- Rose.E, Busby.N, (2017) Power Relations in Employment Disputes, *Journal of Law and Society* (in press).

Smith.C, Dwyer.P (2015) *Precarious Lives: Forced labour, exploitation and asylum*, Policy Press.

Taylor.M (2017) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. Retrieved from: www.gov.uk/government/groups/employment-practices-in-the-modern-economy.

Tinson.A, Ayrton.C, Barker.K, Born.BT, Aldridge.H, Kenway.P (2016) *Monitoring Poverty and Social Exclusion*, Joseph Rowntree Foundation.

TUC (2016) Tackling Exploitation in the Labour Market, TUC response to Home Office consultation.

Weatherburn.A, Toft.A (2016) Managing the Risks of Being a Victim of Severe Labour Exploitation: Findings from a Research Project Exploring the Views of Experts in the UK, *Industrial Law Journal*, 45(2).

Wedderburn.B (2007) Labour Law 2008: 40 years on, *Industrial Law Journal*, 36(4).

Llywodraeth Cymru(2017) Diogelu Dyfodol Cymru: Pontio o'r Undeb Ewropeaidd i berthynas newydd ag Ewrop. Cafwyd o: www.beta.gov.wales/sites/default/files/2017-01/30683%20Securing%20Wales%C2%B9%20Future_WELSH_WEB.pdf.

Llywodraeth Cymru(2017a) Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi, WG 31593. Cafwyd o: www.gov.wales/docs/dpsp/publications/valuewales/170502-ethical-cy.pdf.

Llywodraeth Cymru (2017b) Dogfen Ymgynghori, Cam 2 gweithredu Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 – Agweddau'r Gweithlu. Cafwyd o: www.consultations.gov.wales/sites/default/files/consultation_doc_files/170612consultation-documenten.pdf.

Wiggin.J, Fowler.C (2013) *The End of Legal Aid for most Employment Matters*, ELA Briefing, 20(2).

Wood.A (2016) Flexible Scheduling, Degradation of Job Quality and Barriers to Collective Voice, *Human Relations*, 69(10).

Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru

Mae'r Sefydliad Polisi Cyhoeddus yn gwella'r broses o lunio a gweithredu polisiau drwy gomisiynau a hyrwyddo'r defnydd i Gymru o gyngor a dadansoddi arbenigol ac annibynnol. Mae'r Sefydliad yn annibynnol ar y Llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda gwneuthurwyr polisi i helpu i datblygu ffyrdd newydd o feddwl ynghylch sut i fynd i'r afael â heriau strategol a materion polisi cymhleth. Mae'n:

gweithio'n agos gyda Gweinidogion Cymru i nodi'r dystiolaeth sydd ei hangen arnynt;

cyfeirio at waith ymchwil perthnasol ac yn comisiynu arbenigwyr polisi i ddarparu cyngor a dadansoddiad pellach os oes bylchau yn y dystiolaeth;

darparu cyswllt cryf rhwng Canolfannau Beth sy'n Gweithio a gwneuthurwyr polisi yng Nghymru; ac

yn arwain rhaglen ymchwil ynglŷn â Beth Sy'n Gweithio wrth fynd i'r afael â thlodi.

I gael gwybod mwy:

www.ppiw.org.uk

Dan Bristow
Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i
Gymru

Ffôn: 029 2087 5345

E-bost: info@ppiw.org.uk

Manylion yr Awdur

Mae'r Dr LJB Hayes yn ddarlithydd yn y gyfraith ym Mhrifysgol Caerdydd a hi yw awdures *Stories of Care: A Labour of Law. Gender and class at work* (Palgrave, 2017). Roedd hi'n dal Cymrodoriaeth Ymchil y Cyfnodolyn Cyfraith a Chymdeithas 2013-2016 ac mae wedi cyhoeddi ar faterion yn ymwneud â mewnfudo, yr isafswm cyflog cenedlaethol, tâl cyfartal, rheoleiddio amser gweithio, bregusrwydd llafur a'r hawl i drefnu a chydffargainio, goruchwyllo cudd mewn gwaith gofal, llafur gofalgar a chyni. Mae'r Dr Hayes yn cyfarwyddo canolfan ymchwil Lawlab yn Ysgol y Gyfraith a Gwleidyddiaeth Caerdydd. Mae Lawlab yn archwilio'r berthynas rhwng cyfraith, rheoleiddio a'r amgylchedd cymdeithasol byw i gynhyrchu gwaith cadarn yn seilieg ar bolisiau a hynny drwy gydweithio â'r sawl a fydd yn eu defnyddio, canolwyr ac ar draws disgyblaethau.

I gael gwybod mwy:

www.stories-of-care.com a
www.sites.cardiff.ac.uk/law-lab/

Mae'r adroddiad hwn a'r wybodaeth ynddo dan hawlfraint Argraffydd y Frenhines a Rheolwr Llyfrfa Ei Mawrhydi ac yn drwyddedig dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/opengovernment-licence/version/3>.

Barn yr awduron sy'n cael ei mynegi, ac nid yw o reidrwydd yn adlewyrchu barn aelodau Grŵp Gweithredol neu Fwrdd Cyfarwyddwyr y Sefydliad.