



UK Government

# Camau Nesaf at Wneud i Waith Dalu

Hydref 2024

---



[gov.uk/makeworkpay](https://www.gov.uk/makeworkpay)

---

## Cynnwys

<b>Rhagair Gweinidogol</b>	<b>3</b>
<b>Cyflwyniad</b>	<b>4</b>
<b>Adran 1: Gweledigaeth ac Amcanion</b>	<b>5</b>
Pam mae'n bwysig i foderneiddio marchnad lafur y DU a chryfhau mesurau diogelu cyflogaeth?	6
Cyflawni ar genhadaeth twf economaidd y Llywodraeth	6
<b>Adran 2: Bil Hawliau Cyflogaeth</b>	<b>7</b>
Hawliau sy'n ystyriol o deuluoedd	8
Tâl teg	9
Cydraddoldeb yn y gwaith	11
Gorfodi hawliau yn y gwaith	11
Llais yn y gwaith	11
<b>Adran 3: Diwygiadau Ehangach</b>	<b>13</b>

---

## Rhagair Gweinidogol

### Y Gwir Anrhydeddus Angela Rayner AS, Dirprwy Brif Weinidog a'r Gwir Anrhydeddus Jonathan Reynolds ASA Ysgrifennydd Gwladol ar gyfer Busnes a Masnach

Cafodd y Llywodraeth hon ei hethol i ailadeiladu ein heconomi fel y bydd unwaith eto'n gwasanaethu buddiannau pobl sy'n gweithio a busnesau. Rydym yn cymryd camau pwysig i roi hwb i dwf economaidd sydd o fudd i fusnesau, gweithwyr, a chymunedau ar draws y wlad. Mae uwchraddio marchnad lafur y DU er mwyn iddi fod yn addas ar gyfer ein heconomi fodern yn rhan allweddol o hyn, ochr yn ochr â phlanciau eraill ymagwedd ochr gyflenwi fodern, gan gynnwys diwygio cynllunio, rhoi hwb i chwyldro sgiliau, strategaeth ddiwydiannol fodern a chynllun i fynd i'r afael ag anweithgarwch.

Mae tueddiadau a thechnolegau newydd yn rhoi straeniau ar fframweithiau marchnad lafur y DU sydd wedi dyddio. Mae'r straeniau hyn wedi cael eu cydnabod ond nid yw llywodraethau olynol wedi mynd i'r afael â nhw, ac maen nhw wedi methu â throï llanw cynyddol o ansicrwydd yn ôl a oedd yn gysylltiedig â thwf isel, cynhyrchiant isel a thâl isel. Bydd ein papur Cael Prydain i Weithio sydd ar ddod yn amlinellu'n cynlluniau i fynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd i gael pobl yn ôl i'r gwaith.

Mae angen diweddariad brys ar fyd gwaith i gadw'n gyfredol ag economi fodern a helpu ysgogi twf a safonau byw. Heddiw, mae'r teulu Prydeinig cyffredin yn sylweddol dlotach na'u cymheiriaid mewn economïau datblygedig eraill. Mae ansicrwydd yn y gwaith yn rhemp hefyd, gyda gormod o weithwyr ddim yn gallu cynllunio'u bywydau o gwmpas eu swyddi.

O'r diwrnod cyntaf o ddod i Lywodraeth, rydym wedi symud i adfer yr egwyddor y dylai gwaith dalu bob amser. Rydym wedi ymrwmo i greu swyddi sy'n darparu sicrwydd, yn trin gweithwyr yn deg, ac yn talu cyflog teilwng. Ni ddylai neb sy'n gweithio'n llawn amser fod yn cael trafferth i dalu biliau a fforddio hanfodion. Rydym eisoes wedi sicrhau, am y tro cyntaf, bod y Comisiwn Tâl Isel yn cymryd costau byw i ystyriaeth. Rydym hefyd wedi cyhoeddi cynlluniau i ddiogelu'r hunangyflogedig a busnesau bach rhag taliadau hwyr, gan gynnwys Cod Taliadau Teg newydd a thynhau'r rheolau ar gwmnïau mawr sy'n llai na thryloyw ar eu perfformiad talu.

Mae ein cyhoeddiad o Fil Hawliau Cyflogaeth yn garreg filltir fawr tuag at sicrhau bod ein heconomi yn gweithio i bobl sy'n gweithio.

Mae'r ddeddfwriaeth hon yn caniatáu i ni foderneiddio ein fframwaith hawliau cyflogaeth ac ymateb i fyd gwaith newidiol. Byddwn yn helpu rhagor o bobl i fynd i mewn i waith a llwyddo ynddo: gan wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn, sefydlu hawl newydd i absenoldeb profedigaeth, trefnu bod absenoldeb tadolaeth a rhieni ar gael o'r diwrnod cyntaf o gychwyn swydd newydd, a chryfhau'r trefniadau diogelu ar gyfer menywod beichiog a mamau newydd sy'n dychwelyd i'r gwaith.

Mae'r Bil yn troi'r dudalen ar yr ymagwedd wrthdrawiadol at berthnasoddi diwydiannol a darodd weithwyr, gwasanaethau cyhoeddus a threthdalwyr â'r tarfu gwaethaf mewn degawdau ac mae'n rhan allweddol o gynllun y Llywodraeth i ddod ag ymagwedd newydd i mewn yn seiliedig ar gydweithredu a thrafod. Mae'r Bil yn diwygio'r ddeddfwriaeth aneffeithiol a syniadaethol wrthundebol a roddwyd yn ei lle gan y weinyddiaeth flaenorol, gan gynnwys y Ddeddf Streiciau (Isafswm Lefelau Gwasanaeth) 2023; deddfwriaeth a fethodd ag atal un diwrnod o weithredu diwydiannol tra mewn grym.

Mae'r rhan fwyaf o fusnesau yn falch o drin eu staff yn dda ac yn gwybod ei fod yn gwneud synnwyr busnes da. Bydd ein diwygiadau yn codi'r llawr ac yn atal y ras i'r gwaelod a welodd rai yn cystadlu yn seiliedig ar dâl isel, safonau isel ac ansicrwydd.

Bydd rhai o'r diwygiadau hyn yn gofyn am newid mewn cyfraith - ni fydd eraill. Mae'r ddogfen hon yn amlinellu'r camau nesaf rydym yn bwriadu eu cymryd yn ein cenhadaeth i ddod â newid i rym a gwneud i waith dalu. Rydym yn gwybod y byddwn yn cael ein barnu gan ein gweithredoedd, nid ein geiriau.

Rydym yn gwahodd busnesau, gweithwyr ac undebau i barhau i weithio gyda ni mewn partneriaeth i sicrhau bod y gwelliannau pwysig mewn hawliau ac amodau rydym yn eu gwneud i weithwyr yn bragmataidd i fusnesau o bob maint.

---

## Cyflwyniad

Mae Cynllun y Llywodraeth i Wneud i Waith Dalu yn rhan greiddiol o'r genhadaeth i **dyfu'r economi, codi safonau byw ar draws y wlad a chreu cyfleoedd i bawb. Bydd yn mynd i'r afael â'r tâl isel, amodau gwaith gwael a sicrwydd swyddi gwael sydd wedi bod yn dal ein heconomi yn ôl.**

**Bydd y cynllun yn helpu mwy o bobl i aros mewn gwaith, yn gwella sicrwydd swyddi ac yn hybu safonau byw.** Cyn gynted ag y caiff ei weithredu, bydd y cynllun yn cynrychioli'r uwchraddiad mwyaf o hawliau gweithwyr mewn cenhedlaeth.

Bydd y cynllun yn cynorthwyo cyflogwyr a busnesau ar draws y wlad, gan greu maes chwarae gwastad a moderneiddio byd gwaith. Ni fydd cwmnïau sy'n gwneud y peth iawn i'w gweithwyr yn cael eu tansellio mwyach gan y rheini â safonau isel. Ochr yn ochr â Strategaeth Ddiwydiannol y Llywodraeth sydd i ddod, bydd yn helpu ysgogi twf tymor hir, cynaliadwy, cynhwysol a diogel.

Mae'r Llywodraeth newydd hon wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth â busnesau, undebau llafur a rhanddeiliaid eraill i gyflawni ein cenhadaeth ar dwf Ni fydd y broses ar y diwygiadau hyn yn wahanol. Rydym wedi dechrau ymgysylltu eisoes mewn ffordd deiran cyn cyflwyno'r Bil hwn, a bydd y diwygiadau hyn yn parhau i gael eu cyflawni mewn partneriaeth.

**Byddwn ni'n mynd i'r afael â'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu mewn camau.** Mae'r Llywodraeth eisoes wedi dechrau cyflawni ar ei ymrwymadau; yng Ngorffennaf cafodd cylch gorchwyl y Comisiwn Tâl Isel ei addasu i sicrhau bod costau byw yn cael ei ffactora i mewn i benderfyniadau ar isafswm cyfraddau cyflog. Bydd bandiau oedran sy'n gwahaniaethu hefyd yn cael eu dileu. Cyhoeddodd y Llywodraeth hefyd y bwriad i ddiwygio'r Ddeddf Streiciau (Isafswm lefelau Gwasanaeth) 2023 ac eglurodd yn dilyn dyfarniad yr Uchel Lys ar Reoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth (Gwelliant) 2022, y gwaherddir busnesau cyflogaeth rhag darparu gweithwyr asiantaeth i wneud y dyletswyddau a berfformir fel arfer gan weithiwr sy'n cymryd rhan mewn streic neu weithredu diwydiannol arall. Mae'r rhain oll yn rhan o ymrwymiad y Llywodraeth i gael gwasanaethau cyhoeddus yn ôl ar y trywydd cywir. Ym Medi, cyhoeddodd y Llywodraeth hefyd gynlluniau i ddiogelu'r hunangyflogedig rhag taliadau hwyr, gan gynnwys Cod Taliad Teg newydd a rheoliadau i gipio gwybodaeth taliadau hwyr o fewn adroddiadau blynyddol cwmnïau mawr. Ac ar 10 Hydref 2024, cyflwynodd y Llywodraeth y Bil Hawliau Cyflogaeth blaenllaw.

Fel mae'n gyffredin mewn deddfwriaeth cyflogaeth, bydd deddfwriaeth eilaidd yn ofynnol i weithredu llawer o'r diwygiadau a byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r holl randdeiliaid i sicrhau bod y diwygiadau yn gweithio fel y bwriedir.

Mae'r ddogfen hon yn amlinellu'r camau nesaf yn y cynllun gan gynnwys:

- Adran 1: Gweledigaeth ac amcanion y Llywodraeth ar gyfer Gwneud i Waith Dalu.
- Adran 2: Bil Hawliau Cyflogaeth
- Adran 3: Diwygiadau ehangach: Cynlluniau Llywodraeth i gyflawni mesurau sy'n eistedd y tu allan i'r Bil Hawliau Cyflogaeth

# Adran 1: Gweledigaeth ac Amcanion



---

## Gwneud i Waith Dalu - gweledigaeth ac amcanion

### Pam mae'n bwysig i foderneiddio marchnad lafur y DU a chryfhau mesurau diogelu cyflogaeth?

1. Nid yw marchnad lafur y DU yn cyflawni i weithwyr na busnesau ac mae'n cyfrannu at danberfformiad economaidd y DU.
2. Mae gormod o weithwyr wedi eu caethiwo mewn gwaith ansicr, â thâl isel, a mesurau diogelu gwan sy'n cael eu gorfodi'n wael. Mae busnesau yn cael trafferth i ganfod y staff sydd eu hangen arnynt i dyfu, tra bo gormod wedi'u caethiwo mewn ras i'r gwaelod ar safonau.
3. Mae'r DU wedi gweld arafu mewn cynhyrchiant sy'n amlycach nag economïau datblygedig eraill dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf; gall marchnad lafur gynyddol ansicr a thameidiog danseilio amodau ar gyfer twf a buddsoddiad.
4. Trwy foderneiddio marchnad lafur y DU a diwygio hawliau cyflogaeth y DU, bydd y Llywodraeth yn mynd i'r afael ag ansicrwydd cynyddol a safonau byw disymud. Bydd y Cynllun i Wneud i Waith Dalu yn helpu mwy o bobl i aros mewn gwaith, gwneud gwaith yn fwy hwylus o ran y teulu a gwella safonau byw, gan roi mwy o arian ym mhocedi pobl sy'n gweithio.

### Cyflawni ar genhadaeth twf economaidd y Llywodraeth

5. Mae twf economaidd yn brif flaenoriaeth i'r Llywodraeth hon, ac mae ein cynlluniau i ddiwygio'r farchnad lafur yn ffurfio rhan o'n cynllun ar gyfer adnewyddiad a thwf cenedlaethol tymor hir. Daw hyn ochr yn ochr â'n hymrwymiad i sefydlogrwydd economaidd, cael Prydain yn adeiladu eto, rhoi hwb i chwyldro sgiliau a chyflwyno strategaeth ddiwydiannol fodern.
6. Trwy'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu byddwn yn moderneiddio marchnad lafur y DU ac yn mynd i'r afael â'r heriau a godir gan dueddiadau a thechnolegau newydd. Mae hynny'n ein rhoi yn ôl yn cydgamu â'n cystadleuwyr mewn economïau datblygedig eraill, sy'n gweithredu i addasu i fyd gwaith sy'n newid<sup>1</sup>.
7. Trwy wneud gwaith yn fwy hyblyg, mwy sicr a mwy hwylus o ran y teulu, mae'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu yn cynorthwyo mwy o bobl i aros mewn gwaith. Mae llawer o fusnesau eisoes ar y blaen ac yn dangos bod amodau hwylus o ran y teulu yn gallu bod yn dda ar gyfer cynhyrchiant, cadw a'u llinell sylfaen.
8. Bydd y Cynllun i Wneud i Waith Dalu hefyd yn rhoi mwy o arian ym mhocedi gweithwyr y DU sydd yn cael eu talu isaf trwy newidiadau i Isafswm Cyflog ac yn estyn hawliau tâl cyfartal i ddiogelu gweithwyr sy'n dioddef gwahaniaethu ar sail hil neu anabled.

---

<sup>1</sup> Resolution Foundation (2024), 'Low Pay Britain 2024'.

# Adran 2: Bil Hawliau Cyflogaeth



---

## Bil Hawliau Cyflogaeth

9. Y Bil Hawliau Cyflogaeth yw'r cam cyntaf o gyflawni'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu, gan gynorthwyo cyflogwyr, gweithwyr, ac undebau i gael Prydain i symud ymlaen a bodloni ymrwymiad i gyflwyno deddfwriaeth o fewn 100 diwrnod.
10. Bydd y Bil yn cyflwyno mesurau polisi gan gynnwys:
  - 'Hawliau Diwrnod 1' o gyflogaeth, gan gynnwys hawl i Absenoldeb Tadolaeth, ac Absenoldeb Rhieni Heb Dâl yn ogystal â diogelu rhag Diswyddo Annheg tra'n caniatáu i gyflogwyr weithredu cyfnodau prawf. Sefydlu Absenoldeb Profedigaeth, a gwneud Gweithio Hyblyg yn ddiofyn.
  - Mynd i'r afael â hyblygrwydd unochrog trwy wahardd contractau oriau sero sy'n camfanteisio, diddymu pla diswyddo ac ailgyflogi a chryfhau darpariaethau ar ddiswyddo casgliadol.
  - Sefydlu'r Asiantaeth Gwaith Teg.
  - Cyflwyno mesurau i foderneiddio deddfau Undebau Llafur.
  - Gwella tâl ac amodau trwy Gytundeb Tâl Teg mewn gofal cymdeithasol i oedolion, ailsefydlu'r Corff Trafod Staff Cymorth Ysgolion, ac ailsefydlu'r cod dwy haen ar gyfer caffael.
  - Cynyddu diogelu rhag aflonyddu rhywiol, cyflwyno cynlluniau gweithredu rhywedd a menopos a chryfhau hawliau i weithwyr beichiog.
  - Cryfhau Tâl Salwch Statudol
11. Byddwn hefyd yn cyhoeddi nifer gyfyngedig o ymgynghoriadau wedi'u targedu ar ôl cyflwyno, gan geisio barn ar sawl maes i lunio camau nesaf y Llywodraeth. Byddwn wedyn yn ymgynghori ar beth ddylai fod canran cyfradd amnewid i'r rheini sy'n ennill o dan y raddfa fflat bresennol o Dâl Salwch Statudol, a byddwn yn dod a'r newid hwn ymlaen trwy welliant Llywodraeth i'r Bil yn ystod y drafodaeth arno. Byddwn hefyd yn ymgynghori i sicrhau bod darpariaethau'r Bil ar gontractau oriau sero yn cael eu cymhwyso'n effeithiol ac yn briodol i weithwyr asiantaeth, yn ogystal ag ar ddiwygiadau i foderneiddio a diweddarau deddfau undebau llafur er mwyn iddynt fod yn addas ar gyfer yr economi fodern, â'r potensial i lunio gwelliannau ychwanegol yn ystod hynt y Bil.
12. Fel y mae'n arferol â deddfwriaeth cyflogaeth, bydd manylion ychwanegol ar lawer o'r polisiau yn y Bil yn cael eu darparu trwy reoliadau, ac mewn rhai achosion codau ymarfer, ar ôl Cydsyniad Brenhinol. Mae'r Llywodraeth yn deall y bydd addasu i'r diwygiadau newydd hyn yn cymryd amser ac mae wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn derbyn amser priodol i baratoi ar gyfer y newidiadau hyn cyn iddynt ddechrau. Rydym yn disgwyl dechrau ymgynghori ar y diwygiadau hyn yn 2025, gan geisio mewnbwn sylweddol gan yr holl randdeiliaid, a rhagwelwn y bydd hyn yn golygu bod y rhan fwyaf o ddiwygiadau yn dod i rym heb fod yn gynharach na 2026. Bydd diwygiadau diswyddo annheg yn dod i rym heb fod yn gynharach na Hydref 2026.
13. Fel ran o'n hymgyngoriad, bydd y Llywodraeth yn ceisio barn gan randdeiliaid i sicrhau lle bo angen mwy o amser, y cymerir hyn i ystyriaeth. Mae'r Llywodraeth hefyd yn croesawu syniadau arloesol ar sut i sicrhau ein bod yn cynorthwyo pob busnes i gael y cyngor cywir ar unrhyw newidiadau sydd i ddod. Bydd y Llywodraeth hon hefyd yn sicrhau, lle bo'n briodol, y cyhoeddir canllawiau i sicrhau bod gan yr holl randdeiliaid yr wybodaeth ofynnol i wneud addasiadau angenrheidiol.
14. Cedwir hawliau cyflogaeth a pherthnasoedd diwydiannol mewn perthynas â'r Alban a Chymru ac fe'u trosglwyddir i Ogledd Iwerddon. Bydd y Bil pwysig hwn yn cryfhau hawliau i bobl ar draws y wlad, a bydd Llywodraeth y DU yn parhau i weithio'n agos gyda'r Llywodraethau Datganoledig ar gyflawni a gweithredu'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu.

## Hawliau sy'n ystyriol o deuluoedd

15. Bydd y Cynllun i Wneud i Waith Dalu yn sicrhau bod mwy o hyblygrwydd a sicrwydd i deuluoedd sy'n gweithio. Mae'n rhaid i weithwyr gael eu cynorthwyo i weithio tra'n cydbwysu cyfrifoldebau hanfodol eu bywyd ehangach - boed hynny'n fagu plant, gwella eu llesiant eu hunain neu ofalu am anwylyd â chyflwr iechyd tymor hir.
16. Mae'r Llywodraeth yn gwneud nifer o newidiadau ar unwaith - gan gynnwys gwneud gweithio hyblyg yn ddiofyn, sefydlu hawl newydd i absenoldeb profedigaeth, gwneud absenoldeb profedigaeth a rhieni yn hawl o'r diwrnod cyntaf, a chryfhau



---

trefniadau diogelu i fenywod beichiog a mamau newydd sy'n dychwelyd i weithio.

17. Bydd ein newidiadau i ddeddfwriaeth gweithio hyblyg yn sicrhau bod mwy o geisiadau yn cael eu cytuno. Mae'n bwysig i ystyried safbwyntiau amrywiol, a byddwn yn datblygu manylion yr ymagwedd mewn ymgynghoriad â phartneriaeth â busnes, undebau llafur a chyrrff trydydd sector.
18. Mae'r Llywodraeth hefyd yn ystyried beth mwy y gall wneud. Nid yw'r system absenoldeb rhieni bresennol yn cynorthwyo rhieni sy'n gweithio. Dyna pam mae'r Llywodraeth hon wedi ymrwymo i adolygu'r system hon a bydd yn gwrandao ar weithwyr a chyflogwyr ar sut i gyflawni newid. Bydd y Llywodraeth hefyd yn adolygu gweithredu Absenoldeb Gofalwyr ac yn ystyried a oes angen newid yr ymagwedd bresennol at sicrhau ein bod yn gwneud y gwahaniaeth angenrheidiol i Ofalwyr a'u dibynyddion.

## Tâl teg

19. Mae'n rhaid i weithwyr gael eu cynorthwyo i deimlo'n ddiogel ac yn sefydlog yn eu swyddi. Mae'r Cynllun i Wneud i Waith Dalu yn dechrau ag adfer yr egwyddor o dâl gonest am ddiwrnod gonest o waith. Mae'r Llywodraeth eisoes wedi newid cylch gorchwyl y Comisiwn Tâl Isel annibynnol er mwyn sicrhau, am y tro cyntaf erioed, y bydd yn ystyried cost byw. Mae'r Llywodraeth hon hefyd yn dileu bandiau oedran gwahaniaethol, fel y bydd gan bob oedolyn yn y byd gwaith - heb ystyried oedran - hawl i'r un isafswm cyflog. Bydd y Llywodraeth hefyd yn cryfhau Tâl Salwch Statudol, gan ddileu'r terfyn enillion is i drefnu bod y rhwyd ddiogelwch ar gael i'r rheini ar yr incymau isaf, a thorri allan y cyfnod aros cyn i dâl salwch ddod i rym.
20. Bydd y Bil Hawliau Cyflogaeth yn galluogi'r Llywodraeth i ddwyn fframwaith yn ei flaen ar gyfer proses Cytundeb Tâl Teg yn y sector gofal cymdeithasol oedolion. Mae gweithwyr gofal yn haeddu cael eu cydnabod a'u gwobrwyo'n deg am y gwaith pwysig maen nhw'n ei wneud ac felly bydd y rheini sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol wrth galon diwygiadau gofal cymdeithasol y Llywodraeth. Bydd Cytundeb Tâl Teg yn grymuso gweithwyr, undebau llafur a chyflogwyr i drafod tâl teg, telerau ac amodau, a safonau hyfforddiant. Bydd y Llywodraeth yn lansio ymgynghoriad yn fuan i ystyried yn union sut y dylai'r Cytundeb Tâl Teg weithio.

## Rhoi terfyn ar "hyblygrwydd unochrog"

21. Bydd y cynllun hefyd yn rhoi terfyn ar hyblygrwydd unochrog, gan sicrhau bod swyddi yn darparu llinell sylfaen o sicrwydd a rhagweladwyedd fel y gall gweithwyr gynllunio'u bywydau a'u cyllid yn well. Mae hyn yn cynnwys contractau oriau sero sy'n camfanteisio, dod â diswyddo ac ailgyflogi i ben wrth gau'r bylchau sy'n caniatáu i gwmnïau gymryd rhan yn yr ymarferion diegwyddor hyn, a gwneud diogelu rhag diswyddo annheg yn hawl o'r diwrnod cyntaf i bob gweithiwr, tra'n deddfu i gyflwyno prosesau teg a chymesur ar gyfer diswyddo mewn cyfnodau cychwynnol o gyflogaeth. Mae'r Llywodraeth hefyd yn bwriadu ymgynghori ar symud ymlaen tuag at statws sengl gweithiwr. Fel rhan o'r ymgynghoriad hwn, byddwn yn archwilio sut i weithredu'r ymrwymadau maniffesto penodol a dargedwyd i wella trefniadau diogelu i weithwyr hunangyflogedig.
22. I roi terfyn ar gontractau oriau sero, bydd y Llywodraeth yn rhoi'r gallu i weithwyr ar gontractau oriau sero a gweithwyr â nifer 'isel' o oriau gwarantedig, sy'n gweithio'n rheolaidd am fwy na'r oriau hyn, i symud i gontractau oriau gwarantedig sy'n adlewyrchu'r oriau maen nhw'n gweithio'n rheolaidd dros gyfnod cyfeirio o 12 wythnos. Os yw rhagor o oriau yn dod yn rheolaidd dros amser, bydd cyfnodau adolygu cyfeirio dilynol yn darparu cyfle i'r gweithwyr adlewyrchu hyn yn eu contractau. Byddwn yn ymgynghori ar sut y dylai'r cyfnodau adolygu dilynol hyn weithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur, gan sicrhau eu bod yn rhesymol a chymesur i weithwyr yn ogystal â chyflogwyr. Ochr yn ochr â hyn, bydd y Llywodraeth yn sicrhau bod gweithwyr yn cael rhybudd rhesymol o unrhyw newid mewn sifftiau neu amser gweithio, gyda iawndal cymesur ar gyfer unrhw sifftiau a ddiddymir neu a gwtogir ar fyr rybudd. Bydd hyn yn rhoi gwell gallu iddynt gynllunio eu bywydau, heb wahardd trefniadau hyblyg mae rhai gweithwyr yn cael budd ohonynt.
23. Bydd y mesurau hyn hefyd yn cael eu haddasu a'u cymhwysu i weithwyr asiantaethau. Bydd y Llywodraeth yn ymgynghori'n fuan ar y ffordd orau i gyflawni hyn.
24. Nod y mesurau hyn yw sicrhau bod pob swydd yn darparu lefel llinell sylfaen o sicrwydd a rhagweladwyedd. Bydd cynnwys gweithwyr 'oriau isel' yn sicrhau nad yw cyflogwyr yn gallu osgoi'r mesurau trwy symud gweithwyr oriau sero i nifer ychydig yn uwch o oriau wedi'u gwarantu, ar yr un

---

pryd ag osgoi canlyniadau anfwriadol i weithwyr ar contractau llawn amser. Byddwn yn ymgynghori ar yr hyn yw 'oriau isel' ar gyfer pob mesur, fydd yn cael ei osod mewn rheoliadau. Bydd y Llywodraeth hefyd yn sicrhau na fydd gweithwyr ar contractau amser llawn sydd yn codi oriau goramser yn achlysurol yn cael eu heffeithio. Lle mae gwaith yn wirioneddol dros dro, ni fydd disgwyliad ar gyflogwyr i gynnig contractau parhaol. Rydym hefyd wedi ystyried ffyrdd eraill y gallai cyflogwyr roi cynnig arnynt i osgoi'r mesurau ac rydym wedi mynd i'r afael â hwy yn y Bil.

25. Mae'r Llywodraeth yn gwerthfawrogi y gall contractau oriau sero weithio'n dda i rai unigolion, fel myfyrwyr a'r rheini â chyfrifoldebau gofal. Dyna pam y bydd y rhai y cynigir oriau wedi'u gwarantu iddynt yn gallu aros ar contractau oriau sero os dymunant.
26. Bydd y Llywodraeth hefyd yn rhoi terfyn ar 'ddiswyddo ac ailgyflogi' trwy gau'r bylchau sy'n caniatáu i gwmnïau gymryd rhan yn yr ymarferion diegwyddor hyn. Mae'r Bil Hawliau Cyflogaeth yn diwygio'r gyfraith i ddarparu rhwymedïau effeithiol i atal yr ymarferion hyn, tra hefyd yn honni y gall busnesau ailstrwythuro i aros yn hyfyw, cadw eu gweithlu a'r cwmni pan nad oes dewis arall mewn gwirionedd. Fel prif rwymedïau i ddod â'r ymarfer hwn i ben, rydym wedi ymrwymo i ymgynghori ar godi terfyn y dyfarniad gwarchodol os canfyddir nad yw cyflogwr wedi dilyn y broses ddiswyddo gasgliadol yn gywir yn ogystal â pha rôl y gallai rhyddhad dros dro ei chwarae mewn diogelu gweithwyr yn y sefyllfaoedd hyn.
27. Fel rhan o adduned y Llywodraeth hon i sicrhau nad ydym byth yn gweld scandal fel un P&O Ferries eto, bydd mesurau i gyflwyno pwerau i ganiatáu'r DU i gryfhau hawliau gweithwyr ar y môr a gweithredu confensiynau rhyngwladol yn ymwneud â chyflogaeth morwyr yn cael eu hychwanegu trwy welliant yn ystod hynt y Bil. Bydd mesurau i estyn y terfyn amser ar gyfer cyflwyno hawliadau i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth hefyd yn cael eu hychwanegu trwy welliant.
28. Bydd y Bil yn dileu'r cyfnod cymhwyso dwy flynedd ar gyfer diogelu rhag diswyddo annheg, gan gyflawni ar yr ymrwymiad maniffesto i sicrhau bod gan bob gweithiwr hawl i'r trefniadau diogelu hyn o'r diwrnod cyntaf ar y swydd. Mae'r system bresennol yn fypwyl ac mae'n gadael gweithwyr yn aros am flynyddoedd am hawliau sylfaenol. Mae'n iawn ein bod yn diwygio'r cyfnod cymhwyso dwy flynedd ac yn amlinellu cynllun gweithredu eglur.
29. Mae'r Llywodraeth wedi cydnabod yn gyson y pwysigrwydd o sicrhau bod y swydd yn gydweiddiad da i'r gweithiwr yn ogystal â'r cyflogwr. Ni fydd diswyddo teg yn cael ei atal, ac mae'r Bil yn caniatáu i gyflogwyr weithredu cyfnodau prawf trwy ddarparu cyfnod cychwynnol y bydd proses cyffyrddiad ysgafnach ynddo i gyflogwyr ei dilyn i ddiswyddo gweithiwr nad yw'n gywir ar gyfer y swydd. Byddwn yn ymgynghori ar hyd y cyfnod prawf statudol cychwynnol hwnnw; dewis y Llywodraeth yw 9 mis. Byddwn hefyd yn ymgysylltu ymhellach yn ystod hynt y Bil ar sut y gallwn sicrhau bod gan y cyfnod prawf drefniadau diogelu ystyrlon i ddarparu sefydlogrwydd a sicrwydd i fusnes a gweithwyr.
30. Bydd y cyfnod prawf statudol yn amlinellu cydbwysedd newydd ar gyfer misoedd cynnar swydd - gan ddarparu hawliau cyfreithiol sy'n rhwymo i weithwyr o Ddiwrnod 1, tra hefyd yn cyflawni ymagwedd cyffyrddiad ysgafnach a llai beichus i fusnesau ei dilyn i ddiswyddo rhywun nad yw'n iawn ar gyfer y swydd. Fel man cychwyn, mae'r Llywodraeth yn tueddu at awgrymu y dylai gynnwys cynnal cyfarfod â'r gweithiwr i esbonio'r pryderon am ei berfformiad (y gallai'r gweithiwr ddewis gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr ynddo). Bydd y Llywodraeth yn ymgynghori'n helaeth, gan gynnwys ar sut mae'n rhyngweithio â Chod Ymarfer Acas ar weithdrefnau Disgyblaethol a Chwynion. Ni fydd hawliau diwrnod cyntaf presennol sy'n darparu gwarchodaeth i weithwyr rhag diswyddo annheg yn cael eu heffeithio gan y cyfnod prawf statudol.
31. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod pryderon gan fusnes am gynydd posibl mewn atebolrwydd cyfreithiol a'r effaith ar benderfyniadau llogi. Byddai hawliadau sylweddol ychwanegol hefyd yn creu gwaith ychwanegol na fyddai'n cael croeso gan y system dribiwnlysoedd nac Acas. Bydd y Llywodraeth yn nodi ffyrdd i gyfeirio a chynorthwyo gweithwyr i sicrhau bod ganddynt gymorth cywir os ydynt yn cael eu diswyddo'n annheg ond hefyd yn egluro lle gallai dod â hawliadau fod yn aflwyddiannus. Mae'r Llywodraeth hefyd yn bwriadu ymgynghori ar yr hyn fydd trefn iawndal ar gyfer hawliadau llwyddiannus yn ystod y cyfnod prawf, gydag ystyriaeth yn cael ei rhoi i dribiwnlysoedd yn methu â dyfarnu'r iawndal llawn sydd ar gael ar hyn o bryd.
32. Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i ymgynghoriad llawn ar fanylion y cynigion. Cyn i'r mesurau ddod i rym bydd cyfnod sylweddol - cyn gynted â bod y rheolau manwl mewn rheoliadau eilaidd yn cael eu cadarnhau - i ganiatáu i gyflogwyr baratoi ac addasu. Er mwyn darparu amser digonol ar gyfer hyn, rydym

yn egluro yn awr na fydd y diwygiadau i ddiswyddo annheg yn dod i rym cyn Hydref 2026, a than hynny bydd y cyfnod cymhwysu presennol yn parhau i fod yn gymwys.

Llywodraeth hon yn gwybod bod blaenoriaethu tegwch, cydraddoldeb a llesiant gweithwyr yn rhinweddau economi fodern.

## Cydraddoldeb yn y gwaith

33. Mae'r Llywodraeth yn glir yn ein cymdeithas ac economi fodern, fod anghydraddoldeb triniaeth a chyfle yn y gwaith yn annerbiniol. Bydd y Cynllun i Wneud i Waith Dalu yn gwneud yr hawl i dâl cyfartal yn effeithiol trwy osod mesurau yn eu lle i sicrhau na all allanoli gwasanaethau gael ei ddefnyddio gan gyflogwyr i osgoi talu tâl cyfartal, a byddwn yn gweithredu uned reoleiddiol a gorfodaeth ar gyfer tâl cyfartal. Byddwn yn cyflwyno cynlluniau gweithredu'r bwch cyflog rhywedd, a hefyd yn gofyn i gwmnïau mwy gyhoeddi gwybodaeth ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Mae cyflogwyr yn chwarae rôl allweddol mewn cynyddu cyfleoedd cyflogaeth a chynorthwyo pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd, i ffynnu fel rhan o'r gweithlu. Mae gennym amrediad o gynlluniau arbenigol i gynorthwyo unigolion i aros mewn gwaith a mynd yn ôl i waith, gan gynnwys y rheini sy'n cysylltu systemau cyflogaeth ac iechyd yn ogystal â chymorth i gyflogwyr gan gynnwys cynyddu mynediad at lechyd Galwedigaethol. Fel rhan o gynllun cael Prydain i weithio, bydd mwy o bobl anabl a'r rheini â chyflyrau iechyd yn cael eu cynorthwyo i fynd i mewn i waith ac aros ynddo, trwy ddatganoli mwy o bwerau i ardaloedd lleol fel y gallant lunio cynnig gwaith, iechyd, a sgiliau cydlynedig sy'n gweddu i anghenion y bobl maen nhw'n eu gwasanaethu.
34. Bydd hi hefyd yn ofynnol i gyflogwyr mawr gynhyrchu cynlluniau gweithredu ar sut i fynd i'r afael â'u bylchau cyflog rhywedd ac ar sut y byddant yn cynorthwyo gweithwyr trwy'r menopos. Bydd hyn yn cael ei gefnogi gan Uned Orfodaeth Reoleiddiol ar gyfer tâl cyfartal. Bydd y Llywodraeth hefyd yn cryfhau mesurau diogelu ar gyfer gweithwyr beichiog, gan ei gwneud yn anghyfreithlon i'w diswyddo o fewn 6 mis o'u dychwelyd i weithio ac eithrio mewn amgylchiadau penodol. Mae'r

## Gorfodi hawliau yn y gwaith

35. Mae'n orfodol fod gweithwyr a busnesau yn cael eu diogelu rhag y lleiafrif sy'n torri'r rheolau yn fwriadol – yn enwedig gan fod y rhai sy'n cael eu taro galetaf yn aml yn y swyddi sy'n talu isaf<sup>2</sup> 3. Bydd y Llywodraeth hon yn sefydlu'r Asiantaeth Gwaith Teg fydd yn dwyn swyddogaethu gorfodi presennol ynghyd, gan gynnwys isafswm cyflog a gorfodaeth tâl salwch statudol; y cynllun cosb tribiwnlys cyflogaeth; camfanteisio ar lafur a chaethwasiaeth fodern; yn ogystal â chyflwyno'r orfodaeth o bolisi tâl gwyliau. Trwy wneud hynny, bydd y Llywodraeth hon yn creu brand unigol cryf, adnabyddadwy fel bod unigolion yn gwybod ble i fynd am gymorth ac arwain at ddefnydd mwy effeithiol o adnoddau. Bydd y corff yn cymryd ymagwedd gytbwys at gynnal hawliau gweithwyr, gyda chymorth gwell i'r rhan fwyaf o gyflogwyr sy'n dymuno cydymffurfio â'r gyfraith, a gweithredu cadarn yn erbyn y lleiafrif sy'n ei herio'n fwriadol
36. Mae'r Llywodraeth yn credu y dylai pob gweithiwr allu mwynhau hawliau a buddion teg, i bwy bynnag maen nhw'n gweithio. Cytunodd mwyafrif o gyflogwyr a holwyd y byddai hawliau cyflogaeth wedi'u cryfhau yn gwella cadw gweithlu<sup>4</sup>. Bydd cryfhau'r fframwaith hawliau cyflogaeth yn darparu eglurder i gyflogwyr, yn mynd i'r afael â'r tanseilio mae cyflogwyr da yn ei wynebu wrth geisio gwneud y peth iawn.

## Llais yn y gwaith

37. Fel rhan o'n hymrwymiad i gryfhau hawliau gweithwyr, rydym yn sicrhau bod pobl wedi'u grymuso mwy yn y gweithle. Mae undebau llafur yn chwarae rôl bwysig mewn diogelu a chynrychioli gweithwyr ar draws yr economi, gan sicrhau bod pobl wedi'u grymuso yn y gwaith ac yn ysgogi safonau ar draws yr economi. Rydym wedi ymrwymo i ddysgu

<sup>2</sup> Mae data ONS yn awgrymu bod tua 20% o weithwyr wrth neu o gwmpas y llawr cyflogau wedi cael eu talu o dan yr isafswm cyflog [ONS, Swyddi a dalwyd o dan yr isafswm cyflog fesul categori, 2023]; adroddodd 900,000 o weithwyr na chawsant wyliau a thâl er i hyn fod yn hawl diwrnod cyntaf, a dywedodd 1.8 miliwn o weithwyr nad ydynt yn cael slip tâl. [Enforce for Good, Resolution Foundation 2023].

<sup>3</sup> Canfu'r Resolution Foundation fod 14 y cant o'r gweithwyr a delir isaf yn adrodd nad ydynt yn derbyn tâl gwyliau, chwe gwaith yn uwch na'r

rhai a delir uchaf. Yn yr un modd, mae 11 y cant o weithwyr a delir yn isel yn dweud nad ydynt yn cael slip tâl, sy'n destun pryder, dwy waith yn fwy na'r rheini yn y cwintel a delir uchaf [Enforce for Good, Resolution Foundation 2023].

<sup>4</sup> Canfu holi gan Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (IPPR) yn Awst 2024 fod 7 mewn 10 (74%) o gyflogwyr yn credu y bydd cryfhau hawliau cyflogaeth yn gwella cadw gweithlu, o gymharu â 6 y cant yn unig nad ydynt yn credu hynny.

---

gan wledydd o gwmpas y byd sy'n bwriadu hybu lleisiau gweithwyr mewn ymateb i heriau economaidd. Mae'r Llywodraeth hefyd yn cydnabod y rôl hanfodol sydd gan undebau o ran cyflawni economi gref a chodi safonau byw.

38. Mae undebau yn allweddol i helpu pobl sy'n gweithio i fargeinio a thrafod â'u cyflogwyr i ddatrys anghydfodau. Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i ddiweddarau deddfwriaeth undebau llafur i ddileu cyfyngiadau diangen ar weithgarwch undebau llafur a sicrhau bod perthnasoedd diwydiannol wedi'u seilio o gwmpas negodi a bargeinio mewn ffydd da.
39. Ochr yn ochr a'r Bil, bydd y Llywodraeth yn ymgynghori i foderneiddio'r fframwaith deddfwriaethol sy'n ategu ein hundebau llafur. Byddwn yn diwygio deddfwriaeth sydd wedi arwain at ymagwedd orwrthdrawiadol at berthnasoedd diwydiannol ac wedi cyfrannu at y tarfu gwaethaf mewn degawdau. Fodd bynnag, mewn manau bydd hyn yn ein gadael â fframwaith cyfreithiol sydd dros dri degawd oed, felly byddwn yn ceisio barn ar sawl mesur i ddiweddarau a diwygio'r fframwaith hwn i sefydlu negodi, ymgysylltu a datrys anghydfodau yn gadarn. Yn neilltuol, byddwn yn ceisio barn ar fesurau i ddileu'r gofyniad balot 10 mlynedd ar gronfeydd gwleidyddol ac yn symleiddio'r swm o wybodaeth mae'n ofynnol i undebau ei ddarparu mewn hysbysiadau gweithredu diwydiannol, â golwg ar gyflwyno gwelliannau Llywodraeth i'r Bil. Byddwn hefyd yn ceisio barn ar sut i gryfhau darpariaethau i atal ymarferion annheg yn ystod proses cydnabod yr undebau llafur.

40. Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo eisoes i ddiwygio deddfwriaeth wrthundebol aneffeithiol, gan gynnwys y Ddeddf Streiciau (Isafswm Lefelau Gwasanaeth) 2023 ac mae wedi cadarnhau eisoes bod y Llywodraeth wedi ategu penderfyniad yr Uchel Lys sy'n golygu bod cyflogwyr yn cael eu gwahardd rhag darparu gweithwyr asiantaeth i wneud y dyletswyddau a berfformir fel arfer gan weithiwr sy'n cymryd rhan mewn streic neu weithredu diwydiannol arall. Mae'r Llywodraeth hon hefyd yn bwriadu cryfhau ymhellach lais casgliadol gweithwyr trwy undebau llafur trwy symleiddio'r broses cydnabod undebau, cyflwyno hawl mynediad newydd - â fframwaith tryloyw a rheolau eglur wedi'u cynllunio mewn ymgynghoriad ag undebau a busnes - i swyddogion undebau gyfarfod â, cynrychioli, recriwtio a threfnu aelodau. Ni fydd hyn yn effeithio ar gytundebau casgliadol presennol undebau llafur ar fynediad â chyflogwyr. Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda rhanddeiliaid i sicrhau bod yr hawl newydd hon i fynediad yn cael ei gorfodi'n effeithiol.

# Adran 3: Diwygiadau Ehangach



## Diwygiadau ehangach: Cynlluniau'r Llywodraeth i gyflawni mesurau sy'n eistedd y tu allan i'r Bil Hawliau Cyflogaeth

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i gyflawni ein holl ymrwymïadau maniffesto gyda Chynllun i Wneud i Waith Dalu. Er y bydd y Bil Hawliau Cyflogaeth yn chwarae rôl hanfodol mewn cyflawni llawer o'r rhain, bydd eraill yn cael eu cyflawni trwy lwybrau eraill. Eto, bydd y Llywodraeth yn parhau i weithio gydag undebau llafur a busnes, gan ymgynghori'n llawn ar sut i weithredu cynlluniau orau.

- **Cyflawni ymrwymïadau Gwneud i Waith Dalu trwy bwerau presennol a llwybrau nad ydynt yn ddeddfwriaethol (Hydref 2024 ymlaen)**

Ar gyfer llawer o ymrwymïadau Gwneud i waith Dalu, mae pwerau'n bodoli eisoes i gyflawni ein diwygiadau Mae hyn yn cynnwys ein hymrwymïad i dynhau'r gwaharddiad ar interniaethau di-dâl lle byddwn yn lansio Galwad am Dystiolaeth erbyn diwedd y flwyddyn. Enghraifft arall yw ein hymrwymïad i ganiatáu'r defnydd o bleidleisio modern a diogel electronig ar gyfer pleidleisiau statudol undebau llafur. Byddwn yn lansio gweithgor gyda rhanddeiliaid erbyn diwedd y flwyddyn, gan gynnwys arbenigwyr seiberddiogelwch ac undebau llafur, gyda chyflwyno llawn yn cael ei weithredu yn dilyn Cydsyniad Brenhinol o'r Bil Hawliau Cyflogaeth. Gan ddefnyddio'r Cod Tâl Teg newydd, byddwn yn cryfhau trefniadau diogelu i'r hunangyflogedig trwy fynd i'r afael â thaliadau hwyr. Byddwn yn symud ymrwymïadau ar amser teithio â thâl yn eu blaenau. Bydd y Llywodraeth hefyd yn gallu cyflawni rhai diwygiadau trwy ddulliau eraill, fel cyflwyno'r Hawl I Ddiffodd trwy God Ymarfer statudol. Bydd cyflawni'r mathau hyn o ymrwymïadau yn digwydd ochr yn ochr â hynt y Bil Hawliau Cyflogaeth a'r tu hwnt i Gydsyniad Brenhinol. Mae cyflawni arall heb fod yn ddeddfwriaethol yn cynnwys dileu'r bandiau oedran i sicrhau bod pob gweithiwr o oedolyn yn cael budd o gyflog byw gwirioneddol, cynorthwyo gweithwyr a salwch terfynol trwy'r Siarter Marw i Weithio, moderneiddio canllawiau iechyd a diogelwch, gweithredu'r ddyletswydd enonomaidd gymdeithasol, sicrhau bod y darpariaethau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus yn cwmpasu'r holl bartïon sy'n ymarfer

swyddogaethau cyhoeddus a, datblygu canllawiau menopos i gyflogwyr a chanllawiau ar iechyd a llesiant.

- **Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd) (Hydref 2024 ymlaen)**

Bydd rhai mesurau hefyd yn cael eu cyflawni trwy Fil Cydraddoldeb ( Hil ac Anabledd) y Llywodraeth, megis estyn adrodd am y bwch tâl i ethnigrwydd ac anabledd i gyflogwyr â mwy na 250 o staff a mesurau ar dâl cyfartal; estyn hawliau tâl cyfartal i ddiogelu gweithwyr sy'n dioddef gwahaniaethu ar sail hil neu anabledd; sicrhau nad yw allanoli gwasanaethau yn gallu cael ei ddefnyddio mwyach gan gyflogwyr i osgoi talu tâl cyfartal; a, gweithredu uned reolaethol a gorfodaeth ar gyfer tâl cyfartal â chyfranogaeth gan undebau llafur. Bydd y Llywodraeth yn dechrau ymgynghori ar y ddeddfwriaeth hon maes o law, gyda Bil drafft i'w gyhoeddi yn ystod y sesiwn seneddol hon ar gyfer craffu cyn y broses ddeddfu. Bydd ymgynghori ychwanegol yn digwydd cyn gwneud deddfwriaeth eilaidd i weithredu'r diwygiadau hyn.

- **Cyflawni diwygiadau yn y tymor hwy (Hydref 2024 ac ymlaen)**

Mae'r Llywodraeth yn cydnabod y bydd rhai diwygiadau yn cymryd yn hwy i ymgymryd â nhw a'u gweithredu.

1. **Adolygiad Absenoldeb Rhieni.** Nid yw'r system absenoldeb rhieni bresennol yn cynorthwyo rhieni sy'n gweithio. Ochr yn ochr â darpariaethau yn y Bil Hawliau Cyflogaeth i sicrhau bod absenoldeb rhieni yn hawl o ddiwrnod cyntaf cyflogaeth, byddwn yn cynnal adolygiad llawn o'r system absenoldeb rhieni.
2. **Adolygiad Absenoldeb Gofalwyr** Byddwn yn adolygu gweithredu absenoldeb Gofalwyr ac yn archwilio'r holl fuddion o gyflwyno absenoldeb gofalwyr â thâl, tra'n ystyried effaith unrhyw newidiadau ar gyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr bach
3. **Technolegau gwyliadwriaeth a negodiadau ag undebau llafur a chynrychiolwyr staff.** Byddwn yn ymgynghori ar sut i weithredu'r mesurau hyn mewn ymgynghoriad ar dechnolegau gwyliadwriaeth gweithleoedd

- 
4. **Statws 'gweithiwr' unigol.** Byddwn yn ymgynghori ar fframwaith symlach sy'n gwahaniaethu rhwng gweithwyr a'r hunangyflogedig go iawn, gan sicrhau bod yr holl weithwyr yn gwybod eu hawliau ac yn cael y cysur o warchodaeth yn y gwaith.
  5. **Cryfhau trefniadau diogelu i'r hunangyflogedig trwy hawl i gcontract ysgrifenedig ac estyn trefniadau diogelu iechyd a diogelwch.** Byddwn yn ymgynghori ar sut i weithredu'r mesurau hyn yn yr ymgynghoriad statws 'gweithiwr' unigol.
  6. **Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE).** Byddwn yn lansio Galwad am Dystiolaeth i archwilio amrywiaeth eang o faterion yn ymwneud a rheoliadau a phroses TUPE yn gyfannol, gan gynnwys sut maen nhw'n cael eu gweithredu yn ymarferol.
  7. **Adolygu canllawiau a rheoliadau iechyd a diogelwch** gyda golwg ar foderneiddio deddfwriaeth a chanllawiau, edrych ar ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth yn y gweithle, sut i foderneiddio canllawiau iechyd a diogelwch gan gyfeirio at dymereddau eithafol, a yw rheoliadau a chanllawiau presennol yn ddigonol i gynorthwyo a diogelu'r rheini sy'n profi symptomau Covid hir, a byddwn yn sicrhau bod iechyd a diogelwch yn adlewyrchu amrywiaeth y gweithlu. Byddwn yn cyflwyno'r adolygiad hwn maes o law.
  8. **Codi cwynion Ar y Cyd** Byddwn yn ymgynghori ag Acas ar alluogi gweithwyr i godi cwynion ar y cyd am ymddygiad yn eu gweithle.
  9. **Sicrhau bod gwerth cymdeithasol yn orfodol wrth ddylunio contractau; defnyddio caffael cyhoeddus i godi safonau ar hawliau cyflogaeth; sicrhau bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus gyflawni prawf budd cyhoeddus cyflym a chymesur.** Bydd y Llywodraeth yn symud y rhain ymlaen ochr yn ochr â chynlluniau ehangach i ddiwygio'r system gaffael, gan ddechrau â datganiad Polisi Caffael Cenedlaethol cyn cychwyn y Ddeddf Caffael 2023 yn Chwefror 2025.
  10. **Estyn y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth i gwmnïau preifat sy'n dal contractau cyhoeddus; ac estyn y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth i gyflogwyr a gyllidir yn gyhoeddus.** Bydd y Llywodraeth yn symud y rhain yn eu blaenau maes o law.

## Yr Adran dros Fusnes a Masnach

Mae'r Adran dros Fusnes a Masnach yn adran dwf economaidd. Rydym yn sicrhau marchnadoedd teg, cystadleuol gartref, yn sicrhau mynediad at farchnadoedd newydd dramor ac yn cynorthwyo busnesau i fuddsoddi, allforio a thyfu. Ein blaenoriaethau yw'r strategaeth ddiwydiannol, gwneud i waith dalu, a'r cynllun ar gyfer busnesau bach.

## Ymwadiad cyfreithiol

Er bod pob ymdrech wedi'i gwneud i sicrhau bod yr wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir, nid yw'r Adran dros Fusnes a Masnach yn derbyn atebolrwydd am unrhyw wallau, hepgoriadau na datganiadau camarweiniol, ac ni roddir unrhyw warant ac ni dderbynnir cyfrifoldeb o ran statws unrhyw unigolyn, cwmni, na sefydliad arall a grybwyllir.

## © Hawlfraint y Goron 2024

Gallwch aildddefnyddio'r cyhoeddiad hwn (heb gynnwys y logos) yn rhad ac am ddim ar unrhyw fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored.

I weld y drwydded hon, ewch i [nationalarchives.gov.uk/doc/opengovernment-licence/version/3](https://nationalarchives.gov.uk/doc/opengovernment-licence/version/3).

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti yn y deunydd yr ydych yn dymuno ei ddefnyddio, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeilia(i)d yr hawlfraint dan sylw.

Cyhoeddwyd gan yr  
Adran dros Fusnes a Masnach

10 Hydref 2024