Crynodeb

Mae'r ddogfen hon yn nodi canfyddiadau adolygiad y Llywodraeth ar Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999.

Cyhoeddwyd yr adolygiad gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fasnach a Diwydiant ar 11 Gorffennaf 2002, yn unol ag ymrwymiad y Llywodraeth y byddai'n adolygu'r Ddeddf, sef ymrwymiad a wnaed gyntaf yn y Papur Gwyn *Fairness at Work*. Mae cylch gwaith yr adolygiad fel a ganlyn:

> Mae'r Llywodraeth wedi diwygio'r farchnad lafur i greu sail gadarn a theg ar gyfer cysylltiadau cyflogaeth adeiladol. Drwy amrywiaeth o fesurau, mae marchnad lafur y DU yn cyrraedd lefelau uchel o gyflogaeth ac yn cyfuno tegwch a hyblygrwydd.
>
> Yn unol ag ymrwymiadau a wnaed yn y Papur Gwyn Fairness at Work ym 1998, bydd y Llywodraeth yn adolygu sut mae'r gweithdrefnau statudol ar gyfer cydnabod undebau a rhoi'r gorau i gydnabod undebau a geir yn Neddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 yn gweithio. Bydd yr adolygiad hefyd yn edrych ar sut mae darpariaethau eraill y Ddeddf yn gweithio.
>
> Caiff yr adolygiad ei gynnal gan y DTI drwy ymgynghori'n llawn â'r cyhoedd. Bydd y DTI yn cwblhau'r dasg yn unol ag amserlen a fydd yn caniatáu i unrhyw argymhellion a wneir gan yr adolygiad ar gyfer deddfwriaeth gael eu cyflwyno o fewn oes y Senedd hon.

Mae'r adolygiad wedi cael bod y Ddeddf yn gweithio'n dda. Gan hynny, mae wedi dod i'r casgliad nad oes sail dros wneud newidiadau helaeth yn y ddeddfwriaeth. Er hynny, mae'r adolygiad wedi llwyddo i nodi rhai meysydd lle ceir problemau ac anghysondebau yn y modd y mae'r Ddeddf yn gweithio. Mewn llawer o'r meysydd hyn, mae'r adolygiad yn cynnig cynigion pendant ar gyfer newid. Ar faterion eraill, mae'r adolygiad yn crybwyll achos dros newid

ond mae'r Llywodraeth am fyfyrio ymhellach cyn pennu manylion terfynol ei chynigion.

Mae'r Llywodraeth yn gofyn am eich sylwadau chi ar ganfyddiadau'r adolygiad a'r cynigion ar gyfer newid yn y fframwaith cyfreithiol, gan gynnwys y meysydd hynny lle nad yw'r Llywodraeth wedi pennu manylion terfynol ei chynigion hyd yn hyn.

Mae'r DTI wedi casglu llawer o dystiolaeth yn sail ar gyfer canfyddiadau'r adolygiad. Cyfarfu tîm yr adolygiad â mwy nag ugain o gyrff i gasglu sylwadau a gwybodaeth am effeithiau'r Ddeddf.

Mae'r Llywodraeth yn gofyn ichi ystyried a oes gennych chithau unrhyw dystiolaeth arall y dylai'r adolygiad ei chymryd i ystyriaeth.

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i leihau baich y rheoliadau os yw hynny'n briodol. Bwriad llawer o'r cynigion yn y ddogfen hon yw gwella, symleiddio ac egluro sut mae'r ddeddfwriaeth yn gweithredu. Yr ydym wedi cynnal Asesiad o Effaith y Rheoliadau (RIA) i ddadansoddi effeithiau'r cynigion hyn, os cânt eu rhoi ar waith. Casgliad cyffredinol yr RIA, a nodir yn Atodiad D i'r ddogfen hon, yw y byddai'r newidiadau'n effeithio'n uniongyrchol ar nifer fach o gyflogwyr, ac y byddai manteision y pecyn yn bendant yn fwy nag unrhyw gostau cydymffurfio sy'n gysylltiedig â hwy.

Byddai'r Llywodraeth yn croesawu'ch sylwadau ar y dadansoddiad a'r wybodaeth a gynigir yn yr RIA, ac mae'n chwilio am ragor o wybodaeth i helpu i fesur y costau a'r manteision a ddisgrifir yn yr Asesiad.

Dylech anfon eich ymatebion erbyn 22 Mai 2003 at:

Patrick Kwadu
Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth
Yr Adran Diwydiant a Masnach
UG 125

1 Victoria Street
Llundain SW1H 0ET

Neu eu he-bostio ato yn **patrick.kwadu@dti.gsi.gov.uk**

Yr arfer safonol yw trefnu bod enw ymatebwyr ar gael i'r cyhoedd, ynghyd â'u hymatebion, oni bai eich bod yn nodi fel arall.

Cydnabod a Datgydnabod Undebau Llafur

Mae Pennod 2 o'r ddogfen ymgynghori yn edrych ar y weithdrefn statudol ar gyfer cydnabod undebau llafur (neu eu datgydnabod) at ddibenion cyd-fargeinio. Dyma oedd craidd y Ddeddf. Mae yn y ddogfen ddadansoddiad manwl ar y 236 o geisiadau a oedd wedi'u gwneud i'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CAC) am gydnabyddiaeth statudol, a'r ceisiadau eraill a wnaed o dan y broses statudol erbyn diwedd 2002. Hefyd, cyflwynir gwybodaeth am sut y cafodd ceisiadau undebau am gydnabyddiaeth y tu allan i'r fframwaith statudol eu datrys.

Mae'r adolygiad wedi gweld bod y weithdrefn statudol wedi gweithio'n eithriadol o dda ers cael ei chyflwyno ym mis Mehefin 2000.

Mae wedi bod yn hwb i setlo ceisiadau am gydnabyddiaeth yn wirfoddol, naill ai yn sgil cais am gydnabyddiaeth i'r CAC neu, yn fwy nodweddiadol, heb i'r CAC chwarae unrhyw ran o gwbl. Oherwydd hyn, er bod y CAC wedi gwneud 52 o ddyfarniadau o blaid cydnabyddiaeth erbyn mis Rhagfyr 2002, mae mil o gytundebau ar gydnabyddiaeth wedi'u cytuno rhwng cyflogwyr ac undebau o'u gwirfodd ers 1998. Mae dros 700 o'r rhain wedi'u gwneud ers i'r weithdrefn statudol gael ei chyflwyno.

Mae'r weithdrefn wedi bod yn ymarferol ac mae wedi datrys ceisiadau yn effeithlon o fewn cyfnodau rhesymol o amser. Er enghraifft, mae wedi cymryd cwta 19 wythnos ar gyfartaledd i'r CAC ddatrys yr achosion mwyaf cymhleth a arweiniodd at bleidlais neu gydnabyddiaeth awtomatig; yn ystod oes cynllun

cydnabod y 1970au, yr oedd ar gyfartaledd yn cymryd dros flwyddyn i ddod ag achos i ben.

Mae anghydfodau rhwng undebau –problem fawr arall yng ngweithdrefn y 1970au – wedi bod yn brin ac nid ydynt wedi tanseilio trefniadau'r weithdrefn statudol.

At ei gilydd, mae'r partïon yn achosion y CAC yn fodlon ar sut mae'r weithdrefn yn gweithio. Yn ôl data'r CAC, mae 79% o'r partïon sydd wedi ymateb i geisiadau am adborth wedi mynegi eu bod yn fodlon ar y broses. Ychydig yn unig o heriadau cyfreithiol a gafwyd – ar ffurf adolygiadau barnwrol ar benderfyniadau'r CAC – ac ym mhob un, mae'r llys wedi gwrthod y cais neu mae wedi penderfynu bod y CAC wedi gweithredu'n briodol.

Ar y cyfan, mae'r partïon wedi derbyn canlyniad achosion y CAC. Os nad oes cydnabyddiaeth wedi'i rhoi, mae'r undebau wedi derbyn y penderfyniad ac nid ydynt wedi troi at dactegau eraill megis gweithredu diwydiannol i sicrhau cydnabyddiaeth. Os oes cydnabyddiaeth wedi;' rhoi (neu os cytunwyd yn wirfoddol i roi cydnabyddiaeth heb ddefnyddio'r weithdrefn statudol), mae'n ymddangos bod y cyflogwyr a'r undebau o dan sylw yn symud ymlaen i'r broses fargeinio ac yn sefydlu perthynas weithio normal. Er ei bod yn rhy gynnar i bwyso a mesur llwyddiant y perthnasoedd hyn yn y tymor hir, mae rhai enghreifftiau o berthnasoedd gweithio cynhyrchiol sydd o les i'r ddwy ochr ac sydd wedi codi yn sgil cydnabyddiaeth wedi'u nodi ym Mhennod 2 o'r ddogfen hon.

Cynigion i ddiwygio'r weithdrefn statudol a'r ddeddfwriaeth sy'n gysylltiedig â hi

Mae gan y Llywodraeth nifer o gynigion a fyddai'n hwyluso'r weithdrefn statudol, gan adeiladu ar y cyraeddiadau sylweddol a welwyd hyd yn hyn. Mae ganddi gynigion hefyd ar gyfer egluro agweddau penodol ar y weithdrefn sydd wedi peri anawsterau o ran dehongli.

Cydnabyddiaeth atodol – Dylai'r weithdrefn gael ei diwygio i'w gwneud yn glir y gall undebau wneud cais am gydnabyddiaeth atodol os nad yw eu cytundeb gwirfoddol presennol yn cynnwys *unrhyw un neu ragor* o blith tâl, neu oriau, neu wyliau. Dyma oedd bwriad y polisi bob amser, ond ar hyn o bryd mae geiriad y weithdrefn yn amwys ynghylch y pwynt.

Gwiriadau'r CAC ar aelodaeth undebau – Dylai'r weithdrefn osod gofyniad cyffredinol ar y cyflogwr a'r undeb i gydweithredu â gwiriad cyfrinachol gan y CAC ar yr aelodaeth, gan sicrhau bod data am weithwyr ac am aelodaeth yr undeb yn cael ei ddatgelu'n llawn i'r CAC. Mae'r gwiriadau hyn yn gydran hanfodol yn y weithdrefn statudol, ond ar hyn o bryd, nid oes rhwymedigaeth bendant ar y partïon i helpu'r CAC i wneud y gwaith hwn. Byddai rhwymedigaethau tebyg yn helpu'r CAC i wirio deisebau.

Rôl Acas mewn cydnabyddiaeth anstatudol – Cyfyngedig iawn yw rôl Acas yn y weithdrefn statudol - a hynny yn fwriadol. Mae hyn yn rhyddhau Acas i hoelio'i sylw ar ddatrys ceisiadau undebau am gydnabyddiaeth drwy'r dull gwirfoddol. Mae gwaith Acas yn y maes hwn deirgwaith yn fwy nag yr oedd ym 1997, ac mae yn aml yn golygu gwirio aelodaeth a threfnu pleidleisiau ar gydnabyddiaeth. I leihau cymhlethdodau gweinyddol y tasgau hyn, dylai'r gyfraith gael ei diwygio i roi sylfaen statudol glir i'r pleidleisiau a'r gwiriadau aelodaeth a drefnir gan Acas.

Diffinio aelodaeth undeb – Nid oes diffiniad o aelodaeth undeb yn y weithdrefn. Mae'r CAC yn cymryd mai rhywun sy'n bodloni'r diffiniad o aelod a geir yn llyfr rheolau'r undeb yw aelod o undeb. Mae'r dull hwn wedi gweithio'n foddhaol, ond mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar sut mae'r weithdrefn yn trafod unigolion sy'n cael aelodaeth undeb am ddim neu am ffi ostyngedig.

Deisebau – Mae cyflogwyr ac, yn amlach, undebau wedi cyflwyno deisebau i'r CAC yn dystiolaeth o agweddau gweithwyr tuag at gydnabyddiaeth. Mae'r CAC yn defnyddio'r deunyddiau hyn wrth benderfynu a yw cais yn dderbyniol. Nid yw'r weithdrefn yn dweud dim am sut y dylai deisebau fel hyn gael eu rhoi

at ei gilydd. Casgliad yr adolygiad yw nad oes angen cymhlethu'r weithdrefn ymhellach drwy bennu ffurf a chynnwys deisebau. Er hynny, fe fyddai'n croesawu sylwadau ynghylch a fyddai'n werth trefnu bod rhagor o ganllawiau ar gael oddi wrth y CAC i bartïon a fyddai'n ystyried cyflwyno deiseb.

Datgelu gwybodaeth i undebau – Dylai'r weithdrefn osod gofyniad ar y cyflogwr i ddatgelu i'r undeb faint o weithwyr sydd ar gael yn uned fargeinio arfaethedig yr undeb, ynghyd â'u gradd a'u lleoliad, ar yr adeg pan fydd yn ofynnol i'r partïon ddechrau negodi i gytuno ar yr uned fargeinio. Byddai'r gofyniad hwn yn rhoi hwb i'r partïon fod yn agored ac yn cynyddu'r posibilrwydd o sicrhau setliad gwirfoddol llwyddiannus ar y mater allweddol hwn.

Terfynau amser – Mae'r gwahanol derfynau amser yn y weithdrefn statudol wedi gweithio yn unol â'r bwriad i symud y broses yn ei blaen ac i atal oedi. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu adeiladu ar hyn, drwy sicrhau bod y CAC yn cael pwer dewisol i leihau'r cyfnod o 20 diwrnod sy'n cael ei neilltuo i'r cyflogwr a'r undeb negodi'r uned fargeinio. Byddai hyn yn cyflymu ystyriaethau'r CAC ar y nifer fach o achosion lle nad oes dim argoel y byddai'r negodi yn dwyn ffrwyth.

Andwyo a diswyddo – Ar hyn o bryd mae'r gyfraith yn darparu amddiffyniad i weithwyr unigol yn erbyn diswyddo ac andwyo annheg am eu bod yn cefnogi cydnabyddiaeth o dan y weithdrefn statudol. Mae'r undebau wedi honni bod cyflogwyr yn bygwth ac yn fictimeiddio gweithwyr yn ystod rhai ceisiadau i'r CAC, gyda golwg ar danseilio cefnogaeth i gydnabyddiaeth. Maent wedi galw am i'r gyfraith gynnig amddiffyniadau ehangach i weithwyr. Bydd y Llywodraeth yn ystyried y mater ymhellach ac yn cadw llygad ar sut mae'r gyfraith yn y maes hwn yn gweithio.

Cyfle undebau i gysylltu â gweithwyr – Gall cyfle undebau i gysylltu â'r gweithwyr yn ei uned fargeinio arfaethedig fod yn gyfyngedig iawn cyn cyfnod y bleidlais. Bwriedir rhoi rhywfaint o gyfle i'r undeb gysylltu â hwy yn gynharach yn y weithdrefn pan fydd y CAC wedi penderfynu bod cais yr

undeb yn dderbyniol. Byddai ffurf y cysylltiadau'n cael ei chyfyngu i ddosbarthu deunyddiau ysgrifenedig yr undeb gan berson annibynnol cymwys. Drwy wneud hynny, gall y gweithwyr sy'n destun y cais gael gwybodaeth oddi wrth yr undeb am fater sydd o bwys iddynt, a chadw eu henw unigol yn ôl oddi wrth yr undeb ar yr un pryd.

Pennu unedau bargeinio – Mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad bod y meini prawf ar gyfer pennu'r uned fargeinio wedi bod yn hwylus i'w cymhwyso ar draws yr amrywiaeth eang o amgylchiadau sydd wedi dod i'r amlwg hyd yn hyn yn achosion y CAC. Mae'r CAC wedi llwyddo i roi penderfyniadau o fewn cyfnodau rhesymol o amser, ac wedi cynnwys y ddau barti yn llawn yn y broses. Mae hyn yn dipyn o gamp o gofio natur allweddol y penderfyniad, a'i natur gymhleth weithiau. Mae'r weithdrefn wedi sicrhau bod unedau bargeinio yn gydnaws â rheoli effeithiol, sef y prif faen prawf wrth benderfynu a ydynt yn briodol. Mewn rhyw un rhan o dair o'r achosion, cafodd uned fargeinio arfaethedig yr undeb ei hailddiffinio gan y CAC er mwyn sicrhau ei bod yn gydnaws. Mae'r Llywodraeth o'r farn y byddai'n fuddiol i'r ddeddfwriaeth egluro gweithdrefn y CAC ar gyfer penderfynu a yw'r uned fargeinio arfaethedig yn gydnaws â rheoli effeithiol neu beidio. Byddai hyn yn egluro bod sylwadau'r cyflogwr ar gynnig yr undeb ac unrhyw wrth-gynnig yn cael eu cymryd i ystyriaeth gan y CAC wrth iddynt benderfynu p'un a yw cynnig yr undeb yn gydnaws â'r meini prawf statudol neu beidio.

Pleidleisiau'r CAC – Mae gan y Llywodraeth ddau gynnig yn y maes hwn. Yn gyntaf, dylid ychwanegu darpariaeth benodol at y weithdrefn i roi pleidlais drwy'r post i'r gweithwyr hynny sy'n methu â bod yn eu gweithle ar ddiwrnod pleidlais yn y gweithle. Am nad oes darpariaeth fel hyn ar gael ar hyn o bryd, gall gweithwyr sydd ar eu gwyliau neu sy'n sâl gael eu hamddifadu o'u pleidlais. Yn ail, dylid rhoi pwer wrth gefn i'r Ysgrifennydd Gwladol ganiatáu i bleidleisiau'r CAC gael eu cyflawni drwy ddulliau e-bleidleisio. Nid yw'r math hwn o bleidleisio wedi'i brofi'n llawn eto, ond mae'n debyg o ennill ei blwyf fel dull diogel, cost-effeithiol a hwylus iawn yn y dyfodol.

Y materion craidd ar gyfer cyd-fargeinio – Os yw'r CAC yn rhoi cydnabyddiaeth i undeb, mae'n rhaid i'r cyflogwyr fargeinio o leiaf am bynciau craidd tâl, oriau a gwyliau. Mae'r partïon yn rhydd i fargeinio am faterion eraill yn ôl eu dymuniad. Mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad bod y trefniant hwn yn addas fel statws wrthgefn y weithdrefn statudol. Mae'r dystiolaeth yn cadarnhau bod bargeinio am hyfforddiant a materion cydraddoldeb (heblaw tâl) yn bell o fod yn gyffredin, ac ni ellir cymryd bod y rhain yn bynciau craidd eto. Mae'r Llywodraeth yn croesawu cyfraniad gan weithwyr at y materion hyn ond nid yw'n credu y dylent gael eu cynnwys mewn cyd-fargeinio drwy'r cynllun statudol. Oherwydd hynny, mae'n bwriadu cadw tâl, oriau a gwyliau fel y materion bargeinio craidd, yn niffyg diffiniad clir yn y Ddeddf.

Mae partneriaeth cyflogwyr a gweithwyr ynghylch pensiynau yn hanfodol bwysig ar gyfer dyfodol pensiynau. Mae'r Llywodraeth felly yn croesawu'r ffaith bod diddordeb cynyddol mewn pensiynau yn eu symud i fyny ar agenda cyd-fargeinio. Er hynny, ar hyn o bryd nid yw'r mwyafrif o gytundebau ar gydnabyddiaeth – y mae'r rhan helaethaf o lawer ohonynt yn dal yn wirfoddol – yn cynnwys pensiynau. Felly, ar hyn o bryd, byddai cynnwys pensiynau fel pwnc craidd yn y weithdrefn statudol wrthgefn benodol yn creu'r perygl y byddai honno'n ehangach ei chwmpas na'r cytundebau bargeinio gwirfoddol presennol. Wedi dweud hynny, mae'r Llywodraeth yn edrych ymlaen at amser pan fydd y ffaith bod y partneriaid yn chwarae mwy o ran ynghylch pensiynau yn golygu y bydd yn addas fel pwnc craidd yn y weithdrefn statudol wrthgefn.

Oherwydd hyn, cynigir, yn gyntaf, na ddylai pensiynau gael eu trin fel 'tâl' at ddibenion penodol y weithdrefn statudol am y tro. Ar yr un pryd, bwriedir rhoi pwer i'r Ysgrifennydd Gwladol wneud gorchymyn i ychwanegu pensiynau at y tri phwnc craidd, gydag golwg ar arfer y pwer hwn os ceir tystiolaeth ei bod bellach yn arferol cynnwys pensiynau fel un o'r pynciau bargeinio mewn cytundebau cydnabyddiaeth.

Newid enw'r cyflogwr – Dylai'r weithdrefn egluro statws cais i'r CAC am gydnabyddiaeth, neu ddyfarniad cydnabyddiaeth wedyn, os yw enw'r cyflogwr wedi newid am fod y busnes wedi'i drosglwyddo neu am ryw reswm arall. Ar

hyn o bryd, nid yw'r weithdrefn yn dweud dim am y mater. Cynigir y dylai'r cyflogwr newydd gael ei drin fel y cyflogwr gwreiddiol yn y ddau achos.

Cyflogwyr cysylltiedig – Mae'r adolygiad yn nodi bod y CAC wedi dod ar draws anawsterau wrth bennu unedau bargeinio mewn achosion lle mae cyflogwyr cysylltiedig yn gweithredu o'r un safle a lle y gall fod yn aneglur pwy sy'n cyflogi'r gweithwyr o dan sylw. Mae'r Llywodraeth yn gwahodd sylwadau ynghylch a ddylai'r weithdrefn ganiatáu yn bendant i weithwyr cyflogwyr cysylltiedig gael eu dosbarthu o fewn yr un uned fargeinio. Mae hwn yn fater cymhleth a allai greu effeithiau pellgyrhaeddol pe na bai'n cael ei gyfyngu, a gofynnir i'r ymatebwyr ystyried pa gyfyngiadau a ddylai gael eu gosod ynghylch ei ddefnyddio, os o gwbl.

Newidiadau technegol – Mae'r adolygiad wedi nodi nifer o ddiffygion technegol ac anghysondebau rhesymeg yn y weithdrefn. Manion yw'r rhain, ond bwriedir eu cywiro.

Pwer i ddiwygio'r weithdrefn statudol – Mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid rhoi pwer i'r Ysgrifennydd Gwladol ddiwygio'r weithdrefn statudol drwy gyfrwng gorchymyn os bydd y CAC yn gwneud cais am hynny. Byddai hyn yn sicrhau y gallai diffygion technegol yn y weithdrefn hir a chymhleth gael eu cywiro'n gynt.

Mae'r ddogfen yn edrych ar gynigion eraill sydd wedi'u gwneud gan bartïon sydd â diddordeb ar gyfer newid y weithdrefn statudol. Ar ôl ystyried y dystiolaeth sydd ar gael yn ofalus, mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad nad oes achos llethol dros newid unrhyw agwedd arall ar y weithdrefn statudol ar sail y profiadau hyd yn hyn. Er enghraifft, nid oes tystiolaeth o alw mawr sydd heb ei fodloni am gydnabyddiaeth mewn sefydliadau sy'n cyflogi llai nag 21 o weithwyr: llai na 5% o'r ceisiadau i'r CAC a oedd yn ymwneud â sefydliadau sy'n cyflogi 21-30 o bobl. Polisi'r Llywodraeth yw cadw'r trothwy cwmnïau bach, a hynny ar y sail nad yw'r system statudol yn briodol ar gyfer y cwmnïau lleiaf. O dderbyn y safbwynt hwn, mae'n ymddangos felly fod y lefel bresennol yn briodol.

Mae'r trothwy o 40% mewn pleidleisiau wedi gweithio – yn unol â'r bwriad – i ddangos tystiolaeth gref o gefnogaeth gadarn i gydnabyddiaeth. Mae hyn wedi cyfrannu'n helaeth at gael cyflogwyr i dderbyn canlyniadau pleidleisiau. Nid yw'r trothwy wedi'i osod yn rhy uchel. Un achos yn unig a gafwyd lle mae undeb wedi sicrhau mwyafrif syml mewn pleidlais heb hefyd gyrraedd y trothwy o 40%.

Mae'r darpariaethau ynghylch cydnabyddiaeth "awtomatig" fel y'i gelwir wedi gweithio – yn unol â'r bwriad– i gyflymu dyfarniadau os yw'r mwyafrif o'r gweithwyr yn aelodau o'r undeb. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu hefyd fod y weithdrefn yn iawn i roi rhywfaint o ddisgresiwn i'r CAC i orchymyn pleidlais hyd yn oes os yw'r trothwy aelodaeth hwn wedi'i fodloni. Erbyn diwedd 2002, yr oedd y CAC wedi gorchymyn cynnal pleidlais yn yr amgylchiadau hyn ar saith achlysur, ac o'r rheiny, fe enillodd yr undeb bedair.

Agweddau eraill ar y gyfraith ar undebau llafur a gweithredu diwydiannol

Mae Pennod 3 yn edrych ar sut mae'r darpariaethau hynny yn y Ddeddf a newidiodd agweddau eraill ar y gyfraith ar undebau llafur a llafur cyfun yn gweithio. Ar yr un pryd, mae'r bennod yn asesu goblygiadau'r dyfarniad a gafwyd yn achos *Wilson and Palmer* yn y Llys Hawliau Dynol Ewropeaidd.

Gwahaniaethu ar sail aelodaeth undeb llafur neu ddiffyg aelodaeth

Cywirodd y Ddeddf anghysondeb yn y gyfraith drwy ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail aelodaeth undeb neu ddiffyg aelodaeth. Mae'r adolygiad yn dod i'r casgliad bod yr amddiffyniadau ychwanegol hyn wedi gweithio'n llyfn ac y bernir yn gyffredinol eu bod yn estyniadau rhesymol a chall ar y gyfraith a oedd eisoes yn bod.

Ym mis Gorffennaf 2002, dyfarnodd y Llys Hawliau Dynol Ewropeaidd (ECHR) yn achos *Wilson and Palmer* fod cyfraith y DU yn torri Erthygl 11 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol, sy'n ymwneud â'r hawl i ymgynnull

a chymdeithasu. Digwyddodd y weithred wahaniaethol a arweiniodd at yr achos dros ddeng mlynedd yn ôl. Ar sail y gyfraith bryd hynny y cafodd dyfarniad y Llys ei wneud. Mae'r amgylchiadau wedi newid yn sylweddol oddi ar hynny. Mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno amrediad o fesurau – nid lleiaf yn y Ddeddf ei hun – i gryfhau hawliau cynrychiolaeth yn y gwaith a hawliau undebau yn fwy cyffredinol. Hefyd, mae hinsawdd cysylltiadau cyflogaeth wedi gwella'n ddirfawr ers y cyfnod hwnnw. Ychydig yn unig o gyflogwyr bellach fyddai'n cynnig gwobrwyon i weithwyr ymwrthod â chynrychiolaeth undeb, os o gwbl. Mae ymddygiad gwrth-undebol agored yn gymharol brin. Mae'r rhain yn gamau mawr ymlaen.

Er hynny, mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad bod rhaid i rannau o gyfraith y DU, yn enwedig elfennau o'r gyfraith a basiwyd cyn 1997 ynghylch hawliau ymaelodi ag undeb, gael eu diwygio er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio'n llawn â'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol, gan sicrhau ar yr un pryd fod yr hyblygrwydd y mae ei angen mewn cysylltiadau contractiol yn cael ei gadw. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu gwneud hyn drwy wneud y canlynol:

a) diddymu adran 146(3) o Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cyfnerthu) 1992 (Diwygiad Ullswater fel y mae'n cael ei alw);

b) sefydlu hawl bendant a chlir i aelodau undebau annibynnol ddefnyddio gwasanaethau eu hundeb;

c) diwygio'r gyfraith i bennu na fyddai gwneud contract unigol yn gyfystyr â gwahaniaethu undebol annheg yn erbyn yr aelodau undeb hynny na fyddai'n cael cynnig y contractau unigol, ar yr amod nad oes amod yn y contractau bod rhaid ymwrthod â chynrychiolaeth undeb; a

d) diddymu adran 17 o Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999.

Gwahardd undebwyr llafur

Nid yw'r adolygiad wedi datgelu dim tystiolaeth bod gwaharddiadau'n digwydd ar hyn o bryd. Yn unol ag egwyddorion gwell rheoleiddio, mae'r Llywodraeth yn anfodlon cyflwyno rheoliadau nad oes eu hangen. Er hynny, mae'r Llywodraeth yn bwriadu creu cynlluniau wrth gefn a fydd yn sicrhau bod modd cyflwyno rheoliadau'n gyflym os bydd gwaharddiadau'n codi eu pen eto. Mae hyn yn golygu cyhoeddi'r rheoliadau drafft at ddibenion ymgynghori ar unwaith. Mae dogfen ymgynghori ar wahân sy'n cynnwys y rheoliadau drafft hynny wedi'i chyhoeddi i gyd-fynd â lansio dogfen yr adolygiad hwn.

Pleidleisiau a Hysbysiadau Gweithredu Diwydiannol

Mae'r adolygiad wedi edrych ar effeithiau newidiadau yn y gyfraith ar weithredu diwydiannol a gyflwynwyd gan y Ddeddf. Mân newidiadau oedd y rhain a adawodd nodweddion hanfodol y gyfraith ar weithredu diwydiannol yn eu lle.

Mae effaith y Ddeddf wedi bod yn gadarnhaol ar y cyfan. Maent wedi helpu partïon i ddechrau negodi er mwyn osgoi streiciau ac wedi lleihau'r cyfle ar gyfer mân anghydfodau cyfreithiol ynghylch materion technegol. Mae nifer y stopiadau ar ei isaf erioed, er bod y dyddiau a gollwyd oherwydd streiciau wedi codi yn ystod 2002 am fod ambell un o'r rhain yn cynnwys nifer fawr o weithwyr.

Mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad na ddylai nodweddion hanfodol y gyfraith ar streicio newid. Er hynny, mae yna ddau faes lle gallai darpariaethau'r Ddeddf gael eu diwygio ymhellach er mwyn lleihau ar gymhlethdod y gyfraith ar weithredu diwydiannol, a diogelu buddiannau dilys aelodau undebau a chyflogwyr ar yr un pryd.

Yn gyntaf, mae'r gyfraith ar hysbysiadau yn gymhleth ac yn arwain at achosion cyfreithiol costus ynghylch mân bwyntiau cyfreithiol. Mae'r ymgais i symleiddio'r gyfraith hon yn Neddf 1999 wedi peri bod y gyfraith yn fwy cymhleth a beichus byth. Nid dyna oedd y bwriad. Mae'r Llywodraeth yn

bwriadu gwneud amryw o newidiadau yn y gyfraith i sicrhau ei bod yn cael ei symleiddio mewn gwirionedd.

Yn ail, mae'r Ddeddf yn darparu i'r llysoedd anwybyddu methiannau damweiniol bach wrth gynnal a threfnu pleidleisiau. Mae'r trefniadau hyn wedi gweithio'n dda ac wedi lleihau'r cyfle ar gyfer achosion cyfreithiol ynghylch mân enghreifftiau o dorri'r ddeddfwriaeth. Er hynny, gan fod cryn gyfle yn dal ar gael ar gyfer dadlau cyfreithiol diangen wrth gymhwyso'r gyfraith, mae'r Llywodraeth yn bwriadu ymestyn gallu'r llysoedd i anwybyddu methiannau damweiniol bach.

Diswyddo gweithwyr sydd ar streic

Cyflwynodd y Ddeddf amddiffyniadau newydd i weithwyr sydd ar streic rhag cael eu diswyddo. Ers i ddarpariaethau'r Ddeddf ddod i rym, un penderfyniad yn unig sydd wedi'i wneud gan Dribiwnlys o dan yr awdurdodaeth newydd. Yn yr achos hwn (*Mr J Davies v Friction Dynamics Ltd*), penderfynodd y Tribiwnlys fod y diswyddo yn annheg am ei fod wedi digwydd o fewn y cyfnod o 8 wythnos. Dyfarnwyd hefyd fod y cyflogwr heb gymryd pob cam posibl yn y weithdrefn i ddatrys yr anghydfod, yn unol â gofynion y Ddeddf. Achos enghreifftiol oedd hwn; mae llawer o weithwyr eraill a ddiswyddwyd yn Friction Dynamics hefyd wedi cyflwyno ceisiadau diswyddo annheg. Mae'r cyflogwr yn apelio yn erbyn penderfyniad y Tribiwnlys ac felly mae'n rhy gynnar i dynnu unrhyw wersi o'r achos. Er hynny, byddwn yn cadw llygad ar yr achos wrth iddo ddatblygu i weld a ddylai unrhyw wersi gael eu dysgu oddi wrtho.

Yn ôl y dystiolaeth sydd ar gael hyd yn hyn, mae'r Llywodraeth yn bwriadu cadw'r cyfnod o 8 wythnos pryd y mae diswyddo yn awtomatig yn annheg. Byr yw oes y mwyafrif o streiciau. Mae'r amcangyfrifon yn awgrymu mai rhyw 1 anghydfod mewn 10 sy'n para mwy nag 8 wythnos.

Yr oedd achos Friction Dynamics yn cynnwys honiad bod y gweithwyr wedi'u cloi allan gan y cyflogwr. Mae'r Llywodraeth yn gofidio y gallai'r amddiffyniadau a gynigir gan y Ddeddf gael eu gwanhau drwy gloi gweithwyr

allan. Yn benodol, fe allai'r cyflogwr geisio fynd drwy'r cyfnod o amddiffyniad awtomatig drwy gloi'r gweithlu allan am y rhan fwyaf o'r 8 wythnos, gan eu hatal rhag mynd yn ôl i'r gwaith. Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar y syniad na ddylai dyddiau pan yw'r gweithwyr wedi'u cloi allan gael eu cyfrif at ddibenion y cyfnod o 8 wythnos.

Yr hawl i gael cwmni mewn gwrandawiadau disgyblu a chwyno

Cafodd yr hawl newydd hon ei seilio ar yr arfer helaeth o ganiatáu i gyfaill dethol fod yn bresennol mewn cyfarfodydd allweddol. Yng Nghod Ymarfer Acas ar Weithdrefnau Disgyblu, a gyflwynwyd am y tro cyntaf yn y 1970au, cynghorwyd cyflogwyr i ganiatáu i gyfaill fod yn bresennol mewn gwrandawiadau. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod yr hawl newydd wedi gweithio'n llyfn ers cael ei chyflwyno ym mis Medi 2000. Mae'n ymddangos bod y cyfraddau cydymffurfio yn uchel. Yn y ddwy flynedd cyntaf yr oedd ar waith, dim ond 136 o geisiadau a wnaed i Dribiwnlysoedd yn honni bod yr hawl wedi'i thorri. Mae hyn yn isel o gofio'r nifer fawr o wrandawiadau cymwys sy'n digwydd yn ystod pob blwyddyn.

Er hynny, mae tystiolaeth wedi'i chyflwyno bod cyflogwyr yn aneglur ynghylch i ba raddau y caiff cyfeillion siarad yn y cyfarfodydd hyn. Mae hyn wedi arwain at ragor o anghytuno a chamddeall. Gan hynny, mae'r Llywodraeth yn bwriadu egluro'r gyfraith gan nodi o dan ba amgylchiadau y caiff y cyfaill annerch cyfarfodydd.

Ar hyn o bryd nid oes hawl i apelio at y Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth yn erbyn penderfyniadau a gymerir gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth ynghylch cwynion am yr hawl i gael cwmni cyfaill. Bwriedir sefydlu hawl i apelio.

<u>Y fframwaith sefydliadol</u>

Mae <u>Pennod 4</u> y ddogfen yn asesu sut mae'r darpariaethau perthnasol yn y Ddeddf yn gweithredu ynghylch y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CAC), y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chymrodeddu (Acas), y Swyddog Ardystio

(CO), Comisiynydd Hawliau Aelodau Undebau Llafur (CRTUM) a'r Comisiynydd ar gyfer Amddiffyn yn Erbyn Gweithredu Diwydiannol Anghyfreithlon (CPAUIA).

Y casgliad cyffredinol yw bod y newidiadau yn swyddogaetha u'r cyrff hyn wedi gweithio yn unol â'r bwriad. Yn benodol, mae'r adolygiad yn rhoi asesiad cadarnhaol i'r modd y mae'r CAC wedi ymgymryd â'i ddyletswyddau newydd o dan y weithdrefn gydnabyddiaeth.

Estynnodd y Ddeddf gryn dipyn ar rôl y CO wrth benderfynu ar gwynion gan aelodau undeb yn erbyn eu hundeb. Mae hyn wedi arwain at rywfaint o gynnydd yn y cwynion i'r CO, er bod y nifer wedi gwastatáu yn y misoedd diwethaf. Er bod rhywfaint o sail i'r mwyafrif o'r cwynion, mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad y dylid rhoi pwerau ychwanegol i'r CO ollwng yr achosion gwanaf yn fwy effeithlon. Gan hynny, mae'r Llywodraeth yn bwriadu

- rhoi pwer i'r CO ddileu achosion gwan;

- estyn disgresiwn y CO i beidio â thalu costau presenoldeb ceiswyr yn yr achosion hynny lle nad oes fawr o obaith llwyddo; a

- chaniatáu i'r Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth gymryd i ystyriaeth weithgareddau ymgyfreithgar gerbron y CO wrth ddefnyddio'i bwer i roi gorchmynion cyfyngu achosion yn erbyn ymgyfreithwyr blinderus.

Materion eraill

Mae Pennod 5 o'r ddogfen yn adolygu'r amryw byd o ddarpariaethau eraill a geir yn y Ddeddf. Mae llawer o'r darpariaethau hyn wedi bod yn destun adolygiadau neu fentrau polisi eraill. Nid oes gan y Llywodraeth gynigion i'w gwneud yn y meysydd hyn o fewn fframwaith yr adolygiad hwn, ac eithrio egluro geiriad pwer yr Ysgrifennydd Gwladol o dan adran 23 o'r Ddeddf i roi hawliau cyflogaeth drwy reoliadau. Mewn meysydd eraill, cyfeirio at fân

newidiadau neu newidiadau technegol yn y gyfraith a wnaeth y darpariaethau, ac nid oes angen newid y rheiny ychwaith.

Yr oedd y Ddeddf yn cynnwys darpariaethau a ddiwygiodd y dyfarniadau y gallai Tribiwnlysoedd eu gwneud mewn achosion diswyddo annheg ac mewn awdurdodaethau eraill. Yn benodol, cynyddodd y Ddeddf uchafswm y dyfarniad iawndal am ddiswyddo annheg o £12,000 i £50,000. Mae'r newidiadau hyn wedi gweithio yn unol â'r bwriad ac nid oes dim tystiolaeth bod dyfarniadau iawndal uwch wedi cael effaith sylweddol ar gyfanswm y ceisiadau i'r Tribiwnlysoedd nac wedi cynyddu'n sylweddol ar lefel y dyfarniadau ar gyfartaledd (mae'r rhan fwyaf yn llai na £3,500). At ei gilydd, mae symleiddio strwythur y dyfarniadau wedi gweithio'n dda, er y gall ambell weithiwr – undebwyr llafur a oedd yn gymwys gynt i gael dyfarniadau arbennig – fod wedi cael rhywfaint yn llai o iawndal yn eu sgil.

Ychydig iawn o achosion sydd o beidio â chydymffurfio â dyfarniad bod rhaid ailgyflogi – 2 achos yn unig sy'n hysbys i'r adolygiad yn 2001/02 – ond os nad ydynt yn cydymffurfio, dylai cyflogwyr wynebu cosb sylweddol am yr hyn sydd mewn gwirionedd yn gyfystyr â dirmyg llys. Efallai fod y swm presennol yn rhy isel. Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai cyflogwyr wynebu cosb drymach am beidio â chydymffurfio, a hynny ar ffurf dyfarniadau ychwanegol uwch.

Materion yn ymwneud â'r gyfraith undebau llafur a godwyd gan Dasglu Gwell Rheoleiddio

Mae Atodiad C o'r ddogfen yn trafod nifer o awgrymiadau a gynigiwyd gan Dasglu Gwell Rheoleiddio (BRTF) i ddiwygio agweddau ar y gyfraith ynghylch undebau llafur lle gallai'r rheoliadau presennol fod yn gosod cyfyngiadau diangen neu feichus ar ymddygiad undebau.

Mewn ymateb i'r syniadau hyn, mae'r Llywodraeth yn bwriadu

(a) dileu'r gofyniad bod rhaid i lywyddion undebau gael eu hethol drwy bleidlais bost gudd ymhlith yr aelodaeth gyfan, ar yr amod eu bod eisoes wedi'u hethol yn aelodau o bwyllgor gwaith yr undeb;

(b) rhoi pwer i'r Ysgrifennydd Gwladol newid y dull pleidleisio a ddefnyddir mewn pleidleisiau ac etholiadau statudol mewn undebau. Ar hyn o bryd, mae'n rhaid i'r pleidleisiau cudd hyn gael eu cynnal drwy'r post. Byddai'r pwer hwn yn rhoi'r hyblygrwydd y mae ei angen er mwyn ehangu amrywiaeth y dulliau pleidleisio, pan fyddai tystiolaeth ar gael bod y dull wedi'i ddatblygu'n ddigon da i'w ddefnyddio'n ddiogel ac yn ddarbodus ar gyfer y math hwn o bleidlais; ac

(c) cadw'r gofyniad bod yr undebau yn cynnal pleidlais i adolygu eu cronfeydd gwleidyddol o leiaf bob deng mlynedd. Mae'r pleidleisiau hyn yn ateb diben democrataidd pwysig ac yn sicrhau y gall aelodau undeb ar y cyd awdurdodi eu hundeb i chwarae rhan mewn gweithgareddau gwleidyddol. Er hynny, mae'r Llywodraeth yn gwybod bod y gyfraith ar bleidleisiau cronfeydd gwleidyddol (a'r gyfraith ar bleidleisiau ac etholiadau statudol eraill mewn undebau) yn gymhleth. Mae'r Llywodraeth o'r farn y dylai'r pleidleisiau a'r etholiadau hyn aros o dan ddarpariaethau statudol, ond mae'n gwahodd sylwadau ar sut i symleiddio'r baich y maent yn ei osod.