

**AMSER GWEITHIO – EHANGU'R
DRAFODAETH**

**Dogfen ymgynghori
ragarweiniol ar weithio
oriau hir yn y DU a
chymhwyso a defnyddio'r
ymeithriad amser gweithio.**

MEHEFIN 2004

Y DTI sy'n ein gyrru at ein huchelgais o 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer llwyddiant busnes yn y DU. Rydym yn helpu pobl a chwmnïau i ddod yn fwy cynhyrchiol a hynny drwy hybu menter, arloesedd a chreadigrwydd.

Rydym yn hybu busnes y DU gartref a thros y môr. Rydym yn buddsoddi'n drwm mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o'r radd flaenaf. Rydym yn diogelu hawliau pobl sy'n gweithio a defnyddwyr. Ac rydym yn sefyll dros farchnadoedd teg ac agored yn y DU, Ewrop a'r byd.

Mae'r ddogfen ymgynghori yma'n gofyn am sylwadau ar sut mae'r ymeithriad unigol o'r terfyn o 48 awr o amser gweithio yn y DU yn gweithio ar hyn o bryd a ffyrdd i wella sut mae'n cael ei gymhwyso. Papur ymgynghori rhagarweiniol yw hwn ac nid yw'n cynnwys cynigion gan y Llywodraeth ar gyfer newid y gyfraith. Proses o gasglu gwybodaeth yw hon a bydd yn helpu i fwydo datblygiadau polisi yn y dyfodol a'r gwaith o negodi ar y Gyfarwyddeb Amser Gweithio.

Cyhoeddwyd: 29 Mehefin 2004¹

Ymatebwch erbyn: 22 Medi 2004

Ymholiadau i: Tracy Hudson

Working Time Team
Employment Relations Directorate
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
London
SW1H 0ET

tracy.hudson@dti.gsi.gov.uk

Ffôn: 020 7215 5925

Ffacs: 020 7215 5732

¹ *Working Time - Widening the Debate* - URN 04/1313;
Amser Gweithio – Ehangu'r Drafodaeth - URN 04/1313W

Cynnwys		
Crynodeb Gweithredol		Tudalen 5
	Sut i ymateb	Tudalen 7
Pennod 1	Y darlun mawr	Tudalen 10
Pennod 2	Y DU a gweithio oriau hir	Tudalen 15
Pennod 3	Opsiynau i'r DU	Tudalen 20
Pennod 4	Beth sy'n digwydd nesaf?	Tudalen 27
Atodiad A	Asesiad Effaith Rheoleiddio (RIA) Cychwynnol	Tudalen 28
Atodiad B	Cod Ymarfer Swyddfa'r Cabinet	Tudalen 38
Atodiad C	Rhestr o'r rhai yr ymgynghorir â nhw	Tudalen 39

Crynodeb gweithredol

Mae'r papur ymgynghori rhagarweiniol yma'n rhan o ymgais y Llywodraeth i ehangu'r drafodaeth ar weithio oriau hir a sut mae'r ymeithriad unigol terfyn amser gweithio o 48 awr yr wythnos yn gweithio.

Mae'r Llywodraeth yn awyddus i glywed barn yr holl bartïon gwahanol sydd â diddordeb byw yng nghwestiwn oriau gweithio hir a chymhwysio a defnyddio'r ymeithriad unigol neu y mae'r cwestiwn hwnnw'n effeithio arnyn nhw.

Ar ôl inni gasglu'r wybodaeth yma, byddwn yn ei defnyddio i helpu i ddatblygu'n dadleuon yn nhrefnadaeth bresennol yr UE ar ddyfodol yr ymeithriad unigol, yn ogystal ag i wneud unrhyw welliannau angenrheidiol yn ein deddfau a'n polisiau ni'n hunain. Rydym yn croesawu'ch holl sylwadau ar y pwyntiau sy'n cael eu codi yn y papur. Byddai croeso cynnes hefyd i dystiolaeth sy'n ategu'ch barn.

Nid yw'r wybodaeth yn y papur yma'n cael ei nodi ar ffurf cynigion deddfwriaeth, ond fe fydd yn cael ei defnyddio i fwydo unrhyw bolisiau yn y dyfodol a fydd yn effeithio ar weithwyr oriau hir yn y DU a'r negodi yn Ewrop ynghylch sut mae'r ymeithriad yn gweithio.

Meysydd trafod

Mae rhai o'r posibiladau a'r syniadau sy'n cael eu trafod ym mhennod 3 o'r papur yma'n cynnwys:

Sicrhau bod gan weithwyr wir ddewis ynghylch oriau hir

1. Cytundebau ymeithrio i fod yn ysgrifenedig
C. Os ydych chi wedi defnyddio ymeithriadau, a wnaeth y system bresennol o gydsyniad ysgrifenedig weithio'n dda?
C. Fydddech chi, neu fyddai gweithwyr yn gyffredinol, yn elwa o gael rhagor o wybodaeth yn y ddogfen sy'n cael ei llofnodi?
2. Egluro yn y ddeddfwriaeth neu mewn canllawiau ei bod yn anghyfreithlon gofyn i gyflogeion gytuno i weithio oriau hir yn eu contract cyflogaeth
C. Fyddai newid fel hyn yn helpu i danlinellu bod gan weithwyr ddewis rhydd?
3. Ei gwneud yn anghyfreithlon gofyn i rywun weithio oriau hir ar yr un pryd ag y maen nhw'n llofnodi eu contract cyflogaeth
C. Fyddai newid fel hyn yn rhoi mwy o gyfle i weithwyr wneud dewis rhydd?
C. Pa fwlch a ddylai gael ei bennu fel yr isafswm gofynnol rhwng dechrau gwaith a chydsynio i weithio mwy na 48 awr yr wythnos?

C. Pa broblemau a allai godi pe bai oedi rhwng yr adeg y byddai gweithiwr yn dechrau ar ei swydd a'r adeg y gallai ddewis ymeithrio?

4. Ymeithriad o dan gyfyngiad amser, a fyddai'n dod i ben ar ôl cyfnod penodedig o amser ac y byddai'n rhaid ei adnewyddu

C. Fyddai'r math yma o newid yn ei gwneud yn haws i weithwyr newid eu meddwl am oriau hir?

C. Pa mor anodd fyddai hi i gyflogwyr a gweithwyr gadw cofnod i ddweud bod cytundeb ar fin dod i ben, a'i ail-lofnodi pe baen nhw'n dymuno?

Sicrhau bod pobl yn cael eu hamddiffyn tra byddan nhw'n gwneud oriau hir

5. "Cap" ar uchafswm yr oriau y caiff gweithwyr sydd wedi ymeithrio eu gwneud

C. Beth fyddai'r effaith ar oriau a thâl gweithwyr oriau hir pe bai yna gap?

C. Fyddai cyflogwyr yn ei chael yn anodd cadw cofnod o'r ddwy set o derfynau ar gyfer gweithwyr oriau hir a gweithwyr eraill?

C. Pe bai terfyn yn cael ei bennu, sut dylen ni gasglu gwybodaeth i benderfynu beth ddylai'r terfyn hwnnw fod?

6. Asesiadau risg ar gyfer busnesau sy'n defnyddio gweithwyr sydd wedi ymeithrio

C. Pa mor dda fyddai asesiadau risg o'r fath o ran dod o hyd i broblemau?

C. Ddylai gweithwyr sy'n wynebu risg iechyd gael eu gorfodi i dorri eu horiau hyd yn oed pe na baen nhw'n dymuno?

7. Asesiadau iechyd i weithwyr oriau hir

C. Fyddai'r system yma'n dod o hyd i broblemau iechyd?

C. Faint o weithwyr nos sy'n derbyn y cynnig o asesiadau iechyd ar hyn o bryd, a faint mae hyn yn ei gostio i'w cyflogwyr? Fyddai'r un lefel o gostau yn gymwys ar gyfer y syniad yma?

8. Cadw cofnodion

C. Pe baen ni'n gwneud newidiadau, ar ba feysydd y dylen ni ganolbwyntio?

C. Sut byddai newidiadau o'r fath o les i iechyd a diogelwch gweithwyr?

Sicrhau bod pobl yn gwybod am eu hawliau

9. Ymgyrchoedd ymwybyddiaeth

C. Fyddai ymgyrch ymwybyddiaeth yn sicrhau gwir fanteision – fyddai gan weithwyr well gobaith o ddewis a ddylen nhw weithio oriau hir neu beidio?

C. Beth fyddai'r ffordd orau i sicrhau bod unrhyw negeseuon yn cyrraedd y rhai y mae arny'n nhw eu hangen, ac yn aros gyda nhw?

C. Fyddai hi o gymorth pe bai'n rhaid i gyflogwyr roi taflen wybodaeth i weithwyr a fyddai'n cytuno i weithio oriau hir? Os byddai, pa wybodaeth a ddylai gael ei chynnwys?

10. Canllawiau ar arferion da

C. Fyddai'r math yma o ganllawiau o gymorth i chi, ac, os bydden nhw, sut?

C. Pa fath o faterion a ddylai gael eu cynnwys?

11. Cod ymarfer

C. Fyddai cod ymarfer o gymorth i chi ac, os byddai, pam?

C. Pe bai o gymorth, a ddylai fod yn god cenedlaethol, neu a fyddai codau mwy arbenigol (i sectorau penodol, neu hyd yn oed busnesau penodol) yn well?

Sicrhau bod busnesau'n monitro oriau gwaith eu cyflogeion yn effeithiol

C. Ydych chi'n gwybod pa gyfran o'ch gweithwyr sy'n gweithio oriau hir yn gyson?

C. Sut rydych chi'n monitro oriau gwaith?

Sut i ymateb

Mae'r papur ymgynghori yma'n nodi nifer o gwestiynau penodol mewn perthynas â gweithio oriau hir yn y DU a sut mae'r ymeithriad unigol yn gweithio. Mae croeso cynnes i atebion i'r cwestiynau hyn, gan gynnwys astudiaethau achos a thystiolaeth ystadegol, ynghyd â sylwadau ar unrhyw agweddau eraill ar y papur.

Wrth ichi ymateb, dywedwch a ydych yn ymateb fel unigolyn ynteu'n mynegi safbwynt sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, rhowch enw'r sefydliad ac, os yw'n gymwys, sut y cafodd barn yr aelodau ei chasglu a faint o aelodau y mae'r ymateb yn eu cynrychioli.

Byddai'n well gennym gael yr ymatebion drwy e-bost erbyn 22 Medi 2004, ond gall ymatebion gael eu hanfon hefyd drwy'r post neu'r ffacs, at:

Tracy Hudson
Working Time Team
Employment Relations Directorate
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
London
SW1H 0ET

E-bost: tracy.hudson@dti.gsi.gov.uk

Ffacs: 020 7215 5732

Er y byddwn, wrth gwrs, yn cymryd pob ateb sy'n dod i law i ystyriaeth, oherwydd y dyddiadau cau tynn ynglyn ag adolygiad y Comisiwn o'r Gyfarwyddeb Amser Gweithio, bydd ymatebion buan i'r ymarfer ymgynghori yma yn debycach o helpu i fwydo safbwynt y Llywodraeth ar gyfer negodi yn Ewrop.

Rhagor o gopiâu

Gellir gwneud llungopiâu o'r fersiwn yma heb ofyn caniatâd.

Mae fersiwn electronig i'w weld yn:

http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/index.htm

Mae fersiwn Saesneg i'w weld yn:

www.dti.gov.uk/work_time_regs/index.htm.

Mae fersiynau eraill o'r ddogfen mewn Braille, ieithoedd eraill neu ar gasét sain ar gael drwy ofyn amdanyn nhw.

Byddwch cystal ag awgrymu pobl eraill y dylai'r ddogfen yma gael ei hanfon atyn nhw. Mae rhestr lawn o'r rhai yr ymgynghorir â nhw i'w gweld yn Atodiad C.

Cyfrinachedd

Gall y DTI drefnu bod eich ymateb ar gael yn gyhoeddus. Os nad ydych am i'r cyfan neu ran o'ch ymateb fod ar gael yn gyhoeddus, dywedwch hynny yn glir yn yr ymateb. Bydd unrhyw nacâd cyfrinachedd sy'n cael ei greu gan system TG eich sefydliad neu sy'n cael ei gynnwys fel datganiad cyffredinol ar eich tudalen ffacs yn cael ei drin fel pe bai'n gymwys dim ond i wybodaeth yn eich ymateb yr ydych wedi gofyn am gyfrinachedd ar ei chyfer.

Byddwn yn trin unrhyw ddata personol y byddwch yn ei roi yn briodol, a hynny yn unol â Deddf Diogelu Data 1998.

Cymorth gydag ymholiadau

Gall cwestiynau am y materion polisi sy'n cael eu codi yn y ddogfen yma gael eu cyfeirio at:

Tracy Hudson
Working Time Team
Employment Relations Directorate
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
London
SW1H 0ET

tracy.hudson@dti.gsi.gov.uk

Ffôn: 020 7215 5925

Ffacs: 020 7215 5732

Os oes gennych sylwadau neu gwynion am y ffordd y mae'r ymarfer ymgynghori yma wedi'i gynnal, dylid anfon y rheiny at:

Nick Van Benschoten
Consultation Co-ordinator
Department of Trade & Industry
Room 723
1 Victoria Street
London
SW1H 0ET

Nick.vanbenschoten@dti.gsi.gov.uk

Mae copi o God Ymarfer Swyddfa'r Cabinet ar gael yn Atodiad B.

Pennod 1 Y Darlun Mawr Rhagymadrodd1.1 Mae'r papur ymgynghori yma'n edrych ar arferion gweithio y DU ond mae angen ei ystyried yn y cyd-destun Ewropeaidd ehangach gan ei fod yn dod ar ganol adolygiad y Comisiwn Ewropeaidd o agweddau ar Gyfarwyddeb Amser Gweithio 1993 (93/104/EC). 1.2 Agenda Lisbon yw strategaeth yr UE i droi Ewrop yn "economi mwyaf cystadleuol a dynamig wedi'i seilio ar wybodaeth yn y byd, a fyddai'n gallu cynnal twf economaidd gyda mwy o swyddi, gwell swyddi a gwell cydlynedd cymdeithasol". Nododd yr agenda dargedau uchelgeisiol ar gyfer cyfraddau cyflogaeth yn 2010, y mae'r DU wedi'u cyrraedd yn barod, sef un o dair Aelod-wladwriaeth yn unig sydd wedi gwneud hynny. Galwodd Tasglu Cyflogaeth Ewrop, a sefydlwyd oherwydd pryder bod Ewrop yn ei chyfanrwydd mewn perygl o fethu â chyrraedd targedau Lisbon oni bai bod yna newid cyflymder o ran diwygio, am farchnadoedd llafur mwy hyblyg a lefelau priodol o sicrwydd i weithwyr ar yr un pryd. "Mae hyblygrwydd yn fanteisiol i fwy na chyflogwyr yn unig; mae hefyd yn gwasanaethu buddiannau gweithwyr, gan eu helpu i gyfuno gwaith â gofal ac addysg, er enghraifft, neu ganiatáu iddynt fyw eu dewis ffordd hwy o fyw."²1.3 Yn erbyn y cefndir yma, mae'r Comisiwn wrthi'n ymgynghori â sefydliadau cyflogwyr ac undebau Ewrop ynghylch yr ymeithriad a'r cyfnod pryd y dylai cyfartaledd yr oriau gwaith gael ei gyfrif. Mewn Cyfathrebiad a gyhoeddwyd yn Ionawr 2004³, daeth y Comisiwn i'r casgliad bod y ffordd yr oedd yr ymeithriad yn cael ei ddefnyddio yn y DU yn amlygu'r anawsterau o ran sicrhau bod ysbryd a thelerau'r Gyfarwyddeb yn cael eu parchu a bod gweithwyr yn cael gwarantau gwirioneddol. Yn benodol, nodwyd bod yr ymeithriad yn aml yn cael ei gyflwyno i'w lofnodi ochr-yn-ochr â'r contract cyflogaeth neu fel rhan ohono, a bod lefel y cadw cofnodion yr oedd ei hangen o dan reoliadau'r DU yn annigonol i asesu faint o oriau sy'n cael eu gweithio gan y rhai sy'n dewis ymeithrio ac felly y peryglon i'w hiechyd a'u diogelwch. Yn ei hymateb i'r Cyfathrebiad⁴, cadarnhaodd y Llywodraeth ei bod o blaid cadw'r ymeithriad a dweud ei bod yn edrych ar broblemau posibl o ran ei roi ar waith, er mwyn darganfod pa gamau y gallai fod angen eu cymryd ar lefel yr UE neu ar y lefel genedlaethol i roi sylw i'r rhain.

1.4 Mae'r Llywodraeth yn credu'n gryf na ddylai cystadleurwydd y DU ddibynnu ar gael pobl i weithio oriau hir ond yn yr un modd y dylai pobl fod yn rhydd i benderfynu ar eu patrymau gwaith eu hunain. Diben y papur ymgynghori yma yw sicrhau gwell dealltwriaeth o natur gweithio oriau hir yn y DU ac ystyried syniadau eraill ar sut i gryfhau'r egwyddor o ddewis sy'n sail ar gyfer defnyddio'r ymeithriad unigol o'r terfyn uchaf o wythnos weithio o 48-awr tra'n sicrhau lefelau uchel o hyd o iechyd a

² Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe Adroddiad y Tasglu Cyflogaeth o dan gadeiryddiaeth Wim Kok. Tachwedd 2003. Tudalen 9

³ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Affairs Committee and the Committee to the Regions concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. COM(2003)843 terfynol. Rhagfyr 2003

⁴ http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/com_response.doc

diogelwch. Mae'r Llywodraeth am glywed eich barn chi am fater gweithio oriau hir ac am sut mae'r ymeithriad unigol yn gweithio ac yn cael ei reoleiddio. Ar ôl inni gasglu'r wybodaeth yma, byddwn yn ei defnyddio i helpu i ddatblygu'n dadleuon yn nhrefnadaeth bresennol yr UE ynghylch dyfodol yr ymeithriad unigol, yn ogystal ag i wneud unrhyw welliannau y mae eu hangen yn ein deddfau a'n polisiau ni'n hunain.

1.5 Yn ei Ail Gyfnod o Ymgynghori â'r Partneriaid Cymdeithasol ar Lefel y Gymuned⁵, nododd y Comisiwn bedwar opsiwn ar gyfer yr ymeithriad:

Opsiwn 1 Tynhau'r amodau ar gyfer defnyddio'r ymeithriad unigol er mwyn cryfhau ei natur wirfoddol a chodi lefel yr amddiffyniad i weithwyr

Opsiwn 2 Caniatáu esemptiadau o'r uchafswm amser gweithio wythnosol drwy gyfrwng cytundeb rhwng y partneriaid cymdeithasol yn unig

Opsiwn 3 Darparu na fyddai'r ymeithriad yn bosibl ond pan gâi ei awdurdodi drwy gydgytundeb rhwng y partneriaid cymdeithasol. Mewn ymgymeriadau heb gytundeb cymwys o'r fath a heb gynrychiolaeth i'r cyflogeion, byddai'r ymeithriad unigol o dan amodau tynnach yn parhau yn gymwys

Opsiwn 4 Diwygio'r ymeithriad unigol, gyda golwg ar gael gwared arno'n raddol, cyn gynted ag y gellid, ac yn y cyfamser dod o hyd i ffyrdd ymarferol o fynd i'r afael â chamddefnyddio arno

1.6 Mae'r Llywodraeth yn gryf o blaid cadw'r ymeithriad unigol sy'n arbennig o arwyddocaol am ddau reswm:

- cadw hyblygrwydd y farchnad lafur, sy'n un o'r rhesymau dros lwyddiant y DU mewn creu swyddi;

- cydnabod bod contractau unigol yn cael eu defnyddio'n helaeth yn y DU, sy'n rhoi gwerth ar ddewis unigol.

1.7 Mae'r ymeithriad yn rhan allweddol o bolisi'r Llywodraeth o hybu dewis i weithwyr. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod ochr-yn-ochr â hyn fod angen sicrhau bod dewis y gweithiwr yn cael ei wneud yn rhydd a bod gweithwyr yn cael eu hamddiffyn wrth arfer y dewis hwnnw. Y cwestiynau yw pa newidiadau y mae eu hangen i sicrhau hyn, os oes angen newid o gwbl, a sut bydden nhw'n gweithio yn ymarferol. Gan hynny, mae'r ymarfer ymgynghori yma'n gyfle i ystyried pa newidiadau

⁵ Second Phase of Consultation of the Social Partners at Community Level concerning the revision of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. Mai 2004. Tudalennau 9 -10

a allai fod yn addas yn y DU. Gallai rhai gael eu cyflwyno o dan y gyfraith genedlaethol. Gallai fod yn fwy addas cynnwys eraill mewn cyfarwydddeb ddiwygiedig. Wrth ystyried pa newidiadau pellach y gallai fod angen eu gwneud, bydd y Llywodraeth yn gweithredu yn unol ag egwyddorion gwell rheoleiddio. Bydd yn ystyried dewisiadau amgen yn lle rheoleiddio ac yn dod â newidiadau i mewn dim ond os oes eu hangen er mwyn bodloni ei hamcanion neu ei rhwymedigaethau o dan gyfraith y Gymuned.

1.8 Mae'r Llywodraeth yn credu bod yr undebau'n rym cadarnhaol yn y gweithlu a'u bod yn dod â llawer o fanteision i'w haelodau. Er hynny, oherwydd lefel isel cynrychiolaeth undebau a chydgytundebau yn y DU (30% yn aelodau o undeb a 35 % yn dod o dan gydgytundeb) nid yw'r Llywodraeth yn credu y byddai'n deg pe bai'r ymeithriad ar gael dim ond pan fyddai wedi'i awdurdodi dryw gyfrwng cydgytundeb. Byddai peri bod yr ymeithriad yn dibynnu ar gydgytundeb yn golygu na fyddai'r ymeithriad ar gael mwyach i'r mwyafrif o gyflogeion a busnesau. Rydym yn amcangyfrif y byddai rhyw 65% o weithlu'r DU (a hyd yn oed yn uwch yn y sector preifat) yn cael eu gwahardd rhag defnyddio'r ymeithriad. Mae'r Llywodraeth yn fodlon i aelod-wladwriaethau eraill gael y posibilrwydd yma o ganiatáu'r ymeithriad drwy gyfrwng cydgytundeb ond mae'n rhaid i hyn fod yn ychwanegol at yr ymeithriad unigol ac nid yn ei le.

1.9 Ar hyn o bryd, mae'r Gyfarwydddeb yn cynnwys cyfnod cyfeirio o 17 wythnos pryd y gall cyfartaledd yr amser gweithio gael ei gyfrif. Gall yr aelod-wladwriaethau fanteisio ar randdirymiad er mwyn ymestyn hyn o dan amgylchiadau penodol drwy gydgytundeb neu gytundeb gweithlu. Yn ei bapur ymgynghori ar gyfer yr ail gyfnod, mae'r Comisiwn yn cynnig estyn y cyfnod cyfeirio a ganiateir gan y gyfraith i 52 wythnos. Mae'r Llywodraeth yn cefnogi hyn. Byddai cyfnod cyfeirio hirach yn adlewyrchu'r duedd tuag at oriau blynyddol ac mae'n haws i fusnesau o safbwynt gweinyddol am na fyddai rhaid iddyn nhw gyfrif amser gweithio mor rheolaidd mwyach. Mae hefyd yn cydnabod nad yw busnesau'n gallu defnyddio'r rhanddirymiaid presennol, oherwydd y niferoedd isel sydd o dan gydgytundebau ac sy'n perthyn i undeb yn y sector preifat. Ym marn y Llywodraeth, fyddai estyn y cyfnod cyfeirio ddim yn golygu na fyddai angen yr ymeithriad unigol.

1.10 Pe bai cyflogwyr ac undebau Ewrop yn gwrthod negodi newidiadau yn y gyfarwydddeb mewn ymateb i'r ail gyfnod ymgynghori, mae'r Comisiwn wedi dweud ei fod yn bwriadu gwneud cynnig ffurfiol i ddiwygio'r Gyfarwydddeb Amser Gweithio, ym mis Medi yn ôl pob tebyg. Byddai hynny'n dibynnu ar negodi a chytuno o du'r Aelod-wladwriaethau a Senedd Ewrop. Fel y nodwyd uchod, safbwynt y Llywodraeth yw cadw'r ymeithriad unigol, ond fe fydd yr ymarfer ymgynghori yma yn helpu i fwydo barn y Llywodraeth ynghylch pa amodau ychwanegol a ddylai gael eu gosod ar gyfer defnyddio'r ymeithriad.

Y cefndir 1.11 Y Rheoliadau Amser Gweithio a gyflwynwyd ym 1998⁶ oedd y tro cyntaf i reolau am oriau gweithio gael eu cymhwyso gan y gyfraith yn gyffredinol ar draws economi'r DU⁷. Rhoes y Rheoliadau y Gyfarwyddeb Amser Gweithio⁸ ar waith gan gyflwyno:

- o wythnos waith sy'n para am uchafswm o 48 awr ar gyfartaledd;
- o cyfnod gorffwys dyddiol o 11 awr o'r bron o leiaf;
- o cyfnod gorffwys di-dor o 24 awr o leiaf bob saith diwrnod;
- o egwyl orffwys orfodol os yw'r diwrnod gwaith yn para fwy na chwe awr;
- o rheolau arbennig i'r rhai sy'n gweithio yn y nos, gan gynnwys cyfyngiadau ar faint o oriau y gellir eu gweithio a hawliau i gael asesiadau iechyd am ddim.

1.12 Mae'r Rheoliadau yn gymwys i bob gweithiwr gydag ychydig yn unig o eithriadau. Nid yw gweithwyr hunan-gyflogedig yn dod o dan y darpariaethau, ac nid yw'r terfyn amser gweithio'n cynnwys gweithwyr sydd â "phwerau awtonomaidd i wneud penderfyniadau". Mae'r diffyg eglurder yn y diffiniad o "weithwyr awtonomaidd" a'r gwahanol ddehongliadau ohono sydd i'w gweld ymhlith yr Aelod-wladwriaethau yn ychwanegu at y dadlau ynghylch defnyddio'r ymeithriad unigol. Yn y DU, mae'n ymddangos mai ansicrwydd ynghylch union ystyr "gweithwyr awtonomaidd" yw un o'r rhesymau y mae busnesau'n awyddus i weithwyr ddefnyddio'r ymeithriad.

1.13 Rhoes y Gyfarwyddeb Amser Gweithio y gallu i'r Aelod-wladwriaethau ganiatáu i unigolion ddewis ymeithrio o'r terfyn amser gweithio o 48 awr. Hyd yn oes os bydd gweithiwr unigol yn cytuno i weithio mwy na 48 awr, mae'n canllawiau ni'n dweud bod rhaid i'w cyflogwr beidio â chaniatáu iddyn nhw wneud hynny oni bai eu bod yn llofnodi ymeithriad, a all gael ei ddileu ganddyn nhw unrhyw bryd. Ni chaiff cyflogwyr orfodi gweithiwr i lofnodi ymeithriad ac ni all gweithwyr gael eu diswyddo na dioddef amhariad am eu bod yn gwrthod llofnodi. Rhaid i gyflogwyr gadw cofnod pwy sydd wedi cytuno i weithio oriau hir.

1.14 Nid yw gweithwyr yn cael ymeithrio o'r darpariaethau ynghylch cyfnodau ac egwylliau gorffwys a gweithio yn y nos, a hynny am fod y peryglon i iechyd a diogelwch yn fwy os na chydymffurfir â'r rhain, mae'n debyg. Mae yna Rheoliadau penodol hefyd ar gyfer gweithwyr

⁶ Mae'r Rheoliadau gwreiddiol wedi'u diwygio sawl gwaith: 1999 ynghylch gofynion cadw cofnodion a gwyliau blynyddol â thâl (OS 3372); 2001 ynghylch cyfnod cymhwyso i gael gwyliau blynyddol â thâl (OS 3256); 2002 ynghylch gweithwyr ifanc (OS 3128); a 2003 ynghylch sectorau a oedd wedi'u hepgor o'r blaen (OS 1684)

⁷ Doedd y Rheoliadau ddim yn gymwys i rai sectorau (er enghraifft is-feddygon), ond mae'r sectorau hyn wedi'u cynnwys wrth i'r DU roi'r Gyfarwyddeb Gweithio Llorweddol ar waith

⁸ 93/104/EC

mewn sectorau lle ceir cysylltiad clir rhwng oriau gwaith ac iechyd a diogelwch, er enghraifft, gyrwyr lorïau a pheilotiaid awyrennau.

1.15 Oherwydd y ffocws ar iechyd a diogelwch gweithwyr, mae'r Rheoliadau Amser Gweithio'n cael eu gorfodi yn bennaf gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch⁹, er y gall rhai hawliau gael eu gorfodi'n unigol drwy Dribiwnlysoedd Cyflogaeth. Mae dull gweithredu pendant sydd wedi'i seilio ar risg yn cael ei ddefnyddio i ymateb i gwynion gweithwyr. Yn aml, y cyflogeion sydd yn y lle gorau i danlinellu materion i'w trafod ac i greu gwir welliannau. Mae'n bwysig bod gweithwyr yn gwybod am eu hawliau a'u bod yn hyderus y gallan nhw fynnu'r hawliau hynny. Mewn partneriaeth ag Acas (y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chymrodeddu), mae'r Llywodraeth yn darparu gwybodaeth glir a pherthnasol er mwyn i weithwyr ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau mewn cyflogaeth.

⁹ Mae'r Awdurdodau Lleol, yr Awdurdod Hedfan Sifil, Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr ac Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau hefyd yn gorfodi agweddau ar y Rheoliadau.

Pennod 2 Y DU a Gweithio Oriau Hir¹⁰

2.1 Un o'r egwyddorion sydd y tu ôl i bolisiâu'r Llywodraeth ar gyflogaeth yw hyblygrwydd a dewis i gyflogwyr a chyflogeion fel ei gilydd. Mae dewisiadau unigolion o ran oriau gwaith yn wahanol i'w gilydd, ac yn aml mae'r rhain yn newid yn ystod eu gyrfa. Bydd ar rai eisiau oriau byrrach; bydd ar eraill eisiau oriau hirach (er mwyn ennill mwy). I rieni, gallai'r naill benderfynu gweithio'n hirach dros dro i gynnal incwm y teulu wrth i'r llall benderfynu tynnu'n ôl o'r farchnad lafur neu weithio llai o oriau er mwyn treulio amser yn gofalu am eu plant. Mae'r dewis y mae'r ymeithriad yn ei gynnig, hynny yw yr hawl i'r unigolyn ddewis gweithio dros y terfyn o 48 awr yr wythnos neu beidio, yn ffitio yn y fframwaith ehangach o ddewis y mae'r Llywodraeth yn ei hybu drwy bolisiâu ar weithio hyblyg a chydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.

2.2 Mae'r Llywodraeth wedi gwneud llawer i wella argaeledd patrymau gweithio gwahanol, gan ehangu ar ddewis oriau gwaith i gyflogeion. Mae'r datblygiadau polisi diweddar yn cynnwys yr hawl i rieni plant o dan chwech oed a phlant anabl o dan 18 oed wneud cais am weithio'n hyblyg, a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2003. Gall gweithio hyblyg fel hyn gynnwys: oriau blynyddol; oriau wedi'u cywasgu; amser hyblyg; gweithio gartref; rhannu swydd; hunan-amserlennu; gweithio sifftiau; graddoli oriau; a gweithio yn ystod y tymor.

Tueddiadau mewn gweithio oriau hir

2.3 Yn draddodiadol, bernir bod gan y DU ddiwylliant oriau hir, ond y darlun llawn yw bod gan y DU amrediad ehangach o batrymau gweithio na'r rhan fwyaf. Yn y DU, mae 22% o'r gweithwyr yn gweithio oriau hyblyg ac mae 26% yn gweithio'n rhan-amser.

2.4 Ers i'r Rheoliadau gael eu cyflwyno ym 1998 ac ers Ymgyrch Cydbwysedd Gwaith/Bywyd y Llywodraeth wedyn yn 2000, mae'r ystadegau'n dangos bod cyfran y cyflogeion sydd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos wedi gostwng. Mae'r gostyngiad wedi'i gynnal ers pum mlynedd o'r bron rhwng 1999 a 2003 ac mae'n dilyn cyfnod o amser pan oedd y gyfran yn cynyddu'n barhaus o dipyn i beth. Yng ngwanwyn 2003, roedd 20.4% o'r cyflogeion a mser llawn fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr, o'i gymharu â 23.3% yng ngwanwyn 1998.

2.5 Mae'r gostyngiad yma wedi'i gyflyru gan ostyngiad yn nifer y dynion amser llawn sy'n dweud eu bod yn gweithio oriau hir. Rhwng 1998 a 2003, nid yw cyfran y menywod sy'n gweithio mwy na 48 awr wedi gostwng.

¹⁰ Mae'r ystadegau wedi'u cymryd o Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, oni nodir fel arall

2.6 Yn ôl Arolwg y Gweithlu (LFS), ceir tri grwp penodol o weithwyr oriau hir:

- o mae un rhan o dair o'r cyflogeion sydd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos yn gweithio goramser am dâl;
- o mae un rhan o dair yn gweithio goramser heb dâl;
- o mae'r gweddill yn gweithio oriau hir fel rhan o'u horiau sylfaenol ac mae cyfran fach (6 y cant) yn gweithio goramser am dâl a heb dâl.

Rhesymau dros weithio oriau hir

2.7 Y rheswm mwyaf cyffredin dros weithio oriau hir, a grybwyllwyd gan 42% o'r cyflogeion a oedd yn gweithio goramser, oedd bod ganddyn nhw ormod o waith i'w wneud yn ystod eu diwrnod gwaith arferol¹¹. Wedyn cafwyd ennill mwy o arian (21%), a dywedodd 11% eu bod yn gweithio goramser am fod eu cyflogwr yn disgwyl iddyn nhw wneud hynny. Mae'r darlun yn cael ei gymhlethu ymhellach wrth edrych ar foddhad cyflogeion ar yr oriau y maen nhw'n eu gweithio. Roedd 56% o'r holl gyflogeion amser llawn am weithio llai o oriau, ac mae hyn yn codi eto i 69% o'i gyfyngu i'r rhai sydd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos.

2.8 Er hynny, pan edrychwyd yn fanylach ar y cwestiwn yma gyda'r ymatebwyr, gan ofyn a fydden nhw'n dal yn awyddus i leihau eu horiau pe bai hynny'n golygu torri eu tâl, yna dim ond 25% o'r cyflogeion oedd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos a fyddai'n dymuno torri eu horiau. Mae hynny'n gadael 71% na fydden nhw am dorri eu horiau pe bai hynny'n golygu torri eu tâl (dywedodd 4% nad oedden nhw'n gwybod). Mae'r canlyniad yma'n cael ei ategu mewn gwaith ymchwil arall – gwelodd arolwg gan y TUC¹² yr un canlyniad yn union, ac mewn astudiaeth ddiweddar gan y CIPD¹³ gwelwyd bod 70% o weithwyr oriau hir yn dweud eu bod yn gwneud hynny o ddewis.

Lleihau nifer yr oriau sy'n cael eu gweithio

2.9 Gofynnwyd mewn arolwg¹⁴ i gyflogwyr ddweud a oedden nhw, yn ystod y 2-3 blynedd diwethaf, wedi ceisio lleihau cyfanswm yr oriau a oedd yn cael eu gweithio gan y cyflogeion ym mhob un o'r categorïau galwedigaethol yr oedden nhw'n eu cyflogi. Yn gyffredin ôl, roedd 35% o'r sefydliadau, a oedd yn cynrychioli 44% o gyfanswm y gyflogaeth, wedi ceisio lleihau oriau gwaith. O'r sefydliadau hyn, dywedodd 63% fod

¹¹ Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

¹² Working Time Directive Review 2003: use and abuse of the 'opt-out' in the UK Tachwedd 2003

¹³ Working Time Regulations: Calling Time on Working Time? Adroddiad ar Arolwg CIPD, Mai 2004

¹⁴ Cafodd yr arolwg yma, The business context to long hours working, ei gynnal gan Sefydliad Cyflogaeth Prifysgol Warwick ar ran y DTI

eu hymgais wedi llwyddo, dywedodd 13% ei bod yn rhy gynnar i wybod, a dywedodd 24% fod eu hymgais wedi methu.

2.10 Mae'r papur yma'n rhan allweddol o broses o gasglu gwybodaeth ehangach. Nid yw amrywiaeth barn cyflogeion ar y pwnc yn awgrymu bod un set syml o atebion ar gael. Mae'r Llywodraeth yn ceisio sicrhau bod yr amrywiaeth barn ar weithio oriau hir yn cael ei gysoni er mwyn i ddewis a hawliau pob gweithiwr gael eu diogelu'n gyfartal. Ar lawer ystyr, yr ymeithriad unigol yw'r ateb yma, a hynny am ei fod yn cynnig dewis ar gyfer y gweithwyr hynny sydd am weithio oriau hir ac amddiffyniad i'r rhai nad ydyn nhw am wneud.

2.11 Nid yw'r ymeithriad yn drwydded i gyflogwyr gael gorfodi gweithlu diniwed i weithio oriau hirach. Yn hytrach, drwy sicrhau bod defnyddio'r ymeithriad yn dibynnu ar gydsyniad yr unigolyn, mae'n sicrhau amddiffyniad a rhyddid i ddewis i'r gweithwyr unigol. Mae'r amrywiaeth barn a'r amrywiaeth rhesymau y tu ôl i weithio oriau hir yn mynnu cael ateb sy'n atgyfnerthu hawliau'r unigolyn. Gyda lefelau priodol o orfodi a rheoleiddio, mae'r ymeithriad yn cynnig y cydbwysedd iawn rhwng dewis ac amddiffyniad i'r unigolyn sy'n ganolog ar gyfer llwyddiant cynaliadwy marchnad lafur y DU.

Iechyd a diogelwch a diogelu gweithwyr

2.12 Mae gan y Deyrnas Unedig record gadarn ar iechyd a diogelwch. Ers 1974, pan gafodd deddfwriaeth flaengar y DU ei chyflwyno, mae marwolaethau yn y gweithle wedi gostwng o fwy na dwy ran o dair. Erbyn hyn, mae gan y DU un o'r cyfraddau blynyddol isaf o farwolaethau yn y gweithle yn yr Undeb Ewropeaidd.

2.13 Cafodd y Gyfarwyddeb Amser Gweithio ei chyflwyno fel mesur iechyd a diogelwch. Er hynny, nid yw'r gwaith ymchwil wedi llwyddo i ddangos cysylltiad achosol clir a diamwys rhwng faint o amser y bydd pobl yn gweithio bob wythnos ac afiechyd, ac mae'n anodd iawn gwahanu effeithiau oriau gweithio hir oddi wrth achosion eraill salwch galwedigaethol. Yn sicr does dim tystiolaeth yn pwyntio at broblemau penodol sy'n codi ar ôl cyrraedd y 48 awr. Mae yna dystiolaeth gryfach i awgrymu bod cysylltiad rhwng, ar y naill law, rheolaeth swydd, gwaith undonog ac ailadroddus a diffyg cydbwysedd rhwng ymdrech y gweithiwr a'i wob, ac, ar y llaw arall, clefyd coronaidd y galon ac anhwylderau eraill. Mae rhoi dewis i bobl a rheolaeth dros eu hamser gweithio yn gallu gwella iechyd galwedigaethol¹⁵.

2.14 Mae hyn yn awgrymu bod dull holistig o ymdrin â materion iechyd yn y gweithle yn well na hoelio'r sylw ar oriau gwaith yn unig. Yn y DU, mae'r holl gyflogwyr o dan ddyletswydd i ddarparu amgylchedd

¹⁵ Ffynhonnell: Adroddiad y cadeirydd Choosing Health: Opportunities in Employment

gweithio diogel ac iach¹⁶. Maen nhw o dan ddyletswyddau cyffredinol hefyd i asesu'r risgiau i weithwyr o bob agwedd ar eu gwaith.¹⁷

2.15 Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) yw'r brif asiantaeth orfodi ar gyfer y deddfau iechyd a diogelwch a hefyd ar gyfer y terfynau cyffredinol ar oriau gweithio¹⁸. At ei gilydd, mae'r HSE yn gweithio drwy ddull ataliol, cymesur, sydd wedi'i dargedu. Mae'n effro i amrediad o ddangosyddion am pa mor dda mae risgiau'n cael eu rheoli. Mae'r rhain yn amrywio o wybodaeth am fusnesau sydd heb eu cofrestru, cofnodion am y farn a ffurfiwyd yn sgil arolygiadau blaenorol ac am yr amser sydd wedi mynd heibio, i gwyno a rhoi gwybod am ddigwyddiadau lle mae'r methiant i reoli risg wedi arwain at ganlyniadau niweidiol.

2.16 Mae'r HSE yn defnyddio dulliau gorfodi ffurfiol ac anffurfiol. Mae'r HSE yn mynd ar ôl pob cwyn sy'n dod i law. Os nad yw cyngor a chyfarwyddyd yn datrys cwynion, gall hysbysiad gwella gael ei gyflwyno. Bydd tor-cyfraith difrifol yn ennyn ymateb chwyrn. Os oes ymchwiliad wedi'i gynnal, a bod digon o dystiolaeth i sicrhau gobaith realistig o gollfarn ac os yw er lles y cyhoedd i wneud hynny, mae'r HSE yn erlyn.

2.17 Isel iawn yw cyfran y cwynion am amser gweithio o'u cymharu â'r ymholiadau. Mae canolfan llinell wybodaeth yr HSE yn derbyn miloedd lawer o alwadau gan bobl sy'n gofyn am wybodaeth am amser gweithio ond cyfanswm o 553 yn unig o gwynion amser gweithio y bu'n rhaid ymchwilio iddyn nhw ers i'r Rheoliadau ddod i mewn. Ers 1998, mae'r HSE wedi cyflwyno 62 o hysbysiadau gwella ac mae wedi dwyn un erlyniad llwyddiannus o dan y Rheoliadau Amser Gweithio. Mae angen gosod hyn yng nghyd-destun ei swyddogaeth orfodi ehangach gan fod sanctiynau caletach ar gael o dan y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith nag yn y Rheoliadau Amser Gweithio. Yn 2002/03, erlynodd yr HSE gyfanswm o 933 o achosion a sicrhau collfarn mewn 86% ohonyn nhw. Yn ogystal, cyflwynodd arolygwyr yr HSE 13,263 o hysbysiadau gorfodi.

2.18 Mae llawer o asesiadau risg sy'n cael eu cynnal ar hyn o bryd gan gyflogwyr yn canolbwyntio ar ddiogelwch yn hytrach nag iechyd. Mae'r HSE yn datblygu pecyn adnoddau a fydd yn hoelio'r sylw ar yr hyn y dylai cyflogwyr ei wneud ynghylch iechyd yn ogystal â diogelwch. Mae'r HSE hefyd yn gweithio ar Safon Reoli ar gyfer Straen, gan edrych ar

¹⁶ Gwaith Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc 1974

¹⁷ Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999 Offeryn Statudol 1999 Rhif 3242

¹⁸ Mae'r awdurdodau lleol (mewn perthynas ag iechyd a diogelwch yn y gwaith – Adran Iechyd Amgylchedd yr Awdurdod Lleol), yr Awdurdod Hedfan Sifil, Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydwyr a Gweithredwyr ac Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau yn gorfodi terfynau amser gweithio yn y sectorau y maen nhw'n gyfrifol amdany nhw.

amrediad o risgiau a allai achosi straen ac mae'n bosibl y gallai'r rheiny gynnwys diffyg rheolaeth dros oriau gwaith.

Gweithlu Hyderus a Gwybodus

2.19 Fel y nodwyd uchod, mae system y DU o orfodi, sy'n targedu'r meysydd problemus sydd wedi'u henwi mewn cwynion, wedi'i seilio ar ddarparu gwybodaeth a chanllawiau:

- i gyflogwyr er mwyn sicrhau eu bod yn gwybod eu rhwymedigaethau;
- i gyflogaethion er mwyn iddyn nhw fod yn ymwybodol o'u hawliau a sut i'w gorfodi.

2.20 Mae cyngor a gwybodaeth am hawliau cyflogaeth ar gael o nifer o ffynonellau gwahanol sy'n cynnwys undebau llafur a Chyngor ar Bopeth. Yn ogystal, mae'r DTI a'r HSE yn rhoi canllawiau manwl ar y Rheoliadau a'u gorfodi.

2.21 Mae'r ymwybyddiaeth gyffredinol o'r Gyfarwyddeb Amser Gweithio ymhlith y boblogaeth yn dda. Yn 2001, pan holwyd yn uniongyrchol a oedden nhw'n ymwybodol o'r Rheoliadau Amser Gweithio, dangosodd arolwg a gomisiynwyd gan y DTI o dan y teitl Awareness, knowledge and exercise of employment rights¹⁹ fod bron tri chwarter (72%) o'r ymatebwyr yn dweud eu bod yn ymwybodol. Roedd pobl oedd yn gweithio mwy na 35 awr yr wythnos yn fwy ymwybodol (75%) na'r rhai oedd yn gweithio llai nag 16 (48%) a 16-34 awr (67%). Er hynny, pan holwyd am fanylion y Rheoliadau, roedd pobl yn llai ymwybodol, er enghraifft dim ond 30% o'r rhai a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth a roes y terfyn cywir o 48 awr ar gyfer yr wythnos waith. Er hynny, rhaid nodi nad yw'r diffyg gwybodaeth fanwl yma yn unigryw i'r ddeddfwriaeth ar amser gweithio.

2.22 Mae Effects of the Working Time Regulations: A Survey of Workers²⁰ a gynhaliwyd yn 2001 yn dangos bod dwy ran o dair (68%) o weithwyr oriau hir (dros 48 awr yr wythnos) yn dweud eu bod yn ymwybodol o gyfreithiau sy'n llywodraethu faint o oriau y caiff pobl eu gweithio bob wythnos. Er hynny, cyfyngedig unwaith eto oedd yr wybodaeth benodol am y ddeddfwriaeth, a dim ond 28 y cant o'r gweithwyr oriau hir oedd yn honni eu bod yn gwybod am y Rheoliadau a allai enwi'r terfyn wythnosol cywir ar oriau gwaith.

2.23 Serch hynny, nid yw'r ddarpariaeth gwybodaeth a chanllawiau yn cael ei helpu gan ddiffyg eglurder yn y Gyfarwyddeb ei hun. Mae'n anodd deall llawer o'r cysyniadau; er enghraifft, mae person sydd â "phwerau awtonomaidd i wneud penderfyniadau" yn cael ei hepgor o'r

¹⁹ Awareness, knowledge and exercise of employment rights Employment Relations Research Series No.15. Nigel Meager, Claire Tyers, Sarah Perryman, Jo Rich a Rebecca Willison. Chwefror 2002

²⁰ Effects of the Working Time Regulations: A Survey of Workers. BMRB

terfyn 48 awr ond nid yw'n glir pwy yw'r bobl hyn ac mae'r dehongliad yn amrywio o'r naill wlad i'r llall. Mae'r diffiniad o amser gweithio ei hun wedi cael ei ddehongli'n wahanol, fel y mae achosion ECJ diweddar yn ei ddangos. Mae Rheoliadau'r DU hefyd yn fanwl, sy'n ychwanegu at eu cymhlethdod, a hynny am fod angen cynnwys rheolau yn y gyfraith ar gyfer cyfrifo tâl gwyliau er enghraifft.

Pennod 3 Opsiynau i'r DU

3.1 Yn y DU, rydym yn awyddus i sicrhau bod pobl yn cael cymaint o ddewis â phosibl o ran yr oriau y maen nhw'n eu gweithio; dylai'r rhai sydd am weithio oriau hir gael gwneud hynny, ond rhaid peidio â gwahaniaethu yn erbyn eraill y mae'n well ganddyn nhw aros o fewn terfyn amser uchaf, na rhoi'r teimlad iddyn nhw y dylen nhw weithio'n hirach. Gan hynny, rydym wedi bod yn chwilio am syniadau a fydd yn gwella'r amddiffyniad i'r rhai nad ydyn nhw am weithio oriau hir heb greu problemau i bobl sydd am gael oriau hirach, neu i'r busnesau sy'n eu cyflogi.

3.2 Oherwydd hyn, rydym yn defnyddio'r papur yma i ofyn am eich sylwadau chithau ar sut i wneud hyn. Mae'r bennod yma'n rhestru nifer o bethau yr ydym yn eu gwneud yn barod, neu y gallwn eu newid. Nid cynigion y Llywodraeth ar gyfer newid y gyfraith yw'r rhain – y cyfan sydd yma yw casgliad o'r syniadau sydd wedi'u cynnig gan amrywiaeth mawr o bobl sydd â diddordeb yn y mater. Ym mhob achos rydym wedi ceisio rhoi syniad o sut y gallai unrhyw newid weithio, a'r manteision neu'r problemau a allai godi, ond nid yw'r rhain yn ddiffiniol; byddem yn falch o gael eich sylwadau chi ar y syniad ac ar ein dehongliad ninnau.

3.3 Mae'r syniadau'n ymrannu'n dri grwp:

- Sicrhau bod gan weithwyr ddewis gwirioneddol ynghylch oriau hir;
- Sicrhau eu bod yn cael eu diogelu tra byddan nhw'n eu gwneud; a
- Sicrhau bod pobl yn gwybod am eu hawliau

Mae gweddill y bennod yma'n nodi, ar gyfer pob syniad, ychydig o wybodaeth am sut y gallai weithio, ynghyd â'n syniadau cychwynnol ninnau am y problemau a'r manteision a allai godi. Wedyn rydym yn gofyn am eich sylwadau chithau am bwyntiau penodol ynghylch pob syniad.

Sicrhau bod gan weithwyr wir ddewis ynghylch oriau hir

3.4 Cytundebau ymeithrio i fod yn ysgrifenedig

i) Ystyr hyn

Ar hyn o bryd, mae cyfraith y DU yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw un sydd am weithio mwy na'r terfyn amser gweithio ddweud hynny mewn ysgrifenedig, ymlaen llaw, ond nid yw'n nodi dim rheolau eraill. Rydym yn rhoi enghraifft o destun addas yn ein canllawiau, ond mater i'r cyflogwyr yw a ydyn nhw'n defnyddio hwnnw neu beidio. Gallen newid hyn fel bod rhaid i gytundeb gynnwys gwybodaeth benodol, megis sôn am hawl gweithwyr i wrthod gweithio oriau hir, neu i newid eu meddwl. Ni fyddem yn disgwyl i'r cynnig beri problemau; pan fyddai'r cyflogwyr yn newid y geiriau yn eu hymeithriadau, ni fyddai hynny'n gostus, ac, ar yr amod bod y gweithwyr yn darllen yr hyn

y bydden nhw'n ei lofnodi, fe fyddai'n sicrhau eu bod yn deall eu hawliau'n well.

ii) Cwestiynau

- a) Os ydych chi wedi defnyddio ymeithriadau, a wnaeth y system bresennol o gydsyniad ysgrifenedig weithio'n dda?
- b) Fyddech chi, neu fyddai gweithwyr yn gyffredinol, yn elwa o gael rhagor o wybodaeth yn y ddogfen sy'n cael ei llofnodi?

3.5 Egluro yn y ddeddfwriaeth ei bod yn anghyfreithlon gofyn i gyflogeion gytuno i weithio oriau hir yn eu contract cyflogaeth

i) Ystyr hyn

Does dim byd pendant yn neddfwriaeth y DU sy'n dweud na chaiff cyflogwr gynnwys cymal ymeithrio pan fydd yn rhoi eu contract cyflogaeth i gyflogai newydd. Gallem newid y gyfraith i egluro nad yw hyn yn gyfreithlon.

Os bydd gweithiwr yn gwrthod cytuno ag ymeithriad, nid yw'n gyfreithlon i'r cyflogwr beri amhariad iddyn nhw (gan gynnwys gwrthod eu cyflogi) o ganlyniad i hyn. Er gwaethaf hyn, rydym wedi clywed bod cyflogeion newydd yn teimlo eu bod o dan bwysau i gytuno ag ymeithriad, gan nad ydyn nhw'n teimlo'n sicr yn eu swydd newydd. Mae pwysau o'r fath yn mynd yn groes i ysbryd eu hawl i wneud dewis rhydd i ymeithrio, felly byddai'r syniad yma'n anelu at atal pwysau o'r fath rhag codi. (Byddai'n rhaid i'r cyflogwr a'r gweithiwr drefnu llofnodi cytundeb ymeithrio ar wahân, ond rydym yn credu mai dyna'r sefyllfa gyfreithiol eisoes mewn gwirionedd, ac felly ni fyddai dim baich gweinyddol ychwanegol)

ii) Cwestiynau

- a) Fyddai newid fel hyn yn helpu i danlinellu bod gan weithwyr ddewis rhydd?

3.6 Ei gwneud yn anghyfreithlon gofyn i rywun weithio oriau hir ar yr un pryd ag y maen nhw'n llofnodi eu contract cyflogaeth

i) Ystyr hyn

Byddai hyn yn debyg i 3.5 uchod, ond byddai'n atal cyflogwyr rhag gofyn i gyflogeion gytuno i weithio oriau hir ar yr un adeg ag y bydden nhw'n llofnodi eu contract, hyd yn oed pe bai ar ddarn gwahanol o bapur. Yn ymarferol, gallai hyn olygu pennu dyddiad a'ch gwahardd rhag gweithio oriau hir cyn y dyddiad hwnnw – er enghraifft, y diwrnod y byddech chi'n dechrau gweithio, neu rhyw gyfnod o amser ar ôl ichi lofnodi'r contract.

O ran theori, byddai'r bwlch ychwanegol rhwng llofnodi contract a chytuno i oriau hir yn cynyddu hyder y gweithiwr i wneud dewis rhydd. Er hynny, byddai hefyd yn fwy biwrocraataidd gan y byddai rhaid i weithwyr a fyddai am gytuno drefnu gwneud hynny yn nes ymlaen. Gallai beri problemau hefyd pe bai gweithwyr am weithio oriau hir ar unwaith, ond yn methu â llofnodi'r cytundeb am mai

newydd lofnodi eu contract cyflogaeth fydden nhw. (Ond fe allai Rheoliadau gael eu drafftio i edrych ar y cyfnod cyfeirio yn hytrach na chyfrifiad fesul wythnos).

- ii) Cwestiynau
 - a) Fyddai newid fel hyn yn rhoi mwy o gyfle i weithwyr wneud dewis rhydd?
 - b) Pa fwlch a ddylai gael ei bennu fel yr isafswm gofynnol rhwng dechrau gwaith a chydsynio i weithio mwy na 48 awr yr wythnos?
 - c) Pa broblemau a allai godi pe bai oedi rhwng yr adeg y byddai gweithiwr yn dechrau ar ei swydd a'r adeg y gallai ddewis ymeithrio?

3.7 Ymeithriad o dan gyfyngiad amser, a fyddai'n dod i ben ar ôl cyfnod penodedig o amser ac y byddai'n rhaid ei adnewyddu

- i) Ystyr hyn

Ar hyn o bryd, mae cytundeb i weithio mwy na 48 awr yn para am gyfnod amhenodol oni bai bod gweithiwr yn dweud wrth y cyflogwr eu bod am dynnu eu cytundeb yn ôl – sydd yn aml yn cael ei alw yn “optio i mewn”. Byddai'r cynnig yma'n golygu y byddai cytundeb gweithwyr yn dod i ben yn awtomatig ar ôl cyfnod penodol, megis blwyddyn neu ddwy, ac oni bai bod y cytundeb yn cael ei adnewyddu, na fyddai'r gweithiwr yn cael gweithio mwy na 48 awr ar gyfartaledd. (Wrth gwrs, byddai gan y gweithiwr ddewis rhydd; fel ar hyn o bryd, ni fyddai cyflogwr yn cael cosbi gweithiwr am benderfynu na fydden nhw am gael cytundeb arall).

Byddai hyn yn gorfodi gweithwyr a'u cyflogwyr i fynd ati bob hyn a hyn i adolygu a fydden nhw am newid eu patrymau gweithio neu beidio. Byddai'n tanlinellu i'r gweithwyr fod ganddyn nhw ddewis rhydd ac yn cynnig cyfle hefyd iddyn nhw ddewis 'optio i mewn' heb roi rhybudd. I weithwyr na fydden nhw'n dymuno parhau i weithio oriau hir, ac i gyflogwyr, byddai angen cadw cofnodion ychwanegol – byddai arnyn nhw angen ffordd i sicrhau bod eu cofnodion o weithwyr a fyddai wedi ymeithrio yn tynnu sylw at y rhai y byddai eu hymeithriad ar fin dod i ben, mewn pryd i adolygu eu horiau.

- ii) Cwestiynau
 - a) Fyddai'r math yma o newid yn ei gwneud yn haws i weithwyr newid eu meddwl am oriau hir?
 - b) Pa mor anodd fyddai hi i gyflogwyr a gweithwyr gadw cofnod i ddweud bod cytundeb ar fin dod i ben, a'i ail-lofnodi pe baen nhw'n dymuno?

Sicrhau bod pobl yn cael eu hamddiffyn tra byddan nhw'n gwneud oriau hir

3.8 “Cap” ar uchafswm yr oriau y caiff gweithwyr sydd wedi ymeithrio eu gwneud

i) Ystyr hyn

Gallai gweithwyr a fyddai'n cytuno i weithio oriau hir wneud cyfartaledd o fwy na 48 awr yw wythnos, ond wedyn byddai ganddyn nhw derfyn uwch – naill ai uchafswm oriau ar gyfartaledd, neu uchafswm mewn unrhyw un wythnos. (Ar hyn o bryd, os yw gweithiwr yn cymryd eu holl egwyliau gorffwys, mae'r rhain yn gyfanswm o 90 awr yr wythnos, felly allan nhw ddim gwneud mwy na 78 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Er hynny, fe allan nhw wneud mwy mewn un wythnos a gorffwys ryw bryd arall).

Mantais hyn fyddai llai o risg y byddai gweithwyr yn dioddef blinder; ond, fe allai gweithwyr gasáu colli eu cyfle i wneud eu penderfyniad eu hunain – yn enwedig pe bai torri ar oriau yn golygu torri ar dâl. Gallai fod yn anodd i unrhyw fusnesau sy'n dibynnu ar weithwyr oriau hir iawn ei chael yn anodd dod o hyd i weithwyr i ymgymryd ag unrhyw oriau a gâi eu “colli”, yn enwedig pe bai prinder medrau. Gallai hyn ei gwneud yn anodd ymdopi hefyd â chyfnodau byr annisgwyl o alw mawr neu weithgarwch mawr.

Pa bai'r cap yn gymwys ar gyfer yr oriau a fyddai'n cael eu gweithio mewn unrhyw un wythnos, fe allai fod yna broblemau hefyd lle byddai'r gweithwyr fel arfer yn gwneud un neu fwy o wythnosau hir iawn ond wedyn yn cael dyddiau ychwanegol yn rhydd (er enghraifft, gweithio 2 wythnos o sifftiau 12 awr ac wedyn bythefnos heb waith). Mae'r math yma o waith yn digwydd yn aml os yw'r gwaith yn bell o gartref, er enghraifft, gweithwyr o fewn alltraeth. Mae'n well gan lawer o bobl yn y sefyllfa yma gronni eu hamser rhydd i'w gymryd pan fyddan nhw gartref yn hytrach na chael egwyliau hirach wrth weithio.

ii) Cwestiynau

- a) Beth fyddai'r effaith ar oriau a thâl gweithwyr oriau hir pe bai yna gap?
- b) Fyddai cyflogwyr yn ei chael yn anodd cadw cofnod o'r ddwy set o derfynau ar gyfer gweithwyr oriau hir a gweithwyr eraill?
- c) Pe bai terfyn yn cael ei bennu, sut dylen ni gasglu gwybodaeth i benderfynu beth ddylai'r terfyn hwnnw fod a sut y dylai weithredu?

3.9 Asesiadau risg ar gyfer busnesau sy'n defnyddio gweithwyr oriau hir

i) Ystyr hyn

Ar hyn o bryd, mae'n rhaid i gyflogwyr asesu unrhyw risgiau i iechyd a diogelwch eu cyflogeion, ond does dim rhaid iddyn nhw edrych yn benodol ar effeithiau oriau hir. Fe ellid ei gwneud yn ofynnol i fusnesau sydd wedi cytuno i weithio oriau hir

ganolbwyntio ar unrhyw risgiau y gallai hynny eu golygu, a chreu cynllun (pa bai angen un) i leihau'r risgiau hynny.

Byddai hynny'n helpu i sicrhau na fyddai gweithwyr yn niweidio'u hiechyd a diogelwch eu hunain neu iechyd a diogelwch pobl eraill am eu bod o bosibl mewn risg o flino gormod. Byddai'n golygu rhywfaint o waith ychwanegol i'r cyflogwyr ond fe ddylai fod modd iddyn nhw gyfuno'r gwaith ag asesiadau eraill ar iechyd a diogelwch. Er enghraifft, fe allan nhw ei gyplysu ag asesu risgiau straen yn y gweithle, a ffurfio barn gytbwys.

ii) Cwestiynau

- a) Pa mor dda fyddai asesiadau risg o'r fath o ran dod o hyd i broblemau?
- b) Ddylai gweithwyr sy'n wynebu risg iechyd gael eu gorfodi i dorri eu horiau hyd yn oed pe na baen nhw'n dymuno?

3.10 Asesiadau iechyd i weithwyr oriau hir

i) Ystyr hyn

Ar hyn o bryd, mae'n rhaid cynnig asesiad iechyd i weithwyr nos, ac maen nhw'n cael gwrthod os dymunan nhw. Mae'r asesiad cychwynnol fel arfer yn ffurflen sy'n gofyn am unrhyw broblemau iechyd. Os yw'r ffurflen yn dangos problemau, gall fod ar y gweithiwr angen archwiliad meddygol (y mae eu cyflogwr yn talu amdano). Gallai'r system yma gael ei hymestyn i gynnwys pob gweithiwr oriau hir.

Byddai ffurflen yr asesiad iechyd yn anelu at ddod o hyd i unrhyw broblemau iechyd a allai gael eu gwaethygu drwy weithio oriau hir, er mwyn i bethau gael eu rheoli gan y cyflogwr. Er hynny, byddai'n golygu costau i gyflogwyr, o ran gweinyddu'r cynllun ac o ran talu am yr amser meddygol angenrheidiol.

ii) Cwestiynau

- a) Fyddai'r system yma'n dod o hyd i broblemau iechyd?
- b) Faint o weithwyr nos sy'n derbyn y cynnig o asesiadau iechyd ar hyn o bryd, a faint mae hyn yn ei gostio i'w cyflogwyr? Fyddai'r un lefel o gostau yn gymwys ar gyfer y syniad yma?

3.11 Cadw cofnodion

i) Ystyr hyn

Mae cyfraith y DU yn caniatáu i gyflogwyr ddefnyddio'r cofnodion y bydden nhw'n eu cadw beth bynnag – fel rhestrau cyflog – i gofnodi oriau, ac nid yw'n ei gwneud yn ofynnol yn bendant i oriau gweithwyr oriau hir gael eu cofnodi. Awgrymwyd y byddai cofnodion ychwanegol, neu wahanol, yn gwella'r amddiffyniad i weithwyr drwy ei gwneud yn haws i swyddogion gorfodi wirio pa oriau a gafod eu gweithio.

Er hynny, hyd yn hyn nid yw'r awgrymiadau hyn wedi nodi'n glir sut mae'r fantais yma'n codi. Os oes gweithwyr wedi cytuno i weithio oriau hir, mae'n anodd gweld beth fyddai diben cofnodion o'r oriau a wnaethon nhw i'r swyddogion gorfodi. Fyddai dim mantais yn codi o gadw cofnodion ychwanegol er mwyn cadw cofnodion ychwanegol, felly pe baen ni'n gofyn i gyflogwyr gadw cofnodion (ac i gyflogeion dderbyn y byddai eu cyflogwyr yn eu cadw) byddai arnon ni angen sicrwydd ynghylch beth fydden nhw i fod i'w sicrhau. Byddai unrhyw newidiadau yn gostus iawn i fusnes, felly byddai angen manteision pendant er mwyn peri bod hyn yn werth ei wneud.

ii) Cwestiynau

- a) Pe baen ni'n gwneud newidiadau, ar ba feysydd y dylen ni ganolbwyntio?
- b) Sut byddai newidiadau o'r fath o les i iechyd a diogelwch gweithwyr?

Sicrhau bod pobl yn gwybod am eu hawliau

3.12 Ymgyrchoedd ymwybyddiaeth

i) Ystyr hyn

Ar hyn o bryd, gall gweithwyr gael gwybodaeth am eu hawliau amser gweithio oddi ar wefan y DTI neu drwy Linell Gymorth Genedlaethol Acas, yn ogystal â thrwy undebau llafur neu ffynonellau eraill heblaw'r Llywodraeth. Er gwaethaf hyn, rydym wedi gweld yn y gorffennol fod rhai gweithwyr yn anghyfarwydd â'u hawliau amser gweithio (rydym wrthi'n diweddarau'r gwaith ymchwil). Mae yna ddadl nad yw rhai o leiaf yn teimlo bod angen gwybod eu hawliau am nad oes ganddyn nhw broblemau ar hyn o bryd. Er hynny, fe allai fod eraill, sy'n colli allan ar yr hawliau sydd ganddyn nhw. I fynd i'r afael â hyn, fe allen ni edrych ar ffyrdd i godi ymwybyddiaeth. Er hynny, byddai'n rhaid inni sicrhau bod y cynnydd mewn ymwybyddiaeth yn arwain at wir fanteision i'r gweithwyr.

Mae'r ffaith bod cytundebau ymeithrio wedi'u llofnodi yn gyffredin yn cymhlethu'r darlun. Mae gweithwyr yn rhoi eu cydsyniad i weithio mwy na 48 awr hyd yn oed os nad ydyn nhw'n mynd ymlaen wedyn i wneud mwy na 48 awr yr wythnos yn rheolaidd. Yn y sefydliadau hynny lle mae eu cydsyniad wedi'i roi, mae rhyw 4 o bob 5 yn dweud nad oes ganddyn nhw staff yn gweithio oriau hir yn gyson. Mewn rhyw dri chwarter o'r sefydliadau lle mae gwaith oriau hir yn digwydd yn gyson, does dim cyflogeion wedi llofnodi ymeithriad. Mae hyn yn awgrymu nad oes fawr o ymwybyddiaeth o'r rheolau.

Byddai ymgyrch gyhoeddusrwydd ddigon mawr i wneud gwahaniaeth yn costio miliynau o bunnoedd. Mae'n profiad ni yn y gorffennol yn awgrymu mai cyfyngedig fyddai'r effaith yn y

tymor hir, ond gallem obeithio sicrhau bod mwy o weithwyr yn fwy ymwybodol o'u hawliau yn y tymor byr. Fel arall, gallem ystyried gweithio gyda chyrrff sydd â phresenoldeb cyson mewn gweithleoedd er mwyn ceisio mynegi neges lai amlwg ond mwy pendant i'r rhai sy'n cael problemau.

ii) Cwestiynau

- a) Fyddai ymgyrch ymwybyddiaeth yn sicrhau gwir fanteision – fyddai gan weithwyr well gobaith o ddewis a ddylen nhw weithio oriau hir neu beidio?
- b) Beth fyddai'r ffordd orau i sicrhau bod unrhyw negeseuon yn cyrraedd y rhai y mae arnyn nhw eu hangen, ac yn aros gyda nhw?
- c) Fyddai hi o gymorth pe bai'n rhaid i gyflogwyr roi taflen wybodaeth i weithwyr a fyddai'n cytuno i weithio oriau hir? Os byddai, pa wybodaeth a ddylai gael ei chynnwys?

3.13 Canllawiau ar arferion da

i) Ystyr hyn

Mae'r gyfraith yn nodi safonau gofynnol i amddiffyn gweithwyr, ond mae cyflogwyr da yn aml yn gwneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol, boed drwy roi egwylliau ychwanegol neu drwy hybu gwaith hyblyg. Gallem weithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur i gytuno ar ganllawiau ar arferion da o ran oriau hir yn unig, neu agor y mater ehangach o ddewis oriau gweithio.

Byddai hynny'n golygu bod eraill, ac nid y DTI yn unig, yn cytuno i weithio ar y canllawiau, er mwyn eu gwneud mor berthnasol â phosibl mewn amrediad eang o sefyllfaoedd. Byddai hyn yn llyncu eu hamser nhw, ond ar ôl eu cwblhau ddylai'r canllawiau ddim creu costau ychwanegol – yn gyffredinol mae cyflogwyr sy'n dechrau dilyn arferion da yn cael bod hynny o les i'w gweithwyr ac i'w busnes.

ii) Cwestiynau

- a) Fyddai'r math yma o ganllawiau o gymorth i chi, ac, os bydden nhw, sut?
- b) Pa fath o faterion a ddylai gael eu cynnwys?

3.14 Cod ymarfer

i) Ystyr hyn

Er y gallai canllawiau fod yn sail ar gyfer helpu gweithwyr i fabwysiadu arferion da, mae gan god ymarfer fwy o rym. Byddai'n cael ei gytuno rhwng y cyflogwyr a'r undebau llafur, a byddai'n dempled i gyflogwyr asesu eu gweithredoedd yn ei erbyn, a throï ato i gael syniadau.

Byddai'n cymryd amser cynrychiolwyr busnes a chynrychiolwyr yr undebau llafur i gytuno ar y cod. Er hynny, ar ôl cytuno arno, ni ddylai arwain at gostau ychwanegol - yn gyffredinol mae

cyflogwyr sy'n dechrau dilyn arferion da yn cael bod hynny o les i'w gweithwyr ac i'w busnes.

ii) Cwestiynau

a) Fyddai cod ymarfer o gymorth ichi ac, os byddai, pam?

a) Pe bai o gymorth, a ddylai fod yn god cenedlaethol, neu a fyddai codau mwy arbenigol (i sectorau penodol, neu hyd yn oed busnesau penodol) yn well?

3.15 Sicrhau bod busnesau'n monitro oriau gwaith eu cyflogeion yn effeithiol

ii) Cwestiynau

a) Ydych chi'n gwybod pa gyfran o'ch gweithwyr sy'n gweithio oriau hir yn gyson?

b) Sut rydych chi'n monitro oriau gwaith?

Pennod 4 Beth sy'n digwydd nesaf?

Mae'r papur yma'n bapur ymgynghori rhagarweiniol ar y syniadau a'r opsiynau sy'n cael eu trafod ynghylch gweithio oriau hir a sut mae'r ymeithriad unigol yn gweithio yn y DU.

Mae'r ymarfer ymgynghori yma'n digwydd yr un pryd ag adolygiad y Comisiwn Ewropeaidd o'r Gyfarwyddeb Amser Gweithio, y maen nhw ar hyn o bryd yn ymgynghori â'r Partneriaid Cymdeithasol Ewropeaidd yn ei chylch. Rydym yn disgwyl i'r Comisiwn ddilyn hynny drwy gyhoeddi cynigion ar gyfer deddfwriaeth, a fydd yn sail ar gyfer negodi Ewropeaidd. Byddwn yn parhau i ymgynghori, yn anffurfiol ac (os yw amserlenni Ewrop yn caniatáu) yn ffurfiol wrth i'r negodi fynd yn ei flaen. Fe fyddwn, wrth gwrs, yn ymgynghori'n ffurfiol ynghylch sut i roi unrhyw gytundeb terfynol ar waith yn y DU.

Yn y cyfamser, bydd yr wybodaeth a gaiff ei chasglu yn y broses gychwynol yma'n helpu i roi gwybod i'r Llywodraeth am y materion canolog yn y drafodaeth am weithio oriau hir yn y DU. Caiff adborth am yr wybodaeth a gaiff ei chasglu yn ystod y broses yma ei gyhoeddi ar wefan y DTI ar ôl i'r cyfnod ymgynghori ddod i ben.

Mae datblygiadau ynghylch adolygiad y Comisiwn o'r Gyfarwyddeb Amser Gweithio yn cael eu diweddarau ar wefan y DTI a gallwch eu gweld yn:

http://www.dti.gov.uk/er/work_time_regs/index.htm



Asesiad Effaith Rheoleiddio
Cychwynnol
Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau
Cyflogaeth

Amser Gweithio – Ehangu’r Drafodaeth

Mehefin 2004

<http://www.dti.gov.uk/er>

Crynodeb

Mae’r regulatory impact assessment cychwynnol yma’n rhan o ymgais y Llywodraeth i ehangu’r drafodaeth ar weithio oriau hir a sut mae’r ymeithriad unigol o’r terfyn amser gweithio wythnosol o 48 awr yn gweithio.

Mae’r Llywodraeth yn awyddus i glywed sylwadau’r holl bartion gwahanol sydd â diddordeb byw yng nghwestiwn gweithio oriau hir a defnyddio’r ymeithriad unigol neu y mae’r cwestiwn hwnnw’n effeithio arnyn nhw.

Ar ôl inni gasglu’r wybodaeth yma, byddwn yn ei defnyddio i helpu i ddatblygu’n dadleuon yn nhrefodaeth bresennol yr UE ynghylch dyfodol yr ymeithriad unigol, yn ogystal ag i wneud unrhyw welliannau angenrheidiol yn ein deddfau a’n polisiau ni’n hunain. Rydym yn croesawu’ch holl sylwadau am y pwyntiau sy’n cael eu codi yn y papur yma. Byddai croeso cynnes hefyd i dystiolaeth sy’n ategu’ch barn.

Nid yw’r wybodaeth yn y papur yma’n cael ei nodi ar ffurf cynigion deddfwriaeth ond fe fydd yn cael ei defnyddio i fwydo unrhyw bolisiau yn y dyfodol a fydd yn effeithio ar weithwyr oriau hir yn y DU a’r negodi yn Ewrop ynghylch sut mae’r ymeithriad yn gweithio.

Diben ac effaith arfaethedig y mesur

Yr Amcan

1. Cadw dewis ar gyfer gweithwyr a'r hyblygrwydd y mae ar fusnesau ei angen. Mae'r ymeithriad yn cynnig dewis i'r gweithiwr unigol weithio'n hirach na 48 awr, ond mae'n diogelu'r rhai nad ydyn nhw'n dymuno gwneud hynny. Mae'n cydategu'r rhyddid a'r dewis sy'n cael eu hybu drwy gydbwysedd gwaith/bywyd. Mae'r papur ymgynghori yma wedi'i anelu at gyflogeion a chyflogwyr ac mae'n ymwneud â sicrhau bod gan weithwyr ddewis ynghylch gweithio oriau hir; bod pobl yn cael eu diogelu tra byddan nhw'n gwneud oriau hir a bod pobl yn gwybod eu hawliau.

Y cefndir

2. Mae'r Comisiwn Ewropeaidd wedi awgrymu pedwar canlyniad posibl i'r ymeithriad:

- 2.1) Cadw'r ymeithriad unigol gydag amodau tynnach
- 2.2) Ymeithriad ar gael drwy gydgytundeb yn unig
- 2.3) Ymeithriad ar gael drwy gydgytundebau lle mae'r rhain ar gael ond caniatáu'r ymeithriad unigol lle nad oes cydgytundebau ar gael
- 2.4) Dod â'r ymeithriad i ben yn raddol, gan osod amodau tynnach ar ei ddefnyddio yn y cyfamser.

3. Mae'r rhain wedi'u cyflwyno i'r Partneriaid Cymdeithasol fel rhan o ymarfer ymgynghori ar lefel yr UE, yn unol â gofynion Cytuniad y Gymuned Ewropeaidd. Nid yw'r aelod-wladwriaethau'n cael eu cynnwys yn ystod y cyfnod yma yn y broses, ond mae'r DU o blaid cadw'r ymeithriad unigol gydag amodau tynnach.

Asesiad Risg

4. Yn y DU, rydym yn awyddus i sicrhau bod pobl yn cael cymaint o ddewis â phosibl o ran yr oriau y maen nhw'n eu gweithio; dylai'r rhai sydd am weithio oriau hir gael gwneud hynny, ond rhaid peidio â gwahaniaethu yn erbyn eraill y mae'n well ganddyn nhw aros o fewn terfyn amser uchaf, na rhoi'r teimlad iddyn nhw y dylen nhw weithio'n hirach.

5. Y brif risg yw nad yw'r Rheoliadau ynghylch sut mae'r ymeithriad yn gweithredu yn cael eu dilyn yn y DU fel y dylen nhw. Yn y bôn, mae'r ymeithriad wedi'i ddylunio i alluogi unigolion i gael dewis a hyblygrwydd. Yr egwyddorion sydd y tu ôl i bolisiau'r Llywodraeth ar gyflogaeth yw hyblygrwydd a dewis i gyflogwyr a chyflogeion fel ei gilydd. Mae dewisiadau unigolion o ran oriau gwaith yn wahanol i'w gilydd, ac yn aml mae'r rhain yn newid yn ystod eu gyrfa. Bydd ar rai eisiau oriau byrrach; bydd ar eraill eisiau oriau hirach.

6. Ceir hefyd risg y bydd rhychwant y patrymau gweithio yn y DU yn crebachu. Yn draddodiadol, bernir bod gan y DU ddiwylliant oriau hir, ond y darlun llawn yw bod gan y DU amrediad ehangach o batrymau gweithio na'r rhan fwyaf. Yn y DU, mae 22% o'r gweithwyr yn gweithio oriau hyblyg ac mae 26% yn gweithio'n rhan-amser ac mae 16% yn gweithio mwy na 48 awr. Mae'r Llywodraeth wedi gwneud llawer i wella argaeledd patrymau gweithio gwahanol, gan ehangu'r dewis oriau gwaith sydd ar gael i gyflogeion. Gall gweithio hyblyg gynnwys: oriau blynyddol; oriau wedi'u cywasgu; amser hyblyg; gweithio gartref; rhannu swydd; gweithio sifftiau; graddoli oriau; a gweithio yn ystod y tymor.

Opsiynau

7. Mae'r ymarfer ymgynghori yma'n gofyn am sylwadau ar 11 o opsiynau posibl (ac nid yw pob un yn groes i'w gilydd) ar sut y gallai'r ffordd y mae'r ymeithriad yn gweithio gael ei gwella yn y DU. Mae'r ymeithriad yn rhan allweddol o bolisi'r Llywodraeth o hybu dewis i weithwyr. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod bod angen sicrhau bod dewis y gweithiwr yn cael ei wneud yn rhydd a bod gweithwyr yn cael eu diogelu wrth arfer y dewis hwnnw. Mae'r 11 opsiwn wedi'u nodi ym mharagraff 9 isod; rydym yn croesawu'ch barn, eich sylwadau, eich ystadegau a'ch astudiaethau achos ar gyfer pob un o'r opsiynau ar y canlynol:

- 7.1) Faint o gyflogeion sydd wedi llofnodi ymeithriad?
- 7.2) Pa gostau rydych chi'n eu rhag-weld ar gyfer eich busnes chi?
- 7.3) Sut gallai'r costau busnes hyn gael eu lleihau, gan gadw hefyd yr amddiffyniad angenrheidiol i weithwyr?
- 7.4) Oes unrhyw un o'r opsiynau hyn yn creu effaith anghymesur ar fusnesau bach? Beth allai gael ei wneud i leihau'r effaith honno, gan gadw hefyd yr amddiffyniad angenrheidiol i weithwyr?
- 7.5) Fyddai hyn yn effeithio'n anghymesur ar adrannau penodol o'r economi?
- 7.6) Pa fanteision rydych chi'n eu rhag-weld i'ch busnes ac i'ch gweithwyr?
- 7.7) Sut dylai'r opsiynau gael eu gorfodi?
- 7.8) Beth fyddai'r effaith ar y sector cyhoeddus?

8. Mae'r papur ymgynghori yn nodi'r opsiynau'n fanwl ym Mhennod 3 lle mae cwestiynau penodol hefyd yn cael eu gofyn am bob pwynt;

edrychwch ar y papur ymgynghori i gael y cwestiynau hyn. Dyma'r meysydd sydd i'w hystyried:

9.1 Cytundebau ymeithrio ysgrifenedig

Ar hyn o bryd, mae cyfraith y DU yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw un sydd am weithio mwy na'r terfyn amser gweithio ddweud hynny mewn ysgrifen ymlaen llaw, ond nid yw'n nodi dim rheolau eraill.

9.2 Egluro'n bendant yn y ddeddfwriaeth ei bod yn anghyfreithlon gofyn i gyflogeion gytuno i weithio oriau hir yn eu contract cyflogaeth
Does dim byd pendant yn neddfwriaeth y DU sy'n dweud na chaiff cyflogwr gynnwys cymal ymeithrio wrth roi eu contract cyflogaeth i gyflogai newydd. Gallem newid y gyfraith i egluro nad yw hyn yn gyfreithlon.

9.3 Ei gwneud yn anghyfreithlon gofyn i rywun gytuno i weithio oriau hir ar yr un pryd â llofnodi eu contract cyflogaeth
Byddai hyn yn debyg i 9.2 uchod, ond byddai'n atal cyflogwyr rhag gofyn i gyflogeion gytuno i weithio oriau hir ar yr un adeg ag y bydden nhw'n llofnodi eu contract, hyd yn oed pe bai hwnnw ar ddarn arall o bapur.

9.4 Ymeithriad o dan gyfyngiad amser, sy'n dod i ben ar ôl cyfnod penodedig o amser ac y mae'n rhaid ei adnewyddu
Ar hyn o bryd, mae cytundeb i weithio mwy na 48 awr yn para am gyfnod amhenodol oni bai bod y gweithiwr yn rhoi gwybod i'r cyflogwr eu bod am dynnu eu cytundeb yn ôl – sydd yn aml yn cael ei alw yn "optio i mewn". Byddai hyn yn gorfodi gweithwyr a'u cyflogwyr i fynd ati'n rheolaidd i adolygu a fydden nhw am newid eu patrymau gweithio. Byddai'n tanlinellu i'r gweithwyr fod ganddyn nhw ddewis a hefyd yn rhoi cyfle iddyn nhw ddewis 'optio i mewn' heb roi rhybudd. Ar gyfer gweithwyr a fyddai'n dymuno parhau i weithio oriau hir, ac ar gyfer cyflogwyr, fe fyddai cofnodion ychwanegol i'w cadw – byddai arnyn nhw angen ffordd i sicrhau bod eu cofnodion ar gyfer gweithwyr a fyddai wedi ymeithrio yn tanlinellu'r rhai y byddai eu hymeithriad ar fin dod i ben, mewn pryd iddyn nhw adolygu eu horiau.

9.5 "Cap" ar uchafswm yr oriau y gall hyd yn oed gweithwyr oriau hir eu gwneud.

Byddai gweithwyr a fyddai'n cytuno i weithio oriau hir yn cael gweithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd, ond wedyn byddai ganddyn nhw derfyn uwch – naill ai uchafswm oriau ar gyfartaledd, neu uchafswm mewn unrhyw un wythnos. (Os bydd gweithiwr yn cymryd ei holl egwylliau gorffwys ar hyn o bryd, mae'r rheiny'n gyfanswm o 90 awr yr wythnos, felly allwch chi ddim gwneud mwy na 78 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mantais hyn fyddai llai o risg y byddai gweithwyr yn dioddef blinder.

9.6 Asesiadau risg i fusnesau sy'n defnyddio gweithwyr oriau hir
Ar hyn o bryd, mae'r rhaid i gyflogwyr asesu unrhyw risgiau i iechyd a diogelwch eu cyflogeion, ond does dim rhaid iddyn nhw edrych yn benodol ar effeithiau oriau hir.

9.7 Asesiadau iechyd i weithwyr oriau hir
Ar hyn o bryd, mae'r rhaid i weithwyr nos gael cynnig asesiad iechyd, y maen nhw'n cael ei wrthod os dymunant. Mae'r asesiad cychwynnol fel rheol yn ffurflen sy'n gofyn am unrhyw broblemau iechyd. Nid yw'n ofynnol cynnal asesiadau iechyd ar hyn o bryd ar gyfer gweithwyr oriau hir a byddai hyn yn gost ychwanegol i'r cyflogwyr, a fyddai'n dibynnu ar nifer y gweithwyr oriau hir a'r nifer y byddai eu hunan-asesiad cychwynnol yn dangos bod angen asesiad meddygol llawnach.

9.8 Cadw cofnodion
Mae cyfraith y DU yn caniatáu i gyflogwyr ddefnyddio cofnodion y bydden nhw'n eu cadw beth bynnag – megis rhestrau cyflog – i gofnodi oriau gweithio, ac nid yw'n gofyn yn bendant am gofnodion ychwanegol o oriau gweithwyr oriau hir. Awgrymwyd y byddai cofnodion ychwanegol, neu wahanol, yn gwella'r amddiffyniad i weithwyr drwy ei wneud yn haws i swyddogion gorfodi wirio pa oriau a gafodd eu gweithio.

9.9 Ymgyrchoedd ymwybyddiaeth
Ar hyn o bryd, mae gweithwyr yn gallu cael gwybodaeth am eu hawliau amser gweithio oddi ar wefan y DTI neu drwy Linell Gymorth Genedlaethol Acas, yn ogystal â thrwy undebau llafur neu ffynonellau eraill heblaw'r Llywodraeth. Er hynny, gall fod eraill sy'n colli allan ar eu hawliau. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, gallem edrych ar ffyrdd i gynyddu ymwybyddiaeth. Er hynny, byddai'n rhaid inni sicrhau y byddai'r cynnydd mewn ymwybyddiaeth yn arwain at fanteision gwirioneddol i weithwyr.

9.10 Canllawiau ar arferion da
Mae'r gyfraith yn nodi safonau gofynnol er mwyn amddiffyn gweithwyr, ond mae cyflogwyr da yn aml yn gwneud yn fwy na'r safonau gofynnol, naill ai drwy roi rhagor o egwylliau neu drwy hybu cynlluniau gweithio hyblyg. Gallem weithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur i gytuno ar ganllawiau ar arferion da ar gyfer oriau gwaith yn unig, neu agor y pwnc trafod ehangach o ddewis mewn oriau gwaith. Fe fyddai yna gostau ymgyfarwyddo, a fyddai'n dibynnu ar hyd y ddogfen,

9.11 Cod ymarfer
Er y gallai canllawiau fod yn sylfaen ar gyfer helpu gweithwyr i fabwysiadu arferion da, mae gan god ymarfer fwy o rym. Byddai'n cael ei gytuno rhwng y cyflogwyr a'r undebau llafur, a byddai'n dempled y gallai'r cyflogwyr asesu eu gweithredoedd yn ei erbyn, ac y gallen nhw droi ato i gael syniadau. Unwaith eto, fe fyddai yna gostau ymgyfarwyddo.

Costau a Manteision

10. Bydd tynhau amodau'r opsiynau yn creu amrywiaeth o gostau a manteision i gyflogeion.
11. Mae'r wyth opsiwn cyntaf yn tynhau'r ffordd y mae'r ymeithriad yn cael ei ddefnyddio ac felly yn cyfyngu ar hyblygrwydd busnes. Bydd rhai, fel cadw cofnodion, yn gosod costau gweinyddol ar fusnes. Ceir cost i fusnes hefyd yn sgil rhoi'r ymeithriad i mewn. Mae angen rhagor o dystiolaeth am gostau pob opsiwn i fusnes.
12. Y Llywodraeth yn bennaf fydd yn ysgwyddo costau ymgyrchoedd ymwybyddiaeth.
13. Mae rhai o fanteision gweithio oriau hir yn dibynnu ar y rhesymau dros wneud gwaith oriau hir. I gyflogeion sy'n cael eu talu fesul awr (sef gweithwyr llaw yn bennaf) prif fantais gweithio oriau hir yw ennill mwy o arian, ond i staff proffesiynol a rheolwyr mae'n ymddangos bod hyn yn ymwneud fwy â chwblhau'r gwaith.
14. Nid yw'r ymeithriad yn drwydded i gyflogwyr gael gorfodi gweithlu diniwed i weithio oriau hirach. Yn hytrach, drwy sicrhau bod defnyddio'r ymeithriad yn dibynnu ar gydsyniad yr unigolyn, mae'n sicrhau amddiffyniad a rhyddid i ddewis i'r gweithwyr unigol. Maer amrywiaeth barn a'r amrywiaeth rhesymau y tu ôl i waith oriau hir yn mynnu cael ateb sy'n atgyfnerthu hawliau'r unigolyn. Gyda lefelau priodol o orfodi a rheoleiddio, mae'r ymeithriad yn cynnig y cydbwysedd iawn rhwng dewis ac amddiffyniad i'r unigolyn sy'n ganolog ar gyfer llwyddiant cynaliadwy marchnad lafur y DU.
15. Mae manteision eraill gweithio oriau hir yn cynnwys gwell rhagolygon swyddi a gwell sicrwydd swydd. Gall unigolion gael manteision o weithio oriau hir, drwy gyfle posibl i gael tâl uwch a swyddi lle mae'r enillion yn uwch.²¹ Er hynny, fe allai gostyngiad yn yr oriau gwaith am dâl yn hytrach na chynnydd achosi gofid seicolegol drwy leihau incwm.²² Mae'r dystiolaeth ynghylch gweithio oriau hir yn dangos bod y rhai a weithiodd 5 awr ychwanegol o oramser yr wythnos yn cynyddu eu gobaith o gael dyrchafiad yn arwyddocaol.²³
16. Mae'r agweddau cadarnhaol ar weithio oriau hir yn cael eu dangos mewn arolwg diweddar lle dywedir bod nifer o bobl wedi cynnig agweddau cadarnhaol ar weithio oriau hir, gan gynnwys gwell

²¹ Scase et al (1998)

²² Steptoe et al (1998)

²³ Booth a Francesconi (1997) gan ddefnyddio data o Arolwg Panel Aelwydydd Prydain (BHPS)

safon byw (51%), gwell ansawdd bywyd (46%), gwell hunan-barch (38%), a dyrchafiad a chynnydd gyrfa (24%).

17. Mae angen rhagor o dystiolaeth am beth fydd y manteision ar gyfer busnes.

Cyfiawnder a thegwch

18. Y rheswm mwyaf cyffredin dros weithio oriau hir, a grybwyllwyd gan 42% o'r cyflogeion a oedd yn gweithio goramser, oedd bod ganddyn nhw ormod o waith i'w wneud yn ystod eu diwrnod gwaith arferol²⁴. Wedyn cafwyd ennill mwy o arian (21%), a dywedodd 11% eu bod yn gweithio goramser am fod eu cyflogwr yn disgwyl iddyn nhw wneud hynny. Mae'r darlun yn cael ei gymhlethu ymhellach wrth edrych ar foddhad cyflogeion ar yr oriau y maen nhw'n eu gweithio. Roedd 56% o'r holl gyflogeion amser llawn am weithio llai o oriau, ac mae hyn yn codi eto i 69% o'i gyfyngu i'r rhai sydd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos.²⁵

19. Er hynny, pan edrychwyd yn fanylach ar y cwestiwn yma gyda'r ymatebwyr, gan ofyn a fydden nhw'n dal awyddus i leihau eu horiau pe bai hynny'n golygu torri eu tâl (gweler Tabl 1), yna dim ond 25% o'r cyflogeion oedd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos a fyddai'n dymuno lleihau eu horiau. Mae hynny'n gadael 71% na fydden nhw am dorri eu horiau pe bai hynny'n golygu torri eu tâl (dywedodd 4% nad oedden nhw'n gwybod). Mae'r canlyniad yma'n cael ei ategu mewn gwaith ymchwil arall – gwelodd arolwg gan y TUC²⁶ yr un canlyniad yn union, ac mewn astudiaeth ddiweddar gan y CIPD²⁷ gwelwyd bod 70% o weithwyr oriau hir yn dweud eu bod yn gwneud hynny o ddewis.

²⁴ Arolwg y Gweithlu, Gwnawyn 2003, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

²⁵ *ibid.*

²⁶ Working Time Directive Review 2003: use and abuse of the 'opt-out' in the UK Tachwedd 2003

²⁷ Working Time Regulations: Calling Time on Working Time? Adroddiad ar Arolwg CIPD, Mai 2004

Tabl 1: Boddhad ar oriau gwaith, cyflogeion amser-llawn sy'n gweithio mwy na 48 awr yr wythnos.

	Gwell ganddyn nhw weithio oriau byrrach (y cant)	Gwell ganddyn nhw weithio oriau byrrach am lai o dâl	
		Byddai (y cant)	Na fyddai (y cant)
Pob cyflogai	68	25	71
Rhyw			
Gwryw	68	23	74
Benyw	70	33	64
Galwedigaeth			
Rheolwyr ac Uwchswyddogion	74	25	71
Galwedigaethau proffesiynol	73	34	63
Is-broffesiynol a Thechnegol	66	26	69
Gweinyddol ac Ysgrifenyddol	67	24	75
Galwedigaethau'r Crefftau Medrus	64	18	78
Galwedigaethau'r Gwasanaethau Personol	44	19	77
Galwedigaethau Gwerthu a Gwasanaethau i Gwsmeriaid	72	30	65
Gweithwyr Prosesu, Offer a Pheiriannau	63	17	80
Galwedigaethau elfennol	59	18	80
Goramser			
Goramser am dâl	71	19	73
Goramser di-dâl	74	14	71

Ffynhonnell: Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003, Ystadegau Gwladol

20. Gofynnwyd mewn arolwg²⁸ i gyflogwyr ddweud a oedden nhw, yn ystod y 2-3 blynedd diwethaf, wedi ceisio lleihau cyfanswm yr oriau a oedd yn cael eu gweithio gan y cyflogeion ym mhob un o'r categorïau galwedigaethol yr oedden nhw'n eu cyflogi. Yn gyffredinol, roedd 35% o sefydliadau, a oedd yn cynrychioli 44% o gyfanswm y gyflogaeth, wedi ceisio lleihau'r oriau gwaith. O'r sefydliadau hyn, dywedodd 63% fod eu hymgais wedi llwyddo, dywedodd 13% ei bod yn rhy gynnar i wybod, a dywedodd 24% bod eu hymgais wedi methu.

21. Nid yw amrywiaeth barn cyflogeion ar y pwnc yn awgrymu bod un set syml o atebion ar gael. Mae'r Llywodraeth yn ceisio sicrhau bod yr amrywiaeth barn ar weithio oriau hir yn cael ei gysoni er mwyn i

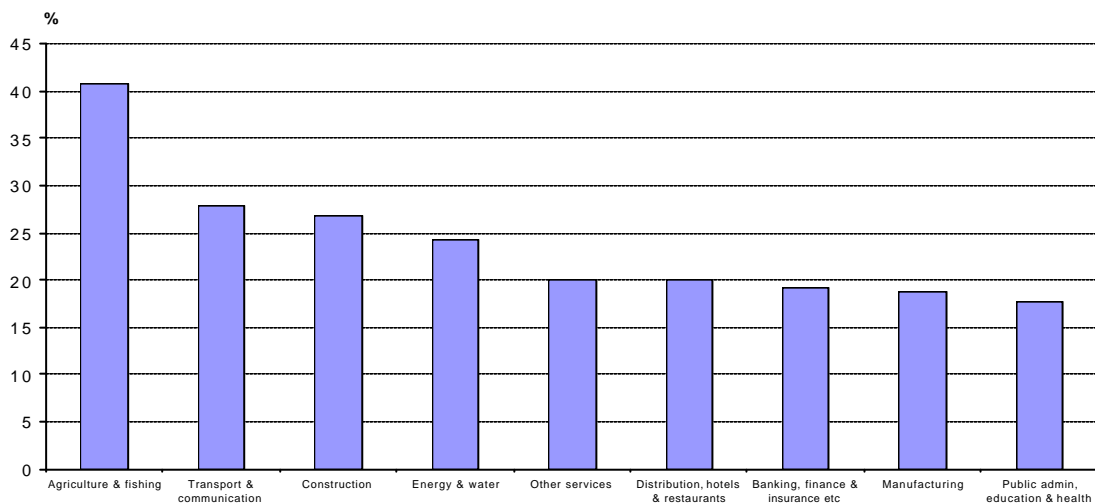
²⁸ The business context to long hours working, Sefydliad Cyflogaeth Prifysgol Warwick, ar ran y DTI

ddewis a hawliau pob gweithiwr gael eu diogelu'n gyfartal. Ar lawer ystyr, yr ymeithriad unigol yw'r ateb yma, a hynny am ei fod yn cynnig dewis ar gyfer y gweithwyr hynny sydd am weithio oriau hir ac amddiffyniad i'r rhai nad ydyn nhw am wneud.

Dosbarthiad yr effeithiau

22. Mae graddfa'r gwaith oriau hir yn y DU yn amrywio'n sylweddol fesul sector diwydiannol a fesul galwedigaeth. Y sectorau diwydiannol bras lle mae'r gyfran fwyaf o gyflogeion amser llawn yn gweithio mwy na 48 awr yw 'amaethyddiaeth a physgota', 'cludiant a chyfathrebu', 'adeiladu' ac 'ynni a dwr' (gweler siart 1 isod).

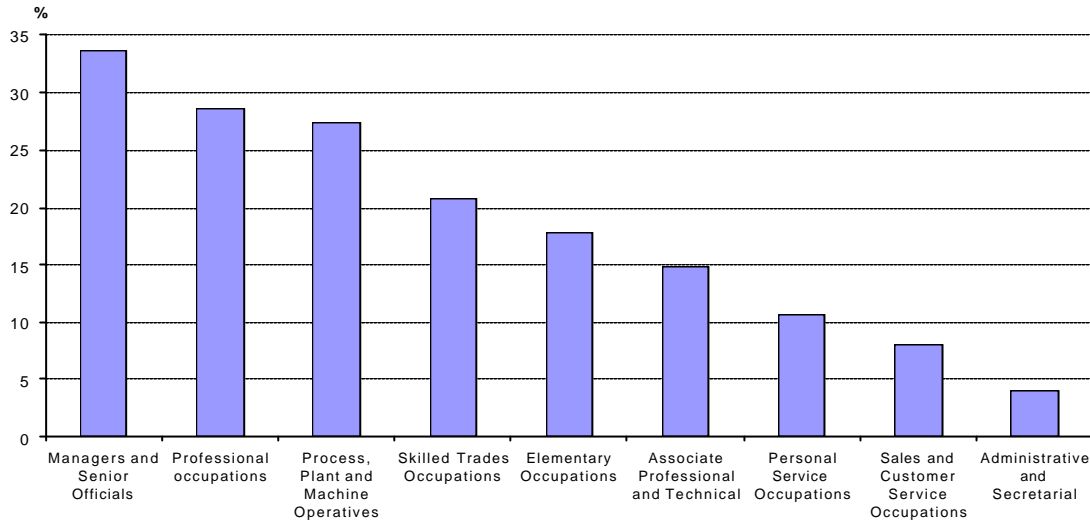
Siart 1. Cyfran y cyflogeion amser llawn sy'n gweithio dros 48 awr yr wythnos fesul diwydiant



Ffynhonnell: Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003

23. Mae'r data'n gallu cael ei ddadansoddi fesul grwp galwedigaethol yn ogystal â fesul diwydiant. Y grwpiau galwedigaethol sydd â'r gyfran uchaf o gyflogeion amser llawn sy'n dweud eu bod fel arfer yn gweithio dros 48 awr yr wythnos yw 'rheolwyr ac uwch-swyddogion' (34 y cant), 'proffesiynolion' (29 y cant) a 'gweithwyr prosesu, offer a pheiriannau' (27 y cant).

Siart 2. Cyfran y cyflogeion amser llawn sy'n gweithio dros 48 awr yr wythnos fesul galwedigaeth



Ffynhonnell: Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003

24. Mae Tabl 2 isod yn dangos bod cyflogeion amser llawn sy'n gweithio mewn gweithleoedd bach ychydig yn fwy tebyg o weithio oriau hir na'r rhai sy'n gweithio mewn gweithleoedd mawr.

Tabl 2. Cyflogeion amser llawn sydd fel arfer yn gweithio mwy na 48 awr yr wythnos yn ôl maint y gweithle

Maint y gweithle	Nifer y cyflogeion amser llawn >48 awr yr wythnos	% y cyflogeion amser llawn >48 awr yr wythnos
Llai na 25	1,142,000	21.1
25-49	566,000	22.4
50-499	1,410,000	19.8
500 a rhagor	624,000	18.0
Cyfanswm	3,742,000	20.4

Ffynhonnell: Arolwg y Gweithlu, Gwanwyn 2003

Sut i ymateb

25. Mae'r Llywodraeth yn croesawu'ch sylwadau ar bob agwedd ar y papur yma. Mae Pennod 3 o'r papur ymgynghori yn edrych ar bob un o'r meysydd trafod yn fanwl gan ofyn am sylwadau ar sut y gallai'r opsiynau weithredu yn ymarferol o safbwynt cyflogwyr a gweithwyr. Mae'r pwyntiau sydd wedi'u codi yma yn gofyn am eich sylwadau, eich pryderon a'ch tystiolaeth ynghylch costau, effeithiau a manteision pob un o'r meysydd trafod hyn ar gyfer busnes a gweithwyr.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y pwyntiau sydd wedi'u codi yn yr RIA cychwynnol yma, cysylltwch â:

Heidi Grainger
Employment Markets Analysis and Research (EMAR)
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
London
SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 5934

E-bost: heidi.grainger@dti.gsi.gov.uk

Atodiad B Cod Ymarfer Swyddfa'r Cabinet

1. Ymgynghorwch yn eang drwy gydol y broses, a chaniatáu o leiaf 12 wythnos ar gyfer ymgynghori ysgrifenedig o leiaf unwaith wrth datblygu'r polisi.
2. Byddwch yn glir beth yw'ch cynigion, ar bwy y gallen nhw effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu gofyn a'r amserlen ar gyfer ymatebion.
3. Gwnewch yn siwr fod eich ymgynghori yn glir ac yn gryno, a'i fod ar gael yn eang.
4. Rhwch adborth ynghylch yr ymatebion sy'n dod i law ac ynghylch sut y dylanwadodd y broses ymgynghori ar y polisi.
5. Monitrowch pa mor effeithiol yw'ch adran wrth ymgynghori, gan gynnwys drwy ddefnyddio cydlynnydd ymgynghori dynodedig.
6. Gwnewch yn siwr fod eich ymgynghori'n dilyn arferion gorau rheoleiddio gwell, gan gynnwys cynnal Aseiad Effaith Rheoleiddio os yw'n briodol.

Atodiad C Rhestr y Rhai yr Ymgynghorir â Nhw

Amicus

Association of Train Operating Companies

Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union
(BECTU)

British Beer and Pub Association

British Chambers of Commerce

British Hospitality Association

British Medical Association

British Retail Consortium

British Security Industry Association (BSIA)

Business in Sport and Leisure

CBI

CEEP

CIPD

Cleaning and Support Services Association

Confederation of Passenger Transport

Construction Confederation

Employers Organisation

Engineering Employers Federation

Federation of Engineering Design Companies

Federation of Small Businesses

Forum of Private Business

Freight Transport Association

GMB

IBM (UK)

Institute of Directors

Institution of Professionals, Managers and Specialists

Inter Union Offshore Oil Committee (IUOOC)

Manufacturing, Science and Finance Union

Motorsport Industry Association

Offshore Contractors' Association

Offshore Industry Liaison Committee (OILC)
Recruitment and Employment Confederation
RMT
Road Haulage Association
Royal College of Nursing
Scottish Trade Union Congress
Security Industry Authority (SIA)
Small Business Council
Smallbusiness/Europe
SurrIDGE Dawson Ltd
TGWU
The Producers Alliance for Cinema and Television (PACT)
TUC
UK Offshore Operators Association
UNIFI
Union of Construction, Allied Trades and Technicians
UNISON
Wales TUC Cymru