dti

LLWYDDIANT YN Y GWEITHLE

Cynyddu'r Hawl i Wyliau

Asesiad Effaith Reoleiddiol Rhannol

IONAWR 2007

dti

Asesiad Effaith Reoleiddiol Rhannol

Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth

http://www.dti.gov.uk/employment

Mynegai i'r tablau 4

Crynodeb gweithredol 5
- Crynodeb o'r costau 6

Y pwrpas a'r effaith fwriedig 9
- Amcan 9
- Y Cefndir 9
- Y sail resymegol i ymyriad y llywodraeth 10

Ymgynghoriad 12
- Oddi mewn i'r Llywodraeth 12
- Ymgynghoriad cyhoeddus 13

Dewisiadau 14
- Dewis Un: Gwneud dim. 14
- Dewis Dau: Cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. 14
- Dewis Tri: Cynyddu'r hawl statudol i wyliau er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus. 15

Buddion 16

Costau 17
- Costau polisi 17
- Costau gweinyddol 20
- Costau amcangyfrifedig cyflwyno'r gwyliau ychwanegol fesul cam 22
- Mesurau symleiddio 23
- Y sectorau a'r grwpiau yr effeithir arnynt 24

Effeithiau ar gwmnïau ac asesiad o gystadleuaeth 27
- Y Prawf Effaith ar Gwmnïau Bach 27
- Asesu cystadleuaeth 27
- Cyfiawnder a thegwch 27

Gorfodi a chosbedigaethau 29

Manylion cyswllt 30

Atodiad A: Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau 31

Atodiad B: Buddion posibl cynnydd mewn gwyliau 34

Atodiad C: Methodoleg costiadau 36

Atodiad D: Prawf effaith cwmnïau bychain 39

Atodiad E: Asesu cystadleuaeth 40

Mynegai i'r tablau

Tabl 1. Crynodeb o'r costau polisi a gweinyddol amcangyfrifedig.....6

Tabl 2. Costau gwneud 8 o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhai statudol 18

Tabl 3. Costau cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt i 28 diwrnod (5.6 wythnos) 19

Tabl 4. Costau gweinyddol dewis dau 21

Tabl 5. Costau gweinyddol dewis tri.....22

Tabl 6. Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, fesul sector** 25

Tabl 7. Cyfran y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, fesul sector** 26

Tabl A1. Dosbarthiad gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl rhyw a statws cyflogaeth 31

Tabl A2. Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl rhyw a statws cyflogaeth 31

Tabl A3. Dosbarthiad gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl oedran a statws cyflogaeth 32

Tabl A4. Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl oedran a statws cyflogaeth 32

Tabl A5. Dosbarthiad gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl tarddiad ethnig a statws cyflogaeth 33

Tabl A6. Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl tarddiad ethnig a statws cyflogaeth 33

Tabl D1. Dosbarthiad gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl maint y gweithle a statws cyflogaeth 41

Tabl D2. Nifer y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl maint y gweithle a statws cyflogaeth 41

Tabl D3. Costau polisi blynyddol amcangyfrifedig, yn ôl maint y gweithle (£ miliwn) 42

Crynodeb gweithredol

Amcan y cynigion hyn yw sicrhau bod gweithwyr yn gallu cymryd mwy o wyliau gyda thâl, trwy wneud y pedair wythnos o wyliau y mae ganddynt hawl statudol iddynt yn wyliau sy'n ychwanegol at amser o'r gwaith ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus (ar delerau pro rata yn achos rhai sy'n gweithio'n rhan-amser), a thrwy hynny alluogi pobl i gynnal cydbwysedd priodol rhwng gwaith a bywyd.

Mae'r rheoliad drafft yn gymwys o ran Prydain Fawr. Mae'r cyfrifoldeb am hawliau cyflogaeth wedi ei ddatganoli yng Ngogledd Iwerddon, ac mae'r Adran Cyflogaeth a Dysgu yn paratoi cynigion cyffelyb ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Ar hyn o bryd nid oes hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. Nid yw'r ddeddfwriaeth gyfredol ynglŷn â gwyliau banc ond yn darparu mai banciau sy'n cau ar ddyddiau o'r fath; nid yw'n rhoi unrhyw hawl i wyliau (boed ar gyflog neu'n ddi-dâl) ar gyfer gwyliau banc. Mae'r Adran Masnach a Diwydiant (DTI) yn amcangyfrif bod 11% o weithwyr cyflogedig yn cael 5.6 wythnos o wyliau blynyddol gyda thâl (28 diwrnod ar gyfer rhai sy'n gweithio ar bum diwrnod yr wythnos – 8 diwrnod ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus, plws 20 diwrnod y mae ganddynt hawl statudol iddynt); Mae 70% o weithwyr cyflogedig yn derbyn mwy na hyn, ac oddeutu 19% o weithwyr cyflogedig yn derbyn llai.

Pe bai'r Llywodraeth yn cynnal y sefyllfa gyfredol, buasai'r amser yr oedd rhai gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill (yn enwedig y rhai sy'n derbyn y cyflogau isaf) yn ei gael o'r gwaith ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus (h.y. rhai ohonynt neu'r wyth i gyd) yn dal i gael ei gynnwys yn y pedair wythnos o wyliau y mae ganddynt hawl statudol iddynt. Byddai oddeutu pedair rhan o bump o weithwyr cyflogedig, fodd bynnag, yn parhau i dderbyn y pedair wythnos o wyliau y mae ganddynt hawl iddynt, yn ychwanegol at amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus, gan eu cyflogwr; i bob pwrpas, mae ganddynt hawl gytundebol i o leiaf 5.6 wythnos o wyliau, sydd yn gywerth ag o leiaf 28 diwrnod i'r rhai sy'n gweithio ar bum diwrnod yr wythnos, ac yn ôl cyfran ar gyfer gweithwyr rhan-amser.

Crynodeb o'r costau

Mae Tabl 1 isod yn crynhoi'r cwmpasiad, y polisi a'r costau gweinyddu ar gyfer y tri dewis sy'n cael eu hystyried yn yr Asesiad Effaith Reoleiddiol (RIA) hwn. Buasai Dewisiadau dau a thri'n effeithio ar yr un nifer o bobl – gallai oddeutu 6 miliwn o weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill (22% o'r gweithlu Prydeinig) gael budd o'r ddeddfwriaeth hon.

Tabl 1. Crynodeb o'r costau polisi a gweinyddol amcangyfrifedig

Dewisiadau	Un	Dau	Tri
Cynnig	Gwneud dim	Cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyth o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus	Cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt i 28 diwrnod (5.6 wythnos) er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc
Buddion i weithwyr cyflogedig	Dim	Gallai oddeutu 4.4 miliwn o weithwyr cyflogedig fod ar eu hennill	Gallai oddeutu 4.4 miliwn o weithwyr cyflogedig fod ar eu hennill
Buddion i weithwyr eraill	Dim	Gallai oddeutu 1.5 miliwn o weithwyr eraill fod ar eu hennill	Gallai oddeutu 1.5 miliwn o weithwyr eraill fod ar eu hennill
Cyfanswm y buddion	Dim	Gallai oddeutu 6 miliwn o bobl fod ar eu hennill	Gallai oddeutu 6 miliwn o bobl fod ar eu hennill
Costau polisi [1]	Dim	Rhwng £3.3 biliwn a £4.4 biliwn y flwyddyn	£3.3 biliwn i £4.4 biliwn y flwyddyn
Costau gweinyddol	Dim	Costau trosiannol o £143 miliwn Costau	Costau trosiannol o £119 miliwnCostau
		gweinyddol blynyddol o £86 miliwn	gweinyddol blynyddol o £43 miliwn

Ffynhonnell: Amcangyfrifon y DTI, seiliedig ar Arolwg 2006 o Wyliau Blynyddol gyda Thâl. Mae'r amcangyfrifon yn ymwneud â Phrydain Fawr, ac â chyfanswm y costau llafur.

1 Mae hyn yn cynnwys gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill. Mae mwyafrif y bobl sydd mewn gwaith yn weithwyr cyflogedig. Mae unigolyn yn cael ei ystyried yn weithiwr cyflogedig os yw'n gweithio dan gontract cyflogaeth. Mae gweithiwr yn unigolyn sy'n gweithio i gyflogwr, boed dan gontract cyflogaeth ai peidio, neu dan unrhyw gontract arall lle mae unigolyn yn ymrwymo i wneud neu gyflawni'n bersonol unrhyw waith neu wasanaethau. Am ragor o fanylion ynglŷn â statws cyflogaeth, gweler: www.direct.gov.uk/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/fs/en

2 Rhaid nodi bod yr amcangyfrifon hyn yn debygol o fod yn oramcangyfrif sylweddol o'r gost wirioneddol, gan eu bod yn rhagdybio cydymffurfiad 100%.

Yn yr un modd, disgwylir mai'r un fydd y costau polisi ar gyfer dewisiadau dau a thri. Cost gyflawn gweithredu'r hawl i gymryd gwyliau gyda thâl ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yw rhwng £3.3 biliwn a £4.4 biliwn y flwyddyn. Mae hyn rhwng 0.4% a 0.6% o gyfanswm y bil cyflogau.[2]

Fodd bynnag, mae'r costau gweinyddol i gyflogwyr o weithredu dewis 2 yn sylweddol uwch nag ar gyfer ddewis 3, oherwydd bod ei gymhlethdod gweinyddol yn fwy.

Mae'r Llywodraeth yn credu mai'r ffordd fwyaf priodol o weithredu ei ymrwymiad yw cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt ar hyn o bryd (dewis 3) o 4 wythnos i 5.6 wythnos (yn amodol ar hawl i ddim mwy na 28 diwrnod) er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus parhaol. Buasai oddeutu 6 miliwn o bobl yn cael budd o gynyddu'r gwyliau yr oedd ganddynt hawl iddynt. Y gost polisi amcangyfrifedig i gyflogwyr o weithredu hyn yw £3.3 biliwn i £4.4[3] biliwn

Costau gweinyddol

Ni fydd ymestyn yr hawl i wyliau'n effeithio ar fwyafrif llethol cyflogwyr ym Mhrydain, sydd eisoes yn talu am 28 diwrnod (5.6 wythnos) neu ragor. Fodd bynnag, byddai'r cyflogwyr nad ydynt y gwneud hynny'n wynebu dwy set o gostau gweinyddol. Un yw'r costau *trosiannol*, wrth iddynt gyfrifo'r cynnydd yn y gwyliau y mae gan eu staff hawl iddynt a'u cyfleu i'r staff; y llall yw costau *parhaus* rheoli mwy o geisiadau am wyliau. Mae'r costau trosiannol yn cynnwys:

- Unrhyw newidiadau i feddalwedd cyfrifiadurol
- Ymgyfarwyddo'r cyflogwr
- Cyfrifo costau'r hawliau newydd ar gyfer gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill
- Rhoi gwybod am y newid i'r bobl y mae'n effeithio arnynt.

Y bwriad yw ymestyn yr hawl i wyliau mewn dau gam gweithredu, yn 2007 a 2008.

2 Rhaid nodi bod yr amcangyfrifon hyn yn debygol o fod yn oramcangyfrif sylweddol o'r gost wirioneddol, gan eu bod yn rhagdybio cydymffurfiad 100%.

3 Rhaid nodi bod yr amcangyfrifon hyn yn debygol o fod yn oramcangyfrif sylweddol o'r gost wirioneddol, gan eu bod yn rhagdybio cydymffurfiad 100%.

Ar gyfer dewis 2, y costau llafur gweinyddol *trosiannol* ar gyfer cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc, gan ddefnyddio'r gweithrediad dau gam bwriedig, yw oddeutu £143 miliwn.[4] Amcangyfrifir mai'r costau llafur gweinyddol *parhaus* ar gyfer dewis 2 fydd oddeutu £86 miliwn y flwyddyn.[5]

Ar gyfer dewis 3, amcangyfrifir y byddai costau trosiannol cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt ar hyn o bryd, o 4 wythnos i 5.6 wythnos, yn is na dewis 2 ar sail y pen, gan fod y cyfrifiad o'r gwyliau y byddai gan weithwyr cyflogedig rhan-amser a gweithwyr eraill hawl iddynt yn debygol o fod yn symlach nag ar gyfer cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc. Amcangyfrifir y byddai'r gost llafur gweinyddol *drosiannol* gyfan ar gyfer dewis 3 oddeutu £55 miliwn[6] am bob cynnydd yn yr hawl i wyliau. Amcangyfrifir y byddai'r gost weinyddol barhaus i gyflogwyr yn £43 miliwn y flwyddyn.

4 Ar sail 30 munud o amser rheoli y pen @ £22.20 (y cyflog awr canolrif gan ASHE) x 6 miliwn o weithwyr, plws 30% ar gyfer costau llafur nad ydynt yn gyflogau. Drwy gydol yr Asesiad Effaith Reoleiddiol (RIA) hwn yr ydym yn defnyddio £22.20 yr awr fel y cyflog awr canolrif ar gyfer rheolwyr. Mae hyn yn seiliedig ar Arolwg Blynyddol 2006 o Oriau ac Enillion, ONS.

5 Mae hyn wedi ei gyfrifo ar sail 30 munud o amser rheoli fesul gweithiwr @ £22.20 yr awr x 6 miliwn, plws 30% ar gyfer costau llafur nad ydynt yn gyflogau.

6 Ar sail 25 munud o amser rheoli y pen @ £22.20 yr awr x 6 miliwn o weithwyr.

Cynyddu'r Hawl i Wyliau

Y pwrpas a'r effaith fwriedig

Amcan

Amcan y cynigion hyn yw sicrhau bod gweithwyr yn gallu cymryd mwy o wyliau gyda thâl, trwy wneud y pedair wythnos o wyliau y mae ganddynt hawl statudol iddynt yn wyliau ychwanegol i'r amser o'r gwaith ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus (ar delerau pro rata yn achos y rhai sy'n gweithio'n rhan-amser), a thrwy hynny alluogi pobl i gynnal cydbwysedd priodol rhwng gwaith a bywyd.

Mae'r rheoliad drafft yn gymwys o ran Prydain Fawr. Mae'r cyfrifoldeb am hawliau cyflogaeth wedi ei ddatganoli yng Ngogledd Iwerddon, ac mae'r Adran Cyflogaeth a Dysgu yn paratoi cynigion cyffelyb ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Bwriad y Llywodraeth yw gweithredu'r cam cyntaf, sef 0.8 wythnos o wyliau ychwanegol (pedwar diwrnod ar gyfer pobl sy'n gweithio wythnos bum diwrnod) yn Hydref 2007, a'r ail gam, sef yr 0.8 wythnos o wyliau sy'n weddill, yn Hydref 2008.

Y Cefndir

Yn ei maniffesto etholiadol, datganodd y Llywodraeth ei bwriad o ymestyn yr hawl statudol i 4 wythnos o wyliau gyda thâl, gan eu gwneud yn wyliau a oedd yn ychwanegol at amser cywerth â gwyliau banc, yn ystod ei thrydydd tymor. Byddai hyn ar delerau pro rata ar gyfer pobl a oedd yn gweithio'n rhan-amser. Ar hyn o bryd mae gan bob gweithiwr, boed yn rhan-amser neu'n amser llawn, yr hawl i 4 wythnos o wyliau blynyddol gyda thâl, dan y Rheoliadau Amser Gwaith (1998). Dylai gwyliau ganiatáu i unigolyn fod i ffwrdd o'r gwaith am y cyfnod hwnnw. Dylai wythnos o wyliau fod yr un faint o amser ag wythnos waith – er enghraifft, os bydd rhywun yn gweithio wythnos bum diwrnod, mae ganddo ef neu hi'r hawl i 20 diwrnod o wyliau gyda thâl; am wythnos dri diwrnod, y gwyliau y mae ganddo/ganddi hawl iddynt yw 12 diwrnod. Er bod gan y mwyafrif llethol o weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill hawl gytundebol i wyliau sy'n gywerth ag o leiaf bedair wythnos, ac i wyliau gyda thâl ar gyfer gwyliau banc yn ychwanegol at hynny, nid yw'r hawl statudol i wyliau'n ychwanegol at wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. Er bod llawer o

gyflogwyr yn darparu gwyliau gyda thâl ar wyliau banc (yn ychwanegol at y pedair wythnos o wyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt), mae rhai'n ei gwneud yn ofynnol ar bobl i gyfrif y gwyliau banc a'r gwyliau cyhoeddus yn rhan o'r 4 wythnos o wyliau y mae ganddynt hawl iddynt. Mewn perthynas â'r hawl i wyliau blynyddol a gwyliau banc, mae Arolwg y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl yn dangos bod gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn fwy tebygol o gael eu cynnwys yn y pedair wythnos o wyliau y mae gan bobl sy'n derbyn y lefelau tâl isaf – gan gynnwys gweithwyr cyflogedig rhan-amser, merched, ac aelodau o leiafrifoedd ethnig – hawl iddynt (gweler Atodiad A am ragor o fanylion).

Yn ei dogfen bolisi *Llwyddiant yn y Gweithle* (Mawrth 2006), ailddatganodd y Llywodraeth ei hymrwymiad maniffesto i wneud yr hawl i bedair wythnos o wyliau'n ychwanegol at wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. Mae'r Asesiad Effaith Reoleiddiol hwn yn ymwneud â rheoliadau ar gyfer gweithredu'r ymrwymiad hwnnw.

Y sail resymegol i ymyriad y llywodraeth

Yr oedd y Rheoliadau Amser Gwaith gwreiddiol, ym 1998, yn gweithredu'r Gyfarwyddeb Amser Gweithio Ewropeaidd, ac ers hynny maent wedi eu diwygio i adlewyrchu dyfarniadau tribiwnlys a llys yn y Deyrnas Gyfunol ac yn Ewrop. Fodd bynnag, nid oes unrhyw ofynion o du Ewrop i ddiwygio'r rheoliadau sydd wedi eu cynnig.

Os na fydd y Llywodraeth yn ymyrryd, bydd yr anghydraddoldeb yn y ddarpariaeth o wyliau'n parhau; bydd y rhan fwyaf o weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill yn parhau i fwynhau hawliau cytundebol sydd gryn dipyn yn fwy na'r isafswm statudol, tra bod lleiafrif yn parhau i dderbyn dim ond yr isafswm statudol o bedair wythnos, a rhai'n parhau i dderbyn llai. Mae ymchwil gan IRS[7] yn dangos bod hawliau cytundebol i wyliau'n cynyddu'n raddol o flwyddyn i flwyddyn; felly, mae'n debygol y bydd y bwlch rhwng y bobl nad ydynt ond yn derbyn y gwyliau y mae ganddynt hawl statudol iddynt a'r rhai sy'n derbyn trefniadau cytundebol mwy hael yn parhau i ledu.

7 Adolygiad Cyflogaeth IRS Rhif 817, 11 Chwefror 2005.

Y mae tystiolaeth fod y gallu i dreulio amser i ffwrdd o'r gwaith ar wyliau yn elfen allweddol yn y cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd, a bod buddion iechyd sylweddol i'w hennill o gymryd gwyliau, gan gynnwys gostyngiad mewn lefelau straen ac mewn absenoliaeth oherwydd salwch. Y mae buddion ehangach i gymdeithas yn debygol hefyd, oherwydd perthynas deuluol gryfach a chynnydd mewn cydlyniad cymdeithasol.

Mae llawer o'r bobl nad ydynt ond yn derbyn yr isafswm statudol o wyliau yn gweithio mewn gweithleoedd di-undeb, mewn swyddi sy'n derbyn tâl cymharol isel. Fel y cyfryw, mae'n bosibl eu bod ag eisiau'r grym cyfunol i gyd-drafod gwell hawliau i wyliau gyda'u cyflogwyr, oni bai bod y Llywodraeth yn ymyrryd. Mae amcangyfrifon y DTI yn dangos bod 6 miliwn o weithwyr (22% o weithlu Gwledydd Prydain, gan gynnwys 19% o'r gweithwyr cyflogedig) ar hyn o bryd yn cael llai na'r 5.6 wythnos (28 diwrnod) llawn o wyliau y mae ganddynt hawl iddynt bob blwyddyn (neu yn ôl cyfran yn achos gweithwyr rhan-amser). Mae merched a gweithwyr rhan-amser, yn enwedig, yn llai tebygol o dderbyn gwyliau cywerth â 28 diwrnod. Mae'r Llywodraeth yn credu, felly, y ceir buddion mawr o ran cyfiawnder o wneud gwyliau gyda thâl ar gyfer gwyliau banc yn ychwanegiad at y pedair wythnos o wyliau y mae gan staff hawl iddynt (gweler Atodiad B am ragor o fanylion).

Yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998, gosododd y Llywodraeth safonau gofynnol ar gyfer amser gweithio, gan gynnwys hawliau i wyliau blynyddol. Er bod cyflogwyr yn rhydd i ddarparu hawliau cytundebol mwy hael i wyliau na'r hawl statudol, er mwyn denu a chadw staff, y mae'n briodol bod y Llywodraeth yn gwneud rheoliadau er mwyn sicrhau safonau gofynnol ynglŷn â gwyliau blynyddol gyda thâl.

Ymgynghoriad

Oddi mewn i'r Llywodraeth

Wrth baratoi'r rheoliadau drafft, ymgynghorwyd â'r sectorau y credir eu bod yn cael eu heffeithio fwyaf, er mwyn helpu i bwyso a mesur yr effaith bosibl ar y sectorau hynny, a hefyd er mwyn sicrhau'r ymgynghori mwyaf effeithiol gyda'r sectorau. Dangosodd ymchwil cynnar mai'r sectorau cludiant ffordd, croeso, a gofal oedd yn fwyaf tebygol o gael eu heffeithio; ac o ganlyniad, ymgynghorwyd â'r timau perthnasol yn yr Adran Drafnidiaeth, yr Adran dros Ddiwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon, a'r Adran Iechyd. Gan y bydd y rheoliadau'n ymestyn i gynnwys y sectorau pysgota môr a thrafnidiaeth dyfrffyrdd mewndirol, ymgynghorwyd hefyd ag Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau, fel yr arweinydd polisi ar gyfer y sectorau hyn. Ymgynghorwyd â'r Weinyddiaeth Amddiffyn yn ei rôl fel cyflogwr; ac ymgynghorwyd â'r Gwasanaeth Busnesau Bach, a Buddgarfan Gwell Rheolaeth y Cyngor Busnesau Bach, oherwydd y posibilrwydd o effaith anghymesur ar fusnesau llai.

Gan fod y goblygiadau ar gyfer y bobl sy'n derbyn y tâl lleiaf yn sylweddol, mae'r rhyngweithio gyda'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn chwarae rhan bwysig yn natblygiad y polisi hwn; yr ydym felly wedi sicrhau bod y Comisiwn Cyflogau Isel yn cael ei fwydo'n rheolaidd â gwybodaeth ynglŷn â chynnydd a deilliannau'r broses ymgynghori cyhoeddus. Ymgynghorwyd â Thrysorlys ei Mawrhydi a'r Weithrediaeth Gwell Rheoleiddio ynglŷn ag unrhyw effeithiau ehangach ar yr economi ac ar y baich rheoleiddiol ar fusnes.

Oherwydd datganoli cyfrifoldeb yng Ngogledd Iwerddon, mae'r DTI wedi cydweithio'n agos gyda'r Adran Cyflogaeth a Dysgu wrth ddatblygu'r cynigion hyn. Ymgynghorwyd â Swyddfa Cymru a Swyddfa'r Alban, ac maent wedi helpu i sicrhau trafodaeth effeithiol gyda budd-ddeiliaid yng Nghymru a'r Alban.

Mae llinell gymorth ACAS yn trin nifer sylweddol o ymholiadau ynglŷn â'r hawl i wyliau; ymgynghorwyd â hwy ynglŷn â phroblemau cyffredin sy'n cael eu codi gan gyflogwyr a gweithwyr. Ymgynghorwyd â'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol ynglŷn â'r effeithiau cadarnhaol posibl mewn perthynas ag amrywiaeth.

Ymgynghoriad cyhoeddus

Cysylltwyd â nifer o fudd-ddeiliaid allweddol er mwyn sicrhau bod yr ymgynghoriad yn ymdrin ag ystod lawn yr ystyriaethau perthnasol, a'i fod yn ddigon clir. Yr oedd y cyrff yr ymgynghorwyd â hwy'n cynnwys y TUC, y CBI, EEF, CIPD, a chyrff cynrychiadol yn y sectorau gofal, croeso, cludiant ffordd, adwerthu ac adeiladu.

Cyhoeddodd y Prif Weinidog lansiad yr ymgynghoriad dechreuol ar 13 Mehefin 2006, ac yn ystod y cyfnod ymgynghori o 14 wythnos, derbyniwyd 344 o ymatebion ysgrifenedig i'r ymgynghoriad. Oherwydd yr effaith bosibl ar fusnesau bychain, anfonwyd manylion ynglŷn â'r ymgynghoriad at dros 2,100 o fusnesau ar gronfa ddata'r Gwasanaeth Busnesau Bach. Cafodd yr ymgynghoriad gryn sylw gan y wasg, a derbyniodd gwefan yr ymgynghoriad dros 48,000 o drawiadau yn ystod y cyfnod ymgynghori. Gofynnodd dros 800 o bobl (drwy gyswllt ar dudalen we 'Hawl i Wyliau' y DTI, [8]) am gael eu bwydo'n rheolaidd â gwybodaeth ynglŷn â chynnydd mewn perthynas â'r cynigion, a chafodd fersiwn electronig o'r ffurflen ymateb i'r ymgynghoriad ei anfon at aelodau'r rhestr bostio hon wythnos cyn i'r ymgynghoriad gau.

Fel atodiad i'r ymgynghoriad ysgrifenedig, cafodd cyfarfodydd cyhoeddus eu cynnal yn gynnar ym Medi 2006 yn Abertawe, Caerwysg, Manceinion a Llundain, a bu ychydig o dan 100 o bobl yn bresennol, yn cynrychioli ystod eang o sefydliadau. Cafodd grŵp manylu o fusnesau bach ei drefnu yng Nghaerwrangon gan y Fforwm dros Fusnes Preifat, a chafodd cyfarfodydd pellach eu cynnal gyda budd-ddeiliaid unigol.

Canfu gwerthusiad o'r ymgynghoriad fod y rhan fwyaf o'r rhai a oedd yn dymuno ymateb i'r ymgynghoriad wedi gallu gwneud hynny, er y buasai diwyg mwy hygyrch ar gyfer y ffurflen ar y dudalen we wedi ei gwneud yn haws cwblhau ymateb a'i dychwelyd drwy e-bost. Cafwyd bod y ddogfen ymgynghori'n hawdd ei deall, ac yr oedd y ffurflen ymateb yn hawdd ei chwblhau, ond efallai ei bod yn rhy strwythuredig. Disgrifiwyd y cyfarfodydd ymgynghori, gan y busnesau, fel ychwanegiad addysgiadol a defnyddiol at y broses ymgynghori, gan ei gwneud yn bosibl archwilio safbwyntiau pobl eraill.

8 http://www.dti.gov.uk/employment/holidays/index.html

Dewisiadau

Dewis Un: Gwneud dim.

Gallai'r Llywodraeth gynnal y sefyllfa gyfredol, lle mae modd ar yr un llaw i rai gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill, yn enwedig y rhai sy'n derbyn y tâl isaf, gael amser i ffwrdd ar gyfer gwyliau banc fel rhan o'r gwyliau y mae ganddynt hawl statudol iddynt, tra bod y mwyafrif, ar y llaw arall, yn derbyn cryn dipyn mwy o wyliau gyda thâl gan eu cyflogwr na'r isafswm statudol. Mae'r Llywodraeth yn pryderu bod yna lawer o weithwyr dan anfantais sydd ddim yn derbyn digon o wyliau i'w galluogi i gynnal cydbwysedd boddhaol rhwng gwaith a bywyd, ac mae'r Llywodraeth yn credu bod y sefyllfa gyfredol yn un annheg. Y mae wedi gwneud ymrwymiad i fynd i'r afael â'r sefyllfa trwy wneud gwyliau gyda thâl ar gyfer gwyliau banc yn ychwanegiad at y gwyliau blynyddol y mae gan staff hawl iddynt.

Dewis Dau: Cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus.

Ar hyn o bryd, nid oes hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. Nid yw'r ddeddfwriaeth gyfredol ynglŷn â gwyliau banc ond yn darparu mai banciau sy'n cau ar ddyddiau o'r fath; nid yw'n caniatáu unrhyw hawl i wyliau mewn perthynas â gwyliau banc.

Yn wyneb disgwyliadau cynyddol cwsmeriaid a'r cynnydd mewn masnach fyd-eang, mae llawer o fusnesau'n ei gwneud yn ofynnol ar ran neu'r cyfan o'u gweithlu i weithio dros wyliau banc, er mwyn cyflenwi yn ystod oriau gweithredu busnes estynedig. Yr oedd yr ymatebion gan fusnesau i'r ymgynghoriad yn mynegi gwrthwynebiad sylfaenol i estyniad o'r hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc, oherwydd colli hyblygrwydd mewn oriau gwaith, yn ogystal â'r cymhlethdod o gael dau wahanol fath o hawl i wyliau (un ar gyfer gwyliau banc; ac un ar gyfer yr hawl i bedair wythnos). Nid yw'r Llywodraeth, felly, yn bwriadu cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau gyda thâl ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus.

Tynnodd nifer o'r ymatebwyr i'r ymgynghoriad sylw at y modd y gweithredodd Gweriniaeth Iwerddon y Rheoliadau Amser Gwaith; yn y wlad honno, y mae hawl naill ai i ddiwrnod o'r gwaith ar yr ŵyl banc, i amser o'r gwaith yn lle gwyliau, neu i dâl diwrnod. Er y buasai'r dull hwn yn cynyddu graddau'r hyblygrwydd ynglŷn â'r modd y gellid trin amser o'r gwaith ar gyfer gwyliau banc, buasai'n gofyn bod y ddeddfwriaeth yn cynnig diffiniad pellach o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus (gan greu perygl o effeithiau anfwriadol), a gallai gynyddu'r cymhlethdodau ar gyfer cyflogwyr pe bai pobl yn ffafrio gwahanol drefniadau ar gyfer gwyliau.

Dewis Tri: Cynyddu'r hawl statudol i wyliau er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus.

Gan gymryd i ystyriaeth bryderon a fynegwyd yn ystod yr ymgynghoriad, ynglŷn â'r posibilrwydd y byddai'r ddeddfwriaeth yn rhy gymhleth, mae'r Llywodraeth yn credu mai'r dull mwyaf priodol o weithredu ei hymrwymiad yw cynyddu'r gwyliau blynyddol y mae gan staff hawl statudol iddynt ar hyn o bryd o 4 wythnos i 5.6 wythnos (yn amodol ar uchafswm hawl o 28 diwrnod), er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus sefydlog. Y dewis hwn fyddai'n gofyn y newidiadau lleiaf i'r ddeddfwriaeth bresennol, ac yn ei gwneud yn bosibl i'r holl drefniadau cyfredol ar gyfer gwyliau (megis y gofyn i gyflwyno rhybudd o gymryd gwyliau, a'r dull o gyfrifo tâl gwyliau) aros yn ddigyfnewid.

Buddion

Yn *Llwyddiant yn y Gweithle*, ailddatganodd y llywodraeth ei hymrwymiad maniffesto i gynyddu'r hawl ofynnol statudol i wyliau, er mwyn gwneud amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer gwyliau banc yn ychwanegiad at yr hawl gyfredol i bedair wythnos. Byddai dewisiadau 2 a 3 ill dau'n cynyddu'r gwyliau yr oedd gan staff hawl iddynt i 5.6 wythnos (yn gywerth â chynnydd o 20 diwrnod i 28 diwrnod yn achos rhywun a oedd yn gweithio wythnos bum diwrnod). Dan ddewis 2, byddai gan weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill hawl i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus; dan ddewis 3, byddai cyflogwyr yn gallu ei gwneud yn ofynnol ar bobl i weithio ar ŵyl banc dan y Rheoliadau Amser Gwaith (er y gall cyflogwyr, mewn gwirionedd, gynnig cyfraddau tâl premiwm er mwyn sicrhau cyflenwi digonol ar wyliau banc).

Dan ddewis 2 (cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus) a dewis 3 (cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt, er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc), yr ydym yn amcangyfrif y gallai oddeutu 6 miliwn o unigolion ym Mhrydain Fawr fod ar eu hennill.

Y mae nifer o fuddion posibl yn gysylltiedig â chynnydd mewn gwyliau (drwy naill ai dewis 2 neu ddewis 3), ac mae'r rhain wedi eu hamlinellu yn Atodiad B. Bydd y cynnydd yn sicrhau bod gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill yn cael hawliau gofynnol sylfaenol i wyliau gyda thâl trwy gyfrwng fframwaith cyfreithiol.

Costau

Mae'r holl gostau polisi a gweinyddol a ddangosir isod wedi eu hamcangyfrif ar sail cyfanswm cost llafur – hynny yw, costau cyflogau llafur a chostau llafur nad ydynt yn gyflogau. Mae manylion pellach am y rhagdybiaethau a'r fethodoleg costio wedi eu rhoi yn Atodiad C.

Costau polisi

Yn ôl Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl, gallai oddeutu 6 miliwn o bobl gael budd o ymestyn yr hawl i wyliau blynyddol (pobl nad ydynt yn derbyn 28 diwrnod). Prin fod lle i synnu y gallai merched gael mwy o fudd na dynion, gan eu bod yn llai tebygol na dynion o gael gwyliau gyda thâl am y 28 diwrnod, o gofio pa gyfran o ferched sy'n gweithio'n rhan-amser (mae hyn yn cael ei ddisgrifio'n fanylach yn Atodiad A).

Rhagwelir mai dim ond cyflogwyr nad ydynt yn darparu hawl i 28 diwrnod o wyliau ar hyn o bryd (naill ai ar ffurf 'pedair wythnos + gwyliau banc' neu ar ffurf 28 diwrnod o wyliau, yn ôl cyfran yn achos gweithwyr rhan-amser) fyddai'n mynd i gostau gweinyddol.

Dewis 2

Mae'r amcangyfrifon hyn wedi eu cyfrifo gan ddefnyddio methodoleg debyg i'r hyn sy'n cael ei defnyddio i amcangyfrif effaith cyflwyno pedair wythnos o wyliau blynyddol gan gynnwys gwyliau banc, yn yr Asesiad Effaith Reoleiddiol ar gyfer y Rheoliadau Amser Gwaith (Ebrill 1998).[9] Mae'r amcangyfrifon wedi eu deillio trwy gymryd y gwahaniaeth rhwng cost Gwyliau Blynyddol gyda Thâl (PAL) pan gynhwysir gwyliau banc, a'r gost pan nad yw gwyliau banc yn cael eu cynnwys. Er enghraifft, os yw unigolyn amser llawn yn gweithio ar bum diwrnod yr wythnos ar hyn o bryd, gall dderbyn 12 diwrnod o wyliau unwaith y bydd gwyliau banc wedi eu cau allan o ystyriaeth. Dan y dewis a gynigir, buasai gan yr un gweithiwr cyflogedig hawl i 20 diwrnod o wyliau; felly, pe bai'r holl ffactorau eraill yn aros yn ddigyfnewid, byddai'n rhaid i dalwr ei gyflog dalu am 8 diwrnod ychwanegol o wyliau. I weithwyr rhan-amser, mae'r gwyliau y byddai ganddynt hawl iddynt wedi eu dyrannu ar delerau pro rata. Er mwyn bwrw cyfrif o'r gweithwyr cyflogedig ychwanegol a fyddai ar eu hennill, yn ogystal â'r costau ychwanegol sy'n gysylltiedig â dewis 2, rhagdybiwyd y byddai'r gwyliau ar gyfer gweithwyr cyflogedig nad oeddynt yn cael gwyliau gyda thâl ar wyliau banc ar hyn o bryd, neu a oedd yn gweithio ar wyliau banc, yn cynyddu o ugain diwrnod i wyth diwrnod ar hugain.

9 Gweler 1997-1998 Compendium of Regulatory Impact Assessments, Employment Relations Research Series No. 67, DTI, Llundain, URN 06/1840. Ar gael o: http://www.dti.gov.uk/employment/research-evaluation/errs/page13419.html

Mae'r costau'n seiliedig ar nifer y gweithwyr cyflogedig a fyddai'n cael eu heffeithio, wedi ei lluosi â nifer y diwrnodau ychwanegol y byddai ganddynt hawl iddynt, wedi ei lluosi â chostau cyflogau llafur a chostau llafur nad oeddynt yn gyflogau. Amcangyfrifir y byddai'r costau llafur nad oeddynt yn gyflogau'n achosi cynnydd o 30% yng nghost talu gweithiwr cyflogedig (mae'r ffigwr hwn yn rhagdybiaeth safonol gan Swyddfa'r Cabinet, ac mae'n cael ei ddefnyddio i amcangyfrif costau nad ydynt yn gyflogau). Mae addasiad wedi ei wneud i gyflogau, hefyd, i gymryd i ystyriaeth y ffaith fod gweithwyr cyflogedig sy'r derbyn lefelau isel o wyliau blynyddol yn fwy tebygol o gael llai o dâl na'r rhai sy'n derbyn lefelau uwch o wyliau blynyddol. Mae'r gwahaniaethau rhwng cyfraddau cyflog rhan-amser/amser llawn a chyfraddau cyflog dynion a merched wedi eu cymryd i ystyriaeth.

Tabl 2. Costau gwneud yr 8 o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhai statudol

Nifer y gweithwyr cyflogedig a allai fod ar eu hennill	4.5 miliwn
Nifer y gweithwyr eraill a allai fod ar eu hennill	1.5 miliwn
Cyfanswm y bobl a allai fod ar eu hennill	6.0 miliwn
Amcangyfrif o gost flynyddol cyflogau	£2.6 biliwn i £3.5 biliwn
Amcangyfrif o gost flynyddol llafur (gan gynnwys costau nad ydynt yn gyflogau @ 30%)	£3.3 biliwn i £4.4 biliwn

Ffynhonnell: Amcangyfrifon y DTI, seiliedig ar Arolwg 2006 o Wyliau Blynyddol gyda Thâl. Mae'r amcangyfrifon yn ymwneud â hrydain Fawr.

O wneud 8 o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhai statudol, bydd oddeutu 6 miliwn o unigolion ar eu hennill. Yr amcangyfrif o gost flynyddol cyflogau er mwyn gweithredu hyn yw rhwng £2.6 biliwn a £3.5 biliwn. Fodd bynnag, unwaith y mae costau nad ydynt yn gyflogau'n cael eu cynnwys, mae'r amcangyfrifon yn codi i gyfanswm cost flynyddol llafur o £3.3 biliwn i £4.4 biliwn.[10] Mae amrediad yn cael ei ddangos oherwydd ein bod wedi ystyried y senario achos gwaethaf a'r senario achos gorau (am ragor o fanylion, gweler Atodiad C); mewn geiriau eraill, yr ydym wedi ystyried yr unigolion sy'n derbyn y tâl isaf a'r rhai sy'n derbyn y tâl uchaf, ynghyd â'r rhai nad ydynt yn derbyn ond ychydig o wyliau gyda thâl a'r rhai sy'n derbyn eu cwota llawn.

10 Mae hyn yn cynnwys gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill

Dewis 3

Yr oedd yr amcangyfrifon ar gyfer cynyddu'r gwyliau yr oedd gan staff hawl iddynt i 28 diwrnod (5.6 wythnos) o 20 diwrnod (4 wythnos) yn defnyddio'r un fethodoleg ag ar gyfer dewis 2 uchod.

Tabl 3. Costau cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt i 28 diwrnod (5.6 wythnos)

Nifer y gweithwyr cyflogedig a allai fod ar eu hennill	4.5 miliwn
Nifer y gweithwyr eraill a allai fod ar eu hennill	1.5 miliwn
Cyfanswm y bobl a allai fod ar eu hennill	6.0 miliwn
Amcangyfrif o gost flynyddol cyflogau	£2.6 biliwn i £3.5 biliwn
Amcangyfrif o gost flynyddol llafur (gan gynnwys costau nad ydynt yn gyflogau @ 30%)	£3.3 biliwn i £4.4 biliwn

Ffynhonnell: Amcangyfrifon y DTI, seiliedig ar Arolwg 2006 o Wyliau Blynyddol gyda Thâl. Mae'r amcangyfrifon yn ymwneud â Phrydain Fawr.

Bydd cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt i 28 diwrnod o fantais i 6 miliwn o unigolion (4.4 miliwn o weithwyr cyflogedig a 1.5 miliwn o weithwyr eraill). Amcangyfrifir y bydd y gost polisi flynyddol gysylltiedig rhwng £2.6 biliwn a £3.5 biliwn mewn cyflogau a delir; fodd bynnag, unwaith y mae costau nad ydynt yn gyflogau'n cael eu cynnwys (fel a ddisgrifir yn yr adran fethodoleg isod), yr amcangyfrif o gyfanswm y costau llafur blynyddol yw £3.3 biliwn i £4.4. biliwn.[11]

Fodd bynnag, mae'n debygol bod y gost hon yn oramcangyfrif, oherwydd bod y lwfans o 30% ar gyfer y costau nad ydynt yn gyflogau'n un cymharol: hynny yw, gan mai rhai sy'n derbyn tâl isel fydd yn cael budd o'r gwyliau ychwanegol, bydd y costau nad ydynt yn gyflogau'n llawer is na 30%. Y mae hefyd yn debygol o gynnwys lefel fechan o gyfrif dwbl nad ydym yn gallu ei diystyru gan fod yr amcangyfrif o 'weithwyr cyflogedig' yn debygol o gynnwys rhai 'gweithwyr' ar gam. Mae'r costau'n gydradd â 0.4 – 0.6% o'r bil cyflogau cyflawn, er y gallai'r effaith mewn sectorau penodol fod yn fwy sylweddol.[12]

11 Mae hyn yn cynnwys gweithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill.

12 Fel enghraifft o amrediad yr effeithiau ar filiau cyflogau: amcangyfrifir bod y gost ar gyfer y sector croeso (yr un sy'n fwyaf tebygol o gael ei effeithio) yn yr ystod 0.5 – 0.8% o'r bil cyflogau am bob un o'r codiadau yn 2007 a 2008, neu'n gyfanswm o 1.0 – 1.5%.

Costau gweinyddol

Yn gryno, amcangyfrifir bod costau gweinyddol trosiannol gweithredu'r cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt yn 2007 a 2008 oddeutu £143 miliwn ar gyfer dewis 2, a £119 miliwn ar gyfer dewis 3.

Amcangyfrifir bod y costau gweinyddol parhaus oddeutu £86 miliwn ar gyfer dewis 2, a £43 miliwn ar gyfer dewis 3. Mae'r sail i'r cyfrifiadau hyn wedi ei dangos isod.

Dewis 2

Byddai dwy set o gostau gweinyddol yn cael eu hachosi o wneud gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhai statudol. Yn gyntaf, fe fyddai costau trosiannol wrth gyfrifo'r cynnydd yn yr hawl i wyliau a chyfleu hwn i staff. Yn ail, fe fyddai costau parhaus rheoli'r cynnydd mewn ceisiadau am wyliau, sicrhau staff i gyflenwi, etc.

Amcangyfrifir bod y costau trosiannol ar gyfer dewis 2 (sy'n cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc) oddeutu £86 miliwn[13] ar gyfer y cynnydd cyntaf ac oddeutu £57 miliwn ar gyfer yr ail gynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt.[14] Gan hynny, ar gyfer y gweithrediad dau gam bwriedig, byddai cyfanswm y gost drosiannol oddeutu £143 miliwn.

Mae'r costau trosiannol hyn yn cynnwys

- Unrhyw newidiadau i feddalwedd cyfrifiadurol
- Ymgyfarwyddo'r cyflogwr
- Cyfrifo'r gwyliau newydd y mae gan staff hawl iddynt
- Rhoi gwybod i staff am y newid

Amcangyfrifir bod y costau gweinyddol parhaus ar gyfer dewis 2 yn £86 miliwn[15], sef mwy nag y buasent dan ddewis 3. Buasai'r costau parhaus hyn yn adlewyrchu'n rhannol gymhlethdod gwneud yr 8 diwrnod o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhai statudol. I gyflogwr, buasai hyn yn golygu mwy o waith trefnu rhestrau dyletswyddau a threfnu staff cyflenwi ar gyfer staff a oedd ar wyliau, yn ogystal â chanlyniadau'r ffaith fod staff yn cymryd yr ŵyl banc – er enghraifft, colli cynhyrchedd neu golli parhad gwasanaeth.

13 Ar sail 30 munud o amser rheoli fesul aelod staff @ £22.20 x 6 miliwn o weithwyr.

14 Yr ydym yn rhagdybio bod un cyflogwr ym mhob tri'n cynnig yr hawl gyflawn i 8 diwrnod o wyliau yn ystod cam cyntaf y gweithrediad. Byddai hyn yn cynyddu eu cost polisi yn y flwyddyn gyntaf, ond dim ond hanner eu costau gweinyddol trosiannol.

15 Mae hyn wedi ei gyfrifo ar sail 30 munud o amser rheoli fesul gweithiwr cyflogedig @ £22.20 x 6 miliwn, plws 30% ar gyfer costau llafur nad ydynt yn gyflogau.

Mae'r costau parhaus yn seiliedig ar amcangyfrif o 30 munud o amser rheoli fesul aelod staff, ar gyfer amserlennu a threfnu rhestrau dyletswyddau er mwyn sicrhau bod yna gyflenwi digonol ar gyfer gwyliau staff.

Tabl 4. Costau gweinyddol dewis dau

	t cyflogau	Cyfanswm costau llafur
Costau gweinyddol trosiannol	£110 miliwn	£143 miliwn
Costau gweinyddol parhaus	£66 miliwn y flwyddyn	£86 miliwn y flwyddyn

Ffynhonnell: Amcangyfrifon y DTI. Mae'r amcangyfrifon yn ymwneud â Phrydain Fawr.

Dewis 3

Disgwylir y bydd y costau trosiannol ar gyfer dewis 3 yn is nag ar gyfer dewis 2 ar sail 'fesul gweithiwr'. Mae cyfrifo'r gwyliau y mae gan weithwyr rhan-amser hawl iddynt, er enghraifft, yn debygol o fod yn symlach nag ar gyfer dewis 2.

Amcangyfrifir y bydd y gost drosiannol ar gyfer dewis 3 oddeutu £72 miliwn[16] ar gyfer y cynnydd cyntaf ac oddeutu £48 miliwn ar gyfer yr ail gynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt. Gan hynny, ar gyfer y gweithrediad dau gam bwriedig, byddai cyfanswm y gost drosiannol oddeutu £119 miliwn.

Fel a ddisgrifir uchod, fe fyddai yna gost weinyddol barhaus hefyd i gyflogwyr, ar gyfer rheoli cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt a sicrhau bod yna gyflenwi digonol ar gyfer staff sydd ar wyliau. Unwaith eto, bydd y costau'n amrywio'n sylweddol, gan ddibynnu ar y gofynion cyflenwi a lefelau staffio'r cyflogwyr; ond yr ydym yn amcangyfrif y gallai costau gweinyddol parhaus dewis 3 i gyflogwyr (cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt) fod yn rhyw £43 miliwn y flwyddyn.[17]

Yr ydym yn credu bod hwn yn debygol o fod yn oramcangyfrif, ar sail 15 munud o amser rheoli fesul gweithiwr cyflogedig, gan fod ymchwil a wnaed eisoes i feichiau gweinyddol yn awgrymu bod hysbysu ynglŷn â newidiadau mewn gwyliau yn cyfrif am gyfanswm o oddeutu 10 awr o amser rheoli

16 Ar sail 25 munud o amser rheoli fesul aelod staff @ £22.20 x 6 miliwn, plws 30% ar gyfer costau llafur nad ydynt yn gyflogau.

17 Mae hyn wedi ei gyfrifo ar sail 15 munud o amser rheoli fesul pob aelod staff, @ £22.20 yr awr x 6 miliwn – fe allai'r costau fod yn llawer llai os nad yw cynnal cyflenwi'n broblem, neu fe allai fod yn sylweddol fwy os oes angen aildrefnu rhestrau dyletswyddau'n helaeth. Y mae'n bosibl hefyd y bydd nifer o gyflogwyr yn rhagnodi, ar y cychwyn, ba bryd y mae'r gwyliau ychwanegol i gael eu cymryd; byddai hynny'n lleihau'r costau gweinyddol.

mewn cwmni o faint cyfartalog, sef 120 o staff. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd gan gwmni amrywiaeth o wahanol drefniadau gwyliau ar gyfer gwahanol grwpiau o staff, a gallai hynny gynyddu'r amser sy'n ofynnol ar gyfer rheoli'r gwyliau ychwanegol y mae gan staff hawl iddynt.

Tabl 5. Costau gweinyddol dewis tri

	t cyflogau	Cyfanswm costau llafur
Costau gweinyddol trosiannol	£92 miliwn	£119 miliwn
Costau gweinyddol parhaus	£33 miliwn y flwyddyn	£43 miliwn y flwyddyn

Ffynhonnell: Amcangyfrifon y DTI. Mae'r amcangyfrifon yn ymwneud â Phrydain Fawr.

Bydd y Llywodraeth yn ymorol am leihau'r costau gweinyddol trosiannol i'r eithaf trwy ddarparu offeryn ar-lein ar gyfer cyfrifo'r cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt. I weithredu'r cynigion, byddai'n ofynnol ar gyflogwyr, dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, i roi gwybod yn ysgrifenedig i staff am newidiadau i'r gwyliau y mae ganddynt hawl iddynt. Nid oes angen, fodd bynnag, i bersonoli'r hysbysiad hwn, a gallai fod ar ffurf cylch-hysbysiad sy'n mynd at bob aelod staff yr effeithir arno/arni, neu ar ffurf datganiad ar slip cyflog, yn unol â chynllun symleiddio'r DTI.

Costau amcangyfrifedig cyflwyno'r gwyliau ychwanegol fesul cam

Mae costau gweinyddol yn ffactor allweddol hefyd yn y penderfyniad ar sut i gyflwyno'r gwyliau ychwanegol gam wrth gam. Byddai cyflwyno'r gwyliau ychwanegol yn 2007 a 2009 yn ymestyn y cynnydd mewn gwyliau dros bedair o flynyddoedd gwyliau ar gyfer y rhan fwyaf o staff (gan fod yna lawer o flynyddoedd gwyliau nad ydynt yn dechrau ar 1 Hydref). Byddai cyflwyno'r gwyliau ychwanegol yn 2007 a 2008 yn ymestyn y cynnydd dros dair blynedd yn unig ar gyfer y rhan fwyaf o staff, gan sicrhau gostyngiad sylweddol yn y costau trosiannol i gyflogwyr.

Efallai y bydd rhai cyflogwyr yn dewis peidio â chyflwyno'r cynnydd yn yr hawl i wyliau gam wrth gam, ond yn hytrach yn dewis cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt i 5.6 wythnos mewn un cam; byddai hyn yn golygu bod cost weinyddol gyffredinol gweithredu mewn dau gam yn cael ei gostwng yn sylweddol.

Ni fyddai'r camau'n gyfartal o ran maint, gan y byddai rhai gweithwyr eisoes yn cael mwy na phedair wythnos o wyliau ond llai na 5.6 wythnos. Byddai gan gam cyntaf y cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt (o 20 diwrnod i 24 diwrnod yn achos rhywun sy'n gweithio 5 diwrnod yr wythnos) gost polisi o £1.4 – £2.0 biliwn; cost polisi'r ail gam fyddai £1.8 – £2.4 biliwn.

Mesurau symleiddio

Wrth ddatblygu'r cynigion hyn, mae'r Llywodraeth wedi ceisio lleihau'r effaith ar gyflogwyr trwy gyflwyno'r gwyliau ychwanegol fesul cam; trwy ddarparu cyfleuster ar gyfer trosglwyddo gwyliau drosodd i'r flwyddyn wyliau ddilynol; trwy gapio'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt ar uchafswm o 28 diwrnod; a thrwy drin y gwyliau ychwanegol, i bwrpas bwrw cyfrif o oriau gwaith wythnosol, fel amser pan nad yw'r unigolyn yn gweithio. Mae'r Llywodraeth hefyd wedi ceisio dod â mesurau symleiddio ymlaen. Mae'r rheoliadau drafft yn cynnig dileu'r gofyn am i'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt gael eu talgrynnu i fyny i'r diwrnod cyflawn agosaf yn ystod blwyddyn gyntaf cyflogaeth. Mae'n bosibl y byddai cwmnïau'n dymuno parhau i dalgrynnu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt i fyny yn ystod y flwyddyn gyntaf, ond ni fyddai unrhyw ofyn cyfreithiol arnynt i wneud hynny. Gall dileu'r gofyn am dalgrynnu sicrhau lleihad o hyd at £100 miliwn yng nghostau polisi'r cynigion.[18]

Y mae'n fwriad hefyd gan y Llywodraeth i ddarparu offeryn ar-lein er mwyn ei gwneud yn bosibl bwrw cyfrif yn rhwydd o'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt, mewn perthynas â'r cynnydd mewn hawl i wyliau ac ar gyfer pobl sy'n dechrau ar gyflogaeth yn ystod blwyddyn wyliau. Rhagwelir y bydd hyn yn lleihau'r amser sy'n ofynnol ar gyfer cyfrifo'r gwyliau y mae gan yr holl staff hawl iddynt – nid yn unig y rhai sy'n cael budd o'r cynnydd yn y gwyliau y mae ganddynt hawl iddynt dan y cynigion hyn. Amcangyfrifir mai oddeutu £5 miliwn fydd yr arbedion posibl mewn costau gweinyddol yn sgil cyflwyno'r cyfrifiannell ar-lein.[19]

18 Ar sail y rhagdybiaeth fod oddeutu 10% o'r gweithlu'n newid cyflogaeth mewn unrhyw flwyddyn. 0.3 diwrnod (effaith talgrynnu) x £22.20 yr awr x 5 awr (diwrnod gwaith cyfartalog) x gweithlu o 28 miliwn x 10% sy'n newid swydd mewn blwyddyn. Mae'n bosibl y bydd 10% yn amcangyfrif rhy isel ar gyfer newidiadau swydd mewn rhai sectorau megis y sector croeso; eto, mewn sectorau eraill y mae'n debygol o fod yn oramcangyfrif.

19 O ragdybio arbediad o bum munud oherwydd defnyddio'r cyfrifiannell ar gyfer yr holl ddechreuwyr newydd mewn blwyddyn. 28 miliwn x 10% sy'n newid swydd mewn blwyddyn x £22.20 y flwyddyn x 5 munud.

Dan Reoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, dylai fod gan staff rhan-amser hawl i wyliau yn ôl yr un gyfradd â staff amser llawn cyffelyb. Mewn achosion lle nad yw staff rhan-amser yn arfer gweithio ar y dyddiau y mae gwyliau banc yn syrthio arnynt (dydd Llun neu ddydd Gwener, yn nodweddiadol), mae rhai cyflogwyr wedi ei chael yn anodd bwrw cyfrif o hawl i wyliau yn ôl cyfran. Yn y cynigion hyn, mae amser o'r gwaith ar gyfer gwyliau banc yn cael ei drin yn yr un modd ag y mae'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt; dylai hyn ei gwneud yn llawer symlach cyfrifo'r gwyliau y mae gan staff rhan-amser hawl iddynt. Amcangyfrifir bod yr arbedion mewn costau gweinyddol, o ddefnyddio'r dull symlach hwn, hyd at £2 filiwn[20] y flwyddyn.

Y sectorau a'r grwpiau yr effeithir arnynt

Bydd ymestyn yr hawl i wyliau blynyddol yn effeithio ar rai sectorau'n fwy nag ar eraill. Fel y dangosir gan dablau 6 a 7 isod, mewn gwestai a bwytai (49%), yn y sector cyfanwerthu/adwerthu (29%), ac mewn gwasanaethau cyhoeddus eraill (27%) y ceir y niferoedd mwyaf o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn derbyn y 5.6 wythnos (28 diwrnod) cyflawn o wyliau y mae ganddynt hawl iddynt (neu yn ôl cyfran yn achos staff rhan-amser).

20 O ragdybio arbediad amser cyfartalog o saith munud ar gyfer pob dechreuwr rhan-amser newydd bob blwyddyn. 7 miliwn o weithwyr rhan-amser x 10% sy'n newid swydd bob blwyddyn x £22.20 yr awr x 5 munud

Tabl 6. Nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, fesul sector**

	Amser llawn		Rhan-amser		Cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	miliynau	%
Manufacturing	0.4	14%	*	*	0.5	15%
Gweithgynhyrchu	0.4	14%	*	*	0.5	15%
Adeiladu	0.2	16%	*	*	0.2	17%
Cyfanwerthu/adwerthu	0.5	25%	0.5	38%	1.0	29%
Gwestai/bwytai	0.2	36%	0.2	67%	0.4	49%
Cludiant/Storio/Cysylltiadau	0.2	14%	*	*	0.2	14%
Cyfryngwyr Ariannol	*	*	*	*	*	*
Ystâd Real	0.2	10%	*	*	0.3	12%
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	0.1	6%	*	*	0.2	9%
Addysg	0.1	10%	0.3	36%	0.4	19%
Iechyd/Gwaith Cymdeithasol	0.3	16%	0.3	21%	0.7	19%
Gwasanaeth cyhoeddus arall	0.1	15%	*	*	0.3	27%
Arall	0.1	18%		*	0.1	17%
Cyfanswm	**2.5**	**14%**	**1.9**	**31%**	**4.4**	**19%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl
* Mae'r amcangyfrifon yn rhy fach i ddarparu sampl ddibynadwy ** Ystyr 'Lefel isel o wyliau' yw llai na 28 diwrnod o wyliau

Fodd bynnag, mae Tabl 7 yn dangos bod y *nifer* fwyaf o weithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau[21] i'w chael yn y sector cyfanwerthu/adwerthu – oddeutu miliwn o weithwyr cyflogedig, sydd i'w cyfrif am 22% o'r holl weithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau. Y diwydiant gyda'r nifer ail uchaf yw iechyd/gwaith cymdeithasol: mae'r 0.7 miliwn yn y sector hwn yn 15% o'r holl weithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau.

21 Ystyr efel isel o wyliau yw llai na 28 diwrnod o wyliau

Tabl 7. Cyfran y gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau, fesul sector**

	Amser llawn		Rhan-amser		Cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	miliynau	%
Gweithgynhyrchu	0.4	16%	*	*	0.5	11%
Adeiladu	0.2	6%	*	*	0.2	4%
Cyfanwerthu/adwerthu	0.5	21%	0.5	24%	1.0	22%
Gwestai/bwytai	0.2	7%	0.2	13%	0.4	10%
Cludian/Storio/Cysylltiadau	0.2	9%	*	*	0.2	6%
Cyfryngwyr Ariannol	*	*	*	*	*	*
Ystâd Real	0.2	8%	*	*	0.3	7%
Gweinyddiaeth Gyhoeddus	0.1	5%	*	*	0.2	5%
Addysg	0.1	6%	0.3	16%	0.4	10%
Iechyd/Gwaith Cymdeithasol	0.3	13%	0.3	18%	0.7	15%
Gwasanaeth cyhoeddus arall	0.1	5%	*	*	0.3	7%
Arall	0.1	3%	*	*	0.1	2%
Cyfanswm	**2.5**	**100%**	**1.9**	**100%**	**4.4**	**100%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl
* Mae'r amcangyfrifon yn rhy fach i ddarparu sampl ddibynadwy ** Ystyr 'Lefel isel o wyliau' yw llai na 28 diwrnod o wyliau

Effeithiau ar gwmnïau ac asesiad o gystadleuaeth

Y Prawf Effaith ar Gwmnïau Bach

Gwnaed pob ymdrech o'r cychwyn i ddod â chwmnïau bach a'u cynrychiolwyr yn rhan o'r gwaith o ddatblygu'r polisi hwn. Yr oedd yna ymwybyddiaeth fod cwmnïau bach yn llai tebygol o ymateb i ymgynghoriadau gan y llywodraeth, a chymerwyd rhai camau rhagweithiol i ysgogi cyfranogiad mor eang â phosibl yn yr ymgynghoriad dechreuol.

Bydd ymestyn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt yn effeithio ar fusnesau o bob maint. Fodd bynnag, fel y mae Tabl D2 yn Atodiad D yn dangos, mae yna fwy o weithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau mewn gweithleoedd lle mae llai na 50 o weithwyr cyflogedig nag a geir mewn sefydliadau canolig neu fawr o ran maint. Y mae rhagor o fanylion ynglŷn â'r effeithiau ar gwmnïau bach i'w cael yn Atodiad D.

Asesu cystadleuaeth

Byddai'r newidiadau bwriedig yn berthnasol i bob cwmni. Fodd bynnag, mae'r newidiadau'n debygol o effeithio ar rai diwydiannau'n fwy nag ar eraill. Er enghraifft, mae Tabl 6 yn dangos bod yna niferoedd llawer mwy o weithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau mewn gwestai a bwytai nag mewn diwydiannau eraill. Serch hynny, ar sail yr asesiad sydd wedi ei ddisgrifio yn Atodiad E, credir na fyddai'r naill na'r llall o'r ddau ddewis sy'n cael eu cyflwyno yn yr RIA hwn yn cael effaith sylweddol ar gystadleuaeth.

Cyfiawnder a thegwch

Mae'r cynnig yn berthnasol i'r holl weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill. Buasai dewisiadau 2 a 3 ill dau'n cael effaith gadarnhaol ar y 6 miliwn o weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill sydd â hawl ar hyn o bryd i lai na 28 diwrnod o wyliau blynyddol (neu i nifer gywerth yn ôl cyfran).

Mae canlyniadau Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl (Atodiad A) yn dangos y byddai ymestyn yr hawl i wyliau'n arbennig o fuddiol i ferched, gweithwyr cyflogedig rhan-amser, a rhai dan 25 oed. Mae nifer ychydig uwch o weithwyr cyflogedig nad ydynt yn groenwyn nag o weithwyr cyflogedig croenwyn yn derbyn lefel isel o wyliau; felly maent yn debygol o gael mwy o fudd na'r cyfartaledd.

Nid oedd yr arolwg yn gallu darparu amcangyfrifon dibynnol o'r effeithiau tebygol yn ôl tueddfryd rhywiol, anabledd, neu grefydd a chredo. Fodd bynnag, gan fod pobl gydag anableddau'n fwy tebygol o weithio'n rhan-amser, gallent elwa'n arbennig oherwydd y cynnydd yn y gwyliau y mae ganddynt hawl iddynt.

Credir bod y cynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt yn debygol o gael effaith gadarnhaol ar amrywiaeth grefyddol, gan y byddai'r cynigion yn gosod dyddiau gŵyl gwahanol grefyddau ar yr un tir cyfreithiol ar gyfer hawl i wyliau. Ni chanfu'r ymgynghoriad dechreuol unrhyw broblemau cydraddoldeb ar sail tueddfryd rhywiol, mewn perthynas â hawl i wyliau.

Gorfodi a chosbedigaethau

Ar hyn o bryd mae'r Rheoliadau Amser Gwaith yn cael eu gorfodi drwy'r drefn Tribiwnlysoedd Cyflogaeth. Gan mai prif effaith y cynigion hyn yw cynyddu cwantwm y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt, yn hytrach nag agweddau eraill ar y ddeddfwriaeth, bwriedir gorfodi'r hawl ychwanegol i wyliau drwy'r Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn ogystal. Dylai gorfodaeth ynglŷn â'r hawl i wyliau ychwanegol fod yn gyson â gorfodaeth o'r hawl statudol gyfredol.

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth ddyfarnu iawndal i achwynydd, gan gymryd i ystyriaeth unrhyw golled a ddioddefwyd gan yr aelod staff, a diffyg y cyflogwyr wrth wrthod rhoi i'r aelod staff y gwyliau y mae ganddo/ganddi hawl statudol iddynt.

Manylion cyswllt

Dylid anfon unrhyw sylwadau ar yr asesiad effaith reoleiddiol at:

Heidi Grainger
Dadansoddi Marchnadoedd Cyflogaeth ac Ymchwil
Adran Masnach a Diwydiant
1 Victoria Street
Llundain SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 5934

E-bost: heidi.grainger@dti.gsi.gov.uk

Atodiad A: NIfer Y Gweithwyr Sy'n Derbyn Lefel Isel o Wyliau

Mae'r tablau isod yn darparu canfyddiadau allweddol ynglŷn â dosbarthiad a niferoedd gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl rhyw, statws cyflogaeth, oedran, ac ethnigrwydd. Ffynhonnell y ffigyrau yw Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl. Gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau yw gweithwyr a dderbyniodd lai na 28 diwrnod o wyliau blynyddol. Bydd canlyniadau mwy cynhwysfawr yn cael eu cyhoeddi yng Ngwanwyn 2007.

Tabl A1. Dosbarthiad gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl rhyw a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Gwryw	1.6	63%	0.3	14%	1.9	42%
Benyw	0.9	37%	1.6	86%	2.6	58%
Cyfanswm	**2.5**	**100%**	**1.9**	**100%**	**4.4**	**100%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl

Tabl A2. Nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl rhyw a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Gwryw	1.6	14%	0.3	41%	1.9	15%
Benyw	0.9	15%	1.6	30%	2.6	22%
Cyfanswm	**2.5**	**14%**	**1.9**	**31%**	**4.4**	**19%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl

Gan fod rhagor o ferched nag o ddynion yn gweithio'n rhan-amser, buasem yn disgwyl i ferched gael mwy o fudd o estyniad i wyliau blynyddol. Mae tablau A1 ac A2 yn cadarnhau bod merched yn fwy tebygol o gael lefelau is o wyliau na dynion. Mae gweithwyr cyflogedig rhan-amser yn fwy na dwywaith mor debygol â gweithwyr cyflogedig amser llawn o dderbyn llai na 28 diwrnod o wyliau.

Tabl A3. Dosbarthiad y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl oedran a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
16-24	0.5	18%	0.3	15%	0.7	17%
25-34	0.7	27%	0.4	20%	1.1	24%
35-44	0.6	24%	0.5	28%	1.1	26%
45-49	0.3	11%	*	*	0.4	9%
50+	0.5	20%	0.6	31%	1.1	25%
Cyfanswm	**2.5**	**100%**	**1.9**	**100%**	**4.4**	**100%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl

Tabl A4. Nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl oedran a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
16-24	0.5	23%	0.3	49%	0.7	29%
25-34	0.7	16%	0.4	30%	1.1	19%
35-44	0.6	13%	0.5	28%	1.1	17%
45-49	0.3	12%	*	*	0.4	14%
50+	0.5	12%	0.6	31%	1.1	18%
Cyfanswm	**2.5**	**14%**	**1.9**	**31%**	**4.4**	**19%**

Ffynhonnell: Arolwg y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl 2006

Mae gweithwyr iau 16 – 24 oed yn fwy tebygol o ddioddef gan lefelau isel o wyliau na gweithwyr hŷn (tablau A3 ac A4): mae 29% ohonynt yn derbyn hawl i lai na 28 diwrnod o wyliau, o'u cymharu â chanran o 19% yn gyffredinol.

Tabl A5. Dosbarthiad gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl tarddiad ethnig a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Croenwyn	2.2	89%	1.8	92%	4.0	91%
Heb fod yn groenwyn	0.3	11%	*	*	0.4	9%
Cyfanswm	**2.5**	**100%**	**1.9**	**100%**	**4.4**	**100%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl *Mae'r amcangyfrifon yn rhy fach i fod yn ddibynadwy

Tabl A6. Nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl tarddiad ethnig a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Croenwyn	2.2	14%	1.8	30%	4.0	18%
Heb fod yn groenwyn	0.3	16%	*	*	0.4	21%
Cyfanswm	**2.5**	**14%**	**1.9**	**31**	**4.4**	**19%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl * Mae'r amcangyfrifon yn rhy fach i fod yn ddibynadwy

Mae tablau A5 ac A6 yn dangos bod y boblogaeth o bobl nad ydynt yn groenwyn yn gwneud fymryn yn waeth na'r boblogaeth groenwyn: mae tabl A6 yn dangos bod 21% o'r boblogaeth nad ydynt yn groenwyn yn derbyn llai na 28 diwrnod o wyliau.

Atodiad B: Buddion Posibl Cynnydd Mewn Gwyliau

Buddion economaidd

Rhagwelir y gallai fod yna fuddion economaidd i sectorau penodol o'r economi, gan ddibynnu ar y modd y mae pobl yn defnyddio'r amser hamdden ychwanegol a fyddai'n dod yn sgil cynnydd yn yr hawl i wyliau. Mae ymchwil a gomisiynwyd gan Senedd yr Alban wedi dangos bod llawer o bobl yn dewis defnyddio gwyliau banc i fynd ar deithiau diwrnod neu wyliau byr; mae gwyliau banc yn gyfnodau adwerthu prysur hefyd. Mae'r ymchwil yn awgrymu y buasai cynnydd yn yr hawl i wyliau'n cael effaith gadarnhaol ar y sectorau adwerthu, twristiaeth a chroeso.

Gwell cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd

Dylai cynnydd yn y cyfle am wyliau arwain at well cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd i'r gweithlu. Bydd yn caniatáu treulio mwy o amser ar agweddau ar fywyd sy'n bwysig iddynt y tu allan i'r gwaith, gan gynnwys caniatáu i rieni, a gofalwyr eraill, reoli eu hamser yn well er mwyn osgoi gwrthdaro rhwng y gwaith a'r cartref.

Gweithlu mwy ymroddedig

Dylai'r estyniad i'r hawl i bedair wythnos o wyliau, a fydd ei gwneud yn ychwanegiad at wyliau gyda thâl ar gyfer gwyliau banc, gyfrannu at berthynas well yn y gweithle, gan arwain at welliannau yn ymroddiad, morâl a pherfformiad y gweithlu; a gallai ddeillio ar gynnydd mewn cynhyrchedd. Efallai y bydd rhai sefydliadau'n dewis adolygu arferion gwaith hefyd, a gallai hynny arwain at drefniadau gwaith mwy effeithlon a strategol.

Straen

Mae straen yn parhau'n ffactor gwanychol ymysg gweithlu'r Deyrnas Gyfunol: mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn amcangyfrif bod cyfanswm o 12.8 miliwn o ddiwrnodau gwaith wedi eu colli oherwydd straen a phryder yn 2004/5, ar gost o £3.7 biliwn y flwyddyn i economi'r DG.

Un o achosion mawr straen i rieni plant iau yw gofynion croestynnol cyflogaeth a magu teulu – mae hyn yn wir hefyd am rai sydd â chyfrifoldebau gofal eraill. Bydd cynyddu'r cyfleoedd am wyliau ac am amser gyda dibynyddion yn gymorth i leihau lefelau straen; bydd hefyd yn lleihau'r angen am absenoldeb sydd heb ei drefnu ymlaen llaw – mae cyflogwyr yn nodi bod hyn yn fwy anodd gweithio o'i amgylch na gwyliau blynyddol.

Cynhyrchedd

Mae dwy astudiaeth[22] wedi dangos bod staff sy'n derbyn telerau ac amodau da'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr, ac yn hapusach ac yn fwy brwdfrydig yn eu gwaith.

Cydlyniad teuluol

Bydd cynnydd mewn gwyliau'n rhoi cyfle i rai pobl dreulio mwy o amser gyda'u teuluoedd, boed yn gymheiriaid, yn blant a dibynyddion eraill, ynteu'n aelodau eraill o'u teulu.[23]

Mwy o eglurder ynglŷn â'r lwfans gwyliau

Erys cryn dipyn o ddryswch ymysg staff a'u cyflogwyr ynglŷn â gwyliau blynyddol. Yr oedd dros 10% o alwadau i linell gymorth ACAS (100,000 o alwadau) yn 2005 yn ymwneud â gwyliau; mae amser gwaith, a ph'un ai y mae gwyliau cyhoeddus yn gynwysedig ai peidio, yn achosi "dryswch arbennig". Bydd y cynigion yn darparu eglurder ynglŷn â hawliau'r holl staff i wyliau, ac yn neilltuol byddant yn dileu'r amwyseddau presennol ynglŷn â hawliau staff rhan-amser. Gobeithir y bydd y cynnydd mewn eglurder yn lleihau nifer yr anghydfodau yn y gweithle a'r achosion sy'n cael eu dwyn gerbron Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, ac y bydd hynny'n deillio ar arbed costau i gyflogwyr. Bydd darparu cyfarwyddyd manwl a chyfrifiannell ar-lein yn lleddfu dryswch ymhellach.

Mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr

Bydd cyflogwyr yn gallu rhagnodi bod yr 1.6 wythnos ychwanegol i'w cymryd ar gyfer gwyliau banc a chyhoeddus penodedig, ond nid oes gorfodaeth arnynt i wneud hynny. Dywedodd busnesau, yn ystod yr ymgynghoriad, y byddai hyn yn rhoi hyblygrwydd defnyddiol iddynt. Dywedodd un busnes bod yn well gan lawer o'i staff gymryd dyddiau gŵyl crefyddol yn hytrach na gwyliau banc fel gwyliau; gan fod y busnes ar agor dros wyliau banc, yr oedd hyn yn golygu bod ganddo ddigon o staff a oedd yn fodlon cyflenwi.

22 Robert Taylor, Britain's World of Work – Myths and Realities (ESRC, 2002). http://www.esrc.ac.uk/ESRCInfoCentre/Images/fow_publication_3_tcm6-6057.pdf), a Nick Isles, The Joy of Work? (The Work Foundation 2004, http://www.theworkfoundation.co.uk/Assets/PDFs/Joy_of_Work.pdf)

23 Families and work in the twenty-first century, (Joseph Rowntree Foundation, Medi 2003) a More time for families: tackling the long hours crisis in UK workplaces (TUC/Working Families report, Awst 2004)

Atodiad C: Methodoleg Costiadau

Y prif ffynonellau data

Comisiynodd y DTI Arolwg o Wyliau Blynyddol gyda Thâl yn 2006, er mwyn cael data cadarnach ynglŷn â maint a dosbarthiad gwyliau blynyddol na'r rhai a oedd ar gael o'r Arolwg o'r Llafurlu (LFS). Y mae'n anodd amcangyfrif union nifer yr unigolion y bydd yr hawl ychwanegol i wyliau'n effeithio arnynt, gan fod trefniadau cytundebol ar gyfer gwyliau blynyddol a gwyliau banc/cyhoeddus yn gymhleth, ac yn wahanol mewn gwahanol ddiwydiannau.

Mae gan yr LFS, a ddefnyddiwyd yn yr amcangyfrif gwreiddiol, rai cyfyngiadau. Nid yw cwestiynau ynglŷn â gwyliau blynyddol ond yn cael eu gofyn yn chwarter yr hydref, sy'n cynnwys y cyfnod rhwng Medi a Thachwedd bob blwyddyn; a dim ond bob yn ail hydref y bydd data ynglŷn â gweithio ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn cael eu casglu. Mae yna berygl y bydd atebwyr yn drysu rhwng y cwestiwn ar y gwyliau blynyddol y mae ganddynt hawl iddynt a'r cwestiwn ynglŷn â nifer y diwrnodau o wyliau blynyddol y maent wedi eu cymryd mewn gwirionedd, gyda'r canlyniad bod nifer y diwrnodau o wyliau gyda thâl y mae gan staff hawl iddynt yn cael ei hamcangyfrif yn rhy isel. Mae hyn yn cael ei gadarnhau gan y ffaith fod llawer o weithwyr cyflogedig amser llawn a rhan-amser yn honni nad oes ganddynt hawl i wyliau. Hefyd, mae'r LFS yn cofnodi ymatebion procsi mewn meysydd o bwys: enillion a diwydiant. Gan fod llawer o weithwyr cyflogedig yn goramcangyfrif yr oriau y maent wedi eu gweithio, gall hyn olygu bod y newidyn enillion deilliadol yn deillio ar amcangyfrif rhy isel o dâl wrth yr awr, sydd yn gwneud ffigyrau'r LFS ar gyfer enillion yn llai dibynadwy fyth. Yn aml fe all atebwyr gam-ddosbarthu eu diwydiant.

Mae'r Arolwg o Wyliau Blynyddol gyda Thâl yn osgoi llawer o broblemau'r LFS. Maint sampl yr arolwg yw tua saith mil. Cafodd yr arolwg ei gynnal rhwng Mawrth a Thachwedd 2006, mewn pedair ton gyda chyfnodau cyfartal o chwe wythnos rhyngddynt; cafodd un don ei chynnal dros ŵyl banc y Pasg er mwyn canfod a oedd yna dueddiadau tymhorol sylweddol. Gofynnwyd cwestiynau ynglŷn ag incwm; gwyliau gyda thâl; a oedd yna dâl ar gyfer gwyliau banc/gwyliau cyhoeddus; ac a oedd hyn ar delerau amser dwbl ynteu ar delerau amser o'r gwaith yn lle gwyliau. Mae'r set ddata'n un gadarn, ac mae'n ateb llawer o gwestiynau nad ydynt yn cael eu hateb gan yr LFS; felly, mae llai o ragdybiaethau wedi eu gwneud. Bydd y DTI yn cyhoeddi canlyniadau mwy cynhwysfawr o'r arolwg hwn yng Ngwanwyn 2007.

Methodoleg costiadau

Mae'r amcangyfrifon hyn wedi eu cyfrifo gan ddefnyddio methodoleg debyg i'r hyn a ddefnyddir i amcangyfrif effaith cyflwyno pedair wythnos o wyliau blynyddol gan gynnwys gwyliau banc, yn yr Asesiad Effaith Reoleiddiol ar gyfer y Rheoliadau Amser Gwaith (1998).[24] Mae'r amcangyfrifon wedi eu deillio trwy gymryd y gwahaniaeth rhwng cost Gwyliau Blynyddol gyda Thâl (PAL) pan gynhwysir gwyliau banc, a'r gost pan nad yw gwyliau banc yn cael eu cynnwys. Er enghraifft, pe bai unigolyn amser llawn yn gweithio ar bum diwrnod yr wythnos ar hyn o bryd, gallai dderbyn 12 diwrnod o wyliau unwaith bod gwyliau banc wedi eu cau allan o ystyriaeth. Dan y dewis a gynigir, byddai gan yr un gweithiwr yr hawl i 20 diwrnod o wyliau, ac felly byddai talwr ei gyflog, pe bai'r holl ffactorau eraill yn aros yn ddigyfnewid, yn gorfod talu am 8 diwrnod ychwanegol o wyliau.

I weithwyr rhan-amser, mae'r gwyliau y byddai ganddynt hawl iddynt wedi eu dyrannu ar delerau pro rata. Er mwyn bwrw cyfrif o'r gweithwyr cyflogedig ychwanegol a fyddai ar eu hennill, yn ogystal â'r costau ychwanegol sy'n gysylltiedig â dewis 2, rhagdybiwyd y byddai'r gwyliau ar gyfer gweithwyr cyflogedig nad oeddynt yn cael gwyliau gyda thâl ar wyliau banc ar hyn o bryd, neu a oedd yn gweithio ar wyliau banc, yn cynyddu o ugain diwrnod i wyth diwrnod ar hugain.

Mae'r costau'n seiliedig ar nifer y gweithwyr cyflogedig a fyddai'n cael eu heffeithio, wedi ei lluosi â nifer y diwrnodau ychwanegol y byddai ganddynt hawl iddynt, wedi ei lluosi gan y costau cyflogau llafur a'r costau llafur nad oeddynt yn gyflogau. Amcangyfrifir bod y costau llafur nad ydynt yn gyflogau'n achosi cynnydd o 30% yng nghost talu gweithiwr cyflogedig (mae'r ffigwr hwn yn rhagdybiaeth safonol gan Swyddfa'r Cabinet, ac mae'n cael ei ddefnyddio i amcangyfrif costau nad ydynt yn gyflogau).

Mae addasiad wedi ei wneud i gyflogau, hefyd, er mwyn cymryd i ystyriaeth y ffaith fod gweithwyr cyflogedig sydd â lefelau isel o wyliau blynyddol yn fwy tebygol o gael llai o dâl na'r rhai sydd â lefelau uwch o wyliau blynyddol. Mae'r gwahaniaethau rhwng cyfraddau cyflog rhan-amser/amser llawn a chyfraddau cyflog dynion a merched wedi eu cymryd i ystyriaeth.

24 Gweler *1997-1998 Compendium of Regulatory Impact Assessments*, Employment Relations Research Series No. 67, DTI, Llundain, URN 06/1840. Ar gael o: http://www.dti.gov.uk/employment/research-evaluation/errs/page13419.html

Amrediadau costau cyflogau

Mae'r amcangyfrifon o gostau cyflogau'n deillio o'r Arolwg o Wyliau Blynyddol gyda Thâl. Yn nodweddiadol, mae atebwyr i arolygon yn anfodlon ateb cwestiynau ynglŷn ag incwm. Er mwyn mwyhau'r cyfraddau ymateb, gofynnwyd iddynt ddweud pa un o amryw o fandiau oedd yn cynnwys eu hincwm hwy. Er hynny, cafodd y cwestiwn hwn ei ateb gan lai o bobl nag unrhyw un arall. Er mwyn adlewyrchu'r ansicrwydd, cyfrifwyd y costau ar sail y senarios gorau a gwaethaf. Mae'r achos gorau a rhataf yn un lle mae'r holl atebwyr yn digwydd bod ar derfyn isaf y band incwm. Mae'r achos gwaethaf yn un lle maent i gyd ar y terfyn uchaf.

Diffiniadau a rhagdybiaethau a ddefnyddiwyd yn y costiadau

Mae'r cynigion ar gyfer newid yn yr Asesiad Effaith Reoleiddiol (RIA) hwn yn ymwneud â 'gweithwyr cyflogedig' a 'gweithwyr' fel ei gilydd. Nid yw'r arolwg sydd wedi ei ddefnyddio ar gyfer amcangyfrif y ffigyrau'n defnyddio'r term 'gweithiwr', ond yn gofyn i bobl yn hytrach adrodd p'un ai'r ydynt yn eu hystyried eu hunain yn weithwyr cyflogedig ynteu'n weithwyr hunangyflogedig (sydd wedi eu cau allan o ystyriaeth yn y dadansoddiad). Rhagdybiwyd bod 'gweithwyr' yn 6% o'r gweithlu, ac mae hyn wedi ei gymryd i ystyriaeth yn yr amcangyfrif.

Mae'r holl gostau amcangyfrifedig yn seiliedig ar gyfartaledd enillion blynyddol crynswth (gan gynnwys goramser a'r enillion sydd heb eu heffeithio gan absenoldeb). Mae'r costau yn yr asesiad hwn yn cynnwys, yn ogystal, gostau llafur nad ydynt yn gyflogau. Amcangyfrifir bod y costau llafur nad ydynt yn gyflogau'n ychwanegu 30% at y cyflogau y derbyniodd gweithwyr cyflogedig mewn gwirionedd. Ffigwr swyddogol Swyddfa'r Cabinet yw hwn, ac mae'n cynnwys cyfraniadau cyflogwyr at Yswiriant Gwladol a phensiynau, yn ogystal â gwariant ar ddiswyddiadau, hyfforddiant, a buddion mewn nwyddau.

Nid yw'r gost amcangyfrifedig i gyflogwyr ond yn cynnwys costau uniongyrchol, ac nid yw'n ceisio cynnwys effeithiau eilaidd neu fwy hirdymor. Yn y pen draw, mae'n debygol y bydd cyfran fwy o'r gost yn cael ei thalu gan weithwyr a fyddai, o ganlyniad i'r cynnig, yn derbyn mwy o wyliau blynyddol gyda thâl, oherwydd bod codiadau cyflog yn is nag y buasent wedi bod fel arall. Ni wnaed unrhyw lwfans am yr effaith fwy hirdymor hon, ac ni wnaed lwfans am ostyngiadau mewn oriau na gwelliannau mewn gwyliau a fuasai wedi digwydd yn absenoldeb y rheoliad, boed hynny drwy gydfargeinio neu fel arall.

Mae'r costiadau ar gyfer dewisiadau dau a thri'n rhagdybio cydymffurfiad llawn â'r Rheoliadau Amser Gwaith cyfredol.

Fel a oedd yn wir pan gyflwynwyd y Gyfarwyddeb Amser Gweithio, y mae'n anodd pwyso a mesur sut y bydd byd busnes yn ymateb i gyflwyniad y rheoliad bwriedig hwn. Am y rheswm hwn, bydd gweithrediad y polisi'n cael ei addasu i gynnwys ymatebion a gafwyd gan fudd-ddeiliaid yn ystod y broses ymgynghori. Bydd cynlluniau ar gyfer monitro ac arfarnu'n cael eu hamlinellu yn yr Asesiad Effaith Reoleiddiol terfynol.

Costau gweinyddol

Er bod yr Ymarfer Mesur Beichiau Gweinyddol (ABME) wedi meintoli'r costau uned (sef £59.79) ar gyfer diwygio manylion cyflogaeth, nid oes modd defnyddio'r costau uned hynny'n uniongyrchol i ddeillio amcangyfrifon o faich gweinyddol cynyddu'r hawl i wyliau, gan na fyddai'r diwygiadau bwriedig yn gofyn diwygio manylion. Yn gyfreithiol, byddai gofyn i gyflogwyr hysbysu staff yn ysgrifenedig ynglŷn â'r cynnydd yn yr hawl i wyliau, ond ni fyddai gofyn iddynt ddiwygio nac ailgyhoeddi cytundebau.

Gellir defnyddio'r Model Cost Safonol a ddefnyddiwyd yn yr ABME, fodd bynnag, i'w gwneud yn bosibl deillio amcangyfrifon cost. Mae'r asesiad hwn o amser yn awgrymu y buasai angen tuag 20 munud y pen er mwyn i gyflogwr cyffredin weithredu unrhyw gynnydd yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt; a 25 munud ar gyfer hawl statudol i wyliau banc.

Bydd yr amser gwirioneddol a dreulir yn dibynnu ar nifer o ffactorau, gan gynnwys nifer y staff yr effeithir arnynt, amrywiaeth y patrymau gwaith cysylltiedig, a'r trefniadau sydd wedi eu sefydlu ar gyfer y flwyddyn wyliau. I ddarparu ar gyfer amrywiad o'r fath , mae dyraniad ychwanegol o 5 munud wedi ei gynnwys, gan roi cyfanswm amser rheoli o 25 munud y pen ar gyfer dewis 3, a 30 munud ar gyfer dewis 2. Ar gyfer busnes sy'n cyflogi 10 o staff, byddai hyn yn golygu bod gofyn cyfanswm o tua 4 awr o amser rheoli er mwyn gweithredu'r cynnydd yn y gwyliau yr oedd gan staff hawl iddynt . Dilyswyd yr amcangyfrif cyffredinol hwn o amser mewn nifer o gyfweliadau ffôn gyda busnesau.

Cyfanswm y costau gweinyddol, felly, yw:

Ar gyfer dewis 2, ar sail 30 munud o amser mewnol (@ £22.20 yr awr): cost o £11.10 y pen

Ar gyfer dewis 3, ar sail 25 munud o amser mewnol (@ £22.20 yr awr): cost o £9.25 y pen.

Atodiad D: Prawf Effaith Cwmnïau Bychain

Ymgynghoriad

Gwnaed pob ymdrech o'r cychwyn i ddod â chwmnïau bach a'u cynrychiolwyr yn rhan o'r gwaith o ddatblygu'r polisi hwn. Yr oedd yna ymwybyddiaeth fod cwmnïau bach yn llai tebygol o ymateb i ymgynghoriadau gan y llywodraeth, ac felly cymerwyd nifer o gamau rhagweithiol i ysgogi cyfranogiad mor eang â phosibl yn yr ymgynghoriad dechreuol, gan gynnwys:

- Anfon copïau o'r ddogfen ymgynghori at 2,100 o gwmnïau bach trwy gyfrwng cronfa ddata'r Gwasanaeth Busnesau Bach;
- Anfon copïau at wahanol gyfryngwyr cynrychiadol, gan gynnwys y Fforwm Busnesau Preifat (FPB), y Ffederasiwn Busnesau Bach (FSB) a Siambrau Masnach Prydain (BCC);
- Cyfarfu swyddogion polisi â'r tri sefydliad uchod i gyd, yn ogystal â nifer o sefydliadau ar gyfer sectorau penodol y mae eu haelodau'n fusnesau bach yn bennaf;
- Trefnwyd grŵp manylu bychan gan yr FPB – gan ddarparu cyfle defnyddiol i ymchwilio i rai materion yn fwy manwl;
- Aeth swyddogion polisi i gyfarfod o Fuddgarfan Gwell Rheolaeth y Cyngor Busnesau Bach.

O'r 344 o ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad dechreuol, derbyniwyd 39 (11%) gan gwmnïau a oedd yn cyflogi hyd at 9 o staff (micro gwmnïau), a 73 (21%) gan gwmnïau oedd yn cyflogi hyd at 50 (cwmnïau bach). Mae'r ffigyrau hyn yn cau allan o ystyriaeth ymatebion gan gyfryngwyr sy'n cynrychioli cwmnïau bach, ac maent wedi eu dadansoddi yn ôl maint y busnesau, fel a ganlyn: 22% gan fusnesau mawr; 17% gan fusnesau canolig; 38% gan fusnesau bach; a 19% gan ficrofusnesau. Dadlennodd yr arolwg fod gweithwyr cyflogedig sy'n derbyn lefel isel o wyliau'n fwy cyffredin mewn cwmnïau bach. Mae'r ffigwr o 61% yn uwch na'r disgwyl, ac i raddau helaeth y mae i'w briodoli i bresenoldeb cyfran uchel o weithwyr rhan-amser (71%). Nid yw'r ffigyrau'n gallu adlewyrchu, ychwaith, y trefniadau hyblyg sy'n cael eu gweithredu gan lawer o gwmnïau bach mewn perthynas â gwyliau.

Dosbarthiad a niferoedd yn ôl maint y cwmni

Tabl D1. Dosbarthiad gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl maint y gweithle[25] a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Bach	1.3	53%	1.3	71%	2.7	61%
Canolig	0.6	24%	0.3	14%	0.9	20%
Mawr	0.6	23%	0.3	15%	0.9	20%
Cyfanswm	**2.5**	**100%**	**1.9**	**100%**	**4.4**	**100%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl
Dalier sylw: Mae cwmnïau bach yn cael eu diffinio yma fel rhai sydd â 1-49 o weithwyr cyflogedig; mae cwmnïau canolig o ran maint yn rhai sydd â 50-249 o weithwyr cyflogedig.

Tabl D2. Nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl maint y gweithle a statws cyflogaeth

	Amser llawn		Rhan-amser		cyfanswm	
	miliynau	%	miliynau	%	Miliynau	%
Bach	1.3	19%	1.3	38%	2.7	25%
Canolig	0.6	14%	0.3	23%	0.9	16%
Mawr	0.6	9%	0.3	20%	0.9	11%
Cyfanswm	**2.5**	**14%**	**1.9**	**31%**	**4.4**	**19%**

Ffynhonnell: Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl
Dalier sylw: Mae gweithleoedd bach yn cael eu diffinio yma fel rhai sydd â 1-49 o weithwyr cyflogedig; mae cwmnïau canolig o ran maint yn rhai sydd â 50-249 o weithwyr cyflogedig.

Mae tablau D1 a D2 yn dangos canlyniadau Arolwg 2006 y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl mewn perthynas â dosbarthiad a nifer y gweithwyr sy'n derbyn lefel isel o wyliau, yn ôl maint y gweithle. Mae'n bosibl i weithwyr cyflogedig mewn cwmnïau bach (1-49 o weithwyr cyflogedig) gael y budd mwyaf oherwydd mai hwy sy'n fwyaf niferus – 25% o'r rhai sy'n derbyn lefel isel o wyliau.

25 Maint y cwmni: 1-49 = bach; 50-249 = canolig; 250+ = mawr.

Tabl D3. Costau polisi blynyddol amcangyfrifedig, yn ôl maint y gweithle (£ miliwn)

		Amser llawn	Rhan-amser	Costau nad ydynt yn gyflogau	Cyfanswm
Dan 5	(isafswm)	334	110	133	576
	(uchafswm)	465	172	191	828
5 i 49	(isafswm	405	266	201	872
	(uchafswm)	559	454	304	1316
50 i 499	(isafswm)	507	162	201	870
	(uchafswm)	679	241	276	1196
500 a throsodd	(isafswm)	249	72	96	418
	(uchafswm)	334	120	136	591
Cyfanswm	**(isafswm)**	**1,495**	**610**	**631**	**2,736**
	(uchafswm)	**2,036**	**988**	**907**	**3,932**

Ffynhonnell: Arolwg y DTI o Wyliau Blynyddol gyda Thâl 2006

Yr ydym yn darparu dadansoddiad o'r costau polisi blynyddol tebygol, yn ôl maint y gweithle, yn nhabl D3. Y rheswm am yr ystod eang rhwng yr amcangyfrifon isaf ac uchaf yw bod hyn yn cyflwyno senario achos gwaethaf a senario achos gorau, mewn perthynas â chostau a maint y gweithle, o gael 8 diwrnod ychwanegol o wyliau blynyddol. Cafodd hyn ei gloriannu ar sail cost gweithiwr cyflogedig amnewidiol. Y ffordd arall i gloriannu hyn fyddai ar sail cynhyrchiad colledig, ond byddai hynny'n cynnwys rhagdybiaethau atodol, ynghyd â rhagdybiaethau ymddygiadol nad yw ein gwybodaeth amdanynt ond yn gyfyngedig.

Nodwyd nifer o themâu allweddol gan yr atebwyr o fyd busnesau bach a'r cyrff cynrychiadol, ac maent wedi eu crynhoi isod:

Effaith ariannol

Yr arwyddion cynnar oedd nad oedd cwmnïau bach yn llai tebygol o gynnig 20 diwrnod o wyliau blynyddol plws gwyliau cyhoeddus, a chafodd hyn ei gadarnhau gan arolwg o 500 o aelodau IoD (Sefydliad y Cyfarwyddwyr), a ddangosodd fod 95% o gwmnïau llai eisoes yn rhoi gwyliau banc yn ychwanegol at 20 diwrnod, ac mai ychydig o amrywiaeth yn ôl maint oedd i'w weld ymysg busnesau bach a chanolig. Fodd bynnag, cydnabuwyd y byddai gan gwmnïau bach lai o allu i ymdopi ag effaith cynnydd – pwynt a gafodd ei ailadrodd gan lawer o'r cwmnïau bach a'u cynrychiolwyr a ymatebodd i'r ymgynghoriad. Awgrymodd eraill (a oedd eisoes yn rhoi o leiaf 5.6 wythnos/28 diwrnod o wyliau) fod cyflwyno graddol, a chyfyngu ar yr adegau y gellid cymryd gwyliau (er mwyn sicrhau cyflenwi ar adegau prysur), yn lliniaru'r effeithiau negyddol.

Dadleuodd yr FSB, yr FPB a nifer o fusnesau unigol y dylid edrych ar y polisi hwn yng nghyd-destun y strategaeth ehangach ar gyfer ehangu hawliau cyflogaeth. Tynnwyd sylw at y cynnydd a oedd ar ddod yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Gofynnodd y ddau sefydliad a'r BCC am ymchwil cliriach i'r effeithiau a ragwelid.

Mewn perthynas â'r effaith ehangach, dangosodd arolwg gan yr FSB fod busnesau nad oedd yn cael eu heffeithio'n uniongyrchol yn teimlo y byddai effaith negyddol arnynt. Un rheswm a roddwyd am hyn oedd codiadau canlyniadol mewn prisiau ar hyd y gadwyn gyflenwi. Fodd bynnag, dangosodd arolwg cyffelyb a gynhaliwyd gan yr FPB nad oedd ond mwyafrif bychan o'r atebwyr yn erbyn y newid – 57%, o'u cymharu â 41% a oedd o'i blaid.

Yr angen am arweiniad

Nododd atebwyr o sawl cwmni bach yr angen am arweiniad o safon ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr cyflogedig ymhell cyn unrhyw gynnydd – pwynt a gafodd ei bwysleisio mewn cyfarfodydd ymgynghori hefyd. Eglurodd un cyflogwr bach fod llawer o staff (yn enwedig rhai rhan-amser)

yn ansicr o'u hawliau presennol ynglŷn â gwyliau blynyddol. Dangosodd arolwg yr FSB, hefyd, ddiffyg clir mewn dealltwriaeth ynglŷn â beth yw'r gofynion sylfaenol ar hyn o bryd. Pan ofynnwyd iddynt a oeddynt yn cynnig yr hawl sylfaenol i 4 wythnos o wyliau blynyddol, dywedodd 61% eu bod yn gwneud hynny. Fodd bynnag, pan ymchwiliwyd ymhellach i'r mater, cafwyd mai dim ond 23% ohonynt oedd yn cynnwys gwyliau banc fel rhan o'r hawl sylfaenol; felly, yr oedd 38% o fusnesau'n meddwl eu bod yn cynnig yr isafswm er nad oeddynt yn gwneud hynny.

Yr angen am hyblygrwydd

Ystyriwyd bod yr angen am hyblygrwydd, yn enwedig ym meysydd 'prynu cyfran' o'r gwyliau ychwanegol a'u cludo drosodd, yn arbennig o bwysig i gwmnïau bach – ond yn y cyswllt hwn, fel ym mhob math o liniaru, nid oedd unrhyw ddymuniad i sefydlu gwahanol drefniadau na math o eithrio ar gyfer cwmnïau bach. Hefyd, pwysleisiodd y Cyngor Busnesau Bach bwysigrwydd peidio â chyflwyno hawl statudol i gymryd y gwyliau ychwanegol dros ŵyl banc neu ŵyl gyhoeddus, er mwyn galluogi busnes i benderfynu pa bryd yr oedd arno angen gweithio.

Amseriad, a dynesiad gweithredu

Cafwyd consensws cyffredinol y dylid gweithredu'r cynnydd gyda chymaint o rybudd â phosibl, mewn dim mwy na dau gam, a gyda'r amhariad gweinyddol lleiaf posibl; ond yr oedd y farn ynglŷn â sut a pha bryd i'w gyflwyno'n fwy rhanedig. Nid oedd y BCC yn sicr y byddai cyflwyno fesul cam yn cynnig unrhyw wir liniaru, ac yr oeddynt yn dymuno i'r dull hwn gael ei archwilio'n ofalus. Yr oedd yr FSB yn dymuno i'r cyflwyno fod yn raddol, ac i'r ail gam beidio â chael ei gyflwyno tan ar ôl i adolygiad gael ei gynnal. Yr oedd yr FPB hefyd yn ffafrio dull graddol, eithr gyda'r ail gam yn cael ei weithredu flwyddyn ar ôl y cyntaf. Awgrymwyd y byddai'n well gan eu haelodau weld 'diwedd buan' i'r gweithrediad. Y mae llawer o sefydliadau eraill yn dymuno cael dyddiadau penodedig ar gyfer y ddau gam, er mwyn ei gwneud yn bosibl rhag-gynllunio.

Atodiad E: Asesu Cystadleuaeth

Y farchnad

Bydd cynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl iddynt yn effeithio ar ystod eang o fusnesau. Mae ymchwil gan y DTI yn awgrymu y bydd rhai sectorau'n cael eu heffeithio i raddau mwy nag eraill. Mae'r diwydiannau sy'n debygol o gael eu heffeithio'n arbennig yn cynnwys cludiant ffordd, adwerthu, croeso a gofal. Yn y marchnadoedd cludiant ffordd a gofal, busnesau bach neu bobl hunangyflogedig sy'n fwyaf niferus; mae'r diwydiannau hyn yn wasgarog, gydag ond ychydig o gwmnïau mawr ynddynt. Ceir mwy o grynhoad yn y marchnadoedd adwerthu a chroeso, ond dim ond ychydig o fusnesau sydd â chyfran weddol fawr o'r farchnad neu sy'n gallu dylanwadu'n sylweddol ar y farchnad yn gyffredinol.

Effeithiau sylweddol wahanol ar gwmnïau

Bydd y cynigion yn effeithio'n wahanol ar wahanol gyflogwyr. Lle mae cyflogwr eisoes yn darparu o leiaf 28 diwrnod o wyliau (neu yn ôl cyfran ar gyfer staff rhan-amser), ni cheir ond ychydig o effaith, neu ddim, gan y byddant yn cydymffurfio â'r rheoliadau bwriedig. Bydd cyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio'n gorfod diwygio'u hamodau cyflogaeth; mae cynyddu'r gwyliau y mae gan unigolyn hawl iddynt, o'r isafswm cyfredol o bedair wythnos i'r isafswm newydd bwriedig o 5.6 wythnos, yn gydradd â chynnydd o 3.1% mewn costau cyflogau.

Bydd yr effaith gyffredinol ar fusnes penodol yn dibynnu ar strwythur costau'r busnes hwnnw. Ceir yr effaith fwyaf mewn achosion lle mae costau cyflogau'n cyfrif am gyfran sylweddol o gostau cyfan y busnes, megis yn y diwydiannau croeso a gofal. Bydd cyflwyno'r hawl ychwanegol fesul cam yn lleihau'r effaith wahaniaethol hon: yr effaith fwyaf fydd 1.6% o'r bil cyflogau cyfan o 1 Hydref 2006 ymlaen.

Newidiadau i strwythur y farchnad

Mae ymchwil gan y DTI yn dangos bod amrywiad yn y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt yn ôl maint y busnes: mae 11% o'r staff sy'n gweithio i gyflogwyr mawr yn derbyn lefelau isel o wyliau ar hyn o bryd, o'u cymharu â 25% mewn busnesau bach. Er y gallai hyn newid strwythur y farchnad, gan ffafrio cyflogwyr mwy o ran maint dros fusnesau llai, mae ffactorau

eraill sy'n ymwneud â maint (megis y gallu i drosoli darbodion maint) yn debygol o fod yn llawer pwysicach. At ei gilydd, credir ei bod yn annhebygol y bydd y cynigion hyn yn arwain at newid sylweddol yn strwythur y marchnadoedd yr effeithir arnynt yn neilltuol.

Rhoi cwmnïau newydd dan anfantais

Yr ydym yn credu na fydd y cynigion hyn yn gosod newydd-ddyfodiaid i'r farchnad dan anfantais, naill ai oherwydd costau sefydlu uwch nac oherwydd costau parhaus uwch, o'u cymharu â busnesau sydd wedi ymsefydlu yn y farchnad.

Cyfyngiadau ar gwmnïau

Wrth ymateb i'r ymgynghoriad dechreuol, mae cyflogwyr wedi nodi dau gyfyngiad posibl y byddai'r rheoliadau bwriedig yn eu gosod ar fusnesau. Yn gyntaf, mae nifer o gyflogwyr yn defnyddio hawl ychwanegol i wyliau ar sail gwasanaeth er mwyn symbylu a chadw staff. Gallai cynyddu'r hawl sylfaenol statudol i wyliau gyfyngu ar y cyfle i roi hawliau o'r fath ar sail gwasanaeth.

Yn ail, yr oedd nifer o gyflogwyr sydd ar hyn o bryd yn cydymffurfio â gofynion y rheoliadau bwriedig yn cefnogi gweithrediad buan, gan y byddai'r cynigion yn tanseilio'r fantais gystadleuol (o ran costau) sy'n cael ei mwynhau gan gyflogwyr nad ydynt ond yn rhoi'r hawl statudol sylfaenol yn unig i'w staff. Yng ngeiriau un atebwr, byddai'r cynigion yn creu 'cae chwarae mwy gwastad'. Ar y llaw arall, gallai codi isafswm statudol y gwyliau y mae gan staff hawl iddynt danseilio'r fantais gystadleuol (o ran recriwtio a chadw staff) sydd gan gyflogwyr sy'n rhoi gwyliau cytundebol ychwanegol.

Crynodeb o'r asesiad

Ar sail yr asesiad hwn, credir na fyddai'r naill na'r llall o'r dewisiadau sydd wedi eu cyflwyno yn yr RIA hwn (sef cyflwyno hawl statudol i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus, neu gynyddu'r gwyliau y mae gan staff hawl statudol iddynt er mwyn adlewyrchu nifer y gwyliau banc) yn cael effaith sylweddol ar gystadleuaeth.

Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.
First published February 2007. Department of Trade and Industry. www.dti.gov.uk
© Crown Copyright. DTI/Pub xxxx/1.5k/02/07/NP. URN 07/524W