

Memorandwm Esboniadol i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022

Paratowyd y Memorandwm Esboniadol hwn gan yr Is-adran Amaethyddiaeth - Datblygu Cynaliadwy ac fe'i gosodir gerbron Senedd Cymru ar y cyd â'r is-ddeddfwriaeth uchod ac yn unol â Rheol Sefydlog 27.1

Datganiad y Gweinidog

Yn fy marn i, mae'r Memorandwm Esboniadol hwn yn rhoi darlun teg a rhesymol o effaith ddisgwyliedig Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022. Rwy'n fodlon bod y buddion yn cyfiawnhau'r costau tebygol.

Lesley Griffiths AS

Y Gweinidog Materion Gwledig a Gogledd Cymru, a'r Trefnydd

14 Gorffennaf 2022

1. Disgrifiad

1. Mae Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 ("Gorchymyn 2022(2)") yn gwneud darpariaethau ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Mae Gorchymyn 2022(2) yn dirymu ac yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022 ("Gorchymyn 2022") gyda newidiadau sy'n cynnwys cynyddu'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer gweithwyr amaethyddol.

2. Materion o ddiddordeb arbennig i'r Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad

2. Mae Panel Cyngori Amaethyddol Cymru ("y Panel") yn gorff cyngori annibynnol a sefydlwyd o dan adran 2(1) o Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014 ("Deddf 2014") gan Orchymyn Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth Cymru (Sefydlu) 2016 ("Gorchymyn y Panel") ar 1 Ebrill 2016.
3. Mae adran 2 o'r Ddeddf ac erthygl 3(2) o Orchymyn y Panel yn pennu swyddogaethau'r Panel. Un o swyddogaethau allweddol y Panel yw paratoi gorchymynion cyflogau amaethyddol ar ffurf ddrafft, ymgynghori arnynt a'u cyflwyno i Weinidogion Cymru i'w cymeradwyo. Yn unol ag Adran 4(1) o Ddeddf 2014, mae gan Weinidogion Cymru y pŵer i a) gymeradwyo a gwneud y gorchymyn drwy Offeryn Statudol, neu b) cyfeirio'r gorchymyn yn ôl at y Panel iddo ei ystyried eto a'i ailgyflwyno.
4. Yn unol â'r gofyniad statudol, adolygodd y Panel ddarpariaethau Gorchymyn 2022 a chynigiodd nifer o welliannau. Cynhaliwyd ymgynghoriad ar y newidiadau a gynigiwyd rhwng 11 Ionawr a 7 Chwefror 2022 ac yna paratowyd Gorchymyn drafft i Weinidogion Cymru ei ystyried. Cyflwynwyd y Gorchymyn Cyflogau drafft i Weinidogion Cymru ei gymeradwyo ar 20 Mai 2022. Argymhellodd y Panel y dylid cynyddu'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer pob gradd a chategori o weithiwr amaethyddol a chynyddu pob lwfans.
5. Bwriad y Panel oedd i'r Gorchymyn newydd ddod i rym ar 1 Ebrill 2022, i gyd-fynd â'r cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol (NLW) a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) ac osgoi cyfnod dros dro pan fyddai'r NLW/NMW yn uwch na lefelau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol (AMW). Fodd bynnag, oherwydd oedi wrth wneud Gorchymyn cyntaf 2022, nid oedd modd gwneud y Gorchymyn hwn yn unol â'r amserlen flynyddol arferol. Gofynnodd y Panel bod y Gorchymyn yn cael effaith ôl-weithredol er mwyn digolledu'r gweithwyr amaethyddol hynny a oedd wedi disgwyl cynnydd yn eu cyflog fesul awr ar 1 Ebrill 2022, fel a gynigiwyd yn ymgynghoriad y Panel yng ngaeaf 2021.
6. Ar ôl ei ystyried yn ofalus, cafodd y Gorchymyn drafft a'r cais i'w wneud yn ôl-weithredol eu cymeradwyo gan Weinidogion Cymru. Ar hyn o bryd, mae

cyflogau gweithwyr amaethyddol yng Nghymru yn ddarostyngedig i'r cyfraddau isaf a bennir gan Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022, ac eithrio'r cyfraddau isaf yn y Gorchymyn sy'n is na'r NLW a'r NMW.

7. Gwnaeth y cynnydd yn yr NMW a'r NLW ar 1 Ebrill 2022 effeithio ar bob gradd o weithwyr amaethyddol, heblaw am y rheini ar lefelau tâl isaf Graddau D ac E.

3. Cefndir deddfwriaethol

8. Gwneir Gorchymyn 2022(2) yn unol ag adrannau 3, 4(1) ac 17 o Ddeddf 2014.
9. Mae adran 3(1) yn darparu gorchymyn cyflogau amaethyddol sy'n ddarpariaeth sy'n gwneud gorchymyn ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Yn benodol, ac yn unol ag adran 3(2), gall gorchymyn cyflogau amaethyddol gynnwys darpariaeth sy'n nodi (ymhlith pethau eraill) y cyfraddau tâl isaf i'w talu i weithwyr amaethyddol.
10. Mae adran 3(3) yn darparu gorchymyn cyflogau amaethyddol all bennu cyfraddau gwahanol a gwneud darpariaeth wahanol ar gyfer mathau gwahanol o weithwyr amaethyddol.
11. Mae adran 4(1) yn pennu y caiff Gweinidogion Cymru, ar ôl cael gorchymyn cyflogau amaethyddol drafft gan y Panel, gymeradwyo a gwneud y gorchymyn.
12. Mae adran 17(1) yn darparu'r pŵer i wneud unrhyw ddarpariaethau cysylltiedig, canlyniadol, atodol, trosiannol, darfodol neu arbed y mae Gweinidogion Cymru o'r farn fyddai'n angenrheidiol neu'n hwylus at ddibenion y Ddeddf ac i wneud darpariaethau gwahanol at ddibenion gwahanol.
13. Yn unol ag adran 17(3) o Ddeddf 2014, mae'r Gorchymyn yn ddarostyngedig i'r weithdrefn negyddol.

4. Diben y deddfwriaeth a'r effaith y bwriedir iddi ei chael

14. Diben y Rheoliadau hyn yw diogelu amodau a lwfansau cyflogaeth sy'n unigryw i'r sector amaethyddol. Mae'n cydnabod natur benodol cyflogaeth mewn amaethyddiaeth, gan gynnwys natur tymhorol y swyddi, amlygrwydd swyddi achlysurol a'r defnydd o lety ar y fferm. Mae'n cydnabod ac yn gwobrwyo cymwysterau a phrofiad drwy strwythur gyrfa pum gradd ac yn darparu cyfraddau tâl ar gyfer pob gradd a chategori o weithiwr.

15. Mae'r Rheoliadau'n helpu i sicrhau bod y sector amaethyddol yn gweithredu'n effeithiol drwy gefnogi bodolaeth gweithlu medrus sydd wedi'i hyfforddi'n dda a all gynyddu cynhyrchiant ac effeithlonrwydd.
16. Mae sicrhau datblygiad cyflog i weithwyr amaethyddol yn gwella rhagolygon eu swyddi ar gyfer y dyfodol ac yn cefnogi cymunedau gwledig drwy effeithiau ar incwm aelwydydd.
17. Mae hefyd yn helpu ffermwyr a gweithwyr fferm i nodi telerau ac amodau eu swyddi ac osgoi anghydfodau posibl a'r angen am drafodaethau hir gydag unigolion.

5. Ymgynghori

18. Cyhoeddodd Panel Cynghori Amaethyddol Cymru ddau ymgynghoriad i geisio barn ar Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 sy'n cynnwys newidiadau i gyfraddau tâl a lwfansau isaf ac amodau cyflogaeth eraill. Cynhaliwyd yr ymgynghoriad cyntaf rhwng 11 Ionawr a 7 Chwefror 2022. E-bostiwyd y cynigion at restr hir o randdeiliaid ac roeddent ar gael ar wefan y Panel.
19. Cafodd rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys undebau'r ffermwyr, UNITE a cholegau amaethyddol eu cynnwys yn yr ymgynghoriad. Anogwyd aelodau'r panel hefyd i rannu'r cynigion ledled eu rhwydweithiau.
20. Cafwyd cyfanswm o saith ymateb. Roedd tri o blaid y newidiadau gan fwyaf, tra bod pedwar yn gwrthwynebu gan fwyaf. O'r pedwar oedd yn gwrthwynebu, roedd dau yn teimlo y dylid defnyddio'r Cyflog Byw Gwirioneddol fel llinell sylfaen, tra bod un arall yn teimlo na ddylid cael unrhyw gynnydd o ystyried y cynnydd yn y costau o fewn y sector. Cyfarfu'r Panel i drafod yr ymatebion a phenderfynodd nad oedd angen unrhyw newidiadau pellach o ganlyniad.
21. Nodwyd gwall yn y cyfraddau isaf ar gyfer lwfansau yr ymgynghorwyd arnynt. Felly, cynhaliwyd ail ymgynghoriad rhwng 25 Ebrill a 9 Mai 2022. Ni chafwyd unrhyw ymatebion, felly cyflwynodd y Cadeirydd eu cynigion terfynol i Lywodraeth Cymru ar 20 Mai 2022.

Rhan 2 - Asesiad Effaith Rheoleiddiol (RIA) o Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022

6. Newidiadau arfaethedig yng Ngorchymyn 2022(2)

Cyfraddau Tâl Isaf

22. Mae'r Panel yn cynnig newid y cyfraddau tâl isaf fesul awr fel a ganlyn ar y tabl isod.

23. Y cyfraddau tâl isaf fesul awr a gynigir ar gyfer gweithwyr Gradd B4 i E yw 3%-28% uwchlaw cyfraddau'r isafswm cyflog cenedlaethol o Ebrill 2022.

24. Caiff gweithwyr Gradd A1 i B3 a phrentisiaid eu talu ar gyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol.

25. Cynigiodd y Panel hefyd fod bandiau oed prentisiaid yn cael eu hailalinio â'r rheini yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol er mwyn rhoi eglurder i'r gyfraith, gan gefnogi amcan y Llywodraeth o gynhyrchu cyfraith hygyrch.

Tabl 1

Gradd y Gweithiwr Amaethyddol	Cyfraddau a Gynigir yng Ngorchymyn 2022 (£ fesul awr)	NMW / NLW Ebrill 2022	% uwchlaw NMW / NLW
A1 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16–17 oed)	£4.81	£4.81	Yr un faint
A2 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18–20 oed)	£6.83	£6.83	Yr un faint
A3 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	£9.18	£9.18	Yr un faint
A4 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed+)	£9.50	£9.50	Yr un faint
B1 – Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£4.81	£4.81	Yr un faint
B2 – Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£6.83	£6.83	Yr un faint
B3 – Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	£9.18	£9.18	Yr un faint
B4 – Gweithiwr Amaethyddol (23 oed+)	£9.79	£9.50	3%
C – Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£10.08	£9.50	6%
D – Uwch-Weithiwr Amaethyddol	£11.06	£9.50	16%
E – Rheolwr Amaethyddol	£12.13	£9.50	28%

Grwpiau blwyddyn/oed Prentisiaid	Cyfraddau 2022 a Gynigir yng Ngorchymyn 2022(2) (£ fesul awr)	NMW / NLW Ebrill 2022	% uwchlaw NMW / NLW
Prentis Blwyddyn 1	£4.81	£4.81	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (16-17 oed)	£4.81	£4.81	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)	£6.83	£6.83	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21-22 oed)	£9.18	£9.18	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (23 oed +)	£9.50	£9.50	Yr un faint

26. Mae'r cyfraddau'r lwfans cŵn, gweithio'r nos a'r grant geni/mabwysiadu yn aros yn ddigynfnewid.

Seibiannau Gorffwys

27. Mae'r panel o'r farn y dylai'r ddarpariaeth sy'n ymwneud â seibiannau gorffwys efelychu'r darpariaethau yn Rheoliadau Amser Gweithio 1998. Mae'r Panel felly yn cynnig y gwelliannau a nodir isod yn Erthyglau 29 i 31 yng Ngorchymyn 2022(2). Mae'r gwelliannau yn ystyried hefyd y darpariaethau gwahanol mewn cysylltiad â gorffwys sy'n gymwys i weithwyr amaethyddol sydd o dan 18 oed a'r rheini sy'n 18 oed a throsodd nad adlewyrchir mohonynt ar hyn o bryd yn y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol.

28. Nodir y geiriad diwygiedig yn yr erthyglau mewn llythrennau italig isod:

Erthygl 29

- 1. Mae gan weithiwr amaethyddol sy'n 18 oed neu'n hŷn ac sydd â'i amser gweithio dyddiol yn fwy na 5 awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys.*
- 2. Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed ac sydd â'i amser gweithio dyddiol yn fwy na 4 awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys.*
- 3. Mae'r seibiant gorffwys y darperir ar ei gyfer ym mharagraffau (1) a (2) yn gyfnod di-dor o ddim llai na 30 munud ac mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl i'w dreulio i ffwrdd o'i weithfan (os oes ganddo un) neu ei le gwaith arall.*
- 4. Yn ddarostyngedig i baragraff (5), nid yw'r darpariaethau ynglŷn â seibiannau gorffwys a bennir ym mharagraffau (1), (2) a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—*

(a)pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;

(3) pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;

(4) pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;

(5) pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—

(i) gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;

(6) gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu

(7) gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu

(a)pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998.

5. Pan fo paragraff (4) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys—

(a)rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a

(b)mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

6. Os cyflogir gweithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed, ar unrhyw ddiwrnod, gan fwy nag un cyflogwr, pennir ei amser gweithio dyddiol at ddibenion paragraff (2) drwy gyfuno nifer yr oriau a weithir ganddo i bob cyflogwr.

Erthygl 30 – Gorffwys dyddiol

1. *Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai nag un ar ddeg o oriau yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.*

2. *Yn ddarostyngedig i baragraff (3) mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai na deuddeng awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.*

3. *Caniateir torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys y darperir ar ei gyfer ym mharagraff (8) yn achos gweithgareddau sy'n ymwneud â chyfnodau gwaith sydd wedi eu rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.*

4. *Yn ddarostyngedig i baragraff (5), nid yw'r darpariaethau sy'n ymwneud â gorffwys dyddiol a bennir ym mharagraffau (1), (2) a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—*

pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;

pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;

pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;

pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—

gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;

gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu

gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu

pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998⁽¹⁾.

5. *Pan fo paragraff (4) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys dyddiol—*

(a) rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a

(b) mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

Erthygl 31 - Cyfnod gorffwys wythnosol

1. *Yn ddarostyngedig i baragraff (2), mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 24 awr ym mhob cyfnod o saith niwrnod pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.*

2. *Os yw ei gyflogwr yn penderfynu hynny, bydd gan y gweithiwr amaethyddol hawl i naill ai—*

a. dau gyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 24 awr yr un ym mhob cyfnod o 14 o ddiwrnodau pan fo'n gweithio i'w gyflogwr; neu

b. un cyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 48 awr ym mhob cyfnod o 14 o ddiwrnodau o'r fath, yn lle'r hawlogaeth y darperir ar ei chyfer ym mharagraff (10).

3. *Yn ddarostyngedig i baragraff (8), mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai na 48 awr ym mhob cyfnod o saith niwrnod pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.*

⁽¹⁾ O.S. 1998/1833.

4. At ddibenion paragraffau (1) i (3), cymerir bod cyfnod o saith niwrnod neu (yn ôl y digwydd) gyfnod o 14 o ddiwrnodau yn dechrau—

a. ar ddechrau pob wythnos neu (yn ôl y digwydd) bob yn ail wythnos;

b. ar yr adegau hynny ar y diwrnodau hynny y darperir ar eu cyfer drwy gytundeb rhwng y gweithiwr amaethyddol a'i gyflogwr.

5. Mewn achos pan gymerir, yn unol â pharagraff (4), bod cyfnodau o 14 o ddiwrnodau yn dechrau ar ddechrau pob yn ail wythnos, cymerir bod y cyfnod cyntaf o'r fath sy'n gymwys yn achos gweithiwr amaethyddol penodol yn dechrau ar ddechrau'r wythnos y mae'r gyflogaeth honno'n dechrau.

6. At ddibenion paragraffau (4) a (5), mae wythnos yn dechrau am hanner nos rhwng dydd Sul a dydd Llun.

7. Ni chaiff yr isafswm cyfnod gorffwys y mae gan weithiwr amaethyddol hawl iddo o dan baragraff (1) neu (2) gynnwys unrhyw ran o gyfnod gorffwys y mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl iddo o dan erthygl 30(1), ac eithrio pan fo cyfiawnhad dros hynny am resymau technegol neu wrthrychol neu am resymau sy'n ymwneud â threfnu gwaith.

8. O ran yr isafswm cyfnod gorffwys y mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl iddo o dan baragraff (3)—

a. caniateir torri ar ei draws yn achos gweithgareddau sy'n ymwneud â chyfnodau gwaith sydd wedi eu rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr; a

b. caniateir ei leihau pan ellir cyfiawnhau hynny am resymau technegol neu drefniadol, ond nid i lai na 36 awr yn olynol.

9. Yn ddarostyngedig i baragraff (10), nid yw'r darpariaethau sy'n ymwneud â gorffwys dyddiol a bennir ym mharagraffau (1), (2), a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—

a. pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;

b. pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;

c. pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;

d. pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—

(i) gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;

(ii) gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu

(iii) gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu

e. pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998⁽²⁾.

⁽²⁾ O.S. 1998/1833.

10. *Pan fo paragraff (9) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys wythnosol—*

a.rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a

b.mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

7. Opsiynau

29. Mae'r Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth annibynnol yn gyfrifol am gynnig Gorchymynion Cyflogau Amaethyddol newydd sy'n pennu cyfraddau isafswm cyflog a lwfansau teg i weithwyr amaethyddol. Mae'r Panel yn defnyddio ei wybodaeth a'i arbenigedd helaeth yn y diwydiant o ran datblygu a thrafod cynigion, ac yn ymgynghori ag ystod eang o randdeiliaid.

30. Ar ôl ei gyflwyno, dim ond a) cymeradwyo a gwneud gorchymyn drwy Offeryn Statudol, neu b) gyfeirio'r gorchymyn yn ôl at y Panel i'w ystyried ymhellach a'i ailgyflwyno y caiff y Gweinidog ei wneud. Wrth ddatblygu ei gynigion, ystyriodd y Panel amrywiaeth o opsiynau, megis mabwysiadu cyfradd sylfaenol Cyflog Byw Gwirioneddol Cymru.

31. Ystyriodd y Panel hefyd ail-alinio bandiau oedran â'r rhai o dan yr NMW yn darparu eglurder hefyd, gan gefnogi nod y Llywodraeth o gynhyrchu cyfraith hygyrch (gellir gweld cofnodion manwl o gyfarfodydd y Panel yn dangos sut y gwnaeth ei benderfyniadau yn <https://llyw.cymru/node/119/latest-external-org-content>).

32. O ganlyniad, mae'r asesiad effaith hwn yn ystyried dau opsiwn polisi sy'n adlewyrchu'r trefniadau sylfaenol (a ddiffinnir isod) a'r argymhellion a drafodwyd gan y Panel. Nodir categorïau eang o gostau a buddion. Lle mae digon o ddata ar gael, caiff costau a buddion eu mesur am gyfnod o 12 mis (tan y pwynt y rhagdybir y bydd y Gorchymyn AWO newydd yn dod i rym)³. Fodd bynnag, wedi'i gyfyngu gan argaeledd data, nid oes modd cynhyrchu dadansoddiad wedi'i fesur yn llawn o gostau a buddion. Trafodir rhai o'r costau a'r buddion yn ansoddol.

33. **Opsiwn 1: Gwneud Dim.** Dyma'r opsiwn polisi sylfaenol i gynnal y cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gweithwyr amaethyddol ar lefelau 2022 yn unol â darpariaethau Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022. Yn ogystal, mae Deddf 2014 yn pennu na all cyfraddau cyflog fesul awr fod yn is nag NMW/NLW statudol y DU. Yn y senario llinell sylfaen, caiff y cyfraddau isafswm cyflog eu haddasu i gyfraddau NMW/NLW 2022 lle

³ Nid yw effeithiau cronol ar draws blynnyddoedd sy'n deillio o AWOs yn cael eu hystyried yn yr RIA hwn.

byddai'r cyfraddau yn AWO 2022 yn disgyn yn is na'r NMW/NLW o fis Ebrill 2022. Caiff y costau a'r buddion eu mesur yn erbyn yr opsiwn polisi llinell sylfaen hwn.

34. Mae'n bwysig nodi bod yr opsiwn llinell sylfaen yn cynrychioli sefyllfa lle mae'r trefniadau AMW yn parhau. Felly, nid yw costau a buddion dewisiadau polisi amgen sy'n gymharol â'r llinell sylfaen hon yn cynnwys y buddion na'r costau sy'n gysylltiedig â bodolaeth y trefniadau AMW eu hunain. Yn hytrach, mae'n asesiad o gostau a buddion ychwanegol Gorchymyn 2022 o gymharu â senario AWO 2022 sy'n ystyried newidiadau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2022 hefyd.
35. **Opsiwn 2: Gweithredu Gorchymyn Newydd.** Dyma'r dewis polisi amgen, a fyddai'n golygu cyflwyno Gorchymyn newydd (2022) yn lle'r Gorchymyn presennol (2020)(2). Mae'r gorchymyn newydd yn cynnwys holl argymhellion y Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth. Mae'r gorchymyn newydd yn cynnwys y newidiadau allweddol canlynol i'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gwahanol categorïau o weithwyr (Tabl 2).

Tabl 2: Crynodeb o'r newidiadau arfaethedig i'r cyfraddau isafswm cyflog yn ôl gradd

Gradd y Gweithiwr Amaethyddol	Oed Gwirioneddol	Cyfradd AWO 2022	Cyfradd AWO 2022(2)	NMW/NLW	Cynnydd % o'r llinell sylfaen*
A1: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£4.62	£4.81	£4.81	Yr un faint
A2: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£6.56	£6.83	£6.83	Yr un faint
A3: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	21 - 22	£8.36	£9.18	£9.18	Yr un faint
A4: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed +)	23+	£8.91	£9.50	£9.50	Yr un faint
B1: Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£4.62	£4.81	£4.81	Yr un faint
B2: Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£6.56	£6.83	£6.83	Yr un faint
B3: Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	21 - 22	£8.36	£9.18	£9.18	Yr un faint
B4: Gweithiwr Amaethyddol (23 oed +)	23+	£9.19	£9.79	£9.50	3% uwchlaw'r NMW
C: Gweithiwr Amaethyddol Uwch	23+	£9.47	£10.08	£9.50	6% uwchlaw'r NMW
D: Uwch Weithiwr Amaethyddol	23+	£10.39	£11.06	£9.50	16% uwchlaw'r NMW neu 6% uwchlaw'r llinell sylfaen
E: Rheolwr Fferm	23+	£11.40	£12.13	£9.50	28% uwchlaw'r NMW neu 6% uwchlaw'r llinell sylfaen
Prentis Blwyddyn 1	N/A	£4.30	£4.81	£4.81	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 (16-17)	16 - 17	£4.62	£4.81	£4.81	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)*	18	£4.62	£6.83	£6.83	Yr un faint as NMW neu 47% uwchlaw'r llinell sylfaen a'r Gyfradd Prentisiaid

Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)	19 - 20	£6.56	£6.83	£6.83	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21-22 oed)	21 - 22	£8.36	£9.18	£9.18	Yr un faint
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (23 oed +)	23+	£8.91	£9.50	£9.50	Yr un faint

* Mae'r Panel wedi alinio cyfraddau tâl Prentisiaid â bandiau oed NMW/NLW yn hytrach nag â chyfraddau band oed Prentisiaid y DU. Bydd hyn ond yn effeithio ar Brentisiaid Blwyddyn 2 sy'n 18 oed.

Mae'r cynnydd o'r llinell sylfaen yn amrywio rhwng 3-6% ar gyfer y graddau, gyda chyfraddau cyflog fesul awr wedi'u gosod uwchlaw lefelau NMW/NLW.

36. Y cyfartaledd misol ar gyfer y gyfradd Chwyddiant Prisiau Defnyddwyr (CPI) 12 mis oedd 3.2% yn 2021 (Ffynhonnell: ONS <https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/april2022>). Mae'r Panel wedi alinio cyfraddau tâl Prentisiaid â bandiau oed NMW/NLW yn hytrach nag â chyfraddau band oed Prentisiaid y DU. Mae hynny'n golygu bod y gyfradd ar gyfer Prentisiaid Blwyddyn 2 sy'n 18 oed 47% uwchlaw'r llinell sylfaen a Chyfradd Prentisiaid

37. Ystyriodd y Panel bob math o wybodaeth ystadegol, gan gynnwys data cyhoeddusig ar gynnydd mewn costau byw a'r mynegai manwerthu, yn ogystal â'r cynnydd a ragwelir i'r cyfraddau NMW/NLW wrth drafod eu hargymhellion ar gyfer y Gorchymyn. Gellir gweld cofnodion manwl o gyfarfodydd y Panel sy'n dangos sut y gwnaeth ei benderfyniadau yn <https://llyw.cymru/node/119/latest-external-org-content>

Gweithiwr Gradd A dros oedran ysgol gorfodol (16-22 oed a 23 oed a hŷn)

38. Mae gan weithwyr Gradd A bedwar grŵp oedran a graddau cyfatebol:

- A1 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)
- A2 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)
- A3 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed) ac
- A4 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed a hŷn)

39. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog fesul awr yn y cynnig wedi'u pennu ar yr un lefel â chyfraddau NMW/NLW sy'n golygu bod y newid yn y cyfraddau isafswm cyflog o gymharu â'r llinell sylfaen yn sero (er bod y cyfraddau wedi cynyddu o Orchymyn 2022).

40. Felly, bydd yr effaith ar weithwyr a ddosberthir i'r graddau hyn yn sero.

Gweithiwr Gradd B dros oedran ysgol gorfodol (16-22 oed a 23 oed a hŷn)

41. Ar gyfer gweithwyr Gradd B newydd, pennir y cyfraddau isafswm cyflog fesul awr arfaethedig ar yr un lefel â chyfraddau NMW/NLW, ac eithrio Gradd B4 sydd 3% yn uwch.
42. Er yr amcangyfrifwyd bod nifer y gweithwyr fferm o dan 25 oed yn cyfrif am 33% o gyfanswm y gweithwyr fferm yng Nghymru⁴, nid oes amcangyfrif ar gael ar is-grwpiau yn ôl gradd, nac ar nifer y gweithwyr presennol. Felly, nid oes modd amcangyfrif effaith y newid yn y gyfradd cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd B yn ôl grŵp oedran.
43. Bydd cyfradd cyflog fesul awr gweithwyr Gradd B4 23 oed a hŷn o dan AWO 2022(2) yn newid £0.28.
44. Yn absenoldeb data ar ddosbarthiad gweithwyr Gradd B1-B4 yn ôl oedran, amcangyfrifir ystod gwerth yr effaith ar gostau cyflog. Yr effaith leiaf ar gyflogau fyddai rhagdybio nad oes yr un o'r gweithwyr Gradd B1-B4 yn 23 oed neu'n hŷn (Gradd B4) a'r effaith fydd sero. Yr effaith fwyaf ar gyflogau fyddai rhagdybio bod pob gweithiwr Gradd B1-B4 yn 23 oed neu'n hŷn (Gradd B4). Gwneir amcangyfrifon hefyd yn seiliedig ar amrywiadau yng nghyfran y gweithwyr Gradd B4 i gynnwys gwerthoedd amcangyfrifedig ar gyfer cyfran o 25% a 50%.

Gweithwyr Gradd C-E

45. Mae cynnydd yng nghyfradd cyflog fesul awr gweithwyr Gradd C yn AWO 2022(2). Bydd y gyfradd newydd a gynigir £0.58 uwchlaw'r NMW/NLW.
46. Bydd gweithwyr Gradd D yn cael cynnydd o 6% yn eu cyfradd cyflog fesul awr.
47. Bydd gweithwyr Gradd E yn cael cynnydd o 6% yn eu cyfradd tâl fesul awr.

Prentisiaid Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2

48. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer prentisiaid Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2 yng Ngorchymyn 2022(2) wedi'u pennu ar yr un lefelau â NMW/NLW 2020. Fodd bynnag, mae'r panel wedi alinio cyfraddau tâl Prentisiaid â bandiau oed NMW/NLW yn hytrach nag â chyfraddau bandiau oed Prentisiaid y DU sy'n golygu bod y gyfradd ar gyfer Prentisiaid Blwyddyn 2 sy'n 18 oed 47% uwchlaw'r llinell syflaen a Chyfradd Prentisiaid. Yn ôl data cymwysterau prentisiaid yng Nghofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), yn y tair blynedd 2017-18, 2018-19 a 2019-20, roedd cyfartaledd o 550 o brentisiaid. A bwrw bod y 550 o brentisiaid yn brentisiaid Blwyddyn 2, £1,200 fydd cost y polisi. A bwrw bod 50% ohonynt yn brentisiaid Blwyddyn 2, £600 fyddai cyfanswm y gost.

⁴ Ffynhonnell: Adroddiad Brookdale Consulting i Lywodraeth Cymru (2018). Agriculture in Wales: Future Labour Requirements for Welsh Agriculture 2017–2025.

Mae'r gost hon yn fach iawn a gellir ei hepgor o'r amcangyfrifon o'r effeithiau.

Newidiadau mewn darpariaethau eraill

49. Mae'r darpariaethau ar gyfer y lwfans cŵn, y lwfans nos a'r grantiau geni a mabwysiadu yn aros yr un peth yn AWO 2022(2).
50. Roedd y Panel o'r farn y dylai'r ddarpariaeth mewn cysylltiad â chyfnodau gorffwys efelychu darpariaethau Rheoliadau Amser Gweithio 1998 o ran cyfnodau gorffwys i weithwyr 18 oed a hŷn. Bydd y newid hwn yn rhoi mwy o eglurder a thrwy hynny, hyrwyddo amgylchedd iechyd a diogelwch gwell ac mewn egwyddor, dylai wella perfformiad o ran cynhyrchiant ac iechyd tymor hir. Nid yw'r manteision hyn wedi'u mesur.

Crynodeb o fesur costau cyflog/enillion

51. Oherwydd diffyg data, nid yw'r dadansoddiad yn ôl gradd ar gael i lawer o'r grwpiau gweithwyr. Amcangyfrifwyd y costau a'r buddion sy'n gysylltiedig â gweithwyr amaethyddol B4 a C-E ar gyfer cyflog sylfaenol a thâl goramser yn yr RIA gan ddefnyddio data o Ystadegau Gweithwyr a Chyflogau Fferm (Defra, 2012)⁵. Roedd yr amcangyfrifon hyn yn seiliedig ar fodel costio Defra a'r oriau a weithiwyd yr wythnos a gasglwyd o'r arolwg Enillion ac Oriau, a gynhaliwyd gan Raglen Economeg ac Ystadegau Defra.
52. Cafodd yr oriau eu rhannu'n oriau sylfaenol ac oriau goramser, ac roedd cyfrifiad y costau cyflog yn adlewyrchu hyn. Er bod y data wedi dyddio, dyma'r unig ffynhonnell ddata a oedd ar gael a oedd yn cynnwys gwybodaeth yn ôl graddau'r gweithwyr. Dylid nodi hefyd nad oedd hwn yn ddata penodol i Gymru a'i fod yn cynrychioli'r strwythur gweithwyr yn ôl graddau'r gweithwyr ar gyfer Cymru a Lloegr. Felly, rhagdybiwyd bod y strwythur gweithwyr yng Nghymru yn debyg i'r amcangyfrif cyffredinol a wnaed gan Defra yn ei harolwg a'i fod yn parhau i fod yn feincnod perthnasol ar gyfer gweithlu amaethyddol yn ôl gradd. Roedd y defnydd o ddata arolwg gweithwyr Defra yn 2012 yn effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn.
53. Cynhaliodd ADAS arolwg ar-lein o gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol yn ddiweddar mewn ymgais i gasglu'r wybodaeth ddiweddaraf am weithwyr amaethyddol. Fodd bynnag, dim ond nifer isel o ymatebion a gafwyd i'r arolwg hwn, felly dim ond data dangosol yw hwn ac nid yw'n gynrychiadol o'r sector. Fodd bynnag, gallai'r gyfradd ymateb isel fod yn adlewyrchiad o lefel isel y defnydd o AWO 2022 gan gyflogwyr fferm. Felly, mae effaith AWO yn debygol o fod yn llawer llai gan fod llawer o gyflogwyr, yn

⁵ Ar gael yn:

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>

anecdotaidd, yn talu cyfraddau'r farchnad sy'n llawer uwch na'r cyfraddau isafswm cyflog, ac mae'r defnydd o AWO gan gyflogwyr ar lefelau isel.

Cost gorfodi

54. O ran costau gorfodi, rhagwelir y byddai costau gweinyddol sy'n cronni i Lywodraeth Cymru yn weddol debyg o dan AWOs blaenorol gan mai Llywodraeth Cymru sy'n gorfodi'r Gorchmynion a gyflwynwyd o dan Ddeddf 2014.
55. Amcangyfrifwyd bod costau gorfodi'r llywodraeth sy'n gysylltiedig â Deddf 2014 ar gyfer gorfodi darpariaethau Gorchmyn Cyflogau 2012 tua £3,000 y flwyddyn yn yr RIAs blaenorol o'r Gorchmynion Cyflogau. Roedd hyn yn seiliedig ar fecanwaith gorfodi adweithiol, lle byddai Llywodraeth Cymru yn ymchwilio i unrhyw honiadau o dandalu posibl ac, os oes angen, yn cyhoeddi hysbysiadau gorfodi. Roedd chwe achos ffurfiol a oedd angen lefelau amrywiol o ymchwiliad yn ystod 2016-2022.
56. Mae'n anodd rhagweld nifer yr achosion sy'n codi, neu eu hunion natur. Mae costau gorfodi'n parhau i fod yn seiliedig ar y rhagdybiaeth bod un achos y flwyddyn i ymchwilio iddynt ac yn parhau ar yr un lefel ag mewn blynyddoedd blaenorol.

Cost weinyddol

57. Yn ogystal â chost cydymffurfio, bydd cost i fusnesau fferm am addasu i ofynion Gorchmyn 2022(2).
58. Bydd angen i ffermwyr sydd â gweithwyr perthnasol fod yn gyfarwydd â darpariaethau AWO Cymru a deddfwriaeth gweithwyr y DU (er enghraifft, mewn perthynas â'r NMW) er mwyn sicrhau bod gweithwyr yn cael eu talu'n gywir.
59. Rhagdybir y byddai angen un awr⁶ ar bob cyflogwr i ymgyswrtio â Gorchmyn 2022 a gwneud addasiadau i gyfraddau cyflog a darpariaethau eraill. Yn seiliedig ar ddata o Arolwg Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol o Oriau ac Enillion (2021)⁷, rhagdybir mai'r gost gyfartalog fesul awr o amser ffermwr yw £12.70 (cyfartaledd ar gyfer pob gweithiwr yn y diwydiant amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota, ac eithrio tâl goramser). Gwerth canolrif cost gweithiwr amaethyddol o'r un ffynhonnell oedd £11.00 yr awr. Yn ogystal, mae'r gyfradd fesul awr a ddefnyddir yma yn werth cyfartalog/canolrif ar gyfer pob gweithiwr fferm. Mewn

⁶ Mae hyn yn gyson â'r amcangyfrifon a ddefnyddir yn yr RIA o ddiddymu'r Bwrdd Cyflogau Amaethyddol gan Defra a'r RIA o Ddeddf 2014.

⁷ Amcangyfrifon ar gyfer 2020 (dros dro) o oriau â thâl a weithiwyd, enillion fesul wythnos, awr a blwyddyn ar gyfer gweithwyr yn y DU yn ôl rhyw a gweithio'n llawn amser/rhan-amser gan Ddodbarthiad Diwydiannol Safonol 2 ddigid 2007. Diwydiant (SIC 2 ddigid) - ASHE: Tabl 4.6a. Ar gael yn:
<https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/in-dustry2digitsicasheTabl4>

gwirionedd, fodd bynnag, mae'r unigolion hynny'n debygol o fod yn berchnogion fferm neu reolwyr busnesau fferm. Mae cyfraddau cyflog y ffermwyr hyn yn debygol o fod ar ben uchaf dosbarthiad y gyfradd gyflog.

60. Yn ôl ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar boblogaeth busnesau yn ôl rhanbarth ac yn ôl sector, mae 15,280 o fusnesau yn y sector amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota yng Nghymru yn 2021, gyda 2,865 o fusnesau yn gyflogwyr⁸. Felly, amcangyfrifir bod y costau gweinyddol i fusnesau fferm yn £35k i Gymru, gan ragdybio bod angen un awr fesul busnes. Os ydych yn defnyddio'r gwerth canolrif ar gyfer cost gweithwyr (£11.00 yr awr), amcangyfrifir mai cyfanswm y costau gweinyddol i fusnesau fferm yw £32,000. Byddai'r gost amcangyfrifedig yn uwch pe bai'r cyfraddau cyflog ar gyfer rheolwyr/perchnogion ffermydd yn cael eu defnyddio a bod costau nad ydynt yn ymwneud â chyflogau'n cael eu hadlewyrchu yn y cyfraddau.
61. Fodd bynnag, dylid nodi hefyd nad yw pob un o'r 2,865 o fusnesau amaethyddol sy'n cyflogi gweithwyr yn defnyddio'r AWO, ond nid yw'n hysbys faint yn union sy'n defnyddio'r AWO.
62. Yn ôl yr arolwg a gynhaliwyd gan ADAS yn gynnar yn 2016, cyfeiriodd tua 20% o'r busnesau amaethyddol a oedd yn cyflogi gweithwyr cyflogedig at yr AWO. Dangosodd arolwg ar-lein mwy diweddar ond ar raddfa fach a chyfweliadau gyda chyfrifwyr a gwblhawyd gan ADAS (2020) y gallai fod gostyngiad wedi bod yn y defnydd o ddeddfwriaeth AWO yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Adolygiad o Dystiolaeth

63. Yn yr RIA hwn, rydym wedi adolygu'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn RIAs blaenorol AWOs 2016-2022 ac wedi ystyried llenyddiaeth ychwanegol lle'n berthnasol. Ein casgliad yw bod y pwyntiau allweddol a wnaed yn yr RIAs blaenorol ar effeithiau'r isafswm cyflog yn dal i fod yn ddilys, ac fe'u crynhoir isod. Fodd bynnag, dylid nodi bod y dystiolaeth yn canolbwyntio ar effaith isafswm cyflog tra bod y dystiolaeth economaidd ar effeithiau'r strwythur isafswm cyflog aml-radd (h.y. lloiau cyflog lluosog) braidd yn gyfyngedig.
64. *Cyflogaeth*: Cyn belled â bod lefelau isafswm cyflog yn cael eu pennu'n ofalus, gellir lleihau eu heffaith negyddol ar lefelau cyflogaeth yn y sectorau yr effeithir arnynt. Canfuwyd rhywfaint o dystiolaeth ar gyfer gostyngiad yn yr oriau a weithiwyd, ond nid yw hyn yn derfynol. Mae dystiolaeth hefyd yn awgrymu bod cyflwyno'r isafswm cyflog yn gysylltiedig â chynnydd yng nghynhyrchiant gweithwyr. At ei gilydd, mae'r dystiolaeth

⁸ Tabl 21 Nifer y busnesau yn y sector preifat a'u cyflogaeth a'u trosiant cysylltiedig, yn ôl nifer y gweithwyr a'r adran diwydiant yng Nghymru, yn dechrau yn 2020 o fewn ystadegau ar AMCANGYFRIFON POBLOGAETH BUSNESAU AR GYFER Y DU A RHANBARTHAU 2020. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2020>

yn awgrymu mai prin yw effeithiau cyflwyno'r isafswm cyflog ar gyflogaeth. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae'r cyfraddau isafswm cyflog wedi'u pennu'n gynyddrannol yng nghyd-destun amodau economaidd/marchnad lafur. Fodd bynnag, os yw'r isafswm cyflog wedi'i osod yn rhy uchel, mae rhai ffynonellau'n awgrymu, yn ogystal â chyfrannu at golli swyddi, y gallai fod yn anogaeth ar fusnesau i beidio â chyflogi gweithwyr isel eu cyflog a phrin eu sgiliau gan achosi effeithiau andwyol ar y galw yn yr economi macro⁹.

65. *Cyfraddau cyflog a strwythur*: Os pennir isafswm cyflog uwchlaw cyfraddau presennol y farchnad, maent yn gweithredu i godi'r llawr cyflog, gan dueddu i gywasgu'r strwythur cyflogau drwy godi cyflogau'r rhai ar y cyflog isaf o gymharu ag eraill. Gellir trosglwyddo'r effaith i fyny'r strwythur talu, gan arwain at godiadau cyflog i'r rhai sy'n cael mwy o dâl na'r isafswm statudol, er bod y graddau y mae hyn wedi digwydd wedi amrywio ar draws gwahanol gyfundrefnau isafswm cyflog. Mae'r adroddiad diweddaraf ar safonau byw, tlodi ac anghydraddoldeb a gyhoeddwyd gan yr IFS yn nodi bod twf enillion cyfartalog gydol y pandemig yn gryfach ymhlith gweithwyr sector cyhoeddus ac ar gyfer gweithwyr â lefelau addysg is – mae'n debygol mai'r cynnydd sylweddol yn y Cyflog Byw Cenedlaethol yn 2020 yw'r rheswm am hyn, gan gynyddu cyflogau mewn swyddi sgiliau is (IFS, 2021)¹⁰.
66. Dim ond ychydig yn uwch na'r cyflog tlodi yw'r isafswm cyflog cyfartalog yn yr UE o hyd. (Schulten, T. a Müller, T., 2019).
67. *Tlodi mewn gwaith*: Mae'r isafswm cyflog yn tueddu i fod o fudd i'r unigolion sydd ar gyflogau isel, felly mae'n cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar dlodi mewn gwaith. Fodd bynnag, efallai na fydd yr effaith gadarnhaol hon yn cael effaith gadarnhaol ar aelwydydd sydd ar gyflogau isel o reidrwydd. Yn gyffredinol, mae effaith isafswm cyflog ar dlodi yn fach iawn. Mae'r Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS)¹¹ wedi canfod y bydd yr NLW yn codi incwm aelwydydd lai nag 1% ar gyfartaledd, gan gynnwys aelwydydd tlotach. Mae astudiaeth ddiweddaraf yr IFS (2021) yn awgrymu bod cynnydd mewn incwm cyflogaeth wedi gwrthio incymau i fyny ar draws y dosbarthiad incwm rhwng 2017–18 a 2019–20 ond bod hyn wedi bod o fudd i aelwydydd incwm canolig ac uchel yn fwy nag aelwydydd incwm is. Mae astudiaeth yr IFS yn cyflwyno dau reswm am hyn. Un rheswm yw bod y gyfradd twf mewn incwm cyflogaeth yn is ar gyfer aelwydydd incwm is nag ydoedd ar gyfer aelwydydd incwm uwch dros y ddwy flynedd hyn. Y rheswm arall yw bod incwm cyflogaeth yn gyfran is o incwm net ar gyfer aelwydydd tlotach (gan fod aelwydydd tlotach yn derbyn incwm budd-daliadau hefyd fel arfer), felly nid yw'r un gyfradd twf mewn incwm

⁹ Clemens, J., 2021. How do firms respond to minimum wage increases? understanding the relevance of non-employment margins. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), tt.51-72.

¹⁰

¹¹ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS), 2016-2021. *Living Standards, Poverty and Inequality in the UK: 2015-16 to 2020-2021*. IFS Report Series R114-R194. Ar gael yn: https://ifs.org.uk/tools_and_resources/incomes_in_uk

cyflogaeth yn gwrthio incwm aelwydydd tlotach i fyny gymaint (o ran canran).

68. *Effeithiau ar lefel cwmni*: Awgryma ymchwil y gall ymatebion cadarn i gynnydd anwirfoddol mewn costau cyflog gynnwys codi prisiau, cynyddu cynhyrchiant gweithwyr¹², derbyn llai o elw, newidiadau sefydliadol (megis arferion adnoddau dynol tynnach, safonau perfformiad uwch yn y gwaith ac arferion rheoli gwell), cyflogau effeithlonrwydd¹³ ac ymatebion hyfforddiant (cynyddu darpariaethau hyfforddi i weithwyr). Efallai y bydd rhai busnesau'n ceisio uwchsgilio rhai rolau a chynyddu cynhyrchiant er mwyn adennill costau cyflog uwch¹⁴. Gall cynnydd yn yr NMW annog cwmnïau i leihau costau neu dderbyn elw is. Mae risg i fusnesau a oedd eisoes yn agos at y ffin gadael, i adael y farchnad pan fydd yr NMW yn cynyddu¹⁵. Yn yr economi fodern, gall cwmnïau addasu swyddogaethau cynhyrchu er mwyn lleihau costau gorbenion hefyd. Gall hyn fod ar ffurf technolegau newydd a mwy o ddibyniaeth ar gyfalaf a gweithwyr sgiliau uchel gyda llai o ddibyniaeth ar weithwyr sgiliau is¹⁶.
69. At hynny, mewn ymateb i gynnydd yn yr isafswm cyflog, bydd rhai cwmnïau'n codi pris nwyddau a gwasanaethau. Gelwir hyn yn 'basio drwyddo'. Fodd bynnag, mae gallu cwmni i addasu prisiau o ganlyniad i gynnydd yn yr NMW yn dibynnu ar elastigedd y galw am eu nwyddau neu wasanaethau. Os yw'r galw'n gwbl elastig, gall cynnydd yn y galw arwain at golli cwsmeriaid yn llwyr¹⁷. Gan fod y galw am nwyddau amaethyddol/fferm yn gyffredinol yn anelastig i brisiau, mae'n debygol y bydd y cynnydd mewn costau gweithwyr yn cael ei drosglwyddo i'r defnyddwyr. Fodd bynnag, gan nad oes gan y rhan fwyaf o ffermwyr y pŵer economaidd i drafod prisiau gwell am eu mewnbynnau a'u crydau, gallai cynnydd mewn costau gweithwyr olygu y bydd eu helw'n cael ei wasgu, yn y tymor byr o leiaf.
70. Mae'r berthynas rhwng ymatebion ar lefel cwmni a'r strwythur talu gyda lefelau isafswm cyflog lluosog yn faes nad yw'n cael ei archwilio'n ddigonol

¹² Mae data o sectorau sy'n talu'n isel ym Mhrydain (gan ddefnyddio dadansoddiad gwahaniaeth mewn gwahaniaethau) yn dangos bod yr NMW wedi effeithio'n gadarnhaol ar gynhyrchiant cyfanredol y sector sy'n talu'n isel. Ffynhonnell: Risov, M. et. al. (2016). The UK National Minimum Wage's Impact on Productivity.

¹³ Mae'r cyflogau effeithlonrwydd yn seiliedig ar y syniad bod cyflogau nid yn unig yn pennu cyflogaeth ond hefyd yn effeithio ar ymddygiad neu ansawdd cynhyrchol gweithwyr. O dan rai amodau, mae'n optimaidd i gyflogwyr bennu iawndal uwchlaw lefel clirio'r farchnad er mwyn recriwtio, cadw neu gymell gweithwyr.

¹⁴ Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (2018). National Minimum Wage and National Living Wage Impact Assessment-Counterfactual Research. Adroddiad i'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (2018).

¹⁵ Luca, D.L. a Luca, M., 2019. Survival of the fittest: the impact of the minimum wage on firm exit (No. w25806). Y Swyddfa Genedlaethol Ymchwil Economaidd.

^{16,16} Clemens, J., 2021. How do firms respond to minimum wage increases? understanding the relevance of non-employment margins. Journal of Economic Perspectives, 35(1), tt.51-72.

yn y llenyddiaeth. Mae'n ymddangos nad yw hyn yn debygol o newid o ystyried y defnydd cyfyngedig o drefniadau isafswm cyflog lluosog.

Lwfansau

71. Mae gorchmynion cyflogau amaethyddol yn darparu pob math o lwfansau ychwanegol sy'n gysylltiedig ag amaethyddiaeth. Mae rhai o'r rhain yn gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog sylfaenol priodol, megis cyfraddau goramser a lwfans ar alwad. Mae'r darpariaethau hyn yn cydnabod natur dymhorol iawn gwaith amaethyddol mewn llawer o sectorau amaethyddol, er enghraifft, mae'n ofynnol i lawer o weithwyr weithio mwy o oriau nag a nodir yn eu contract yn ystod cyfnodau ŵyna neu adeg y cynhaeaf. Bydd Gorchymyn 2022(2) yn cynnal cyfraddau goramser ar 1.5 gwaith yn uwch na'r cyfraddau sylfaenol perthnasol - bydd hyn yn berthnasol i bob gweithiwr a phrentis.
72. Mae'r Lwfans Cŵn a'r Lwfans Gwaith Nos yn cydnabod bod angen ci ar weithwyr yn aml i'w helpu i gyflawni eu dyletswyddau ac y gall fod yn ofynnol i weithwyr amaethyddol weithio y tu allan i'r diwrnod gwaith arferol ar adegau, er enghraifft, i helpu i gynnal safonau lles anifeiliaid.
73. Telir y Lwfans Cŵn yn wythnosol pan fo cyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr amaethyddol gadw un neu fwy o gŵn.
74. Telir y tâl Gwaith Nos atodol am bob awr o waith nos ac mae'n berthnasol i waith a wneir rhwng 7pm ar ddiwrnod penodol a 6am y bore wedyn. Mae'n daladwy ar ben cyfradd fesul awr berthnasol y gweithiwr, ond nid yw'n berthnasol am y ddwy awr gyntaf o waith nos.
75. Mae'r Grant Geni a Mabwysiadu'n daliad y mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i'w gael gan ei gyflogwr ar enedigaeth ei blentyn neu ar ôl iddo fabwysiadu plentyn. Mae'r grant yn daladwy pan gyflwynir Tystysgrif Geni neu Orchymyn Mabwysiadu'r plentyn.
76. Mae'r cyfraddau a gynigir yn AWO 2022(2) yr un fath â'r rheini yn AWO 2022. Mae newidiadau yn y lwfansau hyn yn cynrychioli cynnydd o 2.5% o Orchymyn 2020. Trafodwyd y cyfraddau gan y Panel, gan ystyried cynigion gan gynrychiolwyr y gweithiwr a'r cyflogwr. Gellir gweld cofnodion o gyfarfodydd y Panel sy'n dangos sut y gwnaeth ei benderfyniadau yn <https://llyw.cymru/node/119/latest-external-org-content>

Costau a buddion

77. Mae'r adran hon yn asesu'r costau a'r buddion posibl ar gyfer y ddau opsiwn polisi. Ystyrir yr effaith am gyfnod o 12 mis.
78. Mae cyfyngiadau sylweddol yn bodoli ar draws data a methodoleg. Yn benodol, nid yw data cyfredol wedi'i ddadgyfuno ar gyfer Cymru bob amser ar gael ac ychydig o fethodolegau sy'n bodoli i ddangos y berthynas rhwng cyflogaeth, perfformiad busnes y sector amaethyddol ac isafswm cyflog. O ganlyniad, ni ellir mesur rhai effeithiau gydag unrhyw fath o gywirdeb. Roedd y mesur yn canolbwyntio ar yr effaith ar gostau cyflog/enillion ar gyfer gweithwyr amaethyddol Gradd B4 a Gradd C. Fodd bynnag, roedd y

dosbarthiad yn ôl graddau'r gweithwyr yn seiliedig ar astudiaeth Defra yn 2012 nad yw'n ddata penodol i Gymru ac sydd wedi dyddio, gan effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn. Er gwaethaf ei gyfyngiadau, dyma'r meincnod mwyaf perthnasol o hyd ar gyfer gweithwyr amaethyddol yn ôl gradd. Mae'r effaith ar gateoriau eraill o weithwyr neu effaith newidiadau mewn lwfansau'n effeithio ar grwpiau bach iawn o weithwyr fel arfer, felly disgwylir i'r effeithiau fod yn fach iawn. Oherwydd diffyg data manwl ar y grwpiau hyn, ni amcangyfrifwyd effeithiau'r newidiadau sy'n gysylltiedig â nhw. Fodd bynnag, amcangyfrifir y costau gweinyddol i'r ffermwyr am eu hamser i ymgyswrtu â Gorchymyn 2022(2) a gwneud addasiadau'n unol ag ef. Lle darperir amcangyfrifon, maent yn ddangosol, gydag Atodiad A yn cynnwys y cyfrifiadau manwl o sut y penderfynwyd ar yr amcangyfrifon hyn.

79. O ran newidiadau i gyfraddau'r isafswm cyflog, mae Gorchymyn 2022(2) yn cynrychioli cynnydd o 3-6% ar gyfer gweithwyr amaethyddol yng Ngradd B4 a Gradd C-E. Amcangyfrifir y bydd hyn yn effeithio ar hyd at 9,000 o weithwyr (gyda 28% ohonynt yn weithwyr rhan-amser ac achlysurol) o'r 12,450 o weithwyr amaethyddol cyflogedig yng Nghymru yn 2021.

80. O ganlyniad, mae'r RIA hwn yn mabwysiadu'r dull canlynol o asesu pob opsiwn:

- **Opsiwn 1:** Opsiwn llinell sylfaen.
- **Opsiwn 2:** Mae'n darparu amcangyfrifon manylach o effaith newidiadau yn lefelau'r isafswm cyflog ar gyfer graddau B4, C-E, gyda'r nod o gyfrifo effeithiau ychwanegol sy'n ymwneud yn uniongyrchol ag Opsiwn 2.

Opsiwn 1: Gwneud dim

Dyma'r opsiwn sylfaenol, felly nid oes unrhyw gostau na buddion ychwanegol yn gysylltiedig â'r opsiwn 'gwneud dim' hwn.

Opsiwn 2: Cyflwyno Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022.

Yr Effaith ar Gyflogaeth

81. Mae astudiaethau empirig sy'n archwilio effeithiau'r NMW/NLW ar gyflogaeth yn awgrymu mai ychydig iawn o effaith a gaiff yr isafswm cyflog ar gyflogaeth er gwaethaf y cynnydd hwn mewn enillion ar gyfer y rhai ar y cyflogau isaf¹⁸. Mae hyn yn gyson â chanfyddiadau'r adolygiad o lenyddiaeth yn RIAs blaenorol AWO 2016-2022 ar gyfer Cymru.

¹⁸ Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence.

Riley, R. a Bondibene, C. (2015). Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity. Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol.

82. Yn yr RIAs blaenorol, amcangyfrifwyd effaith cyflogaeth gan ddefnyddio isafswm cyflog o -0.19 (gwerth cyfartalog o'r llenyddiaeth). Roedd y gwerth cymedrig hwn yn seiliedig ar feta-ddadansoddiad¹⁹ (a gynhaliwyd yn 2017) o 236 o elastigeddau isafswm cyflog amcangyfrifedig o 16 astudiaeth yn y DU. Roedd y gwerth canolrif o'r 236 o elastigeddau amcangyfrifedig hyn yn llawer llai ar -0.03, sy'n golygu y byddai cynnydd mewn isafswm cyflog yn arwain at ostyngiadau ystadegol ddibwys mewn cyflogaeth. Mae adolygiad systematig cynhwysfawr a meta-ddadansoddiad mwy diweddar o ymchwil empirig NMW y DU a gynhaliwyd gan RAND Europe²⁰ yn awgrymu effaith lai fyth ar gyflogaeth a dim effaith andwyol ystadegol neu economaidd arwyddocaol, boed hynny ar gyflogaeth ac oriau nac ar debygolrwydd cadw cyflogaeth. Yr elastigeddau isafswm cyflog a adroddwyd gan yr astudiaeth hon oedd -0.0097 a -0.0022 wrth ystyried cydberthyniadau rhannol. Mae'r effaith andwyol hon ar gyflogaeth mor fach fel ei bod yn ddibwys, ac nad oes ganddi unrhyw oblygiadau polisi ystyrlon.
83. Maint y gweithlu amaethyddol yng Nghymru yn 2021 oedd 50,400 o bobl, gyda 12,450 o'r rhain yn cael eu cyflogi fel gweithwyr fferm (gweler Tabl 8 Atodiad A). Nid oes data ar gael ar gyfran cyfanswm y gweithwyr fferm ym mhob gradd yng Nghymru. Fodd bynnag, cynhyrchodd Defra ddata o'r fath ar gyfer y DU gyfan ar gyfer 2012 yn seiliedig ar ddata hanesyddol a rhagdybiaethau. Gellir cyfuno'r amcangyfrifon o'r astudiaeth hon â data 2021 ar gyfer cyfanswm y gweithlu amaethyddol yng Nghymru i ddarparu amcangyfrifon bras o gyfansoddiad graddau'r gweithlu (gweler yn Tabl 9 Atodiad A). Amcangyfrifir y gallai tua 3,000 o weithwyr fod o fewn Graddau A1-A4; 7,000 o weithwyr o fewn Graddau B1-B4 a thua 2,000 o weithwyr o fewn Graddau C-E yn seiliedig ar system raddio AWO 2022.
84. Yn seiliedig ar yr amcangyfrifon hyn, cymhwyso'r amcangyfrif cymedrig o elastigedd (-0.19) a'r rhagdybiaeth bod gweithwyr yn symud o'r isafswm presennol i'r isafswm cyflog newydd, amcangyfrifir y byddai gostyngiad mewn cyflogaeth rhwng 26 a 67 o weithwyr fferm (gweler Tabl 19 yn Atodiad B am gyfrifiadau manwl). Dylid nodi nad yw'r cynnydd mewn cyfraddau isafswm cyflog yn cynrychioli'r gwahaniaeth llawn rhwng AWO 2022(2) a Gorchymyn 2022; yn hytrach, mae wedi ystyried y cynnydd yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2022. O ddefnyddio gwerth canolrif cyfernod elastigedd o -0.03, byddai'r gostyngiad mewn cyflogaeth rhwng 4 a 11 o bobl (gweler Tabl 8 yn Atodiad B). O ddefnyddio'r elastigeddau o -0.0097 a

Cynhaliodd Aitken, A. et. al. (2019) ddadansoddiad gwahaniaeth mewn gwahaniaethau i werthuso effaith cyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol (NLW) yn 2016. Yn eu hastudiaeth "The Impact of the Introduction of the National Living Wage on Employment, Hours and Wages", canfuwyd bod y cynnydd yn yr NLW wedi codi cyflogau ar gyfer y rhai ar gyflogau isel heb fawr o effaith andwyol ar gyfraddau cadw cyflogaeth.

¹⁹ Dadansoddiad ystadegol o gasgliad mawr o ganlyniadau o astudiaethau unigol er mwyn integreiddio'r canfyddiadau.

²⁰ Hafner, M et.al, 2017. The impact of the National Minimum Wage on employment: a meta-analysis. Adroddiad ar gyfer Comisiwn Cyflogau Isel y DU.

-0.0022, byddai'r gostyngiadau mewn cyflogaeth yn ddibwys. At ei gilydd, mae'r effaith ar gyflogaeth yn fach iawn.

85. O ran lleihau'r oriau a weithir, mae rhywfaint o dystiolaeth²¹ yn awgrymu ei bod yn debygol y bydd rhai busnesau fferm yn ceisio ysgwyddo costau uwch gweithwyr drwy leihau nifer yr oriau a weithir, yn ogystal ag effeithiau eraill ar gyflogaeth, er na ellir amcangyfrif hyn gydag unrhyw fath o gywirdeb.
86. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o'r llenyddiaeth yn awgrymu y gallai'r effaith hon fod yn gyfyngedig.
87. Mae adolygiad o dystiolaeth ryngwladol ar effeithiau isafswm cyflog (Dube, 2019) yn awgrymu bod y cysylltiad rhwng cynnydd yn yr NMW a nifer yr oriau a weithir yn gymharol wan. Canfu astudiaeth gan Stewart a Swaffield (2008)²² fod cyflwyno'r NMW wedi arwain at ostyngiad o rhwng un a dwy awr yr wythnos yng nghyfanswm yr oriau a'r oriau sylfaenol ar gyfer gweithwyr ar gyflogau isel. Canfu'r astudiaeth gan Aitken et al. (2018)²³ dystiolaeth gyfyngedig iawn fod yr NLW wedi cael effaith ar nifer yr oriau a weithir gan y rhai a arhosodd mewn cyflogaeth ar ôl ei gyflwyno. Canfu'r dadansoddiad o'r LFS rai arwyddion bod cyflwyno'r NLW wedi arwain at ostyngiad bach yn yr oriau i fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser. Cafodd hyn ei wrth-ddweud gan y dadansoddiad o ASHE, ond roedd arwyddion bod y rhagdybiaethau sy'n sail i'r dull methodolegol wedi'u diystyru wrth ddefnyddio ASHE. Nid oedd unrhyw dystiolaeth bod cyflwyno'r NLW yn gysylltiedig â gostyngiad mewn oriau ar gyfer unrhyw grwpiau eraill o weithwyr. Ceir tystiolaeth bod rhai grwpiau o weithwyr wedi gweld gostyngiad mewn oriau mewn ymateb i gynnydd mwy yn yr NMW yn 2001 a 2003 (Dickens et al. (2009)²⁴)

Enillion

88. Yn 2012, cyhoeddodd Defra fodel gweithlu a ddefnyddiwyd i gyfrifo costau cyflogau gros ar lefel y DU. Er bod y data hwn wedi dyddio ac nad yw'n benodol i Gymru, dyma'r unig ffynhonnell ddata sydd ar gael ar weithwyr amaethyddol yn ôl gradd. Yn seiliedig ar ddata arolwg Defra, cyfrifwyd

²¹ Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Adolygodd y Comisiwn Cyflogau Isel (LPC) effaith yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) yn 2019 a daeth i'r casgliad nad oedd fawr o effaith ar gyflogaeth yn gyffredinol, ond roedd rhywfaint o dystiolaeth bod yr NMW wedi arwain at ostyngiadau bach mewn oriau. Er hynny, awgrymodd y dystiolaeth nad oedd cyflwyno'r NLW yn 2016 a'r cynnydd dilynol yn 2017 a 2018 wedi effeithio ar oriau gwaith ar gyfer unrhyw un o'r prif grwpiau o weithwyr yr effeithiwyd arnynt yn uniongyrchol. Mae'r adroddiad hwn ar gael yn:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/852508/The_impact_of_the_minimum_wage_on_employment_and_hours.pdf

²² Stewart, M. B. a Swaffield, J. K. (2008). The other margin: Do minimum wages cause working hours adjustments for low-wage employees? *Economica*, 75(297):148-167.

²³ Aitken, A., Dolton, P. a Riley, R. (2018). The Impact of the Introduction of the National Living Wage on Employment, Hours and Wages. Adroddiad Ymchwil, Y Comisiwn Cyflogau Isel.

²⁴ Dickens, R., Riley, R., a Wilkinson, D. (2009). The employment and hours of work effects of the changing national minimum wage. Adroddiad ymchwil, Y Comisiwn Cyflogau Isel.

costau ychwanegol amcangyfrifedig y cynnydd arfaethedig yn y gyfradd cyflogau ar gyfer pob math o weithiwr (llawn amser, rhan-amser ac achlysurol) drwy luosi'r cynnydd yr awr ar gyfer y graddau priodol, nifer yr oriau a weithir yr wythnos, nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn a nifer y gweithwyr yn y diwydiant (heb eu haddasu i ystyried costau gweithwyr nad ydynt yn gostau cyflog). Mae costau ar wahân ar gyfer oriau sylfaenol ac oriau goramser.

89. Gan nad oedd data wedi'i ddadgyfuno yn ôl graddfa gweithwyr ar gyfer Cymru ar gael, mae'r amcangyfrifon o gostau'n seiliedig ar y tybiaethau hyn yn y DU yn 2012 ynghyd â chyfansoddiad canrannol 2016 o wahanol fathau o weithwyr (llawn amser, rhan-amser a thymhorol) a data gweithlu amaethyddol 2021 ar gyfer Cymru (gweler Tabl 8 i Tabl 3 yn Atodiad A) am newidiadau mewn costau cyflog blynyddol gros ar gyfer Opsiwn 2 o'i gymharu â'r opsiwn llinell sylfaen. Darperir yr amcangyfrifon hyn yn
90. a **Error! Reference source not found.** hefyd, sy'n awgrymu bod y newidiadau mewn costau ar gyfer Opsiwn 2 wedi'u hamcangyfrif rhwng £2.5-£4.3 miliwn yn 20202. Mae hyn yn cynrychioli trosglwyddiad o fusnesau fferm i weithwyr fferm, gyda'r cyntaf yn mynd i gost gyfatebol o £2.5-4.35 miliwn. Fodd bynnag, mae'r cyfrifiadau hyn yn rhagdybio bod cyflogwyr yn defnyddio'r AWO wrth bennu cyfraddau cyflog. O ystyried bod y dystiolaeth sydd ar gael yn awgrymu bod llai nag 20% yn defnyddio'r AWO, mae'r effaith ar gyflogau/costau yn debygol o fod yn llawer is.
91. Er bod y sail a ddefnyddir i amcangyfrif nifer y gweithwyr ym mhob gradd, nifer yr oriau a weithir yr wythnos a nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn yn dibynnu'n rhannol ar ddata hanesyddol o fodel costau Defra yn 2012, mae'n dal i gynrychioli'r amcangyfrif gorau sydd ar gael ar gyfer cyfrifo'r costau gweithwyr ychwanegol o ganlyniad i gynnydd yn y gyfradd cyflogau. Dylid nodi hefyd nad oedd hwn yn ddata penodol i Gymru. Roedd y defnydd o'r data hwn yn effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn.
92. Er gwaethaf hyn, bydd y ffaith bod y data wedi dyddio ac nad yw'n benodol i Gymru yn effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn.
93. Dylid nodi hefyd nad y gwahaniaeth mewn cyfraddau isafswm cyflog rhwng Opsiwn 1 a 2 yw'r gwahaniaeth llawn rhwng AWO 2022(2) a Gorchymyn 2022. Mae'n ystyried yr NMW a'r NLW statudol o fis Ebrill 2022 hefyd.

Tabl 3: Amcangyfrif o'r newidiadau yng nghostau cyflog blynyddol gweithlu amaethyddol cyflogedig Cymru 2020-21 (a-c) gan ragdybio bod 0% o Raddau B1-B4 yn perthyn i Radd B4

Gradd	Llawn amser (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Pob un
A1-A4	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0

B1-B4	£0	£174,534	£0	£0	£0	£43,112	£217,646
C	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
C	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
D	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
E	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,231,864	£693,661	£396,260	£0	£0	£43,112	£3,364,897

Nodiadau:

(a) Mae data'n rhagdybio nad yw gweithwyr yn ennill mwy na'r isafswm fesul awr.

(b) Rhagdybiodd Defra nad yw gweithwyr rhan-amser yn gweithio goramser.

(c) Efallai na fydd y cyfansymiau'n adio i fyny'n iawn oherwydd talgrynnu.

Ffynhonnell: Cyfrifiadau'r awduron

Tabl 4: Amcangyfrif o'r newidiadau yng nghostau cyflog blynyddol gweithlu amaethyddol cyflogedig Cymru 2020-21 (a-c) gan ragdybio bod 0% o Raddau B1-B4 yn perthyn i Radd B4

Gradd	Lawn amser (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Pob un
A1-A4	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
B1-B4	£750,368	£174,534	£549,292	£0	£262,637	£43,112	£1,779,943
C	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
C	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
D	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
E	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,982,233	£693,661	£945,552	£0	£262,637	£43,112	£4,927,194

Nodiadau:

(a) Mae data'n rhagdybio nad yw gweithwyr yn ennill mwy na'r isafswm fesul awr.

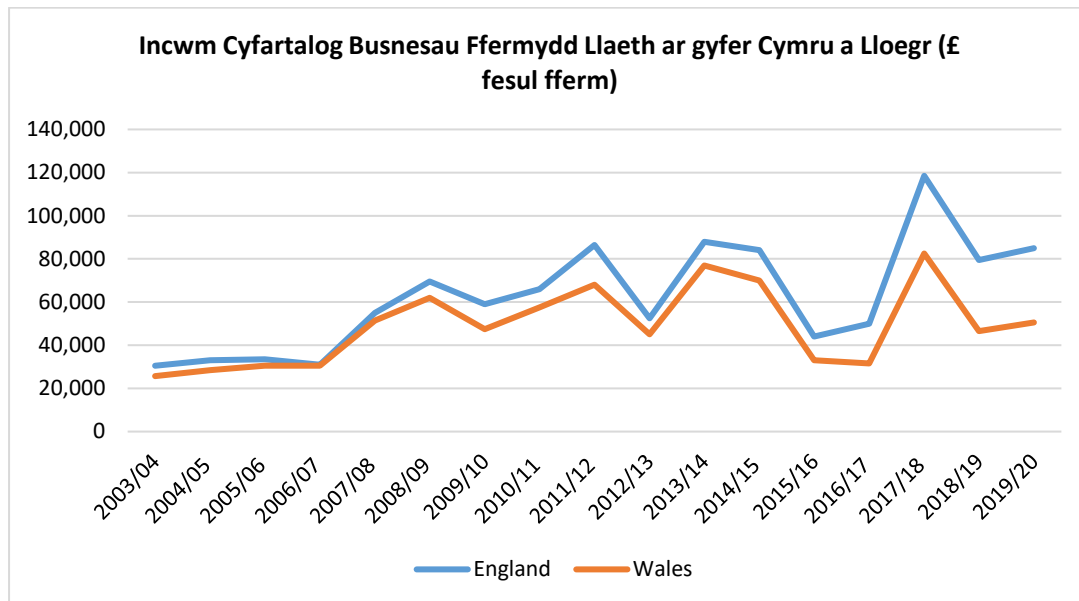
(b) Rhagdybiodd Defra nad yw gweithwyr rhan-amser yn gweithio goramser.

(c) Efallai na fydd y cyfansymiau'n adio i fyny'n iawn oherwydd talgrynnu.

Ffynhonnell: Cyfrifiadau'r awduron

94. Gall Opsiwn 2 greu gwahaniaeth cyflog rhwng Cymru a Lloegr, a allai fod yn anfantais i ffermwyr sy'n cystadlu i raddau helaeth â chynhyrchwyr yn Lloegr, fel sy'n wir am y diwydiant llaeth. Yn fwy cyffredinol, byddai hyn yn effeithio ar gyfraddau cyflog/telerau a symudedd gweithwyr ac, o bosibl, cynnydd yn y sylfaen gostau. Gall y cynnydd cymharol hwn i'r sylfaen gostau ddwysáu i ba raddau y gall gostyngiadau mewn elw/oriau a weithir neu gynnydd mewn prisiau ddigwydd. Fodd bynnag, mae busnesau fferm yng Nghymru yn gymerwyr-prisiau fel arfer ac mae ganddynt bŵer cyfyngedig i ddylanwadu ar bris eu nwyddau a phrin fydd y cyfle i drosglwyddo cynnydd mewn costau drwy gynyddu prisiau. Er gwaethaf hyn, mae'n rhesymol dod i'r casgliad y bydd y sylfaen gostau uwch sy'n gysylltiedig ag Opsiwn 2 yn cael rhywfaint o effaith negyddol ar sefyllfa gystadleuol y sector gyda'r busnesau hynny sydd wedi'u lleoli yn Lloegr; mae effeithiau o'r fath yn debygol o fod yn gymharol ymylol yn gyffredinol. Er enghraifft, mae'n ymddangos bod y bylchau yn incwm cyfartalog

busnesau fferm rhwng Cymru a Lloegr yn lledu ar gyfer ffermydd llaeth (sy'n fwy tebygol o gyflogi gweithwyr cyflogedig) yn ystod y blynyddoedd diwethaf hyd at 2020 (gweler Ffigur 1). Fodd bynnag, nid yw'n glir i ba raddau mae'r duedd hon yn cael ei hachosi gan ddylanwad yr AWO.



Ffigur 1: Incwm Cyfartalog Busnesau Ffermydd Llaeth

Ffynhonnell: Addaswyd o ddata AHDB a gasglwyd gan Defra a Llywodraeth Cymru (<https://ahdb.org.uk/dairy/farm-business-income>) ac Ystadegau Incwm Ffermydd Cymru (2020-2021) <https://gov.wales/farm-incomes-april-2020-march-2021#:~:text=Average%20farm%20business%20income%20in%20Wales%20in%202020-21%2C,has%20returned%20to%20a%20moderate%20level%20of%20%C2%A360%2C200>. Nodiadau i Ffigur 1: a) Y data a ddangosir yw incwm cyfartalog busnesau fferm ar brisiau presennol gyda ffigurau wedi'u talgrynnu i £500. Mae'r holl ffigurau'n seiliedig ar flynyddoedd cyfrifo sy'n dod i ben ym mis Chwefror. b) Mae'r data rhwng 2003-04 a 2008/09 yn seiliedig ar deipoleg Maint Elw Gros Safonol (GSM) c) Data 2009/10 yn seiliedig ar deipoleg Allbwn Safonol (SO). d) Canlyniadau sy'n deillio o gyfernodau allbwn safonol 2010 o 2012/13. e) Mae data o 2013/14 ymlaen yn deillio o gyfernodau allbwn safonol 2010.

95. Yn gyffredinol, mae newidiadau yn amodau'r farchnad yn cael llawer mwy o effaith ar y sector amaethyddol na gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflog. Mewn geiriau eraill, mae newidiadau strwythurol yn y sector amaethyddol yn fwy tebygol o gael eu sbarduno gan y newidiadau yn amodau'r farchnad tra bod effaith y gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflogau'n gymharol fach.
96. Roedd y dosbarthiad yn ôl gradd yn seiliedig ar ddata gan Defra nad oedd yn benodol i Gymru ac nad yw wedi'i ddiweddararu ers 2012. Felly, mae rhywfaint o ansicrwydd ynghylch a yw'r data o astudiaeth Defra yn cynrychioli dosbarthiad gweithwyr fferm yn ôl gradd yng Nghymru. Felly, cynhaliwyd dadansoddiad sensitifrwydd i brofi'r effaith ar ganlyniadau dosbarthiad gwahanol o weithwyr fferm yn ôl gradd.

97. Cynhaliwyd tri phrawf yn amrywio'r canrannau ar gyfer gweithwyr llawn amser Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5 (yn y graddau AWO cyn 2020 sy'n cyfateb i Raddau B4, C a D yn yr AWO arfaethedig 2022(2)) (gweler Tabl). Cyfansoddiad 1 yw'r llinell sylfaen; mae cyfansoddiad 2 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (Gradd B4 yn AWO 2022) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 4 (ar Radd C yn AWO 2022(2)) 10%; mae cyfansoddiad 3 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (ar Radd B4 yn AWO 2023) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 5 10%²⁵. Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) gan mai'r hen raddau a ddefnyddiwyd yn nata arolygon gweithlu Defra o 2012 i weithio'r cyfrifiadau.
98. Yn ogystal, cynhaliwyd dadansoddiad sensitifrwydd i ddangos effaith amrywiadau yng nghyfrannau gweithwyr Gradd B1-B4 sy'n perthyn i Radd B4 yn AWO 2022. Gan mai dyma'r grŵp mwyaf o weithwyr amaethyddol, y rhagdybiaethau a wneir ar gyfer y grŵp hwn fydd yn cael yr effaith fwyaf ar y canlyniadau. Defnyddiwyd pedair canran fympwyol (0%, 25%, 50% a 100%) fel cyfrannau'r grŵp hwn o weithwyr yng ngradd B4 i ddangos yr ystod o werthoedd o newidiadau mewn costau cyflog.
99. Ar gyfer cyfansoddiad 1, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £3.3-£4.9 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 2, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £2.9-£4.7 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 3, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £2.9-£4.6 miliwn. Gan gwmpasu'r holl ystodau ar gyfer y tri chyfansoddiad gwahanol, amcangyfrifir mai cost cyflog opsiwn 2 yw rhwng £2.9 miliwn a £4.9 miliwn.
100. Bydd y rhagdybiaethau mewn perthynas â chyfran y gweithwyr sy'n ennill llai na chyfraddau isafswm cyflog newydd AWO yn effeithio ar y canlyniadau hefyd. Fodd bynnag, gan nad oes data ar nifer y gweithwyr ar gyfer pob grŵp a'r dadansoddiad oedran o fewn y grwpiau hynny, mae'n anodd amcangyfrif yr effeithiau. Byddai casglu data ar weithwyr fferm yn ôl gradd, oedran a chymhwyster yng Nghymru yn helpu i wella cywirdeb amcangyfrifon. Fodd bynnag, mae angen ystyried cost hyn yn erbyn defnydd/gwerth yr AWO.

Tabl 5: Amrywiadau o nifer y gweithwyr yn ôl gradd*

Cyfansoddiad 1			
Gradd	Llawn amser	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A4)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B4)	39%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	
Gradd 4 (Gradd C)	30%	11%	
Gradd 5 (Gradd D)	11%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

²⁵ Mae 10% yn rhif mympwyol. Gan nad yw'r dosbarthiad gwirioneddol yn ôl gradd ar gyfer Cymru yn hysbys, rhagdybiwyd bod ailddosbarthiad o 10% rhwng graddau yn ddigon mawr i brofi sensitifrwydd.

Cyfansoddiad 2			
Gradd	Llawnd amser	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A4)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B4)	49%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	
Gradd 4 (Gradd C)	20%	11%	
Gradd 5 (Gradd E)	11%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

Cyfansoddiad 3			
Gradd	Llawnd amser	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A4)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B4)	49%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	
Gradd 4 (Gradd C)	30%	11%	
Gradd 5 (Gradd E)	1%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

* Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) gan mai'r hen raddau a ddefnyddiwyd yn nata arolygon gweithlu Defra o 2012 i weithio'r cyfrifiadau.

Yr effaith ar brisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb

101. Yn ogystal ag effeithio ar gyfanswm costau cyflogau a mewnbynnau gweithwyr, efallai y bydd disgwyl i'r cynnydd yn y sylfaen gostau a achosir gan gostau cyflog ychwanegol effeithio ar fusnesau fferm (mae lefel yr effaith yn dibynnu ar faint o weithwyr cyflogedig a ddefnyddir ar y fferm) – a thrafodir tri mater, sef elw, prisiau a chynhyrchiant. Mae'r graddau y bydd y canlyniadau hyn yn digwydd mewn perthynas ag Opsiwn 2 yn dibynnu ar ystod eang o ffactorau sy'n effeithio ar fusnesau fferm unigol. Mae llenyddiaeth bresennol yn aneglur ar y cysylltiadau rhwng isafswm cyflog a'r ffactorau hyn, felly fe'u hasesir yn ansoddol.
102. O ran prisiau allbynnau, mae ffermydd yng Nghymru yn gymerwyr-prisiau fel arfer a phŵer cyfyngedig sydd ganddynt i ddylanwadu ar bris eu nwyddau. Er y bydd dylanwad o'r fath yn amrywio yn ôl math a natur y cynnyrch sy'n cael ei werthu, mae ffermwyr Cymru'n gweithredu mewn marchnad genedlaethol neu ryngwladol fel arfer gydag ychydig o wahaniaethu o ran cynnyrch. O'i gyfuno â phwysau presennol y farchnad, mae hyn yn golygu ei bod yn ymddangos bod trosglwyddo cynnydd mewn costau drwy godi prisiau'n annhebygol, er y gallai ffermydd mewn rhai sectorau fod yn fwy tebygol nag eraill o fod ag ychydig mwy o allu i godi prisiau.

103. Prin yw'r dystiolaeth ynglŷn â'r cysylltiad rhwng strwythur isafswm cyflog a chynhyrchiant gweithwyr ar ffermydd yng Nghymru. Bydd y cyfle sydd ar gael i bob fferm fanteisio ar welliannau cynhyrchiant yn dibynnu i raddau helaeth ar faterion megis mabwysiadu technoleg, nodweddion y fferm a'r ffermwr ac unrhyw gyfle i sicrhau arbedion maint. At ei gilydd, nid oes digon o dystiolaeth i asesu'r canlyniadau tebygol o ran goblygiadau cynhyrchiant.
104. Yn absenoldeb addasiadau eraill, byddai disgwyl i gostau cyflog uwch roi pwysau ar elw (gan adlewyrchu'r trosglwyddiadau i weithwyr amaethyddol). O ran proffidioldeb, mae amrywiaeth mawr rhwng ffermydd yng Nghymru a bydd graddau'r effeithiau'n amrywio ar draws ffermydd.

Cost: gorfodi gan y llywodraeth

105. Ystyrir y byddai'r gost orfodi sy'n gysylltiedig ag Opsiwn 2 yn parhau ar lefelau tebyg i Opsiwn 1.

Buddion

Effaith ar Enillion

106. O dan y rhagdybiaethau a esboniwyd yn flaenorol, amcangyfrifir y bydd y newidiadau arfaethedig i gyfraddau isafswm cyflog yn codi cyfanswm y cyflogau a dderbynnir (cyn treth) gan weithwyr amaethyddol £2.9- £5.9 miliwn y flwyddyn, gan ragdybio y gwneir defnydd llawn o'r AWO. Dylid nodi nad yw'r buddion hyn yn gysylltiedig â newid llawn rhwng AWO 2022 a Gorchymyn 2022(2); yn hytrach, maent yn ymwneud â'r newidiadau mewn cyfraddau cyflog, gan ystyried y cynnydd yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2022.
107. Gellir disgwyl y bydd y swm hwn yn cael effeithiau anuniongyrchol pellach o ran pŵer gwario lleol, gyda mwy o grynodiad mewn ardaloedd gwledig sydd â chyfran uwch o weithwyr amaethyddol, er bod hyn yn dibynnu ar batrymau gwariant a fyddai wedi digwydd gyda busnesau fferm hefyd (o ystyried y trosglwyddiadau).

Effaith ar dlodi, gan gynnwys tlodi mewn gwaith

108. Drwy godi'r llawr enillion, gellid disgwyl y bydd isafswm cyflog yn codi incwm gweithwyr unigol. Gyda phopeth arall yn gyfartal, disgwylir rhywfaint o effaith bosibl ar dlodi mewn gwaith, er y gellid gwrthbwysu hyn drwy leihau oriau a weithir/cyflogaeth a, lle y bo'n berthnasol, gallai gael ei leddfu gan effeithiau'r system dreth a budd-daliadau lle byddai gweithwyr yn talu mwy o dreth ar gyflog uwch a/neu'n cael llai o fudd-daliadau. Mae'r effaith yn dibynnu ar benderfyniadau busnesau a gweithwyr unigol hefyd.
109. Bydd codi lefelau isafswm cyflog yn cael rhywfaint o effaith ar dlodi mewn gwaith drwy gefnogi cyflogau'r gweithwyr ar y cyflogau isaf. Er bod dystiolaeth yn brin ar effeithiau lloriau cyflog lluosog o gymharu ag

effeithiau llawr cyflog unigol, gall defnyddio strwythur isafswm cyflog bach lluosog ddwysáu'r effaith ar dlodi mewn gwaith, o ystyried yr effeithir ar fwy o weithwyr nag a fyddai'n wir am lawr cyflog unigol. Gan roi hyn yng nghyd-destun gweithwyr amaethyddol yng Nghymru, o'r 12,450 o weithwyr cyflogedig yn y sector amaethyddiaeth yng Nghymru yn 2021, roedd 28% yn weithwyr llawn amser. Roedd y 72% arall yn weithwyr rhan-amser, tymhorol neu achlysurol, ac efallai y bydd gan rai ohonynt gyflogaeth arall mewn sectorau amaethyddol neu sectorau eraill hefyd. Mae'r tebygolrwydd o dlodi mewn gwaith yn uwch ar y cyfan ar gyfer gweithwyr rhan-amser, tymhorol neu achlysurol nag ydyw ar gyfer gweithwyr llawn amser. Mae hyn yn berthnasol i oddeutu 9,000 o weithwyr fferm rhan-amser neu dymhorol.

110. Mae cynnydd o 3-6% mewn cyfraddau fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd C-E. Gallai hyn gael effaith gadarnhaol ar oddeutu 1,300 o weithwyr llawn amser a 700 o weithwyr rhan-amser (gweler Tabl 3 yn Atodiad A).
111. Fodd bynnag, bydd cyfanswm yr effaith ar dlodi mewn gwaith ac ar dlodi gwledig yn gyffredinol yn gyfyngedig oherwydd y nifer fach o bobl a'r effaith fwy ansicr ar dlodi cartrefi.

Effaith ar hyfforddiant a sgiliau

112. Rhagwelir y bydd Gorchymyn 2022(2) yn cyfrannu at ddatblygu a chadw sgiliau drwy ddarparu strwythur gyrfa clir yn y sector amaethyddol.
113. Ni chanfu astudiaeth empirig gynnar o'r berthynas rhwng hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith a chyflwyno'r NMW ym Mhrydain (2003)²⁶ unrhyw dystiolaeth bod cyflwyno'r isafswm cyflog wedi lleihau hyfforddiant gweithwyr yr effeithiwyd arnynt; yn hytrach, roedd dystiolaeth yn awgrymu y gallai'r NMW fod wedi arwain at fwy o hyfforddiant o ran mynychder a dwysedd.
114. Defnyddiodd astudiaeth o effeithiau isafswm cyflog gan Riley a Bondibene (2017)²⁷ dystiolaeth gan gwmnïau yn y DU a chanfu dystiolaeth fod isafswm cyflog uwch yn lleihau trosiant gweithwyr. Byddai costau trosiant is (o recriwtio a hyfforddi) yn troi'n gynhyrchiant uwch fesul gweithiwr; at hynny, gall trosiant is gynyddu cymhellion cadarn i ddarparu hyfforddiant cyffredinol a chynyddu cynhyrchiant.
115. Defnyddiodd astudiaeth ddiweddar gan Bellmann, L. (2017)²⁸ dulliau gwahaniaeth mewn gwahaniaeth i edrych ar y berthynas rhwng hyfforddiant ac isafswm cyflog. Canfuwyd bod gostyngiad bach yn nwyssedd yr hyfforddiant mewn 'grŵp triniaeth' (y grŵp yr effeithiwyd arno

²⁶ Arulampalam, W., et.al. (2003). Work-related Training and the New National Minimum Wage in Britain. Y Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd (ISER), Papurau Gwaith Rhif 2003-5.

²⁷ Riley, R. a Bondibene (2017). Impacts of minimum wages: review of the international evidence.

²⁸ Bellmann, L. (2017). Training and minimum wages: first evidence from the introduction of the minimum wage in Germany. IZA Journal of Labor Economics, cyfrol 6, Rhif erthygl: 8 (2017).

gan isafswm cyflog) a bod y gostyngiad yn cael ei sbarduno'n bennaf gan hyfforddiant a ariennir gan gyflogwyr. Ar lefel gweithiwr, bu gostyngiad yn yr hyfforddiant i weithwyr sgiliau canolig ac uchel ond nid oedd unrhyw effeithiau sylweddol ar hyfforddiant gweithwyr sgiliau isel.

116. Cynhaliodd ADAS astudiaeth ar y defnydd o AWO ar gyfer Llywodraeth Cymru yn gynnar yn 2016 a oedd yn cynnwys arolwg o 176 o fusnesau fferm a oedd yn cyflogi gweithwyr ar ffermydd o wahanol faint a math. Casglodd yr arolwg ymatebion gan 34 o ddefnyddwyr yr AWO, 109 o bobl nad oeddent yn defnyddio'r AWP a 33 nad oeddent erioed wedi clywed am yr AWO. Ymhlith y rhai a oedd yn ymwybodol o'r AWO (143 o ffermwyr), roedd canran ychydig yn uwch (49%) o ddefnyddwyr yr AWO na'r rhai nad oeddent yn defnyddio'r AWO (45%) o'r farn bod yr AWO yn ddefnyddiol o ran datblygu sgiliau a pherfformiad staff, er nad yw'r gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol. O fewn y rhai nad oeddent yn defnyddio'r AWO (109 o fusnesau fferm), roedd 41% o'r farn y byddai'r AWO yn ddefnyddiol o ran annog staff i ennill sgiliau neu gymwysterau newydd er mwyn cael graddau uwch. Dylid nodi, fodd bynnag, fod canran y busnesau fferm a arolygwyd a oedd yn defnyddio'r AWO yn gymharol isel (20%) sy'n awgrymu y gallai effaith wirioneddol yr AWO ar hyfforddiant a sgiliau fod yn gymharol gyfyngedig o ran graddfa.
117. Mae arolwg mwy diweddar o gwmnïau cyfrifyddu, cyflogwyr fferm a gweithwyr amaethyddol a gynhaliwyd gan ADAS yn dangos mai effaith gyfyngedig a gafodd y defnydd o'r AWO ar hyfforddiant, datblygu sgiliau, recriwtio staff a chadw staff. Fodd bynnag, dylid bod yn ofalus wrth ddehongli canlyniadau'r arolwg oherwydd maint bach y sampl.
118. Yn gyffredinol, prin yw'r dystiolaeth y bydd y cynnydd i lefelau isafswm cyflog amaethyddol yng Nghymru yn cymell caffael sgiliau o fewn y sector amaethyddol. Gall effaith yr AWO ar ddatblygu sgiliau a hyfforddiant yn y sector amaethyddol yng Nghymru fod yn gyfyngedig hefyd oherwydd lefel isel y defnydd o'r AWO.
119. Gan fod y cyfraddau isafswm cyflog a nodir yng Ngorchymyn 2022(2) yn uwch na'r NMW/NLW ar gyfer gweithwyr mwy medrus (Gradd B4, Gradd C-E) a'i fod yn cynnal cyfradd ffrainc nad yw sectorau eraill yn ei mwynhau, dylai hyn helpu i gadw'r gyflogaeth a'r sgiliau yn y diwydiant amaethyddol. Fodd bynnag, gall y cynnydd posibl mewn costau gweithwyr effeithio'n negyddol i ryw raddau ar yr hyfforddiant a gefnogir gan gyflogwyr amaethyddol.

Effeithiau sector

Effaith ar lywodraeth leol

120. Dim dystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar y sector gwirfoddol

121. Dim tystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar fusnesau bach

122. Bydd y cynnydd yn y costau sy'n gysylltiedig â chyflog a thelerau ac amodau diwygiedig eraill yn effeithio ar fusnesau fferm, gan gynnwys busnesau bach yn y sector os ydynt yn cyflogi gweithwyr fferm. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog amaethyddol wedi'u diweddarau'n flynyddol yn yr AWO ers 2016. Er hynny, mae'n bwysig cydnabod mai dim ond lefelau isafswm cyflog statudol y mae'r cyfraddau hyn yn eu pennu ac y gall cyflogwyr dalu cyflogau uwch i weithwyr i adlewyrchu eu sgiliau a lefel eu cyfrifoldebau ar ffermydd. Yn ogystal, nid yw'r holl fusnesau fferm sy'n cyflogi gweithwyr cyflogedig yn ymwybodol o'r AWO nac yn cyfeirio ato. Yn ôl arolwg diweddar ADAS o gyfrifwyr, cyflogwyr amaethyddol a gweithwyr, dim ond cyfran fach o gyflogwyr amaethyddol sy'n defnyddio'r AWO. Nid yw rhai busnesau a gweithwyr amaethyddol yn ymwybodol o fodolaeth yr AWO ac nid yw rhai busnesau fferm yn defnyddio'r AWO gan eu bod yn cyflogi gweithwyr sydd wedi'u cofrestru fel gweithwyr hunangyflogedig neu gontractwyr.

123. Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (gweler Tabl 6), mae 15,280 o fusnesau amaethyddol, coedwigaeth a physgota yng Nghymru ac mae 18.8% yn fusnesau cyflogwyr yn 2021. Y ffigurau ar gyfer Lloegr oedd 99,045 a 37.8%. Mae'r data'n awgrymu mai busnesau bach sy'n bennaf gyfrifol am amaethyddiaeth yng Nghymru (mae 15% yn fusnesau sy'n cyflogi llai na phum gweithiwr a 3.7% yn fusnesau gyda phum gweithiwr neu fwy) ac nid yw'r rhan fwyaf o fusnesau'n cyflogi gweithwyr (70%). I fusnesau llai sydd â gweithwyr cyflogedig, gallai'r cynnydd mewn costau gweithwyr o ganlyniad i gynnydd mewn AMW gael effaith negyddol ar broffidioldeb busnesau.

124. Cynhaliodd ADAS astudiaeth ar y defnydd o AWO ar gyfer Llywodraeth Cymru yn gynnar yn 2016 a oedd yn cynnwys arolwg o 176 o fusnesau fferm a oedd yn cyflogi gweithwyr ar ffermydd o wahanol faint a math. Awgrymodd yr astudiaeth mai cost gyfartalog gweithwyr (ar gyfer gweithwyr cyflogedig) oedd tua 18% o gyfanswm y mewnbynnau, ond ni chanfuwyd unrhyw wahaniaethau ystadegol arwyddocaol rhwng ffermydd o wahanol faint. Mae hyn yn awgrymu, o ran y strwythur costau (cost gweithwyr fel canran o gyfanswm costau), ei fod yn debyg ar draws ffermydd o bob maint ac nid oes unrhyw arwydd y byddai busnesau llai'n cael eu heffeithio'n anghymesur oherwydd cynnydd yng nghost gweithwyr cyflogedig.

Tabl 6: Nifer y busnesau amaethyddol yn ôl band maint yng Nghymru a Lloegr (2021)

Amaethyddiaeth, Coedwigaeth a Physgota	Lloegr		Cymru	
--	--------	--	-------	--

	Nifer y Busnesau	%	Nifer y Busnesau	%
Nifer y busnesau	99,045	100.0	15,280	100.0
Nifer y cyflogwyr	37,460	37.8	2,865	18.8
Heb unrhyw weithwyr (heb eu cofrestru)*	7,775	7.8	1,655	10.8
Heb unrhyw weithwyr (wedi'u cofrestru)*	53,810	54.3	10,760	70.4
1	12,485	12.6	1,045	6.8
2-4	16,520	16.7	1,225	8.2
5-9	5,330	5.4	410	2.7
10-19	1,850	1.9	125	0.8
20-49	820	0.8	20	0.1
50-99	265	0.3	10	0.1
100-199	95	0.1	0	0.0
200-249	20	0.0	0	0.0
250-499	45	0.0	0	0.0
500 neu fwy	30	0.0	0	0.0

Ffynhonnell: ONS (2020) Amcangyfrifon poblogaeth busnes ar gyfer y DU a rhanbarthau 2020, Tabl 20 a Thabl 21. <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2021>
Noder: * Gall busnesau heb weithwyr naill ai fod 'wedi'u cofrestru' ar gyfer TAW neu PAYE neu 'heb eu cofrestru'.

125. Busnesau bach yw'r rhan fwyaf o ffermydd yng Nghymru ac mae'r polisi wedi'i ddatblygu yn y cyd-destun hwn. O ganlyniad, ni ddisgwylir i Opsiwn 2 gael unrhyw effaith ychwanegol nac anghymesur ar fusnesau bach. Mae'r ffermydd mwy, ffermydd llaeth a busnesau garddwriaethol yn tueddu i ddefnyddio mwy o weithwyr cyflogedig na'r busnesau llai neu fathau eraill o ffermydd. Gall y ffermydd hyn wynebu mwy o bwysau oherwydd cynnydd mewn costau gweithwyr.

126. Fodd bynnag, mae astudiaeth ddiweddar ADAS ar y defnydd o'r AWO yn awgrymu bod rhai o'r sectorau, llaeth a dofednod yn arbennig, yn talu cyfradd y farchnad i ddenu a chadw gweithwyr medrus. Mae'r cyfraddau hyn yn llawer uwch na chyfraddau cyflog y gorchymyn cyflogau amaethyddol. Felly, ni fyddai'r cynnydd mewn graddau AWO yn cael effaith fawr ar gostau gweithwyr yn y sectorau hyn.

Effaith yn ôl sector

127. Gall yr effaith ar wahanol sectorau amrywio yn dibynnu ar gyfansoddiad sylfaen costau'r busnesau fferm. Mae data diweddaraf yr Arolwg o Fusnesau Ffermio (2018/2019)²⁹ ar gyfer Cymru yn awgrymu

²⁹ Nid yw'r data ar gyfer 2019/2021 ar gael eto. Y dyddiad rhyddhau nesaf yw 25 Mawrth 2021. <https://llyw.cymru/incymau-fferm-ebrill-2019-i-fawrth-2020>

bod y costau ar gyfer gweithwyr achlysurol a rheolaidd yn cyfrif am 4-6% o'u sylfaen costau amaethyddol (gweler Tabl 7).

Tabl 7: Cost gweithwyr fel canran o gyfanswm mewnbwn i fusnesau fferm yng Nghymru yn ôl sector (2017-2018) i (2020-2021)

Math o fferm	Cost gweithwyr (£), gweithwyr achlysurol a rheolaidd				Cost amaethyddol (£)				Cyfran o gost gweithwyr (%)			
	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Ffermydd Gwartheg a Defaid ALFf	3,400	3,300	3,400	3,200	82,000	89,100	85,400	84,600	4%	4%	4%	4%
Ffermydd Gwartheg a Defaid Iseldir	3,000	2,700	3,400	3,000	77,500	77,000	85,500	77,000	4%	4%	4%	4%
Godro	18,600	23,700	24,900	28,700	312,000	372,800	372,800	396,800	6%	6%	7%	7%
Pob Math o Fferm	5,900	6,600	6,900	7,500	118,100	134,100	132,800	135,300	5%	5%	5%	6%

Ffynhonnell: Cyfrifwyd o ddata'r Arolwg o Fusnesau Ffermio (FBS) ar gyfer Cymru (2020-2021). https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/farm-incomes-april-2020-march-2021-664_0.pdf

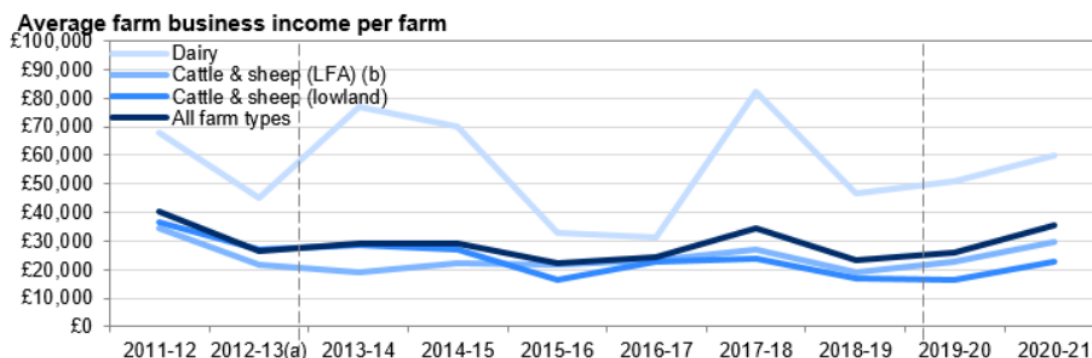
128. Prin yw'r dystiolaeth o ran cynhyrchiant gweithwyr ar ffermydd yng Nghymru. Bydd y cyfle sydd ar gael i bob fferm fanteisio ar welliannau cynhyrchiant yn dibynnu i raddau helaeth ar faterion megis mabwysiadu technoleg, nodweddion y fferm a'r ffermwr ac unrhyw gyfle i sicrhau arbedion maint. At ei gilydd, nid oes digon o dystiolaeth i asesu'r canlyniadau tebygol o ran gwelliannau cynhyrchiant.

129. O ran proffidioldeb, mae amrywiad nodedig rhwng ffermydd yng Nghymru. Mae gwybodaeth am incwm busnesau fferm ar gyfer 2020-2021 yn awgrymu bod amrywiaeth ar draws ac o fewn y prif fathau o ffermydd. Ar gyfer ffermydd llaeth, roedd incwm cyfartalog busnesau fferm tua £60,200, tra bod ffermydd gwartheg a defaid yn yr Ardal Lai Ffafirol (ALFf) tua £18,900, a ffermydd gwartheg a defaid ar yr iseldir tua £29,900³⁰.

130. Mae cyfres o ddata incwm busnesau fferm (gweler Ffigur 2) yn awgrymu bod proffidioldeb busnesau ar draws y prif fathau o ffermydd yn aros ar lefel isel (yn enwedig ar gyfer ffermydd gwartheg a defaid) a bod amrywiadau hefyd rhwng blynyddoedd a rhwng mathau o ffermydd. Er enghraifft, mae incwm busnesau fferm y sector llaeth wedi amrywio'n ddramatig (gostyngiad mawr yn 2015/16 a 2016/17, cyn taro'n ôl eto yn 2017-18 a gostwng yn sylweddol eto yn 2018/19 ac ymadfer eto yn 2021/21) yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac mae'r incwm ar gyfer ffermydd gwartheg a defaid ALFf wedi bod yn gymharol sefydlog ond ar lefelau isel.

³⁰ Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru 2019. Ystadegau ar Incwm Ffermydd. Ar gael yn: https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/farm-incomes-april-2020-march-2021-664_0.pdf

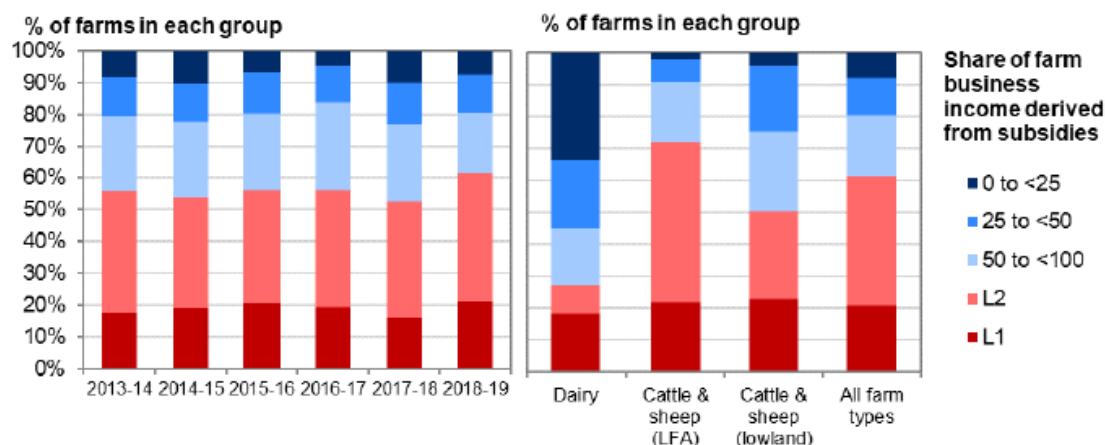
Ffigur 2: Incwm Busnesau Fferm yn y Blynnyddoedd Diwethaf (2011/12-202/21) yn ôl y Math o Fferm



Ffynhonnell: Yn seiliedig ar Ystadegau ar Incwm Ffermydd (2020-2021). Ar gael yn: https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/farm-incomes-april-2020-march-2021-664_0.pdf

131. Dylid nodi, fodd bynnag, y dylid dehongli data proffidioldeb cyfartalog busnesau fferm yn y cyd-destun bod y diwydiant yn dibynnu'n drwm ar gymorthdaliadau cyhoeddus ar hyn o bryd. Yn ôl yr Arolwg o Fusnesau Ffermio, roedd dros 50% o'r holl ffermydd naill ai wedi gwneud colled neu byddent wedi gwneud colled heb gymhorthdal yn ystod y blynnyddoedd diwethaf ers 2013-14, a chynyddodd y ganran hon i dros 60% yn 2018-19 (gweler 3). Mae lefel y ddibyniaeth yn amrywio rhwng mathau o ffermydd. Yn 2018-19, roedd tua 70% o ffermydd gwartheg a defaid (ALFf) wedi gwneud colled neu byddent wedi gwneud colled heb gymhorthdal, o gymharu â thua 50% o ffermydd gwartheg a defaid iseldir a thua 25% o ffermydd llaeth.
132. Fel cyd-destun ehangach, gall y ddibyniaeth hon ar gymhorthdal adael ffermydd yn agored i newidiadau polisi ac amodau'r farchnad, yn enwedig ar ôl Brexit. Byddai cynnydd mewn costau gweithwyr yn rhoi mwy o bwysau ar broffidioldeb busnesau fferm, yn enwedig y ffermydd hynny sy'n gwneud colled gyda chymorthdaliadau a hebddynt.

Ffigur 3: Amrywiad mewn cymorthdaliadau* fel cyfran o incwm busnesau fferm yng Nghymru



Ffynhonnell: Arolwg o Fusnesau Ffermio a Ddyfynnwyd yn y Datganiad Ystadegol ar Incwm Ffermydd yng Nghymru 2018/19.

Noder *: mae cymorthdaliadau'n cynnwys taliadau amaeth-amgylcheddol a'r taliad sengl; L1 - Yn cynnwys cymhorthdal, gwnaeth y fferm golled; L2 - Heb gymhorthdal, byddai'r fferm wedi gwneud colled.

133. Mae sawl astudiaeth (AHDB 2017; Dwyer 2018; Pwyllgor Materion Cymreig Tŷ'r Cyffredin, 2018)³¹ ar effeithiau Brexit ar amaethyddiaeth yng Nghymru yn awgrymu bod sawl rhan o'r gadwyn gyflenwi amaethyddol yn dibynnu'n drwm ar weithwyr mudol o'r UE. Yn aml, mae'r galw am weithwyr mewn amaethyddiaeth a'r gadwyn gyflenwi gysylltiedig ar sail dymhorol yn hytrach na chyflogaeth drwy'r flwyddyn. Os na fydd gweithwyr yn cael symud yn rhydd rhwng y DU a gweddill yr UE ar ôl Brexit, bydd argaeledd a chost gweithwyr yn cael eu heffeithio'n negyddol. Mae'r sectorau mwyaf agored i niwed yn cynnwys y sector garddwriaethol a sectorau bwyd-amaeth ehangach megis lladd-dai, gwasanaethau milfeddygol, torri cig, gweithfeydd prosesu llaeth a phe cynnu bwyd.

134. Yn gyffredinol, bydd cynnydd yn y sylfaen costau amaethyddol yn effeithio ar incwm a phroffidioldeb ffermydd, ond ni ellir rhagweld graddau hyn yn gywir. Fodd bynnag, mae'n rhesymol rhagdybio y gallai Gorchymyn 2022(2) ychwanegu pwysau pellach ar y cynnydd yn y sylfaen costau o gymharu â'r llinell sylfaen, yn enwedig o dan yr effeithiau lluosog o'r pandemig Covid-19, ymadael â'r UE a'r penderfyniad i ddirymu Taliadau Uniongyrchol.

8. Asesiad o'r Gystadleuaeth

135. Gweler Atodiad C.

9. Casgliad

136. Caiff costau a buddion posibl ar gyfer y ddau opsiwn polisi eu hystyried a'u cymharu. Fodd bynnag, mae cyfyngiadau sylweddol yn bodoli ar draws

³¹ AHDB, 2017. Brexit Scenarios: an impact assessment:

https://ahdb.org.uk/documents/Horizon_Brexit_Analysis_20September2016.pdf

Dwyer, J. 2018. The Implications of Brexit for Agriculture, Rural Areas and Land Use in Wales. Adroddiad i Sefydliad Polisi Cyhoeddus Cymru.

data a methodoleg. Yn benodol, nid yw data cyfredol wedi'i ddadgyfuno ar gyfer Cymru ar gael bob amser ac ychydig o fethodolegau sy'n bodoli i ddangos y berthynas rhwng cyflogaeth, perfformiad busnes y sector amaethyddol ac isafswm cyflog. O ganlyniad, ni ellir mesur rhai effeithiau gydag unrhyw fath o gywirdeb. Roedd y meintoliad yn canolbwyntio ar yr effaith ar gostau cyflog/enillion gweithwyr Gradd B4, C-E yn AWO 2022(2) lle mae'r newidiadau'n digwydd yn y cyfraddau cyflog fesul awr. Fodd bynnag, roedd y dosbarthiad yn ôl gradd gweithwyr yn seiliedig ar astudiaeth Defra yn 2012 nad oedd yn benodol i Gymru. Amcangyfrifir y costau gweinyddol i'r ffermwyr am eu hamser i ymgyfarwyddo â Gorchymyn 2022(2) a gwneud addasiadau yn unol ag ef. Dylid nodi hefyd nad y ddau senario polisi yw'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2022(2) a Gorchymyn 2022; mae'r gwahaniaethau mewn cyfraddau isafswm cyflog gweithwyr yn ystyried y newidiadau yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2022 hefyd.

137. Bydd Gradd B4, Gradd C-E yng Ngorchymyn 2022(2), yn cynyddu rhwng 3-6% o gyfraddau AWO 2022 neu'n uwch na chyfraddau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2022.

138. Mae'r costau posibl sy'n ychwanegol ar gyfer Opsiwn 2 wedi'u crynhoi fel a ganlyn:

Cyflogaeth: Gallai'r cynnydd arfaethedig arwain at ostyngiad o tua 2-66 neu lai o swyddi amaethyddol yng Nghymru. Mae'r effaith gyffredinol ar gyflogaeth yn ddibwys. Gall gostyngiadau yn yr oriau a weithir ddigwydd, ond ni ellir eu mesur.

Enillion: Gellid codi cyfanswm y trosglwyddiad £2.9-4.9 miliwn y flwyddyn. Dyma'r amcangyfrif ar gyfer enillion ychwanegol o dan Oorchymyn 2022(2), gan ystyried newidiadau yn yr NMW/NLW o fis Ebrill 2022 hefyd.

Prisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb: O ystyried popeth arall, mae hyn yn debygol o roi pwysau ar elw busnesau fferm, ond gydag effaith aneglur ar gynhyrchiant. Mae'n ymddangos bod cynnydd mewn prisiau allbynnau sy'n galluogi cynnal elw yn annhebygol o gofio mai cymerwyr-prisiau yw busnesau fferm fel arfer a bod ganddynt bŵer cyfyngedig i osod prisiau. O ran newidiadau mewn allbynnau amaethyddol, mae amodau ehangach y farchnad amaethyddol yn effeithio'n fwy uniongyrchol arnynt.

Costau gweinyddol: bydd cost i fusnesau fferm am addasu i ofynion Gorchymyn 2022(2). Amcangyfrifir y bydd hyn yn costio £32,000 i fusnesau ffermio.

Gorfodi gan y Llywodraeth: Mae'n debygol y byddai costau gweinyddol sy'n cronni i Lywodraeth Cymru yn weddol debyg o dan y ddau opsiwn gan fod Llywodraeth Cymru eisoes yn gorfodi'r gyfundrefn AWO sydd wedi'i chadw o dan Ddeddf 2014, gan ragdybio na fyddai unrhyw newidiadau ym maint y gwaith achos i ymchwilio iddo bob blwyddyn.

139. Mae'r manteision posibl sy'n ychwanegol yn Opsiwn 2 yn cynnwys:

Enillion: Amcangyfrifir y bydd y newidiadau arfaethedig i'r gyfradd isafswm cyflog yn trosglwyddo £2.9-£4.9 miliwn y flwyddyn (cyn treth) i weithwyr amaethyddol (gan gyflogwyr) (ac eithrio effeithiau costau gweithwyr nad ydynt yn gostau cyflog) o ran cyfanswm eu hincwm gros, gydag effeithiau posibl drwy'r dosbarthiad cyflogau sy'n gysylltiedig â'r cyfraddau isafswm cyflog gwahaniaethol ar gyfer y gwahanol raddau.

Tlodi mewn gwaith: Byddai disgwyl i Opsiwn 2 leihau tlodi mewn gwaith i ryw raddau (i'r graddau nad yw'r cyfraddau cyflog fesul awr uwch yn cael eu gwrthbwysu gan lai o oriau/cyflogaeth), gyda ffocws daearyddol ar ardaloedd â chrynodiad uwch o weithwyr amaethyddol cyflogedig sy'n berthnasol i'r AWO. Fodd bynnag, mae'r effaith hon yn amrywio ar draws busnesau a gweithwyr unigol yn dibynnu ar amgylchiadau a phenderfyniadau unigol.

Hyfforddiant a sgiliau: Bydd uwchraddio isafswm cyflog drwy'r strwythur graddio ac ar gyfer pob categori o weithwyr, gan gynnwys prentisiaid, yn rhoi mwy o gymhellion i weithwyr gaffael sgiliau a symud ymlaen drwy'r system graddau. O gymharu â diwydiannau eraill, gan fod cyfraddau isafswm cyflog AWO 2022(2) ar gyfer gweithwyr medrus ar raddau uwch (Gradd B4, Gradd C-E) yn uwch ar y cyfan na'r NMW/NLW, mae'n cynnal cyfradd frait nad yw sectorau eraill heblaw amaethyddiaeth yn ei mwynhau. Dylai hyn helpu i gadw'r gyflogaeth a'r sgiliau yn y diwydiant amaethyddol, yn enwedig ar gyfer gweithwyr medrus. Mae'n rhesymol dod i'r casgliad y gallai Opsiwn 2 fod yn fwy tebygol o gefnogi uwchsgilio yn y sector, yn ogystal â chael effaith gadarnhaol ar effeithlonrwydd o bosibl. Fodd bynnag, mae'r budd uwchsgilio hwn sy'n gysylltiedig â'r strwythur graddio'n dibynnu ar allu'r busnesau i dalu am hyfforddiant pellach ar ôl y cynnydd mewn costau gweithwyr.

140. I gloi, mae Opsiwn 2 yn darparu dull sydd wedi hen ennill ei blwyf ac a dderbyniwyd yn flaenorol o bennu isafswm cyflogau, newidiadau i'r strwythur cyflog ac agweddau eraill ar y berthynas gyflogaeth. Gyda chyfraddau cyflog yn cynyddu ac yn gysylltiedig â'r NMW/NLW (ar gyfer Gradd A a graddau Prentis), bydd Gorchymyn 2022(2) o fudd i'r gweithlu cyflogedig o ran cynyddu enillion a chefnogi uwchsgilio pellach yn y diwydiant. Dylid nodi bod yr amcangyfrifon ar gostau a buddion Opsiwn 2 yn seiliedig ar y rhagdybiaeth y bydd yr holl weithwyr amaethyddol cyflogedig a chyflogwyr amaethyddol sy'n cyflogi gweithwyr cyflogedig yn defnyddio'r AWO. Mewn gwirionedd, dim ond canran fach o gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol sy'n defnyddio'r AWO ac yr effeithir arnynt. Felly, gall effaith wirioneddol y newidiadau yn AWO 2022(2) fod yn llai nag a amcangyfrifir.

ATODIAD A: Cyfrifiadau Ategol ar gyfer Amcangyfrifon o Gostau a Buddion

1. Data Cyflogaeth

Tabl 8: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2020)

Math o Waith		Nifer y bobl
Cyfanswm y ffermwyr, partneriaid, cyfarwyddwyr a gwŷr/gwragedd: (a)		
	Llawm amser	17,800
	Rhan-amser (b)	20,150
	Cyfanswm	37,950
Gweithwyr fferm:		
	Llawm amser rheolaidd (c)	2,900*
	Rhan-amser rheolaidd (b) (c)	3,300*
	Gweithwyr tymhorol neu achlysurol	6,250*
	Cyfanswm y gweithwyr fferm	12,450
Cyfanswm y gweithlu		50,400

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Arolwg Mehefin 2020 o Amaethyddiaeth a Garddwriaeth: Canlyniadau Cymru. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-12/survey-agriculture-and-horticulture-june-2020-932.pdf>

Noder:

(a) Mae'r ffigurau ar gyfer prif ddaliadau a mân ddaliadau.

(b) Diffinnir rhan-amser fel llai na 39 awr yr wythnos.

(c) Yn cynnwys rheolwyr cyflogedig.

* Cyfrifwyd yn seiliedig ar gyfansoddiad canrannol y gwahanol fathau o weithwyr yn 2016.

2. Enillion

Tabl 9: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2021)

	Math o waith	Nifer y bobl	% cyfansoddiad
Llawm amser	Gweithwyr fferm llawm amser rheolaidd*	3,500	28%
Rhan-amser	Gweithwyr fferm rhan-amser rheolaidd	3,300	27%
Achlysurol	Gweithwyr tymhorol neu achlysurol	5,600	45%
Cyfanswm y gweithlu cyflogedig		12,450	100%

Nodyn:

Ffynhonnell: Daw'r ffigurau ar gyfer gweithwyr fferm yn ôl math o Lywodraeth Cymru, nid yw Ystadegau Amaethyddol Cymru ar gael ar gyfer 2020 ond amcangyfrifir yn seiliedig ar

ffigurau 2016 ar gyfansoddiad yn ôl math [ar-lein] <https://llyw.cymru/ystadegau-amaethyddol-cymru-2016>

Cyfrifir nifer y gweithwyr ym mhob categori yn seiliedig ar gyfanswm nifer y gweithwyr yn 2020 a chyfansoddiad yn ôl math o weithwyr yn 2016.

Tabl 2: Proffil gweithwyr ar bob gradd AWO (% gyfartalog), y DU (2007-2010)

Gradd	Llawm amser	Rhan-amser (a)	Achlysurol
Gradd 1	6%	14%	39%
Gradd 2	39%	63%	61%
Gradd 3	9%	7%	
Gradd 4	30%	11%	
Gradd 5	11%	3%	
Gradd 6	5%	1%	

Ffynhonnell: Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [ar-lein]

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>, Tabl 12 ar t.13.

Noder: (a) Nid yw'r cyfansymiau adio i fyny i 100% oherwydd talgrynnu.

Mae Tabl 3 yn cyfuno data o Tabl 9 a Tabl 2 i ddarparu amcangyfrifon bras o nifer y staff llawn amser, rhan-amser ac achlysurol ym mhob gradd yng Nghymru gan ddefnyddio data cyflogaeth ar gyfer 2020.

Tabl 3: Nifer y gweithwyr ar bob gradd AWO, a amcangyfrifwyd ar gyfer Cymru 2020(a)

Gradd (b)	Llawm amser	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1	174	461	2,438
Gradd 2	1,424	2,075	3,813
Gradd 3	262	231	
Gradd 4	872	362	
Gradd 5	29	99	
Gradd 6	145	33	
Cyfanswm	2,906	3,261	6,251

Noder: (a) Nid yw'r cyfansymiau'n adio i fyny i 15,500 oherwydd talgrynnu yn Tabl 2.

(b) Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) gan mai'r hen raddau a ddefnyddiwyd yn nata arolygon gweithlu Defra o 2012 i weithio'r cyfrifiadau.

Mae

Tabl 4 yn rhoi amcangyfrifon Defra o'r oriau cyfartalog a weithir gan staff llawn amser, rhan-amser ac achlysurol.

Tabl 4: Orlau a weithir yn ôl y math o weithiwr yr wythnos, y DU, cyfartaledd 2003 i 2010

Math o weithiwr	Cyfanswm yr oriau a weithir	Orlau sylfaenol	Orlau goramser
llawn amser (a)	42.5	36.3	6.2
rhan-amser (b)	17.2	17.2	0
Achlysurol (c)	29.4	26.5	2.9

Ffynhonnell: (a) a (b) Cyfanswm nifer yr oriau a weithir yn seiliedig ar amcangyfrifon o Adroddiad Brookdale Consulting i Lywodraeth Cymru (2018). Agriculture in Wales: Welsh Labour Market Information. Amcangyfrifir oriau sylfaenol ac oriau goramser yn seiliedig ar gyfanswm nifer yr oriau ac fe'u rhennir rhwng oriau sylfaenol ac oriau goramser o (2012) Defra Farm Labour and Wage Statistics..

(c) Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [ar-lein]

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf> , Tabl 10 ar t.12.

Noder: (b) Rhagdybir nad yw gweithwyr rhan-amser yn gweithio goramser.

Mae Tabl 5 yn crynhoi nifer yr wythnosau mae pob math o weithiwr yn eu gweithio bob blwyddyn.

Tabl 5: Nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn yn ôl math gwahanol o gyflogaeth

Math o weithiwr	Nifer yr wythnosau a weithir ar oriau sylfaenol	Nifer yr wythnosau a weithir ar oriau goramser
llawn amser	52	47.6
rhan-amser (a)	52	49.2
Achlysurol	10	10

Ffynhonnell: Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [ar-lein]

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf> , Tabl 39 ar t.36.

Mae Tabl 6 yn darparu'r isafswm cyflog amaethyddol a bennwyd yn AWO 2020 a 2022 ar gyfer y diwydiant amaethyddol a'r cynnydd mewn cyfraddau cyflog yn ôl gradd ar gyfer cyflog sylfaenol a goramser.

Tabl 6: Cyfraddau cyflog fesul awr AWO, llinell sylfaen a 2022(2)

Gradd neu gategori o weithiwr	Cyflog sylfaenol 2022	Cyflog sylfaenol Llinell sylfaen	Codiad cyflog sylfaenol	Codiad cyflog goramser*
Gwaith Gradd 1 (25 oed a hŷn) (Gradd A4, 23 oed a hŷn)	£8.91	£8.91	£0.00	£0.00
Gweithiwr Gradd 2 (Gradd B4, 23 oed a hŷn)	£9.79	£9.50	£0.29	£0.43
Gweithiwr Gradd 3 (Gradd C)	£10.08	£9.50	£0.58	£0.87
Gweithiwr Gradd 4 (Gradd C)	£10.08	£9.50	£0.58	£0.87
Gweithiwr Gradd 5 (Gradd D)	£11.06	£10.39	£0.67	£1.01

Gweithiwr Gradd 6 (Gradd E)	£12.13	£11.40	£0.73	£1.10
-----------------------------	--------	--------	-------	-------

Ffynhonnell: Llywodraeth y DU, Agricultural Workers' Rights [ar-lein]

<https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/pay-and-overtime>

Noder: * Pennir lefelau cyflog goramser ar 1.5 gwaith yn fwy na chyfraddau sylfaenol.

** Pennir y cyfraddau ar lefelau NLW o fis Ebrill 2022.

***Yn amodol ar ddiogelwch cyflog

Mae Tabl 7 yn cyfuno data yn Tabl 9, Tabl 3-Tabl 6 i ddarparu amcangyfrif bras o gostau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 o gymharu â llinell sylfaen yng Nghymru ar draws pob gradd ar gyfer gweithwyr llawn amser, rhan-amser ac achlysurol.

Roedd y cyfrifiadau ar gyfer y costau cyflogau ychwanegol yn seiliedig ar nifer y gweithwyr ym mhob gradd yn ôl math (llawn amser, rhan-amser ac achlysurol) wedi'i luosi gyda'r cynnydd fesul awr ar gyfer y graddau priodol, nifer yr oriau a weithir yr wythnos a nifer yr wythnosau a weithir y flwyddyn. Defnyddiwyd pedair canran fypwyol (0%, 25%, 50% a 100%) fel cyfrannau'r Graddau B1-B4 i ddangos yr ystod o werthoedd o ran newidiadau mewn costau cyflog. Cyflwynir y canlyniadau yn Tabl 7 i Tabl 18.

Tabl 7: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 0% o Radd B)

Gradd	Llawn amser (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Basic	Overtim e	Basic	Overtim e	Basi c	Overtim e	
1 (Gradd A1-A4)	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
2 (Gradd B1-B4)	£0	£174,534	£0	£0	£0	£43,112	£217,646
3 (Gradd C)	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
4 (Gradd C)	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
5 (Gradd D)	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
6 (Gradd E)	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,231,864	£693,661	£396,260	£0	£0	£43,112	£3,364,897

Tabl 16: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 25% o Radd B)

Gradd	Llawn amser (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (Gradd A1-A4)	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0

2 (Gradd B1-B4)	£187,592	£174,534	£137,323	£0	£65,659	£43,112	£608,220
3 (Gradd C)	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
4 (Gradd C)	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
5 (Gradd D)	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
6 (Gradd E)	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,419,456	£693,661	£533,583	£0	£65,659	£43,112	£3,755,471

Tabl 17: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 50% o Radd B)

Gradd	Llawm amser (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (Gradd A1-A4)	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
2 (Gradd B1-B4)	£375,184	£174,534	£274,646	£0	£131,318	£43,112	£998,795
3 (Gradd C)	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
4 (Gradd C)	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
5 (Gradd D)	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
6 (Gradd E)	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,607,048	£693,661	£670,906	£0	£131,318	£43,112	£4,146,046

Tabl 18: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 100% o Radd B)

Gradd	Llawm amser (£)		Rhan-aamser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (Gradd A1-A4)	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0
2 (Gradd B1-B4)	£750,368	£174,534	£549,292	£0	£262,637	£43,112	£1,779,943
3 (Gradd C)	£346,324	£80,554	£122,065	£0	£0	£0	£548,943
4 (Gradd C)	£1,154,413	£268,514	£191,816	£0	£0	£0	£1,614,743
5 (Gradd D)	£488,967	£113,733	£60,431	£0	£0	£0	£663,130
6 (Gradd E)	£242,161	£56,326	£21,948	£0	£0	£0	£320,435
Cyfanswm (£)	£2,982,233	£693,661	£945,552	£0	£262,637	£43,112	£4,927,194

ATODIAD B: Cyfrifiadau o'r Effaith ar Gyflogaeth

Elastigedd cyflog y cyflenwad yw gradd y dylanwad ar y cyflenwad o weithwyr a achosir gan newid i gyflogau.

Y fformiwla ar gyfer elastigedd cyflog yw: Elastigedd cyflog = newid y cyflenwad o weithwyr mewn canran / newid cyflog mewn canran.

Felly:

- Newid y cyflenwad o weithwyr mewn canran = elastigedd cyflog*newid cyflog mewn canran;
- Newid absoliwt yn y cyflenwad o weithwyr = nifer y gweithwyr*newid y cyflenwad o weithwyr mewn canran (h.y. elastigedd cyflog*newid cyflog mewn canran)

Tabl 19: Newid yn y cyflenwad o weithwyr gan ragdybio elastigedd cyflog=-0.19

	Nifer y gweithwyr (a)	Elastigedd cyflog (b)	Newid cyflog mewn % (c)	Newidiadau absoliwt yn nifer y gweithwyr (d) (d=a*b*c)
1 (Graddau A1-A4)	2,900	-0.19	0.00%	0
2 (Gradd B1-B4)	0- 7,250	-0.19	0.00%-3.00%	-41~0
3 (Gradd C)	550	-0.19	6.00%	-6
4 (Gradd C)	1,400	-0.19	6.00%	-16
5 (Gradd D)	150	-0.19	6.00%	-2
6 (Gradd E)	200	-0.19	6.00%	-2
Cyfanswm	12,450	-	-	-26~-67

Tabl 8: Newid yn y cyflenwad o weithwyr gan ragdybio elastigedd cyflog=-0.03

	Nifer y gweithwyr (a)	Elastigedd cyflog (b)	Newid cyflog mewn % (c)	Newidiadau absoliwt yn nifer y gweithwyr (d) (d=a*b*c)
1 (Graddau A1-A4)	2,900	-0.03	0.00%	0
2 (Graddau B1-B4)	0-7,250	-0.03	0.00%-3.00%	-7~0
3 (Gradd C)	550	-0.03	6.00%	-1
4 (Gradd C)	1,400	-0.03	0.00%	-3
5 (Gradd D)	150	-0.03	3.00%	0
6 (Gradd E)	200	-0.03	5.00%	0
Cyfanswm	15,500	-	-	-4---11

ATODIAD C: Asesiad o'r Gystadleuaeth

Atebion i brawf hidlo'r gystadleuaeth

Prawf hidlo'r gystadleuaeth	
Cwestiwn	Ateb
	Cywir neu Anghywir
C1: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arnyn nhw, oes gan unrhyw gwmni gyfran o fwy na 10% yn y farchnad?	Nac oes
C2: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arnyn nhw, oes gan unrhyw gwmni gyfran o fwy na 20% yn y farchnad?	Nac oes
C3: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arnyn nhw, oes gan y tri chwmni mwyaf, gyda'i gilydd, gyfran o 50% o leiaf yn y farchnad?	Nac oes
C4: Fyddai'r costau rheoleiddio'n cael llawer mwy o effaith ar rai cwmnïau na'i gilydd?	Na fyddent
C5: Ydy'r broses reoleiddio'n debygol o effeithio ar strwythur y farchnad, gan newid nifer neu faint y busnesau/sefydliadau?	Nac ydy
C6: Fyddai'r broses reoleiddio'n arwain at fwy o gostau sefydlu i gyflenwyr newydd neu gyflenwyr posibl, a'r rheini'n gostau nad oes yn rhaid i gyflenwyr presennol eu hysgwyddo?	Na fyddai
C7: Fyddai'r broses reoleiddio'n arwain at fwy o gostau parhaus i gyflenwyr newydd neu gyflenwyr posibl, a'r rheini'n gostau nad oes yn rhaid i gyflenwyr presennol eu hysgwyddo?	Na fyddai
C8: A yw hwn yn sector sy'n gweld newidiadau technolegol cyflym?	Nac ydy
C9: Fyddai'r broses reoleiddio'n cyfyngu gallu cyflenwyr i ddewis pris, ansawdd, detholiad neu leoliad eu cynnyrch?	Na fyddai

Atodiad D - Dogfennau ymgynghori'r Panel

<https://llyw.cymru/y-gorchymyn-cyflogau-amaethyddol-2021-i-2022-html>

[Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2021 i 2022 \[HTML\] | LLYW.CYMRU](#)