# Cyfraith Cyflogaeth

**Bwriad cyfraith busnes y DU a chyfraith busnes Ewrop gan amlaf yw gwarchod gweithwyr rhag y pethau gwaethaf ynglŷn â chyfalafiaeth. Prif thema deddfwriaeth busnes yw creu 'maes chwarae gwastad', lle rhoddir i weithwyr a chyflogwyr fframwaith cyfreithiol sy'n sail i berthynas waith ddiogel, ffyniannus a theg.**
**O ran dealltwriaeth Safon Uwch o ddeddfwriaeth cyflogaeth a'i heffeithiau ar fusnes, mae'n bendant o fantais i chi os gallwch ddyfynnu enghreifftiau o ddeddfau penodol ac egluro sut maen nhw'n gweithio yn ymarferol.**

## Gwarchod Gweithwyr

### Deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch

Dan **Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974**, mae gan gyflogwyr ddyletswydd i gymryd pob gofal rhesymol i sicrhau lles a diogelwch eu gweithwyr. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod amgylcheddau gwaith yn ddiogel, a bod gweithwyr yn gallu deall y risgiau sydd ynghlwm wrth eu gwaith ac yn cael eu hyfforddi i ddelio â nhw. Mae gan weithwyr gyfrifoldebau hefyd, megis cymryd gofal rhesymol a sicrhau eu bod yn ufuddhau i reolau iechyd a diogelwch, e.e. gwisgo hetiau caled ar safleoedd adeiladu

### Deddf Gwarchod Cyflogaeth 1978

Dyma'r Ddeddf allweddol sy'n sefydlu hawliau gweithwyr mewn perthynas â thelerau ac amodau eu cyflogaeth. Mae'r Ddeddf hon yn mynnu bod gweithwyr yn cael cytundeb cyflogaeth ysgrifenedig o fewn 12 wythnos i gychwyn eu swydd. Rhaid i'r cytundeb nodi lefelau cyflog, gwyliau, hawliau pensiwn, y drefn ddisgyblu, hyd y cyfnod rhybudd.
Hefyd mae'r Ddeddf hon yn gwarchod gweithwyr rhag diswyddo annheg, ond ni ddaw hyn i rym tan ar ôl 2 flynedd o wasanaeth (neu fwy efallai ar gyfer rhai gweithwyr rhan amser).

### Lleiafswm Cyflog

Ym mis Hydref 2005, cyfraddau'r Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol oedd £5.05 yr awr i bobl 22 oed a mwy (cyfradd oedolion) a £4.25 yr awr i bobl 18-21 oed (y gyfradd ddatblygu). Gellir rhoi pobl 22 oed a throsodd ar y gyfradd ddatblygu hefyd yn ystod eu chwe mis cyntaf mewn swydd newydd gyda chyflogwr newydd os ydynt yn derbyn hyfforddiant achrededig.
Pan gyflwynwyd y Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol ym mis Ebrill 1999 pennwyd cyfradd o £3.60 yr awr er mwyn peidio â thanseilio gallu cwmnïau i gystadlu. Y disgwyl oedd y byddai'r newid yn fuddiol i tua dwy filiwn o bobl - mwy na hanner ohonynt yn y sector gwasanaethau. Cafwyd cynnydd o hyd at draean yn eu cyflogau.
Ychwanegodd cyflwyno'r lleiafswm cyflog tua 0.5 y cant yn unig at y bil cyflogau cenedlaethol, ac yn groes i farn llawer ni chafodd effaith fesuradwy ar gyfanswm y bobl mewn gwaith. Parhaodd cyflogaeth i dyfu mewn sectorau cyflog isel yn y chwarter yn dilyn cyflwyno'r lleiafswm cyflog, ac ni welwyd effaith sylweddol yn y ffigurau diweithdra. Mewn gwirionedd, mae lefelau cyflogaeth wedi tyfu'n gryf dros y pum mlynedd ddiwethaf yn y sectorau sydd â'r cyflogau isaf yn yr economi, fel y diwydiant gwestai, arlwyo a gwasanaethau gofal.

Effeithiwyd fwyaf ar fusnesau bach, yn enwedig y rhai sy'n llafurddwys. Yn sgil anogaeth y llywodraeth a chyrff fel y Comisiwn Cyflogau Isel, mae perchenogion a rheolwyr y busnesau hyn wedi canolbwyntio ar wneud eu gweithwyr yn fwy cynhyrchiol drwy hyfforddiant ac addysg, felly bydd costau cynhyrchedd yn disgyn yn hytrach na chynyddu.
Ym mis Chwefror 2000, nododd adroddiad gan yr arbenigwyr cyflogau, *Income Data Services*, nad oedd cyflwyno'r lleiafswm cyflog wedi achosi colli swyddi nac wedi tarfu ar strwythurau cyflog diwydiant.
Yn 2002 roedd y lleiafswm cyflog wedi cyrraedd £4.10 yr awr i oedolion a £3.50 i bobl dan 22 oed. Fodd bynnag, ym mis Medi y flwyddyn honno nododd astudiaeth gan y llywodraeth fod rhai cyflogwyr yn dal i beidio â thalu cyfraddau'r lleiafswm cyflog. Nododd fod gweithwyr yn genedlaethol wedi cael eu talu £10 miliwn yn llai nag y dylent fod wedi'i gael oddi ar Ebrill 1999. Mae undebau llafur wedi pwyso yn gyson i gael cynnydd blynyddol uwch yn y lleiafswm cyflog a chyfradd o £5 yr awr o leiaf i bob gweithiwr.

### Deddf Cyflogaeth Ewrop

Mae hawliau gweithwyr wedi cael eu hestyn gan ddeddfwriaeth Ewropeaidd. Oherwydd i'r DU arwyddo Pennod Gymdeithasol Cytundeb Maastricht, mae hawliau ychwanegol wedi cael eu sefydlu yng nghyfraith y DU, megis cyfyngiad cy-

Copyright A Level of Achievement

freithiol ar wythnos waith. Drwy fabwysiadu'r Bennod Gymdeithasol, mae llywodraeth y DU am y tro cyntaf wedi caniatáu i gyfraith cyflogaeth Ewrop effeithio ar fusnesau Prydeinig.

Ar hyn o bryd, mae'r Bennod Gymdeithasol, sy'n ymestyn ei dylanwad ymhellach ac yn ddyfnach, yn sicrhau bod cwmnïau'n:

- gosod wythnos waith o 48 awr ar y mwyaf (oni bai bod y gweithwyr yn cytuno iddi gael ei hestyn, a hynny heb fod dan bwysau)
- sefydlu systemau ar gyfer rhoi gwybodaeth i weithwyr ac ymgynghori â gweithwyr
- gwella iechyd a diogelwch i gyrraedd safonau Ewropeaidd
- darparu cydraddoldeb rhwng dynion a merched mewn perthynas â chyfleoedd yn y farchnad lafur
- integreiddio pobl oedd wedi'u cadw allan o'r farchnad lafur.

Mae'r uchod i gyd yn ofynion rhesymol, ond gallan nhw gael effaith fawr o ran costau ar gwmnïau bach sy'n dod o fewn darpariaethau'r Bennod Gymdeithasol. Er enghraifft, mae'r ddarpariaeth ynghylch integreiddio yn cynyddu gobaith gweithwyr anabl o gael gwaith. Ond gall olygu bod cwmnïau eithaf bach yn gorfod newid eu gweithle i ddarparu mynediad, cyfleusterau a lle gweithio i'r anabl, er nad oes ganddynt, ac efallai na fydd byth ganddynt, weithiwr anabl sydd angen y cyfleusterau hyn.

Yn ôl Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (*CBI*), oni bai bod polisi cymdeithasol Ewrop yn cael ei ailgyfeirio tuag at y gallu i gystadlu, ni ddylai llywodraeth y DU dan unrhyw amgylchiadau ollwng ei phleidlais atal yn erbyn estyn dylanwad yr UE. Mae'r polisïau arfaethedig y mae'r *CBI* yn dadlau yn eu herbyn yn cynnwys cynyddu costau nawdd cymdeithasol i gwmnïau, a gofyniad cyfreithiol ar gwmnïau i roi cyfraniad ariannol tuag at hyfforddiant gweithwyr y tu allan i'r gwaith. Mae busnesau Prydain yn ystyried bod yr holl bolisïau cymdeithasol Ewropeaidd hyn yn lleihau gallu diwydiant Prydain i gystadlu'n rhyngwladol. Does dim amheuaeth mai'r baich trethi uwch (defnyddir y trethi hyn i ariannu darpariaeth nawdd cymdeithasol hael) a osodir ar gwmnïau yn yr Almaen yw un o'r prif resymau dros y gostyngiad diweddar yn ei pherfformiad economaidd.

Mae rhai wedi dadlau mai un o'r rhesymau y mae'r DU wedi llwyddo cystal i hybu buddsoddiant o'r tu allan yw diffyg amddiffyniad i weithwyr dan gyfraith y DU. O gymharu deddfwriaeth cyflogaeth y DU â gwledydd eraill fel Ffrainc a'r Almaen, lle mae diswyddo gweithiwr yn fater drud iawn, gallwn weld bod rhywfaint o wirionedd yn y ddadl hon.

**Nodiadau**

Copyright A Level of Achievement