

Memorandwm Esboniadol i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023

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 (Cymru) 2023. Rwy'n fodlon bod y manteision yn cyfiawnhau'r costau tebygol.

Lesley Griffiths AS

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

7 Mawrth 2023

Disgrifiad

1. Mae Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023 ("Gorchymyn 2023") yn gwneud darpariaeth ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Mae Gorchymyn 2023 yn dirymu ac yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 ("Gorchymyn 2022(2)"), gyda newidiadau sy'n cynnwys cynnydd i'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer gweithwyr amaethyddol.

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

2. Mae Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth 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) cymeradwyo a gwneud y gorchymyn drwy Offeryn Statudol, neu b) cyfeirio'r gorchymyn yn ôl at y Panel i'w ystyried ymhellach a'i ailgyflwyno.
4. Yn unol â'r gofyniad statudol, adolygodd y Panel ddarpariaethau Gorchymyn 2022(2), gan gynnig nifer o ddiwygiadau. Gwnaethant ymgynghori ar y newidiadau arfaethedig rhwng 22 Medi a 20 Hydref 2022 ac yna paratoi Gorchymyn drafft i Weinidogion Cymru ei ystyried. Cafodd y Gorchymyn Cyflogau drafft ei gyflwyno i Weinidogion Cymru i'w gymeradwyo ar 21 Tachwedd 2022. Argymhellodd y Panel gynnydd i gyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer pob gradd a chategori o weithiwr amaethyddol. Argymhellir hefyd y dylid cynyddu pob lwfans yn unol â chynnydd canrannol y Cyflog Byw Cenedlaethol.

Y cefndir deddfwriaethol

5. Gwneir Gorchymyn 2023 yn unol ag adrannau 3, 4(1) a 17 o Ddeddf 2014.
6. Mae adran 3(1) yn pennu bod gorchymyn cyflogau amaethyddol yn orchymyn sy'n gwneud darpariaeth ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Yn benodol,

yn unol ag adran 3(2), caiff gorchymyn cyflogau amaethyddol gynnwys darpariaeth sy'n pennu (ymhlith pethau eraill) y cyfraddau tâl isaf i'w talu i weithwyr amaethyddol.

7. Mae adran 3(3) yn darparu y caiff gorchymyn cyflogau amaethyddol bennu cyfraddau gwahanol a gwneud darpariaeth wahanol ar gyfer disgrifiadau gwahanol o weithiwr amaethyddol.
8. Mae adran 4(1) yn nodi y caiff Gweinidogion Cymru, ar ôl derbyn gorchymyn cyflogau amaethyddol drafft gan y Panel, gymeradwyo a gwneud y gorchymyn.
9. Mae adran 17(1) yn darparu'r pŵer i wneud y cyfryw ddarpariaeth ddeilliadol, ganlyniadol, atodol, drosiannol, ddarfodol neu arbed y mae Gweinidogion Cymru o'r farn sy'n angenrheidiol neu'n hwylus at ddibenion y Ddeddf ac i wneud darpariaeth wahanol at ddibenion gwahanol.
10. Yn unol ag adran 17(3) o Ddeddf 2014, mae'r Gorchymyn yn ddarostyngedig i'r weithdrefn negyddol.

Diben y ddeddfwriaeth a'r effaith y bwriedir iddi ei chael

11. Diben y Rheoliadau hyn yw diogelu amodau a lwfansau cyflogaeth sy'n unigryw i'r sector amaethyddol. Mae'n cydnabod natur unigryw cyflogaeth amaethyddol, gan gynnwys ei natur dymhorol, pa mor gyffredin yw cyflogaeth achlysurol a'r defnydd o lety ar y fferm. Bydd darpariaethau yng Ngorchymyn 2023 yn parhau i wobrwyo cymwysterau a/neu brofiad mewn amaethyddiaeth sy'n cynnwys gwahaniaethau cyflog yn seiliedig ar lefel y sgil sy'n ofynnol ar bob gradd. Mae hyn yn darparu cymhelliant i ddatblygu sgiliau yn y sector ac yn cefnogi bodolaeth gweithlu medrus sydd wedi'i hyfforddi'n dda a all, yn ei dro, gynyddu cynhyrchiant ac effeithlonrwydd.
12. Bydd Gorchymyn 2023 yn parhau i ddarparu y dylai cyflog unrhyw weithiwr amaethyddol a ddioddefodd ostyngiad yn ei gyfradd tâl isaf o ganlyniad i'w gymathu i radd is neu gyfradd tâl isaf is o dan y strwythur graddio a gyflwynwyd yng Ngorchymyn 2022 gael ei rewi ar y gyfradd tâl y diwrnod cyn y daeth Gorchymyn 2022 i rym hyd nes y bydd y gyfradd tâl isaf sy'n gymwys i'w radd o dan y strwythur graddio newydd yn cyrraedd ei gyfradd tâl bresennol neu'n rhagori arni.
13. Bydd Gorchymyn 2023 yn cael ei ddwyn ymlaen yng nghyd-destun agenda Trechu Tlodi ehangach Llywodraeth Cymru, gan gynorthwyo economïau gwledig i dyfu a ffynnu, gan gyfrannu ymhellach at economi ehangach Cymru.

14. Mae sicrhau cynnydd mewn cyflog i weithwyr amaethyddol yn gwella eu rhagolygon swyddi ar gyfer y dyfodol ac yn cefnogi cymunedau gwledig drwy effeithiau ar incwm aelwydydd.
15. Mae hefyd yn helpu ffermwyr a gweithwyr fferm i bennu telerau ac amodau eu cyflogaeth ac osgoi anghydfodau posibl a'r angen am drafodaethau hir gydag unigolion.

Ymgynghori

16. Cyhoeddodd y Panel ymgynghoriad i geisio barn ar gynigion ar gyfer Gorchymyn 2023 sy'n cynnwys newidiadau i gyfraddau isafswm cyflog a lwfansau ac amodau cyflogaeth eraill. Cynhaliwyd yr ymgynghoriad rhwng 2 Medi a 20 Hydref 2022. E-bostiwyd y cynigion at restr helaeth o randdeiliaid, ac roeddent ar gael ar blatfform gwe'r Panel.
17. Cafodd rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys undebau'r ffermwyr, UNITE a cholegau amaethyddol, eu cynnwys yn yr ymgynghoriad. Anogwyd aelodau'r Panel i rannu'r cynigion ledled eu rhwydweithiau hefyd.
18. Cafwyd dau ymateb i gyd - un yn nodi nad oedd angen yr Isafswm Cyflog Amaethyddol pan fo darpariaethau Isafswm Cyflog Cenedlaethol / Cyflog Byw Cenedlaethol eisoes ar waith a'r llall yn nodi y dylid gosod y lefelau fel eu bod yn cyfateb i'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Cyfarfu'r Panel i drafod yr ymatebion i'r ymgynghoriad a chytunodd nad oedd angen gwneud unrhyw newidiadau i'r cynigion.

Rhan 2 - Aseiad Effaith Rheoleiddiol (RIA) o Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023

Newidiadau arfaethedig yng Ngorchymyn 2023 o'i gymharu â Gorchymyn 2022(2)

Cyfraddau Isafswm Cyflog

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

20. Mae'r cyfraddau isaf fesul awr arfaethedig ar gyfer gweithwyr Gradd B4 i E 3%-28% yn uwch na'r cyfraddau isafswm cyflog cenedlaethol o fis Ebrill 2023.

21. Bydd graddau A1, A2, B1, B2 a phrentisiaid yn cael eu talu ar gyfraddau Isafswm Cyflog Cenedlaethol / Cyflog Byw Cenedlaethol (NMW/NLW).

Categori gweithiwr	Cyfraddau arfaethedig yng Ngorchymyn 2023 (£ /awr)	Cyfradd tâl bresennol (£ yr awr)	NMW / NLW Ebrill 2023 (£ yr awr)	% yn uwch na'r NMW / NLW
A1 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	£5.28	£4.81	£5.28	Yr un fath
A2 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	£7.49	£6.83	£7.49	Yr un fath
A3 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	£10.23	£9.18	£10.18	+0.5%
A4 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed+)	£10.47	£9.50	£10.42	+0.5%
B1 - Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£5.28	£4.81	£5.28	Yr un fath
B2 - Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£7.49	£6.83	£7.49	Yr un fath
B3 - Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	£10.23	£9.18	£10.18	+0.5%
B4 - Gweithiwr Amaethyddol (23 oed+)	£10.74	£9.79	£10.42	+3.1%

C – Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£11.07	£10.08	£10.42	+6.2%
D – Uwch-weithiwr Amaethyddol	£12.14	£11.06	£10.42	+16.5%
E – Rheolwr Amaethyddol	£13.32	£12.13	£10.42	+27.8%

Blwyddyn/grwpiau oedran Prentisiaid	Cyfraddau arfaethedig yng Ngorchymyn 2023 (£ yr awr)	NMW / NLW Ebrill 2023 (£ yr awr)	% yn uwch na'r NMW / NLW
Prentis Blwyddyn 1	£5.28	£5.28	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (16-17 oed)	£5.28	£5.28	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a thu hwnt (18-20 oed)	£7.49	£7.49	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21-22 oed)	£10.18	£10.18	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (23 oed +)	£10.42	£10.42	Yr un fath

22. Bydd cyfraddau'r lwfans cŵn, gwaith nos a grant geni / mabwysiadu yn cynyddu yn unol â chynnydd canrannol NLW 2023.

Lwfansau	Y Gyfradd Bresennol	Y Gyfradd Arfaethedig
Lwfans Cŵn	£8.53	£9.36 (Y gyfradd bresennol + % y cynnydd yn NLW ar gyfer 2023)
Lwfans Gwaith Nos	£1.62 yr awr	£1.78 (Y gyfradd bresennol + % y cynnydd yn NLW ar gyfer 2023)
Grant Geni / Mabwysiadu	£67.09 y plentyn	£73.60 (Y gyfradd bresennol + % y cynnydd yn NLW ar gyfer 2023)

23. Mae'r newidiadau¹ arfaethedig eraill yn cynnwys:

¹ Ffynhonnell: Papur ymgynghori Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2023.
<https://www.llyw.cymru/gorchymyn-cyflogau-amaethyddol-2023-html>

Lwfans gwrthbwyso llety

Ar hyn o bryd, pan fo cyflogwr yn darparu tŷ i'r gweithiwr y mae'n ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol fyw ynddo er mwyn cyflawni ei ddyletswyddau'n briodol neu'n well, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £1.65 yr wythnos o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol.

Pan fo'r cyflogwr yn darparu llety arall, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £5.29 y diwrnod o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol, os yw'r gweithiwr wedi gweithio o leiaf 15 awr i'w gyflogwr yr wythnos honno. Ni ddylid gwneud unrhyw ddiidyniadau os yw'r gweithiwr yn gweithio o dan y trothwy 15 awr.

Nid yw'r Panel wedi cynnig cynnydd i'r cyfraddau hyn ers ei sefydlu. Ar ôl ystyried yr amodau economaidd yn y sector ar hyn o bryd, mae'r Panel wedi cynnig y dylai'r cyfraddau hyn gynyddu yn unol â chynnydd canrannol y Cyflog Byw Cenedlaethol (NLW), gan ddod â'r cyfraddau gwrthbwyso llety yn agosach at y didyniad a ganiateir o dan y ddeddfwriaeth Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Erthygl 2 Contract gwasanaeth

Mae *Erthygl 2* yn diffinio'r termau a ddefnyddir yn yr AWO arfaethedig. Mae'r Panel yn cynnig bod y term 'contract gwasanaeth' yn cael ei ddiwygio i ddileu'r gair 'gwasanaeth.' Y rhesymeg y tu ôl i'r diwygiad hwn yw sicrhau y cynhwysir gweithwyr asiantaeth a gweithwyr sy'n cael eu cyflogi gan feistri gangiau nad ydynt o bosibl yn cael eu cyflogi o dan gontract gwasanaeth yn uniongyrchol gyda'r cyflogwr, ond o dan ryw fath arall o gontract am wasanaethau.

Byddai'r newid hwn yn berthnasol i'r diffiniadau ar gyfer 'Oriau Sylfaenol', 'Goramser Gwarantedig', 'Amser Gweithio' (*Erthygl 2*), 'Cyflogaeth yn Dod i Ben yn ystod Absenoldeb Salwch' (*Erthygl 25*), 'Tâl Gwyliau' (*Erthygl 36*) a Gwyliau Cyhoeddus a Gwyliau Banc (*Erthygl 37*).

Dehongli cyflogaeth

Yn unol â'r newid arfaethedig i'r term 'contract gwasanaeth' a amlinellir uchod, mae'r Panel yn cynnig diwygio'r diffiniad o gyflogaeth o dan *Erthygl 2* yr AWO arfaethedig fel a ganlyn:

"ystyr "cyflogaeth" ("employment") yw unigolion sydd wedi eu cymryd ymlaen fel cyflogeion, gweithwyr, gweithwyr asiantaeth a gweithwyr a gyflogir gan feistri gangiau ac mae "a gyflogir" ("employed") a "cyflogwr" ("employer") i'w dehongli yn unol â hynny;"

Mae Canllawiau'r AWO yn egluro bod yr Isafswm Cyflog Amaethyddol yn berthnasol i weithwyr sy'n cael eu cyflogi gan feistri gangiau ac asiantaethau cyflogi. Roedd y Panel o'r farn y dylid datgan hyn yn benodol yn y dehongliad o gyflogaeth o dan yr AWO arfaethedig i sicrhau bod gweithwyr asiantaeth a'r rheini sy'n cael eu cyflogi gan feistri gangiau yn dod o fewn y diffiniad.

Erthygl 12 Cyfraddau tâl isaf am oramser

Mae *Erthygl 12* yn nodi'r darpariaethau a wneir yn y Gorchymyn ar gyfer y cyfraddau tâl isaf am oramser.

Nododd y Panel y gellid dehongli'r erthygl mewn sawl ffordd wahanol lle gellid talu cyfradd fesul awr uwch i weithwyr amaethyddol na'r hyn a ragnodir o dan *Erthygl 11* ac *Atodlen 1* i'r Gorchymyn drwy gytundeb â'u cyflogwr, ond gallai drafftio'r ddarpariaeth goramser olygu bod y cyflogwr yn dewis neu'n gorfod defnyddio'r gyfradd isaf fesul awr amaethyddol fel sail ar gyfer cyfrifo tâl goramser. Nid oedd y Panel o'r farn mai dyma oedd bwriad y ddarpariaeth goramser ac y dylid talu goramser i weithwyr amaethyddol ar sail eu gwir gyfradd fesul awr.

Er mwyn gwneud y ddarpariaeth yn fwy eglur, mae'r Panel yn bwriadu diwygio'r erthygl i ddarllen:

“Rhaid i weithwyr amaethyddol gael eu talu gan eu cyflogwr mewn cysylltiad â goramser a weithir yn ôl cyfradd sy'n cyfateb i o leiaf 1.5 gwaith y gyfradd tâl isaf fesul awr a ragnodir yn Erthygl 12 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo fel y gyfradd sy'n gymwys i'r radd honno neu i'r categori hwnnw o weithiwr amaethyddol”.

Erthygl 14 Diogelu tâl

Mae *Erthygl 14* y gorchymyn arfaethedig yn nodi darpariaethau i ddiogelu tâl gweithwyr amaethyddol a gyflogwyd cyn 22 Ebrill 2022 a allai fod wedi dioddef gostyngiad yn eu cyfradd fesul awr o ganlyniad i'w cymathu i radd is oherwydd newidiadau yn y strwythur graddio.

Gellid dehongli bod y darpariaethau presennol ar gyfer diogelu tâl yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr rewi tâl gweithiwr amaethyddol yn ôl ei gyfradd tâl ar 22 Ebrill 2022 hyd nes bydd y gyfradd tâl isaf fesul awr a bennir yn *Atodlen 1* i'r AWO yn cyrraedd neu'n mynd yn uwch na'r gyfradd honno, gan atal cyflogwyr a gweithwyr amaethyddol rhag cytuno ar gynnydd mewn tâl.

Cafodd y ddarpariaeth hon ei drafftio gan y Panel i sicrhau na fyddai gweithwyr amaethyddol yn dioddef gostyngiad o ganlyniad i gymathu i radd newydd, nid oedd bwriad iddi atal cyflogwyr rhag dyfarnu codiadau cyflog i weithwyr drwy gytundeb.

Felly, mae'r Panel yn cynnig bod yr erthygl hon yn cael ei diwygio fel a ganlyn:

“Rhaid i weithwyr amaethyddol a gyflogwyd cyn 22 Ebrill 2022 a ddiodeffodd ostyngiad yn eu cyfradd isaf fesul awr o ganlyniad i'w cymathu i radd neu gategori is neu gyfradd tâl is fel y'u pennir yn y Tabl yn Atodlen 1 i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022(1) naill ai barhau i gael eu tâl wedi'i ddiogelu yn ôl eu cyfradd tâl ar 22 Ebrill 2022 hyd nes y bydd y gyfradd isaf fesul awr a bennir yn y Tabl yn Atodlen 1 (fel y'i diwygir o bryd i'w gilydd) sy'n gymwys i'w gradd yn cyrraedd neu'n mynd yn fwy na'u cyfradd tâl ar y dyddiad hwnnw, neu fod eu cyflogau'n cael eu codi drwy gytundeb rhyngddynt hwy a'u cyflogwr.”

Erthygl 22 Pennu swm tâl salwch amaethyddol

Mae *Erthygl 22* yn nodi'r gofynion i gyflogwyr dalu Tâl Salwch Amaethyddol i'w cyflogeion.

Ar hyn o bryd, mae geiriad *Erthygl 22(1)* yn datgan

“Mae tâl salwch amaethyddol yn daladwy yn ôl cyfradd sy'n cyfateb i'r gyfradd tâl isaf fesul awr a ragnodir yn erthygl 11 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo fel y gyfradd sy'n gymwys i'r radd honno neu'r categori hwnnw o weithiwr amaethyddol.”

Mae'r Panel o'r farn y gellid dehongli bod hyn yn golygu ei bod yn ofynnol i gyflogwr dalu tâl salwch amaethyddol yn ôl y gyfradd isaf a ragnodir yn *Erthygl 11*, Atodlen 1 i'r Gorchymyn. Ni fyddai hyn yn ystyried sefyllfa lle mae'r gweithiwr amaethyddol yn cael cyfradd fesul awr sy'n uwch na'r gyfradd gyflog isaf amaethyddol a ragnodir yn *Erthygl 11 Atodlen 1* a bod y cyflogwr yn dymuno talu tâl salwch amaethyddol ar y gyfradd uwch honno.

I egluro'r ddarpariaeth hon, mae'r Panel yn cynnig bod geiriad *Erthygl 22(1)* yn cael ei ddiwygio i'r canlynol:

“Mae tâl salwch amaethyddol yn daladwy ar gyfradd sy'n cyfateb i o leiaf y gyfradd tâl isaf fesul awr a ragnodir yn Erthygl 11 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo fel y gyfradd sy'n gymwys i'r radd honno neu'r categori hwnnw o weithiwr amaethyddol”.

Opsiynau

24. Mae'r Panel Cyn gyfrifol am gynnig Gorchmynion 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.
25. Mae'r Panel yn adolygu trefniadau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol, ac mae darpariaethau eraill y Gorchymyn, yn cynnig newidiadau ac yn ymgynghori ar eu cynigion cyn eu cyflwyno ar ffurf ddrafft i Weinidogion Cymru eu hystyried.
26. Ar ôl cyflwyno'r cynnig, 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.
27. Wrth wneud ei benderfyniadau, mae'r Panel yn defnyddio ei arbenigedd ac yn ystyried yr amodau economaidd yn y diwydiant ar y pryd, yn ogystal ag unrhyw ofynion cyfreithiol (fel yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, (NMW)). Mae hyn yn sicrhau bod gweithwyr amaethyddol yn cael cyflog, lwfansau a thelerau cyflogaeth teg a adolygir yn rheolaidd, gan gyfrannu ymhellach at agenda trechu tlodi Llywodraeth Cymru drwy ddiogelu incwm aelwydydd, yn enwedig mewn cymunedau gwledig.
28. Ystyriodd y Panel y cyfraddau cyflog isaf a ddylai fod yn gymwys i bob un o'r graddau o fis Ebrill 2023 ymlaen. Cyrhaeddwyd y cyfraddau cyflog isaf arfaethedig drwy negodi ac ystyried arferion cyflogaeth ac amodau economaidd yn y sector ar y pryd, gan gynnwys y cynnydd mewn costau cynhyrchu, yr argyfwng costau byw a diwedd y Polisi Amaethyddol Cyffredin (PAC).
29. 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 yr AWO newydd yn dod i rym)². Fodd bynnag, nid yw'n bosibl cynhyrchu dadansoddiad wedi'i feintio'i'n llawn o gostau a buddion oherwydd cyfyngiadau o ran argaeledd data. Felly, trafodir rhai o'r costau a'r buddion yn ansoddol.

² Nid yw effeithiau cronol ar draws blynnyddoedd sy'n deillio o Orchmynion Cyflogau Amaethyddol yn cael eu hystyried yn yr RIA hwn.

Opsiwn 1: Gwneud dim.

30. 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 (Rhif 2) (Cymru) 2022 (Gorchymyn 2022(2)). 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 2023 lle byddai'r cyfraddau yng Ngorchymyn 2023 yn disgyn yn is na'r NMW/NLW o fis Ebrill 2023. Caiff y costau a'r buddion eu mesur yn erbyn yr opsiwn polisi llinell sylfaen hwn.
31. 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 2023 o gymharu â senario Gorchymyn 2022(2) sy'n ystyried newidiadau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2023 hefyd.

Opsiwn 2: Gweithredu Gorchymyn Newydd.

32. Dyma'r dewis polisi amgen, a fyddai'n golygu cyflwyno Gorchymyn newydd (2023) yn lle'r Gorchymyn presennol (Gorchymyn 2022(2)). Mae'r gorchymyn newydd yn cynnwys holl argymhellion y Panel. Mae'r gorchymyn newydd yn cynnwys y newidiadau allweddol canlynol i'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gwahanol gategoriâu o weithwyr (Tabl 1).

Tabl 1: Crynodeb o'r newidiadau arfaethedig i'r cyfraddau isafswm cyflog yn ôl gradd

Gradd Gweithiwr Amaethyddol	Oedran	Cyfradd Gorchymyn 2022(2)	Cyfradd Gorchymyn 2023	NMW/NLW	Cynnydd % o'r llinell sylfaen*
A1: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£4.81	£5.28	<u>£5.28</u>	Yr un gyfradd
A2: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£6.83	£7.49	<u>£7.49</u>	Yr un gyfradd
A3: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	21 - 22	£9.18	£10.23	<u>£10.18</u>	+0.5%
A4: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed +)	23+	£9.50	£10.47	<u>£10.42</u>	+0.5%
B1: Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£4.81	£5.28	<u>£5.28</u>	Yr un gyfradd
B2: Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£6.83	£7.49	<u>£7.49</u>	Yr un gyfradd
B3: Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	21 - 22	£9.18	£10.23	<u>£10.18</u>	+0.5%
B4: Gweithiwr Amaethyddol (23 oed +)	23 oed +	£9.79	£10.74	<u>£10.42</u>	+3.1%
C: Gweithiwr Amaethyddol Uwch	23 oed +	£10.08	£11.07	<u>£10.42</u>	+6.2%
D: Uwch-weithiwr Amaethyddol	23 oed +	<u>£11.06</u>	£12.14	£10.42	+9.8%
E: Rheolwr Fferm	23 oed +	<u>£12.13</u>	£13.32	£10.42	+9.8%
Prentis Blwyddyn 1	Amh	£4.81	£5.28	<u>£5.28</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 (16-17)	16 - 17	£4.81	£5.28	<u>£5.28</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)	19 - 20	£6.83	£7.49	<u>£7.49</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21-22 oed)	21 - 22	£9.18	£10.18	<u>£10.18</u>	Yr un gyfradd

Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (23 oed +)	23 oed +	£9.50	£10.42	<u>£10.42</u>	Yr un gyfradd
---	----------	-------	--------	---------------	---------------

*mae'r llinell sylfaen wedi'i thanlinellu yn y tabl, sef cyfradd Gorchymyn 2022(2) neu'r NLM / NMW 2023, p'un bynnag yw'r uchaf

33. Mae'r cynnydd o'r llinell sylfaen yn amrywio rhwng 0.5%-9.8% ar gyfer y graddau, gyda chyfraddau cyflog fesul awr wedi'u gosod uwchlaw lefelau NMW/NLW. Y cyfartaledd misol ar gyfer y gyfradd Chwyddiant Prisiau Defnyddwyr (CPI) 12 mis ar hyn o bryd yw 9.1% ar gyfer y misoedd rhwng Ionawr a Hydref 2022³. Mae'r cyfraddau chwyddiant chwarterol a ragwelir gan Fanc Lloegr yn 10.3 ar gyfer Ch1 yn 2023, ac yn 9.2 yn Ch2, 7.9 yn Ch3, a 5.2 yn Ch4. Mae hyn yn cymharu â chyfradd o 6.4% ar gyfer y twf blynyddol mewn cyflogau ar gyfer cyfanswm cyflog a chyflog rheolaidd, ym mis Medi i fis Tachwedd 2022⁴.

34. Ystyriodd y Panel bob math o wybodaeth ystadegol, gan gynnwys data cyhoeddedig 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://www.llyw.cymru/node/119/latest-external-org-content>

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

35. 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); a
- A4 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23 oed a hŷn)

36. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd A1 ac A2 yn y cynnig wedi'u gosod ar yr un lefel o gyfraddau NMW, sy'n golygu y bydd y newid yn y lefelau tâl isaf o gymharu â'r llinell sylfaen yn sero.

³ ONS Consumer price inflation, Y DU - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/december2022>

⁴
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/averageweeklyearningsingreatbritain/january2023>

37. Bydd y cyfraddau isafswm cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd A3 ac A4 yn cynyddu 0.5%, a fydd yn arwain at gynnydd mewn enillion gweithwyr yn y ddau grŵp hyn.

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

38. Ar gyfer newydd-ddyfodiaid o weithwyr Gradd B1 a B2, mae'r cyfraddau isafswm cyflog fesul awr arfaethedig wedi'u gosod ar yr un lefel â chyfraddau NMW, tra bydd y gyfradd tâl fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd B3 yn cynyddu 0.5%, a 3.1% ar gyfer gweithwyr Gradd B4.

39. Er yr amcangyfrifwyd bod nifer y gweithwyr fferm o dan 25 oed yn cyfrif am 33% o gyfanswm y gweithwyr fferm yng Nghymru⁵, nid oes amcangyfrif ar gael ar is-grwpiau yn ôl gradd ac oedran, 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.

40. Darperir yr ystod o amcangyfrifon, yn seiliedig ar y rhagdybiaeth o ddosbarthiad mympwyol gweithwyr Gradd B yn ôl grŵp oedran.

41. 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 weithwyr Gradd B3 neu B4 a'r effaith fydd sero. Yr effaith uchaf ar gyflogau fyddai rhagdybio bod pob gweithiwr B1-B4 naill ai'n weithwyr Gradd B3 neu B4. Gwneir amcangyfrifon hefyd yn seiliedig ar amrywiadau yng nghyfran y gweithwyr Gradd B3 a B4 i gynnwys gwerthoedd amcangyfrifedig ar gyfer cyfran o 25% a 50%.

Gweithwyr Gradd C-E

42. Bydd gweithwyr Gradd C yn gweld cynnydd yn eu cyfradd cyflog fesul awr yng Ngorchymyn 2023. Bydd y gyfradd arfaethedig newydd yn cynyddu 6.2% uwchlaw'r llinell sylfaen.

43. Bydd gweithwyr Gradd D yn gweld cynnydd o 9.8% yn eu cyfradd cyflog fesul awr.

44. Bydd gweithwyr Gradd E yn gweld cynnydd o 9.8% yn eu cyfradd cyflog fesul awr.

⁵ Ffynhonnell: Adroddiad Brookdale Consulting i Lywodraeth Cymru (2018). Agriculture in Wales: Future Labour Requirements for Welsh Agriculture 2017–2025.

Prentis Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2

45. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer prentisiaid Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2 yng Ngorchymyn 2023 wedi'u pennu ar yr un lefelau ag NMW/NLW 2023. Yn ôl data cymwysterau prentis o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), nifer cyfartalog y prentisiaid dros y pedair blynedd yn 2017-18, 2018-19, 2019-20 a 2020-2021 oedd 570. Fodd bynnag, bydd yr effaith yn sero oherwydd nad oes newid yn y gyfradd fesul awr o gymharu â'r llinell sylfaen (NMW/NLW 2023 yn yr achos hwn).

Newidiadau mewn darpariaethau eraill

46. Bydd y darpariaethau ar gyfer y lwfans cŵn, lwfans nos a grantiau geni a mabwysiadu yn cynyddu yn unol â'r cynnydd canrannol yn NMW/NLW.

Crynodeb o fesur costau cyflog/enillion

47. 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 ar gyfer Graddau A3, A4, B3, B4 ac C-E ar gyfer tâl sylfaenol a thâl goramser yn yr RIA gan ddefnyddio data o Farm Labour and Wage Statistics (Defra, 2012)⁶. 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.

48. 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.

⁶ Maent i gyd i'w gweld yma:

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

49. 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 Orchymyn 2022 gan gyflogwyr fferm. Felly, mae effaith AWO yn debygol o fod yn llawer llai gan fod llawer o gyflogwyr, yn anecdotaidd, yn talu cyfraddau'r farchnad sy'n llawer uwch na'r cyfraddau isaf, ac mae'r defnydd o AWO gan gyflogwyr ar lefelau isel.

Cost gorfodi

50. O ran costau gorfodi, rhagwelir y byddai costau gweinyddol sy'n cronni i Lywodraeth Cymru yn weddol debyg o dan AWOs blaenorol gan fod Llywodraeth Cymru yn gorfodi'r Gorchymynion a gyflwynwyd o dan Ddeddf 2014.

51. Amcangyfrifwyd bod costau gorfodi'r llywodraeth sy'n gysylltiedig â Deddf 2014 ar gyfer gorfodi darpariaethau Gorchymyn Cyflogau 2012 tua £3,000 y flwyddyn yn yr RIAs blaenorol o'r Gorchymynion 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 yr oedd angen lefelau amrywiol o ymchwilio iddynt yn ystod 2016-2022.

52. 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 iddo ac yn parhau ar yr un lefel ag mewn blynyddoedd blaenorol.

Cost weinyddol

53. Yn ogystal â chost cydymffurfio, bydd cost i fusnesau fferm am addasu i ofynion Gorchymyn 2023.

54. 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.

55. Rhagdybir y byddai angen un awr⁷ ar bob cyflogwr i ymgysgu â Gorchymyn 2023 a gwneud addasiadau i gyfraddau cyflog a darpariaethau eraill. Yn seiliedig ar ddata o Arolwg Blynnyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol o Oriau ac Enillion (2022)⁸, rhagdybir mai'r gost gyfartalog fesul awr o amser ffermwr yw £13.28 (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 £11.90 yr awr. Yn ogystal, mae'r gyfradd fesul awr a ddefnyddir yma yn werth cyfartalog/canolrif ar gyfer pob gweithiwr fferm. Mewn gwirionedd, fodd bynnag, mae'r unigolion hynny'n debygol o fod yn berchnogion fferm neu reolwyr busnesau fferm. Mae cyfraddau cyflog y ffermwr hyn yn debygol o fod ar ben uchaf dosbarthiad y gyfradd gyflog.
56. Yn ôl ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar boblogaeth busnesau yn ôl rhanbarth ac yn ôl sector, mae 14,475 o fusnesau yn y sector amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota yng Nghymru yn 2021, gyda 3,010 o fusnesau yn gyflogwyr⁹. Felly, amcangyfrifir bod y costau gweinyddol i fusnesau fferm yn £40,000 i Gymru, gan ragdybio bod angen un awr fesul busnes. Os ydych yn defnyddio'r gwerth canolrif ar gyfer cost gweithwyr (£11.90 yr awr), amcangyfrifir mai cyfanswm y costau gweinyddol i fusnesau fferm yw £36,000. 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.
57. Fodd bynnag, dylid nodi hefyd nad yw pob un o'r 3,010 o fusnesau amaethyddol sy'n cyflogi gweithwyr yn defnyddio'r AWO, ond nid yw'n hysbys faint yn union sy'n defnyddio'r AWO.
58. 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 blynnyddoedd diwethaf.

⁷ 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.

⁸ Amcangyfrifon ar gyfer 2022 (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 Ddosbarthiad 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/industry2digitsicashesTabl4>

⁹ 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 2022 o fewn ystadegau ar AMCANGYFRIFON POBLOGAETH BUSNESAU AR GYFER Y DU A RHANBARTHAU 2022. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2022>

Adolygiad o Dystiolaeth

59. 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. lloriau cyflog lluosog) braidd yn gyfyngedig.
60. *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 o ostyngiad yn yr oriau a weithiwyd, ond nid yw'n derfynol. Mae dystiolaeth hefyd yn awgrymu bod cyflwyno'r isafswm cyflog yn gysylltiedig â chynnydd yng nghynhyrchiant gweithwyr gan fod gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwobrwo'n well am oriau a weithir¹⁰. Ar y cyfan, mae'r dystiolaeth yn awgrymu mai ychydig iawn o effeithiau andwyol mae cyflwyno'r isafswm cyflog yn eu cael ar gyflogaeth a'i fod yn debygol o gynyddu cyfranogiad gweithwyr ar y cyrion ac y bydd yn cael effaith gadarnhaol net ar weithwyr nad oes ganddynt gysylltiad cryf â'r farchnad lafur¹⁰. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae'r cyfraddau isafswm cyflog wedi'u pennu'n gynyddrannol yng nghyd-destun amodau economaidd/marchnad lafur. I'r gwrthwyneb, os yw'r isafswm cyflog wedi'i osod yn rhy uchel, mae rhywfaint o lenyddiaeth yn awgrymu y gall hynny arwain at golli swyddi, ond mae hefyd yn annog cwmnïau i beidio â chyflogi gweithwyr cyflog isel, sgiliau isel, sy'n cael effeithiau andwyol ar alw yn y macro-economi^{11,9}.
61. *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 addysgol is – mae'n debygol mai'r cynnydd

¹⁰ Manning, A., 2021. The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), tt.3-26.

¹¹ 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.

sylweddol yn y Cyflog Byw Cenedlaethol yn 2020 yw'r rheswm am hyn, gan gynyddu cyflogau mewn swyddi sgiliau is (IFS, 2022)¹².

62. The average minimum wage in the EU is still only slightly above the poverty wage (Schulten, T. a Müller, T., 2019).
63. *Tlodi mewn gwaith*: Mae isafswm cyflog yn tueddu i fod o fudd i'r unigolion sy'n ennill y cyflog isaf, gan leihau tlodi mewn gwaith ac felly'n cael effaith economaidd-gymdeithasol gadarnhaol. 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. Fodd bynnag, mae'r adroddiad diweddaraf gan y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS) wedi canfod bod incwm mewn aelwydydd tlotach wedi tyfu fymryn, gan leihau'r gyfradd tlodi cymharol ac absoliwt 1.7 pwynt canran ac 1 pwynt canran yn y drefn honno (a adlewyrchir yn y cwmp yn yr incwm canolrif)¹³ – gellid priodoli hyn i'r cynnydd yn yr NLW ar ddechrau'r pandemig. Serch hynny, cyfrifodd yr astudiaeth (IFS, 2022) y cyfernod Gini o hyd fel 0.35 yn 2019-2020 a 0.34 yn 2020-21, gan brofi dirywiad i gyfeiriad cadarnhaol, ond sy'n dal i fod yn llawer uwch o gymharu â lefelau gydol y 1970au (tua 0.24). O ganlyniad, mae hyn yn golygu bod anghydraddoldeb incwm yn dal i fod ar lefel uchel yn y DU a bod yr NMW o'r budd mwyaf i ganol y dosbarthiad incwm oedran gweithio cyffredinol (IZA, 2022)¹⁴.
64. *Effeithiau ar lefel cwmni*: Awgryma ymchwil y gall ymatebion cadarn i gynnydd anwirfoddol mewn costau cyflog gynnwys codi prisiau, cynyddu cynhyrchiant gweithwyr¹⁵, derbyn llai o elw, newidiadau sefydliadol (megis arferion adnoddau dynol tynnach, safonau perfformiad uwch yn y gwaith ac arferion rheoli gwell), cyflogau effeithlonrwydd¹⁶ ac ymatebion hyfforddiant (cynyddu darpariaethau hyfforddi i weithwyr). Efallai y bydd rhai busnesau'n ceisio uwchsgilio rhai rolau a chynyddu cynhyrchiant er mwyn adennill

¹² Neumark, D., 2018. Employment effects of minimum wages. IZA World of Labor.

¹³ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS), 2016-2022. Living Standards, Poverty and Inequality in the UK: 2015-16 to 2021-2022. IFS Report Series R114-R215. Ar gael yn: https://ifs.org.uk/sites/default/files/output_url_files/R215-Living-standards-poverty-and-inequality-in-the-UK-2022.pdf

¹⁴ Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T. a Xu, X., 2022. The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. mimeo. Ar gael yn: https://conference.iza.org/conference_files/LaborMarkets_2022/giupponi_g7905.pdf

¹⁵ 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.

¹⁶ 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 cynhyrchiol gweithwyr. O dan rai amodau, mae'n optimaidd i gyflogwyr bennu iawndal uwchlaw lefel clirio'r farchnad er mwyn recriwtio, cadw neu gymell gweithwyr.

costau cyflog uwch¹⁷. Gall cynnydd yn yr NMW annog cwmnïau i leihau costau neu dderbyn elw is. Mae risg i fusnesau a oedd eisoes yn agos at yr ymyl ymadael, y gall cynnydd yn yr NMW gyflymu'r ymadawriad o farchnadoedd oherwydd codiadau cyflog^{18,19}. Yn yr economi fodern, gall cwmnïau wrthweithio hyn drwy addasu swyddogaethau cynhyrchu er mwyn lleihau costau gorbenion er mwyn goroesi. Gall hyn fod ar ffurf technolegau newydd a mwy o ddibyniaeth ar gyfalaf a gweithwyr sgiliau uchel gyda llai o ddibyniaeth ar weithwyr sgiliau is²⁰.

65. 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 gollu cwsmeriaid yn llwyr²¹. 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 mewnbynau a'u cynydu, gallai cynnydd mewn costau gweithwyr olygu y bydd eu helw'n cael ei wasgu, yn y tymor byr o leiaf.

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

Costau a buddion

67. 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.

68. Mae cyfyngiadau sylweddol yn bodoli ar draws 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

¹⁷Y 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).

¹⁸ 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.

¹⁹ Alexandre, F., Bação, P., Cerejeira, J., Costa, H. a Portela, M., 2022. Minimum wage and financially distressed firms: another one bites the dust. *Labour Economics*, 74, t.102088.

^{20,15} 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.

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 ar gyfer gweithwyr amaethyddol Gradd B4, Gradd C-E. 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 gategoriâu 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 ymgylfarwyddo â Gorchymyn 2023 a gwneud addasiadau yn 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.

69. O ran newidiadau i gyfraddau'r isafswm cyflog, mae Gorchymyn 2023 yn cynrychioli cynnydd o 0.5-9.8% ar gyfer gweithwyr amaethyddol yng Ngraddau A3, A4, B3, B4 a Graddau C-E. Amcangyfrifir bod 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 seiliedig ar ystadegau yn 2021.

70. 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 A3, A4, B3, 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 (Cymru) 2023

Yr Effaith ar Gyflogaeth

71. 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 isaf²². Mae hyn yn gyson â chanfyddiadau'r adolygiad o lenyddiaeth yn RIAs blaenorol AWO 2016-2022 ar gyfer Cymru.
72. 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-ddadansoddiad²³ (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 dibwys mewn cyflogaeth. Mae adolygiad systematig cynhwysfawr a meta-ddadansoddiad mwy diweddar o ymchwil empirig NMW y DU a gynhaliwyd gan RAND Europe²⁴ 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 ystyrllon.
73. 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
74. Tabl 7 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

²² 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.

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.

²³ Dadansoddiad ystadegol o gasgliad mawr o ganlyniadau o astudiaethau unigol er mwyn integreiddio'r canfyddiadau.

²⁴ 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.

- ddarparu amcangyfrifon bras o gyfansoddiad graddau'r gweithlu (gweler yn
75. Tabl 8 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.
76. 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 36 a 79 o weithwyr fferm (gweler
77. Tabl 18 yn Atodiad B am gyfrifiadau manwl). Dylid nodi nad yw'r cynnydd mewn cyfraddau isafswm cyflog yn cynrychioli'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2023 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 6 a 12 o bobl (gweler Tabl 19 yn Atodiad B). O ddefnyddio'r elastigeddau o -0.0097 a -0.0022, byddai'r gostyngiadau mewn cyflogaeth yn ddibwys. At ei gilydd, mae'r effaith ar gyflogaeth yn fach iawn.
78. O ran lleihau'r oriau a weithir, mae rhywfaint o dystiolaeth²⁵ 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.
79. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o'r llenyddiaeth yn awgrymu y gallai'r effaith hon fod yn gyfyngedig.
80. 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)²⁶ 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

²⁵ Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Adolygodd y Comisiwn Cyflogau Isef (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

²⁶ 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.

gweithwyr ar gyflogau isel. Canfu'r astudiaeth gan Aitken et al. (2018)²⁷ 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)²⁸).

Enillion

81. 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 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.
82. 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
83. Tabl 7 i
84. Tabl 10 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
85. Tabl 2 a
- 86.
- 87.

²⁷ 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.

²⁸ 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.

88. Tabl 3 hefyd, sy'n awgrymu bod y newidiadau mewn costau ar gyfer Opsiwn 2 wedi'u hamcangyfrif rhwng £2.5-£4.3 miliwn yn 2022. Mae hyn yn cynrychioli trosglwyddiad o fusnesau fferm i weithwyr fferm, gyda'r cyntaf yn mynd i gost gyfatebol o £2.5-£4.3 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 cyflogau/costau yn debygol o fod yn llawer is.

89. 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.

90. Dylid nodi hefyd nad y gwahaniaeth mewn cyfraddau isafswm cyflog rhwng Opsiwn 1 a 2 yw'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2023 a Gorchymyn 2022. Mae'n ystyried yr NMW a'r NLW statudol o fis Ebrill 2022 hefyd.

Tabl 2: Amcangyfrif o'r newidiadau i gostau cyflog blynyddol, y gweithlu amaethyddol cyflogedig, Cymru 2021 (a-c) yn rhagdybio bod 0% o weithwyr Graddau A1-A4 yn weithwyr Graddau A3 neu A4 a bod 0% o weithwyr Graddau B1-B4 yn weithwyr Graddau B3 neu B4

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
A1-A4	£0	£4,630	£0	£0	£0	£4,752	£9,382
B1-B4	£0	£192,589	£0	£0	£0	£47,572	£240,161
C	£388,121	£90,276	£136,797	£0	£0	£0	£615,195
C	£1,293,738	£300,921	£214,967	£0	£0	£0	£1,809,625
D	£788,185	£183,330	£97,411	£0	£0	£0	£1,068,927
E	£394,756	£91,819	£35,778	£0	£0	£0	£522,353
Cyfanswm (£)	£2,864,801	£863,565	£484,953	£0	£0	£52,324	£4,265,643

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 cyfanswmiau'n adio i fyny'n iawn oherwydd talgrynnu.

Tabl 3: Amcangyfrif o'r newidiadau i gostau cyflog blynyddol, y gweithlu amaethyddol cyflogedig, Cymru 2020-21 (a-c) yn rhagdybio bod 100% o weithwyr Graddau A1-A4 yn weithwyr Graddau A4 a bod 100% o weithwyr Graddau B1-B4 yn weithwyr Graddau B4

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
A1-A4	£19,904	£4,630	£21,046	£0	£28,951	£4,752	£79,282
B1-B4	£827,992	£192,589	£606,116	£0	£289,806	£47,572	£1,964,075
C	£388,121	£90,276	£136,797	£0	£0	£0	£615,195
C	£1,293,738	£300,921	£214,967	£0	£0	£0	£1,809,625
D	£788,185	£183,330	£97,411	£0	£0	£0	£1,068,927
E	£394,756	£91,819	£35,778	£0	£0	£0	£522,353
Cyfanswm (£)	£3,712,697	£863,565	£1,112,114	£0	£318,757	£52,324	£6,059,457

Nodiadau:

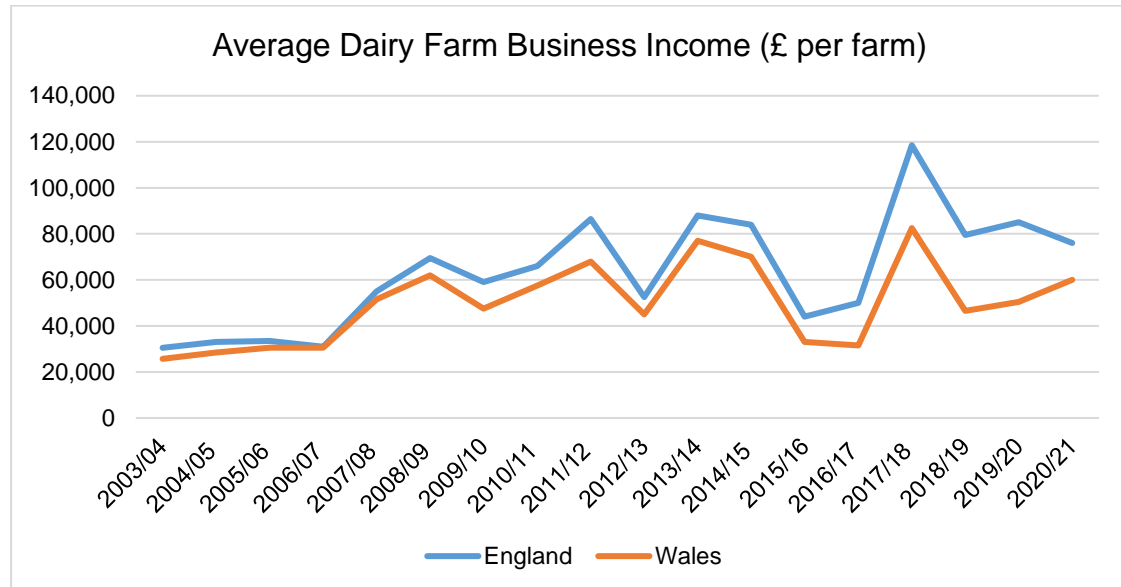
- (a) Mae data'n rhagdybio nad yw gweithwyr yn ennill mwy na'r isafswm fesul awr.
- (b) Rhagdybiodd Defra nad yw gweithwyr rhan-amser yn gweithio goramser.
- (c) Efallai na fydd y cyfansymiau'n adio i fyny'n iawn oherwydd talgrynnu.

Ffynhonnell: Cyfrifiadau'r awduron

91. 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 92. 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 llaeth²⁹



Nodiadau ar gyfer 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.

93. 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.

94. 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,

²⁹ Ffynhonnell: Addaswyd o ddata AHDB a gasglwyd gan Defra a Llywodraeth Cymru (<https://ahdb.org.uk/dairy/farm-business-income>) ac Ystadegau Incymau Fferm 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%2%A360%2C200.>

cynhaliwyd dadansoddiad sensitifrwydd i brofi'r effaith ar ganlyniadau dosbarthiad gwahanol o weithwyr fferm yn ôl gradd.

95. Cynhaliwyd tri phrawf yn amrywio'r canrannau ar gyfer gweithwyr llawn amser Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5 (yng ngraddau Gorchmynion Cyflogau Amaethyddol cyn 2020 sy'n cyfateb i Raddau B4, C a D yng Ngorchymyn 2022(2) (gweler

96.

97.

98. Tabl 4). Cyfansoddiad 1 yw'r llinell sylfaen; mae cyfansoddiad 2 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (Gradd B4 yng Ngorchymyn 2022) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 4 (ar Radd C yng Ngorchymyn 2022) 10%; mae cyfansoddiad 3 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (ar Radd B4 yng Ngorchymyn 2023) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 5 10%³⁰. Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) gan fod y cyfrifiadau'n defnyddio data arolwg gweithlu Defra o 2012 pan oedd yr hen raddau'n cael eu defnyddio.

99. Yn ogystal, gwnaed dadansoddiad sensitifrwydd i ddangos effaith amrywiadau yng nghyfrannau Graddau B1-B4, sydd ar Radd B4 yng Ngorchymyn 2022(2) gan fod y graddau hyn yn cynrychioli'r newidiadau mwyaf o ran y gyfradd cyflog fesul awr. Gan mai B1-B4 yw'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 ar radd B4 i ddangos yr ystod o werthoedd o newidiadau mewn costau cyflog.

100. Ar gyfer cyfansoddiad 1, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £4.3-£6.1 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 2, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £3.8-£5.8 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 3, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £3.4-£5.4 miliwn. Gan gwmpasu'r holl ystodau ar gyfer y tri chyfansoddiad gwahanol, amcangyfrifir mai cost cyflog opsiwn 2 yw rhwng £3.4 miliwn a £6.1 miliwn.

101. Bydd y rhagdybiaethau mewn perthynas â chyfran y gweithwyr sydd ar gyfraddau isafswm cyflog AWO ar hyn o bryd, neu o dan y cyfraddau

³⁰ 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.

hynny, 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 hefyd.

Tabl 4: Amrywiadau o nifer y gweithwyr yn ôl gradd*

Cyfansoddiad 1			
Gradd	Amser Llawn	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%	

Cyfansoddiad 2			
Gradd	Amser Llawn	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	Amser Llawn	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 fod y cyfrifiadau'n defnyddio data arolwg gweithlu Defra o 2012 pan oedd yr hen raddau'n cael eu defnyddio

Yr effaith ar brisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb

102. 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'u cyflogau presennol) – a thrafodir tri mater, sef elw, prisiau a chynhyrchiant, yn gryno. 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, megis lefelau allbwn a chostau sefydlog ac amrywiol eraill sy'n gysylltiedig â'r busnes. Mae llenyddiaeth bresennol yn aneglur ar y cysylltiadau rhwng isafswm cyflog a'r ffactorau hyn, felly fe'u hasesir yn ansoddol.
103. 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.
104. Prin yw'r dystiolaeth ynghylch y cysylltiad rhwng strwythur isafswm cyflog a chynhyrchiant gweithwyr ar ffermydd yng Nghymru, er bod peth dystiolaeth ehangach yn awgrymu bod cynhyrchiant yn codi yn unol â chynnydd yn yr isafswm cyflog. 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.
105. Yn absenoldeb addasiadau eraill, byddai disgwyl i gostau cyflog uwch roi pwysau ar elw (gan adlewyrchu budd 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

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

Buddion

Effaith ar Enillion

107. 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- £4.9 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 Gorchymyn2022(2) a Gorchymyn 2023; 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.

108. 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

109. 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.

110. 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 tystiolaeth 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.

111. Mae cynnydd o 2-9.8% 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

112. Tabl 10 yn Atodiad A).

113. 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

114. Rhagwelir y bydd Gorchymyn 2023 yn cyfrannu at ddatblygu a chadw sgiliau drwy ddarparu strwythur gyrfa clir yn y sector amaethyddol.

115. Ni chanfu astudiaeth empirig gynnar o'r berthynas rhwng hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith a chyflwyno'r NMW ym Mhrydain (2003)³¹ 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.

116. Defnyddiodd astudiaeth o effeithiau isafswm cyflog gan Riley a Bondibene (2017)³² 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.

117. Defnyddiodd astudiaeth ddiweddar gan Bellmann, L. (2017)³³ dulliau gwahaniaeth mewn gwahaniaeth i edrych ar y berthynas rhwng hyfforddiant ac isafswm cyflog. Canfuwyd bod gostyngiad bach yn nwysedd yr hyfforddiant mewn 'grŵp triniaeth' (y grŵp yr effeithiwyd arno gan isafswm cyflog) a bod y gostyngiad yn cael ei sbarduno'n bennaf gan

³¹ 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.

³² Riley, R. a Bondibene (2017). Impacts of minimum wages: review of the international evidence.

³³ 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).

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.

118. 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 AWO 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.
119. 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.
120. 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.
121. Gan fod y cyfraddau isafswm cyflog a nodir yng Ngorchymyn 2023 yn uwch na'r NMW/NLW ar gyfer gweithwyr mwy medrus (Gradd B4, Gradd C-E) a'i fod yn cynnal cyfradd fraind 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

122. Dim tystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar y sector gwirfoddol

123. Dim tystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar fusnesau bach

124. 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.

125. Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (gweler Tabl 5), mae 14,475 o fusnesau amaethyddol, coedwigaeth a physgota yng Nghymru, gyda 3,010 (20.8%) ohonynt yn fusnesau cyflogwyr ddechrau 2022. Y ffigurau ar gyfer Lloegr oedd 97,180 a 37.8%. Mae'r data'n awgrymu mai busnesau bach sy'n bennaf gyfrifol am amaethyddiaeth yng Nghymru (mae 16.6% yn fusnesau sy'n cyflogi llai na phum gweithiwr a 4.2% yn fusnesau gyda phum gweithiwr neu fwy) ac nid yw'r rhan fwyaf o fusnesau'n cyflogi gweithwyr (73.9%). 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.

126. 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 5: Nifer y busnesau amaethyddol yn ôl band maint yng Nghymru a Lloegr (ddechrau 2022)³⁴

Amaethyddiaeth, Coedwigaeth a Physgota	Lloegr		Cymru	
	Nifer y Busnesau	%	Nifer y Busnesau	%
Nifer y busnesau	97,180	100.0	14,475	100.0
Nifer y cyflogwyr	39,195	40.3	3,010	20.8
Heb unrhyw weithwyr (heb eu cofrestru)*	4,290	4.4	765	5.3
Heb unrhyw weithwyr (wedi'u cofrestru)*	53,695	55.3	10,700	73.9
1	12,945	13.3	1,115	7.7
2-4	17,525	18.0	1,295	8.9
5-9	5,535	5.7	430	3.0
10-19	1,855	1.9	135	0.9
20-49	880	0.9	25	0.2
50-99	255	0.3	10	0.1
100-199	100	0.1	0	0
200-249	25	0.0	0	0
250-499	45	0.0	0	0
500 neu fwy	30	0.0	0	0

Noder: * Gall busnesau heb weithwyr naill ai fod 'wedi'u cofrestru' ar gyfer TAW neu PAYE neu 'heb eu cofrestru'.

127. 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

³⁴ ONS (2022) Amcangyfrifon poblogaeth busnes ar gyfer y DU a rhanbarthau 2022, Tabl 20 a Thabl 21. <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2022>

fathau eraill o ffermydd. Gall y ffermydd hyn wynebu mwy o bwysau oherwydd cynnydd mewn costau gweithwyr.

128. 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

129. Gall yr effaith ar wahanol sectorau amrywio yn dibynnu ar gyfansoddiad sylfaen costau'r busnesau fferm. Mae data diweddaraf yr Arolwg o Fusnesau Ffermio (2021/2022)³⁵ ar gyfer Cymru yn awgrymu bod y costau ar gyfer gweithwyr achlysurol a rheolaidd yn cyfrif am 4-7% o'u sylfaen costau amaethyddol (gweler

130. Tabl 6).

Tabl 6 : Cost gweithwyr fel canran o gyfanswm mewnbwn i fusnesau fferm yng Nghymru yn ôl sector (2018-2019) i (2021-2022)³⁶

Math o fferm	Cost gweithwyr (000 £), gweithwyr achlysurol a rheolaidd				Cost amaethyddol (000 £)				Cyfran o gost gweithwyr (%)			
	18-19	19-20	20-21	21-22	18-19	19-20	20-21	21-22	18-19	19-20	20-21	21-22
Ffermydd Gwartheg a Defaid ALFf	3.3	3.4	3.2	3.6	89.1	85.4	84.6	94.7	4%	4%	4%	4%
Ffermydd Gwartheg a Defaid Iseldir	2.7	3.4	3.0	3.3	77.0	85.5	77.0	91.0	4%	4%	4%	4%
Godro	23.7	24.9	28.7	27.6	372.8	372.8	396.8	411.0	6%	7%	7%	7%
Pob fferm	6.6	6.9	7.5	7.8	134.1	132.8	135.3	147.6	5%	5%	6%	5%

131. 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.

³⁵ Nid yw'r data ar gyfer 2021/2022 ar gael eto. Y dyddiad rhyddhau nesaf yw 12 Ionawr 2023.

<https://www.llyw.cymru/incymau-fferm-ebrill-2020-i-fawrth-2021>

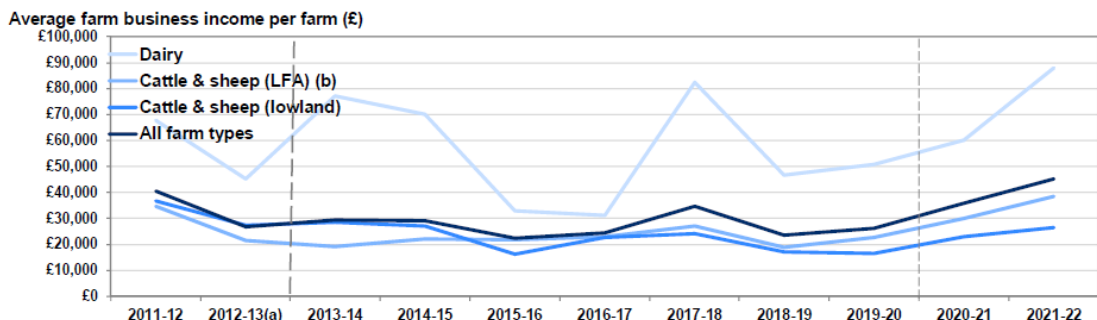
³⁶ Cyfrifwyd gan ddefnyddio data o'r Arolwg o Fusnesau Ffermio Cymru (2020-2021).

https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/farm-incomes-april-2020-march-2021-664_0.pdf

132. O ran proffidioldeb, mae amrywiad nodedig rhwng ffermydd yng Nghymru. Mae gwybodaeth am incwm busnesau fferm ar gyfer 2021-2022 yn awgrymu bod amrywiaeth ar draws ac o fewn y prif fathau o ffermydd. Ar gyfer ffermydd llaeth, roedd incwm cyfartalog busnesau fferm tua £88,000, tra bod ffermydd gwartheg a defaid yn yr Ardal Lai Ffatriol (ALFf) tua £38,600, a ffermydd gwartheg a defaid ar yr iseldir tua £26,500³⁷.

133. 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 a tharo'n ôl eto yn 2020/21 a 2021/22) 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.

Ffigur 2: Incwm busnes fferm yn ystod y blynyddoedd diwethaf (2011/12-2021/22) yn ôl y math o fferm³⁸



134. 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 blynyddoedd diwethaf ers 2013-14, a chynyddodd y ganran hon i dros 60% yn 2018-19 (gweler Ffigur 3). Mae lefel y ddibyniaeth yn amrywio rhwng mathau o

³⁷ Llywodraeth Cymru Ionawr 2023. Ystadegau ar Incwm Ffermydd. Ar gael yn:

<https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-01/farm-incomes-april-2021-march-2022-673.pdf>

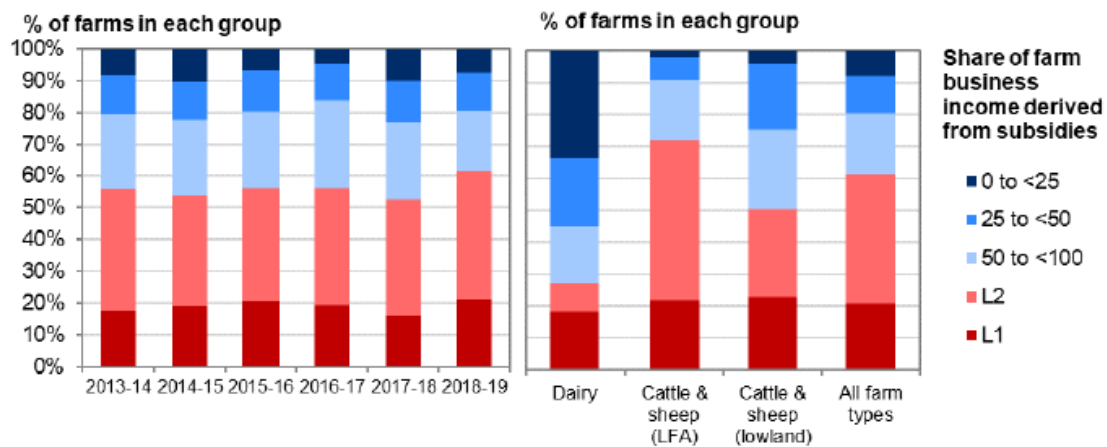
³⁸ Yn seiliedig ar Ystadegau ar Incwm Ffermydd (2021-2022). Ar gael yn:

<https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-01/farm-incomes-april-2021-march-2022-673.pdf>

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.

135. 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 Nghymru³⁹



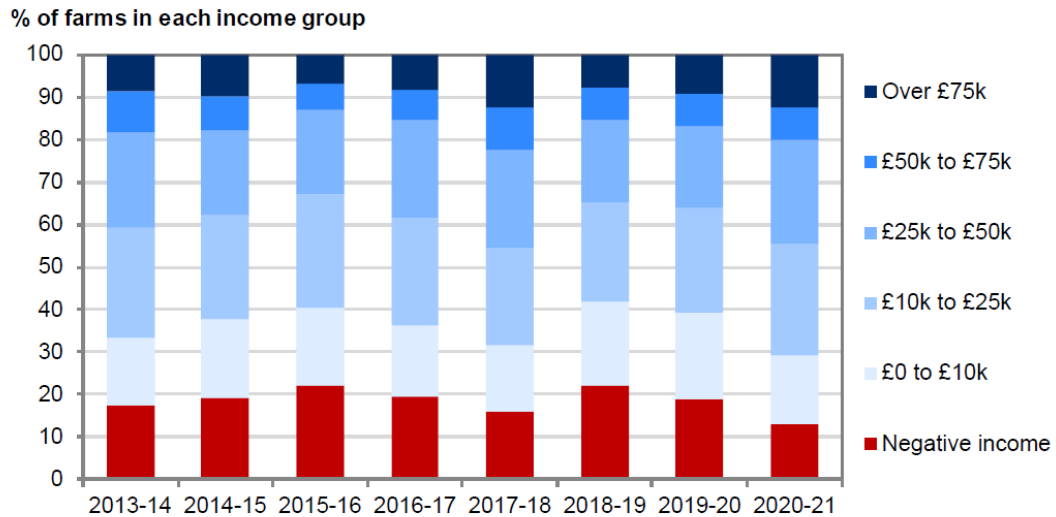
Noder *: mae cymorthdaliadau'n cynnwys taliadau amaeth-amgylcheddol a'r taliad sengl; L1 - Yn cynnwys cymhorthdal, gwnaeth y fferm golled; L2 - Heb gymhorthdal, byddai'r fferm wedi gwneud colled.

136. Mae data FBS o 2013-14 hyd at 2021-22 yn awgrymu (Ffigur 4), yn cynnwys cymorthdaliadau, fod gan tua 10-20% o fusnesau fferm yng Nghymru incwm negyddol.

Ffigur 4⁴⁰

³⁹ Arolwg o Fusnesau Ffermio a Ddyfynnwyd yn y Datganiad Ystadegol ar Incwm Ffermydd yng Nghymru 2018/19.

⁴⁰ Ystadegau ar Incymau Ffermydd (2021-2022). Ar gael yma: <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-01/farm-incomes-april-2021-march-2022-673.pdf>



137. Mae sawl astudiaeth (AHDB 2017; Dwyer 2018; Pwyllgor Materion Cymreig Tŷ'r Cyffredin, 2018)⁴¹ 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 pheccynnu bwyd.

138. 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 2023 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, y penderfyniad i ddirymu Taliadau Uniongyrchol a'r cynnydd diweddar mewn costau byw a chwyddiant.

Ar gyfer pob math o fferm, roedd y taliadau sylfaenol / sengl yn cyfrif am ganran uwch o gyfanswm incwm busnesau fferm yn 2019-2020 (Ffigur 5). Gyda'r pandemig Covid-19 yn 2019-2020, roedd amodau economaidd yn anffafriol, gan erydu incwm o amaethyddiaeth ac arallgyfeirio. Mae Ffigur 5 yn cyflwyno gostyngiad nodedig yng nghanran y cymhorthdal allan o gyfanswm incwm busnesau fferm yn 2020-21 ar ffermydd gwartheg a defaid

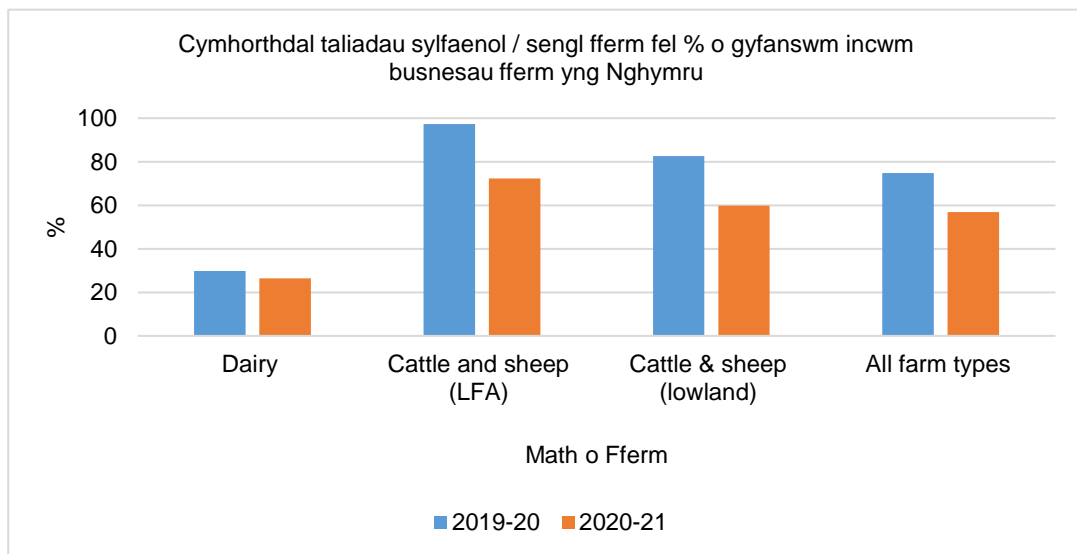
⁴¹ AHDB, 2017. Brexit Scenarios: an impact assessment:

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.

(ALFf) (72.2%) a gwartheg a defaid (iseldir) (59.8%) oherwydd y cynnydd mewn incwm o weithgareddau fferm eraill (amaethyddiaeth, amaeth-amgylchedd, arallgyfeirio). Mae'n amlwg bod ffermydd godro yn dibynnu ar y taliad sylfaenol dipyn yn llai na ffermydd gwartheg a defaid gan eu bod yn cynhyrchu digon o incwm o amaethyddiaeth. Nid yw hyn yn wir am ffermydd gwartheg a defaid a wnaeth golledion o weithgareddau amaethyddol yn unig yn 2019-20. Ffigur 5: Cymhorthdal taliad sylfaenol / sengl fel canran o gyfanswm incwm busnesau fferm yng Nghymru

Ffigur 5: Cymhorthdal taliad sylfaenol / sengl fel canran o gyfanswm incwm busnesau fferm yng Nghymru⁴²



Asesiad o'r Gystadleuaeth

139. Gweler Atodiad C.

Casgliadau

140. 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 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 cymhwyster yn canolbwyntio ar yr effaith ar gostau cyflog/enillion ar Raddau A3, A4, B3, B4 ac C-E yng Ngorchymyn 2023 lle mae'r newidiadau'n digwydd yn y cyfraddau cyflog

⁴² Data wedi ei addasu o Incwm Ffermydd Llywodraeth Cymru: Ebrill 2020-2021. Ar gael yma: (<https://www.llyw.cymru/incymau-fferm-ebriill-2020-i-fawrth-2021>)

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 2023 a gwneud addasiadau yn unol ag ef. Dylid nodi hefyd nad y ddau senario polisi yw'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2023 a Gorchymyn 2022(2); mae'r gwahaniaethau mewn cyfraddau isafswm cyflog gweithwyr yn ystyried y newidiadau yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2023 hefyd

141. Bydd Graddau A3, A4, B3, B4 ac C-E yng Ngorchymyn 2023 yn cynyddu rhwng 0.5-9.8% o gyfraddau Gorchymyn 2022(2) neu'n uwch na chyfraddau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2023

142. 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 6-79 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 £3.4-6.1 miliwn y flwyddyn. Dyma'r amcangyfrif ar gyfer enillion ychwanegol o dan Orchymyn 2023, gan ystyried newidiadau yn yr NMW/NLW o fis Ebrill 2023 hefyd.

Prisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb: O ystyried popeth arall, mae hyn yn debygol o roi pwysau ar i lawr ar elw busnesau fferm, ond gydag effaith aneglur ar gynhyrchiant. Mae'n ymddangos bod cynnydd mewn prisiau allbwn sy'n galluogi i ffiniau gael eu cynnal yn annhebygol o ystyried bod busnesau fferm fel arfer yn derbyn prisiau ac mai ychydig iawn o bŵer prisio sydd gan fusnesau fferm. 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 2023. Amcangyfrifir y bydd hyn yn costio £36,000 i fusnesau ffermio (gan ddefnyddio cyfradd ganolrifol gweithwyr amaethyddol).

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.

143. 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 £3.4-£6.1 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 chrynodeiad 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 Gorchymyn 2023 ar gyfer gweithwyr medrus ar raddau uwch (Graddau A3, A4, B3, B4 ac C-E) yn uwch ar y cyfan na'r NMW/NLW, mae'n cynnal cyfradd frainc 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.

144. 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 2023 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 yng Ngorchymyn 2023 fod yn llai nag a amcangyfrifir.

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

Data Cyflogaeth

Tabl 7: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2022)⁴³

Math o Waith		Nifer y bobl
Cyfanswm y ffermwyr, partneriaid, cyfarwyddwyr a gwŷr/gwragedd: (a)		
	Llawn amser	18,200
	Rhan-amser (b)	20,200
	Cyfanswm	38,400
Gweithwyr fferm:		
	Llawn amser rheolaidd (c)	2,650*
	Rhan-amser rheolaidd (b) (c)	3,100*
	Gweithwyr tymhorol neu achlysurol	5,750*
	Cyfanswm y gweithwyr fferm	11,500
Cyfanswm y gweithlu		50,400

Noder:

Mae'r ffigurau ar gyfer prif ddaliadau a mân

(a) *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.

⁴³ Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Arolwg Mehefin 2022 o Amaethyddiaeth a Garddwriaeth: Canlyniadau Cymru. <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2022-11/arolwg-or-cyfrifiad-amaethyddol-garddwrol-mehefin-2022-005.pdf>

Enillion

Tabl 8: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2021) ⁴⁴

	Math o waith	Nifer y bobl	% cyfansoddiad
Amser Llawn	Gweithwyr fferm llawn 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%

Noder: 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 9: Proffil gweithwyr ar bob gradd AWO (% gyfartalog), y DU (2007-2010) ⁴⁵

Gradd	Amser llawn	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%	

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

Mae

Tabl 10 yn cyfuno data o

Tabl 8 a Tabl 9 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.

⁴⁴ Ffynhonnell: Daw'r ffigurau ar gyfer gweithwyr fferm yn ôl math oddi wrth 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>

⁴⁵ 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.

Tabl 10: Nifer y gweithwyr ar bob gradd y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, a amcangyfrifwyd ar gyfer Cymru 2020(a)

Gradd (b)	Amser llawn	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 cyfanswmiau'n adio i fyny i 15,500 oherwydd talgrynnu yn Tabl 9.

(b) Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) oherwydd bod y cyfrifiadau'n defnyddio data arolwg gweithlu Defra o 2012 pan oedd yr hen raddau'n cael eu defnyddio

Mae Tabl 11 yn rhoi amcangyfrifon Defra o'r oriau cyfartalog a weithir gan staff llawn amser, rhan-amser ac achlysurol.

Tabl 11: Oriau a weithir yn ôl y math o weithiwr yr wythnos, y DU, cyfartaledd 2003 i 2010⁴⁶

Math o weithiwr	Cyfanswm yr oriau a weithir	Oriau sylfaenol	Oriau 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

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

Mae

Tabl 12 yn crynhoi nifer yr wythnosau mae pob math o weithiwr yn eu gweithio bob blwyddyn.

⁴⁶ 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.

Tabl 12: Nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn yn ôl math gwahanol o gyflogaeth⁴⁷

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

Mae Tabl 13 yn darparu'r isafswm cyflog amaethyddol a bennwyd yng Ngorchymyn 2023 ar gyfer y diwydiant amaethyddol a'r cynnydd mewn cyfraddau cyflog yn ôl gradd ar gyfer cyflog sylfaenol a goramser.

Tabl 13: Cyfraddau tâl fesul awr y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, llinell sylfaen a 2023⁴⁸

Gradd neu gategori o weithiwr	Cyflog sylfaenol 2023	Cyflog sylfaenol Llinell sylfaen	Codiad cyflog sylfaenol	Codiad cyflog goramser*
Gwaith Gradd 1 (25 oed a hŷn) (Gradd A4, 23 oed a hŷn)	£10.47	£10.42	£0.05	£0.08
Gweithiwr Gradd 2 (Gradd B4, 23 oed a hŷn)	£10.74	£10.42	£0.32	£0.48
Gweithiwr Gradd 3 (Gradd C)	£11.07	£10.42	£0.65	£0.98
Gweithiwr Gradd 4 (Gradd C)	£11.07	£10.42	£0.65	£0.98
Gweithiwr Gradd 5 (Gradd D)	£12.14	£11.06	£1.08	£1.62
Gweithiwr Gradd 6 (Gradd E)	£13.32	£12.13	£1.19	£1.79

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

** Pennir y cyfraddau ar lefelau NLW o fis Ebrill 2023.

***Yn amodol ar ddiogelwch cyflog

Mae

Tabl 14 yn cyfuno data yn

Tabl 8,

Tabl 10-Tabl 13 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.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Ffynhonnell: Llywodraeth y DU, Agricultural Workers' Rights [ar-lein] <https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/pay-and-overtime>

Roedd y cyfrifiadau ar gyfer y costau cyflog 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 gweithwyr Gradd B1-B4 i ddangos yr ystod o werthoedd o newidiadau mewn costau cyflog. Cyflwynir y canlyniadau yn

Tabl 14 i Tabl 17.

Tabl 14: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 0% o Raddau B1-B4)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
							Pawb
1 (Gradd A1-A4)	£19,904	£4,630	£21,046	£0	£28,951	£4,752	£79,282
2 (Gradd B1-B4)	£0	£192,589	£0	£0	£0	£47,572	£240,161
3 (Gradd C)	£388,121	£90,276	£136,797	£0	£0	£0	£615,195
4 (Gradd C)	£1,293,738	£300,921	£214,967	£0	£0	£0	£1,809,625
5 (Gradd D)	£788,185	£183,330	£97,411	£0	£0	£0	£1,068,927
6 (Gradd E)	£394,756	£91,819	£35,778	£0	£0	£0	£522,353
Cyfanswm (£)	£2,884,705	£863,565	£505,998	£0	£28,951	£52,324	£4,335,543

Tabl 15: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 25% o Raddau B1-B4)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
							Pawb
1 (Gradd A1-A4)	£19,904	£4,630	£21,046	£0	£28,951	£4,752	£79,282
2 (Gradd B1-B4)	£206,998	£192,589	£151,529	£0	£72,452	£47,572	£671,140
3 (Gradd C)	£388,121	£90,276	£136,797	£0	£0	£0	£615,195
4 (Gradd C)	£1,293,738	£300,921	£214,967	£0	£0	£0	£1,809,625
5 (Gradd D)	£788,185	£183,330	£97,411	£0	£0	£0	£1,068,927
6 (Gradd E)	£394,756	£91,819	£35,778	£0	£0	£0	£522,353
Cyfanswm (£)	£3,091,703	£863,565	£657,527	£0	£101,402	£52,324	£4,766,522

Tabl 16: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 50% o Raddau B1-B4)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
							Pawb
1 (Gradd A1-A4)	19,904	4,630	21,046	0	28,951	4,752	79,282
2 (Gradd B1-B4)	620,994	192,589	454,587	0	217,355	47,572	1,533,097
3 (Gradd C)	388,121	90,276	136,797	0	0	0	615,195
4 (Gradd C)	1,293,738	300,921	214,967	0	0	0	1,809,625
5 (Gradd D)	788,185	183,330	97,411	0	0	0	1,068,927
6 (Gradd E)	394,756	91,819	35,778	0	0	0	522,353
Cyfanswm (£)	3,505,699	863,565	960,585	0	246,306	52,324	5,628,479

Tabl 17: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 100% o Raddau B1-B4)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
							Pawb
1 (Gradd A1-A4)	£19,904	£4,630	£21,046	£0	£28,951	£4,752	£79,282
2 (Gradd B1-B4)	£827,992	£192,589	£606,116	£0	£289,806	£47,572	£1,964,075
3 (Gradd C)	£388,121	£90,276	£136,797	£0	£0	£0	£615,195
4 (Gradd C)	£1,293,738	£300,921	£214,967	£0	£0	£0	£1,809,625
5 (Gradd D)	£788,185	£183,330	£97,411	£0	£0	£0	£1,068,927
6 (Gradd E)	£394,756	£91,819	£35,778	£0	£0	£0	£522,353
Cyfanswm (£)	£3,712,697	£863,565	£1,112,114	£0	£318,757	£52,324	£6,059,457

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 18: 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	0-0.5%	-3~0
2(Graddau B1-B4)	0- 7,250	-0.19	0%-3.1%	-41~0
3 (Gradd C)	550	-0.19	6.2%	-6
4 (Gradd C)	1,400	-0.19	6.2%	-17
5 (Gradd D)	150	-0.19	9.8%	-9
6 (Gradd E)	200	-0.19	9.8%	-4
Cyfanswm	12,450	-	-	-36~-79

Tabl 19: 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	0-0.5%	-0.4~0
2(Graddau B1-B4)	0-7,250	-0.03	0%-3.1%	-6~0
3 (Gradd C)	550	-0.03	6.2%	-1
4 (Gradd C)	1,400	-0.03	6.2%	-3
5 (Gradd D)	150	-0.03	9.8%	-1
6 (Gradd E)	200	-0.03	9.8%	-1
Cyfanswm	12,450	-	-	-6~-12

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/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a oes unrhyw gwmni yn berchen ar fwy na 10% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C2: Yn y farchnad/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a oes unrhyw gwmni yn berchen ar fwy nag 20% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C3: Yn y farchnad/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a yw'r tri chwmni mwyaf gyda'i gilydd yn berchen ar o leiaf 50% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C4: A fyddai costau'r rheoliad yn effeithio ar rai cwmnïau yn llawer mwy nag eraill?	Na fyddai
C5: Ydy'r broses reoleiddio'n debygol o effeithio ar strwythur y farchnad, gan newid nifer neu faint y busnesau/sefydliadau?	Na fyddai
C6: A fyddai'r rheoliad yn arwain at gostau sefydlu uwch ar gyfer cyflenwyr newydd neu ddarpar gyflenwyr, sef costau nad yw cyflenwyr presennol yn gorfod eu talu?	Na fyddai
C7: A fyddai'r rheoliad yn arwain at gostau rheolaidd uwch ar gyfer cyflenwyr newydd neu ddarpar gyflenwyr, sef costau nad yw cyflenwyr presennol yn gorfod eu talu?	Na fyddai
C8: A yw newid technolegol cyflym yn nodweddiadol o'r sector?	Na fyddai
C9: A fyddai'r rheoliad yn cyfyngu ar allu cyflenwyr i ddewis pris, ansawdd, amrywiaeth neu leoliad eu cynhyrchion?	Na fyddai

Atodiad D - Dogfennau ymgynghori'r Panel

<https://www.llyw.cymru/gorchymyn-cyflogau-amaethyddol-2023-html>