



Comisiwn Staff
Gwasanaethau
Cyhoeddus
Public Services
Staff Commission



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Egwyddorion a chanllawiau ar y
defnydd priodol o drefniadau
oriau heb eu gwarantu mewn
Gwasanaethau Cyhoeddus
datganoledig yng Nghymru

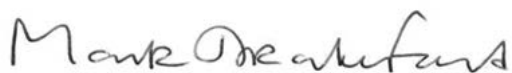
Rhagair y Gweinidog

Comisiynodd Llywodraeth Cymru Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus i ymgymryd â'r gwaith hwn mewn cydnabyddiaeth o'r effaith negyddol y gall trefniadau oriau heb eu gwarantu ei chael ar fywydau gweithwyr ac ar ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yn effeithiol.

Dan rai amgylchiadau neilltuol gall trefniadau oriau heb eu gwarantu, gan gynnwys contractau dim oriau gynnig hyblygrwydd i unigolion ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol – boed yn swyddi eraill, addysg neu ofalu am ddibynnydd, ond ni ddylai'r hyblygrwydd hwnnw danseilio'r ffordd mae'r gweithwyr yn cael eu trin.

Hoffwn ddiolch i Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus am ddatblygu'r egwyddorion hyn a'r canllawiau ategol. Maent wedi'u datblygu mewn partneriaeth gymdeithasol, gan gydweithio gyda Chyngor Partneriaeth y Gweithlu Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector i sicrhau eu bod yn ymarferol a'u bod, o'u mabwysiadu, yn medru arwain at newid sylweddol.

Fel Llywodraeth, rydym yn cydnabod bod y gweithlu'n allweddol ar gyfer adeiladu economi gref a darparu gwasanaethau hanfodol. Mae trin gweithlu Cymru mewn ffordd deg o'r pwys mwyaf ar gyfer hynny. Mae cyhoeddi'r canllawiau hyn yn rhan o'n hymrwymiad cyffredinol i sicrhau bod y rhai sy'n cael eu cyflogi dan drefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael eu trin yn deg.



Mark Drakeford

Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid a Llywodraeth Leol

Cynnwys

Egwyddorion a chanllawiau ar gyfer defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu yn briodol	4
Egwyddor 1:	
Adolygiadau rheolaidd o briodoldeb y trefniadau i sefydliadau a staff	5
Newidiadau i'r trefniadau contractiol yn dilyn adolygiad	5
Egwyddor 2:	
Datganiad ar y defnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu	6
Recriwtio staff newydd	6
Trefnu a chynllunio gwaith	6
Egwyddor 3:	
Cynefino a hyfforddiant a datblygiad parhaus	7
Egwyddor 4:	
Canslo gwaith ar fyr rybudd	8
Pensiynau	8
Cyfleoedd i geisio cyflogaeth barhaol	8
Egwyddor 5:	
Datblygiad cyflog	9
Gwyliau a thâl gwyliau statudol	9
Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus yn y cwmpas	10
Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus	11
Sut i gysylltu â Chomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus:	11
Fformatau hygyrch	11
Atodiad: Associated Written Statement	12

Egwyddorion a chanllawiau ar gyfer defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu yn briodol

1. Dangosodd y trafodaethau cynnar gyda Chyngor Partneriaeth y Gweithlu Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector fod cytundeb cyffredinol y dylem ganolbwyntio ar ddatblygu set o egwyddorion i fod yn sail i'r defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu, yn hytrach na chanolbwyntio'n benodol ar gontractau dim oriau neu unrhyw fathau eraill o gontractau oriau heb eu gwarantu. Cydnabuwyd bod a wnelo contractau â'r berthynas gyflogaeth rhwng y cyflogwr a'r cyflogai, ond bod y cyfle i ystyried yr egwyddorion sy'n sail i'r ffordd y caiff trefniadau gweithio hyblyg eu llunio'n rhoi mwy o gyfle i'n cyngor a'n canllawiau gael effaith gadarnhaol a chyson ar y ffordd y caiff gwasanaethau cyhoeddus eu cyflenwi yng Nghymru.
2. Roedd y cyflogwyr a'r undebau llafur ar y Cyngor yn cydnabod bod angen i sefydliadau allu defnyddio eu gweithluoedd mewn modd hyblyg er mwyn galluogi'r sefydliadau hynny i ateb galw sy'n amrywio ac absenoldeb y gweithlu parhaol yn ein gwasanaethau cyhoeddus.
3. Bydd yr egwyddorion cyffredinol hyn yn sicrhau y gellir defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu mewn modd priodol er mwyn cynorthwyo â'r gwaith o gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus mewn modd effeithiol ac effeithlon i ddinasyddion yng Nghymru. Yn y dyfodol bydd sefydliadau'r gwasanaethau cyhoeddus yn defnyddio'r egwyddorion hyn yn y ffordd y maent yn recriwtio a chadw gweithlu sy'n defnyddio trefniadau o'r fath.

Egwyddor

- 1. Lle mae angen i sefydliadau gyflwyno trefniadau newydd o ran oriau heb eu gwarantu neu ystyried newidiadau i'w trefniadau presennol, byddant yn ymgysylltu ar y cyfle cyntaf posibl â'u hundebau llafur cydnabyddedig.**

Yn unol â'r 'Ffordd Gymreig' o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau'n cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig wrth gynllunio a gweithredu unrhyw newidiadau i'r dulliau o ddefnyddio eu gweithluoedd mewn modd hyblyg. Hyd yn oed os na fwriedir gwneud newidiadau, bydd sefydliadau'n adolygu priodoldeb eu trefniadau oriau heb eu gwarantu gyda'u hundebau llafur yn rheolaidd, yn benodol wrth gydweithio ar gynllunio'r gweithlu.

Canllawiau

Adolygiadau rheolaidd o briodoldeb y trefniadau i sefydliadau a staff

Bydd sefydliadau'n sicrhau adolygiadau rheolaidd, yn unigol ac ar y cyd, trwy'r undebau llafur cydnabyddedig ar briodoldeb y trefniadau oriau heb eu gwarantu sy'n cael eu defnyddio yn y sefydliad. Bydd hyn yn cynnwys ystyried gofynion y gwasanaeth, anghenion y sefydliad, anghenion y staff a'r effaith ar y gweithlu cyfan.

Eir ati i ystyried a yw'r trefniadau oriau heb ei gwarantu yn parhau i fod yn briodol. Er enghraifft, pan fo oriau rheolaidd wedi cael eu gweithio dros y tri mis blaenorol ac mae angen a gofyniad o hyd i'r oriau gael eu gweithio'n barhaus, bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi o ran p'un a yw'n briodol i'r sefydliad newid y trefniadau i rywbeth mwy parhaol.

Bydd sefydliadau'n creu proses lle gall staff sydd ar drefniadau contractau oriau heb eu gwarantu ofyn am gael adolygiad o'u trefniadau gwaith, gyda'r bwriad o newid eu trefniadau contract os ydynt wedi bod yn gweithio oriau rheolaidd, er enghraifft 4 awr yr wythnos dros gyfnod di-dor o 3 mis. Bydd manylion y trefniadau ar gyfer gofyn am adolygiad o gontract yn cael eu cynnwys yn y trefniadau recriwtio a'r telerau ac amodau cyflogaeth.

Newidiadau i'r trefniadau contractiol yn dilyn adolygiad

Pan fo'r adolygiad uchod yn arwain at newid yn y gydberthynas gontractiol, bydd angen rhoi contract diwygiedig sy'n nodi'r trefniadau newydd. Bydd hwn yn nodi, mewn iaith glir a hawdd ei deall, y gydberthynas ddiwygiedig rhwng y sefydliad a'r unigolyn.

Egwyddor

2. Bydd sefydliadau'n egluro pa drefniadau oriau heb eu gwarantu y maent yn eu defnyddio ac at ba ddibenion.

Pan fo sefydliadau'n defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu, byddant yn esbonio diben eu defnyddio ac yn diffinio'r cwrpas ar gyfer defnyddio trefniadau o'r fath. Ni fydd yn briodol i sefydliadau geisio cyflenwi eu gwasanaethau craidd trwy drefniadau o'r math hwn yn unig. Bydd gan y sefydliadau ddealltwriaeth glir o'r gwasanaethau y mae'n ofynnol iddynt eu cyflenwi a gofyniad lled ragweladwy o ran y gweithlu. Gall cynllunio'r gweithlu'n dda sicrhau bod y cydbwysedd rhwng defnyddio'r gweithlu parhaol a defnyddio'r gweithwyr achlysurol yn briodol ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd.

Canllawiau

Datganiad ar y defnydd o drefniadau oriau heb eu gwarantu

Bydd sefydliad, ar y cyd â'i undebau llafur cydnabyddedig, yn datblygu datganiad polisi yn nodi pa rannau o fusnes y sefydliad fydd yn defnyddio trefniadau o'r fath ac at ba ddiben. Bydd y datganiad yn egluro'r weithdrefn ar gyfer adolygu'r trefniadau hynny o dro i dro.

Recriwtio staff newydd

Bydd sefydliadau'n sicrhau y bydd penodiadau i drefniadau oriau heb eu gwarantu yn seiliedig ar deilyngdod trwy brosesau recriwtio teg ac agored.

Trefnu a chynllunio gwaith

Disgwylir y bydd sefydliadau'n rhoi cymaint o rybudd â phosibl wrth ofyn i staff ar drefniadau oriau heb eu gwarantu gyflawni gwaith. Fodd bynnag, mae'n rhesymol y gall hyn fod, o dro i dro, ar y diwrnod pan mae angen i'r aelod o staff weithio, er enghraifft yn lle rhywun sy'n absennol oherwydd salwch. Lle caiff gwaith ei drefnu ar fyr rybudd, bydd sefydliadau'n ymrwymo i roi gwybod i bobl cyn gynted ag y bo'n ymarferol fod gwaith yn cael ei gynnal.

Mewn achosion eraill, bydd y trefniadau ar gyfer trefnu rotâu gwaith ymlaen llaw yn cael eu diffinio'n glir a'u rhannu gyda'r holl staff. Bydd meini prawf clir ar faterion fel dyrannu gwaith mewn ffordd deg a chyson rhwng aelodau o staff, a bydd y trefniadau hyn yn cael eu hadolygu o dro i dro gan uwch aelodau o staff er mwyn sicrhau tegwch a chydaddoldeb i'r holl staff a gyflogir trwy'r prosesau hyn.

Ni fydd staff o dan unrhyw rwymedigaeth i dderbyn gwaith a gynigir iddynt a bydd sefydliadau'n rhoi ystyriaeth briodol i'w cyfrifoldebau eraill fel astudiaethau, gofalu plant neu gyfrifoldebau gofalu eraill. Ni fydd staff nad ydynt yn derbyn gwaith am ba reswm bynnag ar eu colled o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol.

3. Bydd staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu'n gallu cael cymorth priodol o ran cynefino, hyfforddiant a datblygu i'w galluogi i gyflawni eu swyddi'n effeithiol.

Mae angen i staff a gyflogir i gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus gael hyfforddiant a datblygiad priodol i'w galluogi i gyflawni eu gwaith yn effeithiol. Mae hyn yr un mor berthnasol i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd sefydliadau'n ystyried pa drefniadau cynefino a hyfforddiant sydd eu hangen i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd prosesau cynefino a hyfforddiant priodol ar waith cyn gynted ag y caiff y staff eu cyflogi, a chânt eu hadolygu a'u diweddarau yn ôl y gofyn. Caiff staff eu talu am ymgymryd ag unrhyw brosesau cynefino a hyfforddiant gofynnol sy'n berthnasol i'r gwaith maent yn ei wneud.

Canllawiau

Cynefino a hyfforddiant a datblygiad parhaus

Bydd hyfforddiant cynefino'n cael ei ddarparu i alluogi unigolion i gyflawni eu swyddi yn effeithiol. Lle mae cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gael ar gyfer swyddi cyfatebol, bydd sefydliadau'n cynnig cyfleoedd tebyg i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu os yw'r rhain yn berthnasol i'r swyddi dan sylw.

Telir am unrhyw brosesau cynefino a hyfforddiant y nodir eu bod yn angenrheidiol i gyflawni swyddi oriau heb eu gwarantu.

Dynodir "rheolwr llinell"¹ penodedig i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd cyfle o leiaf bob blwyddyn i gyfarfod, trafod a chofnodi'r cyflawniadau a heriau allweddol a brofwyd gan yr unigolyn wrth gyflawni'r dyletswyddau a roddwyd iddo ac i nodi unrhyw ddyheadau o ran gyrfa sydd ganddo ar gyfer y dyfodol.

¹ Mae'r term 'Rheolwr llinell' yn cael ei ddiffinio yn y cyd-destun hwn fel y person sy'n gyfrifol am hyfforddiant, datblygiad, perfformiad a lles yr unigolyn.

Egwyddor

4. **Bydd sefydliadau'n sicrhau eu bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio ac yn rhoi'r hawliau, telerau a buddion gofynnol i'w staff.**

Mae dyletswydd ar sefydliadau i gydymffurfio â deddfwriaeth a'r cytundebau cydfargeinio sy'n berthnasol i'w staff. Bydd gan yr holl staff a gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu contractau clir a hawdd eu deall sy'n nodi telerau eu cyflogaeth a beth yw'r gydberthynas rhwng y sefydliad a'i staff. Mae'n rhaid i staff sydd â contract cyflogaeth (gan gynnwys contractau oriau heb eu gwarantu) fod yn rhan eglur o'r trefniadau cydfargeinio. Bydd yr holl staff yn cael eu hannog i ymaelodi â'r undeb llafur priodol yn unol â chytundeb Cyngor Partneriaeth y Gweithlu – 'Partneriaeth a Rheoli Newid'².

Canllawiau

Canslo gwaith ar fyr rybudd

Bydd sefydliadau'n cytuno â threfniadau priodol eu hundebau llafur cydnabyddedig i ddigolledu staff pan gaiff gwaith ei ganslo gan y sefydliad ar fyr rybudd. Bydd hyn yn cynnwys talu costau a ysgwyddir gan staff, er enghraifft costau gofalu a chostau teithio.

Pensiynau

Mae'n ofynnol i sefydliadau gofrestru'r holl staff cymwys yn awtomatig mewn trefniadau pensiwn cymwys. Bydd sefydliadau'n cytuno â threfniadau pensiwn priodol eu hundebau llafur cydnabyddedig fydd yn berthnasol i staff a gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu ac yn nodi'r rhain yn glir ac yn dryloyw mewn gwybodaeth recriwtio a thelerau penodi.

Cyfleoedd i geisio cyflogaeth parhaol

Bydd gan sefydliadau weithdrefnau clir ar waith i alluogi staff a gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu i symud i swyddi parhaol a/neu wneud cais am swyddi parhaol perthnasol sy'n wag lle mae cyfleoedd o'r fath yn bodoli.

² Cytundeb gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu yw 'Partneriaeth a Rheoli Newid' ynghylch y broses y mae'r partneriaid cymdeithasol (cyflogwyr ac undebau llafur) yn ei defnyddio i weithio mewn partneriaeth drwyddi i reoli newid fel rhan sylfaenol o'r ffordd o wella'r gwaith o gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru

Egwyddor

5. **Dylai fod gan staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu delerau ac amodau gwasanaeth sy'n debyg yn fras i rai eu staff parhaol.**

Bydd trefniadau oriau heb eu gwarantu priodol yn darparu telerau ac amodau gwasanaeth sy'n debyg yn fras i'r rheini a roddir i'r staff parhaol. Mae'n bosibl y bydd gwahaniaethau'n briodol mewn perthynas â rhai materion h.y. taliad i gydnabod yr hawl o ran gwyliau blynyddol statudol pan na ddisgwylir y bydd staff sy'n cyflawni gwaith tymor byr yn gallu cymryd gwyliau yn ystod y cyfnod o waith.

Canllawiau

Datblygiad cyflog

Mae'n ofynnol o dan y gyfraith i sefydliadau sicrhau bod eu trefniadau cyflog yn cydymffurfio â deddfwriaeth cyflog cyfartal.

Gwyliau a thâl gwyliau statudol

Bydd gan sefydliadau bolisiau clir yn galluogi staff a gyflogir drwy'r math hwn o drefniadau i gymryd gwyliau blynyddol. Lle nad yw'n bosibl trefnu hawl o'r fath i wyliau yn ystod y cyfnod o waith, gwneir taliad i adlewyrchu hawl yr unigolyn i dâl gwyliau statudol ar ddiwedd y cyfnod o waith neu ar ddiwedd cyfnod gwyliau blynyddol yr unigolyn.

Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus yn y cwmpas

Mae'r cyrff gwasanaethau cyhoeddus a gwmpesir gan gylch gwaith y Comisiwn anstatudol yn ar hyn o bryd yn cynnwys:

- Cyngor bwrdeistref sirol neu gyngor sir yng Nghymru
- Cyngor tref neu gymuned
- Awdurdodau Tân ac Achub
- Awdurdodau Parciau Cenedlaethol
- Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Leol Cymru
- Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau GIG
- Cyngor Gofal Cymru
- Corff llywodraethu ysgol neu ffederasiwn a gynhelir
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
- Cyngor Celfyddydau Cymru
- Llyfrgell Genedlaethol Cymru
- Amgueddfa Genedlaethol Cymru
- Comisiwn Brenhinol Henebion Cymru
- Cyngor Chwaraeon Cymru
- Corff Adnoddau Naturiol Cymru.

Yn amodol ar ofynion Deddf Diwygio Cyfansoddiadol a Llywodraethu 2010 mae Llywodraeth Cymru (fel cyflogwr), yn wirfoddol yn ystyried ei hun o fewn y cylch gwaith a bydd yn cymryd sylw o'i ganllawiau a'u cymhwyso ar yr un sail â chyrff eraill.

Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn sefydliad anstatudol annibynnol sy'n cynghori Gweinidogion Cymru a sefydliadau'r gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ar y materion sy'n ymwneud â'r gweithlu sy'n deillio o ddiwygio'r gwasanaethau cyhoeddus y bydd angen gweithredu arnynt a'u datrys.

Rydym yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur a sefydliadau'r gwasanaethau cyhoeddus i fynd i'r afael â'r heriau a'r cyfleoedd cyffredin sy'n wynebu ein gwasanaethau cyhoeddus a gweithlu'r gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru.

Rydym yn gweithio ar draws ffiniau rhwng sefydliadau a sectorau i gynorthwyo â'r gwaith o ddatblygu a lledaenu trefniadau sy'n arferion da o ran y gweithlu ar draws ein gwasanaethau cyhoeddus.

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn cynnwys chwe Chomisiynydd gan gynnwys y Cadeirydd, a chaiff ei gynorthwyo gan Brif Weithredwr a thîm o staff. Ceir rhagor o fanylion ar ein gwefan.

Sut i gysylltu â Chomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus:

Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

Plas Carew

Uned 5/7 Cefn Coed

Parc Nantgarw

Caerdydd

CF15 7QQ

Ffôn: 01443 336137

E-bost: comisiwnstaff@wales-uk.com

www.comisiwnstaffygwasanaethaucyhoeddus.llyw.cymru

Fformatau hygyrch

Mae holl gyhoeddiadau Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus ar gael i'w lawrlwytho o'i wefan. Cysylltwch â ni os hoffech dderbyn cyhoeddiad mewn fformat a/neu iaith arall.

Datganiad Ysgrifenedig

Gan

Lywodraeth Cymru

Teitl Cyhoeddi canllawiau ar ddefnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig.

Dyddiad 6 Rhagfyr 2016

Gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid a Llywodraeth Leol

Ar 21 Medi 2016, cyhoeddodd Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus egwyddorion a chanllawiau ar ddefnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Mae'r trefniadau'n cynnwys contractau dim oriau.

Mae canllawiau ac egwyddorion y Comisiwn yn gosod disgwyliadau clir ynghylch arferion y dylai pob cyflogwr sector cyhoeddus eu mabwysiadu er mwyn sicrhau bod trefniadau oriau heb eu gwarantu ond yn cael eu defnyddio dan amgylchiadau neilltuol iawn, sydd wedi'u diffinio'n glir. Datblygwyd yr egwyddorion drwy gydweithio agos gyda Chyngor Partneriaeth y Gweithlu Llywodraeth Cymru a'i is-grwpiau mewn enghraifft o bartneriaeth gymdeithasol ar waith.

Bydd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn yn helpu sefydliadau i osgoi'r defnydd amhriodol o gontractau oriau heb eu gwarantu o fewn gwasanaethau cyhoeddus Cymru.

Mae Llywodraeth Cymru bellach yn cyhoeddi'r canllawiau i holl gyflogwyr y sector cyhoeddus datganoledig. Hoffwn bwysleisio pwysigrwydd trin gweithlu'r sector cyhoeddus yn deg, a'r flaenoriaeth y mae Llywodraeth Cymru'n ei rhoi i hynny, yn ogystal â'r berthynas rhwng hyn a darparu gwasanaethau cyhoeddus ardderchog.

Hyd yn oed pan fo'r defnydd o gyfyngiadau oriau heb eu gwarantu yn gyson â'r amodau sydd i'w gweld yn y cyngor, mae'r Comisiwn o'r farn na ddylid eu defnyddio'n ddiddiwedd. Rwy'n gweithio'n agos gyda'r Gweinidog Iechyd y Cyhoedd a Gwasanaethau Cymdeithasol i'w chefnogi gyda'r amgylchiadau penodol sy'n effeithio ar ofal cymdeithasol, ac i gyflawni'r ymrwymiad yn ein Rhaglen Lywodraethu i weithredu i gyfyngu ar gontractau dim oriau.

Mewn adroddiad diweddar, dywedodd y Resolution Foundation bod tua 400,000 o bobl dros 25 oed yn y DU wedi cael contractau dim oriau gyda'r un cyflogwr am dros 12 mis. Mae'r canllawiau sydd wedi'u cyhoeddi heddiw yn cynnig y dylai sefydliadau sicrhau bod modd i'w staff ofyn am adolygiad o'u trefniadau gwaith, gyda'r nod o newid eu contractau os ydynt wedi gweithio oriau rheolaidd dros gyfnod parhaus, ac fe ddylent hefyd gael mynediad at yr un trefniadau datblygiad cyflog â gweithwyr llawn amser. Mae'r canllawiau'n dweud yn glir na ddylai aelod o staff sy'n gwrthod cynnig am waith, am ba bynnag reswm, gael ei drin yn llai ffafriol o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol.

Rwy'n awyddus i weld y Canllawiau a'r Egwyddorion yn cael eu mabwysiadu ar draws y sector cyhoeddus datganoledig a'u cymhwyso yn unol ag amodau lleol, drwy bartneriaeth gymdeithasol, ar sail math ac ystod y gwasanaethau. Felly rwy'n bwriadu cynnal adolygiad, drwy Gyngor Partneriaeth y Gweithlu, i weld a yw'r canllawiau hyn wedi'u rhoi ar waith yn ddigonol erbyn 2018, ac i nodi lle mae'r undebau a'r cyflogwyr wedi defnyddio'r egwyddorion a'r canllawiau'n effeithiol a lle mae angen eu defnyddio'n well i ysgogi newid. Os oes unrhyw dystiolaeth nad yw'r canllawiau wedi cael eu mabwysiadu'n ddigonol, byddaf yn ystyried wedyn eu gwneud yn orfodol.

Er mwyn monitro hyn, rwyf wedi gofyn i swyddogion gynllunio adolygiad un flynedd a fydd, gyda chymorth yr undebau llafur, yn nodi dystiolaeth ynghylch lle y defnyddiwyd yr egwyddorion mewn ffordd dda.

Cyhoeddwyd y canllawiau yma:

<http://gov.wales/topics/improvingservices/publications/?skip=1&lang=cy>

<http://gov.wales/topics/improvingservices/publications/?lang=en>