

dti

**LLWYDDIANT YN Y GWAITH**

Ymgynghoriad ynghylch  
mesurau i ddiogelu  
gweithwyr asiantaeth  
agored i niwed

CHWEFROR 2007





# Ymgynghoriad Ynghylch Mesurau i Ddiogelu Gweithwyr Asiantaeth Agored i Niwed

## Cynnwys

Rhagair .....	4
Crynodeb Gweithredol.....	7
Manylion yr Ymgynghoriad.....	11
<b>Sut i ymateb</b> .....	11
<b>Copiau ychwanegol a manylion cysylltu</b> .....	11
<b>Cyfrinachedd a Gwarchod Data</b> .....	12
<b>Cymorth gydag ymholiadau</b> .....	12
Y Cynnig .....	14
<b>A. Codi am Wasanaethau a Darparu Benthyciadau</b> .....	14
<b>B. Symleiddio Gofynion Gwybodaeth</b> .....	17
<b>C. Gyrwyr a gyflenwir gan Asiantaethau</b> .....	19
<b>D. Gwasanaethau a gynigir i ddiddanwyr a modelau</b> .....	21
<b>E. Cais am Wybodaeth Bellach Benodol</b> .....	24
<b>F. Mân newidiadau amrywiol</b> .....	25
<b>Rheoliadau Diwygio Drafft</b> .....	26
Beth sy'n Digwydd Nesaf .....	29
Atodiad .....	30
Meini Prawf Côt Ymarfer yr Ymgynghoriad .....	30
Asesiad Effaith Reoleiddiol Rannol (RIA) .....	31
Ffurflen Ymateb.....	43

# Rhagair

Er 1997 daeth y farchnad lafur yn y DU yn un o'r rhai mwyaf llwyddiannus yn y byd, gyda mwy o bobl mewn gwaith nag erioed o'r blaen. Rydym wedi cyfuno cyfiawnder cymdeithasol gyda ffyniant economaidd fel y gall busnesau dyfu a chyflogaeth ehangu – gan ddod â chyfleoedd i bawb.

Rydym wedi creu economi gref, sefydlog, a chyfraddau llog hanesyddol isel sy'n galluogi busnesau i fanteisio ar y cyfleoedd a gynigir gan yr economi fyd-eang. Rhan sylfaenol o'r llwyddiant hwn fu ein marchnad lafur, sy'n cyfuno'r hyblygrwydd sydd mor bwysig i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd, gydag elfennau diogelu sy'n allweddol i weithwyr.

Mae'r diwydiant recriwtio preifat wedi tyfu'n fawr yn y blynyddoedd diweddar ac ar hyn o bryd mae oddeutu 17,000 o asiantaethau cyflogaeth a busnesau cyflogaeth yn y DU<sup>1</sup> gyda thua 1 miliwn o weithwyr dros dro, gweithwyr busnes a chontract<sup>2</sup>. Mae gwaith asiantaeth yn elfen allweddol yn ein marchnad lafur – yn llwybr at gyflogaeth i bobl a gâi eu heithrio cynt neu bobl nad oeddynt yn economaidd weithredol. Yn wir, dengys y dystiolaeth nad oedd oddeutu 36 y cant o weithwyr asiantaeth yn economaidd weithredol cyn hynny<sup>3</sup>.

I rai, mae gwaith asiantaeth yn agor y drws at waith parhaol, ond bydd eraill yn dewis gwaith asiantaeth oherwydd nad ydynt yn chwilio am waith sy'n parhaol. Bydd rhai'n dewis gwaith dros dro am ei fod yn rhoi gwell cydbwysedd iddynt rhwng anghenion gwaith a chartref. Bydd eraill yn mwynhau'r amrywiaeth a ddaw yn ei sgil a'r cyfle i ddysgu sgiliau newydd neu i roi blaen troed yn y dŵr cyn newid gyrfa. Yn wir, yn ôl ymchwil ddiweddar a noddwyd gan yr UE, gweithwyr dros dro yw rhai o'r hapusaf yn y gweithlu<sup>4</sup>.

Mae diwydiant yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd a ddaw o du gweithwyr asiantaeth - er enghraifft, i gynyddu neu leihau eu gweithlu er mwyn ymdopi â brig a chafn mewn baich gwaith. Hefyd, gall gwaith asiantaeth greu swyddi newydd trwy alluogi cwmnïau i arbrofi a mentro ehangu eu cynhyrchiant dros dro, gan roi blaen troed yn y dŵr cyn gwneud ymrwymiad parhaol i ehangu.

---

<sup>1</sup> Asesiad Effaith Reoleiddiol yr Adran Diwydiant a Masnach

<sup>2</sup> REC Uned Ymchwil i Ddiwydiant, 2004/05 Arolwg o'r Diwydiant Recriwtio – mae'n bosibl fod ffigurau REC yn rhoi'r niferoedd yn rhy uchel – gweler y dadansoddiad ar dudalen 6 RIA

<sup>3</sup> Adroddiad CIETT '*Orchestrating evolution of Private Employment Agencies towards a strong society*' 2000

<sup>4</sup> *Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK*, Coleg King's, Llundain.

4 Ymgyngoriad ynghylch mesurau i ddiogelu gweithwyr asiantaeth agored i niwed

Mae gwaith asiantaeth yn rhan allweddol o'r farchnad lafur. Rhai o sectorau gweithgarwch yr asiantaethau sy'n tyfu gyflymaf yw sectorau ar ben uchaf y farchnad (e.e. rheolwyr, gweithwyr proffesiynol uchel eu cymwysterau gyda sgiliau prin a gweithwyr economi gwybodaeth). Yn wir, yn ôl un amcangyfrif o gyfraniad gweithwyr asiantaeth at yr economi, mae'r gwerth oddeutu £24.8bn<sup>5</sup> y flwyddyn.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym wedi gweithredu nifer o newidiadau arwyddocaol er mwyn sicrhau bod yr hyblygrwydd sy'n angenrheidiol i gwmnïau sy'n cyflogi ac sy'n cael ei werthfawrogi gan weithwyr asiantaeth, yn cael ei gydbwyso gan drefniadau diogelu priodol ar gyfer y gweithwyr asiantaeth. Rydym wedi adolygu a diweddarau y Rheoliadau sy'n llywodraethu diwydiant recriwtio Prydain, sef Rheoliadau Busnesau Cyflogi ac Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth 2003, a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2004. Roedd y rheoliadau diwygiedig hyn yn cyflwyno gwarchodaeth newydd ar gyfer gweithwyr. Roeddynt hefyd yn diddymu darpariaethau wedi dyddio a oedd yn gosod rhwymedigaeth ar gwmnïau heb fod o les gwirioneddol i weithwyr asiantaeth. Bydd gweithwyr asiantaeth yn parhau i elwa trwy warchodaeth y ddeddfwriaeth Amser Gweithio a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a godwyd i £5.35 ym mis Hydref 2006 yn ogystal ag elfennau gwarchodol eraill megis darpariaethau iechyd a diogelwch a nawdd cymdeithasol (er enghraifft tâl mamolaeth) a deddfwriaeth yn erbyn gwahaniaethu. Mae'n debygol mai gweithwyr asiantaeth fydd yr un grŵp mwyaf i ymelwa o'r cynnydd yn hawl statudol y DU i wyliau blynyddol â thâl<sup>6</sup>. O ganlyniad i'r gwaith hwn, y mae gennym bellach fframwaith deddfwriaethol da yn y wlad ar gyfer gwaith asiantaeth.

Serch hynny, hoffem dynnu eich sylw at ddau fater allweddol arall a fydd yn cael eu hamlygu yn Llwyddiant yn y Gwaith. Yn gyntaf, mae'r Llywodraeth yn parhau i gefnogi'r egwyddorion sylfaenol a gofnodir yn nrafft cyfredol y Gyfarwyddeb Gweithwyr Asiantaeth. Edrychwn ymlaen at ailafael yn y drafodaeth ar yr egwyddorion pwysig hyn yn y Gyfarwyddeb yn yr UE yn 2007 a byddwn yn chwarae ein rhan wrth gynorthwyo i ddod i gytundeb.

Mae'n bwysig ein bod yn cael y Gyfarwyddeb hon yn iawn. Mae angen i ni sicrhau y caiff gweithwyr asiantaeth eu trin yn briodol o ran eu tâl a'u hamodau gwaith ond gan gadw'r hyblygrwydd sy'n gwneud gwaith asiantaeth yn boblogaidd ac sy'n creu swyddi.

Yn ail, roedd Llwyddiant yn y Gwaith yn tynnu sylw at y ffaith, er bod mwyafrif y ddeddfwriaeth gyflogaeth yn y DU bellach wedi'i sefydlu, fod angen i ni ystyried y gallai rhai is-setiau o weithwyr fod mewn mwy o

<sup>5</sup> REC Uned Ymchwil i Ddiwydiant, 2005/06 Arolwg o'r Diwydiant Recriwtio

<sup>6</sup> Codi o 4 wythnos i 4.8 ym mis Hydref 2007 a 5.6 ym mis Hydref 2008

beryl o beidio â chael eu hawliau cyflogaeth na gweithwyr eraill, ac yn llai abl i'w hamddiffyn eu hunain, am amryfal ffactorau. Gan i ni nodi na fydd y Gyfarwydddeb yn rhoi sylw i gamddefnyddio a cham-drin gweithwyr asiantaeth o'r fath, yn Llwyddiant yn y Gwaith fe wnaethom ni gyhoeddi pecyn pellach o fesurau wedi'u cynllunio i gynnig rhagor o warchodaeth i'r gweithwyr asiantaeth mwyaf agored i niwed. Yn ogystal rydym eisoes wedi cyhoeddi y byddwn yn creu dau Gynllun Arbrofol Gweithwyr Agored i Niwed. Bydd y cynlluniau arbrofol yn datblygu partneriaethau lleol gydag undebau, grwpiau busnes, awdurdodau lleol, grwpiau cymunedol, asiantaethau'r llywodraeth ac eraill i helpu gweithwyr agored i niwed sicrhau eu hawliau cyflogaeth a'u rhoi mewn cysylltiad â chyfleoedd i ddatblygu eu sgiliau. Hefyd byddant yn helpu cyflogwyr gydymffurfio â'r gyfraith a chynorthwyo i godi safonau yn y gweithle.

Ein bwriad yn ddogfen hon yw rhoi sylw i'r arferion gwael a amlygir yn Llwyddiant yn y Gwaith ac a all effeithio ar y gweithwyr asiantaeth mwyaf agored i niwed. Ond heb osod beichiau ar fwyafrif yr asiantaethau cyfrifol na fyddai'n defnyddio arferion o'r fath, eto sy'n cael eu tanbriso'n annheg oherwydd y lleill sy'n gwneud hynny. Yr un pryd, yn unol ag ymrwymadau'r Llywodraeth ynghylch gwell rheoleiddio, rydym yn ceisio lleihau'r beichiau ar asiantaethau cyfrifol ble gallwn wneud hynny heb dynnu elfennau o warchodaeth bwysig i weithwyr.

Credwn ein bod wedi nodi'r prif faterion negyddol sy'n galw am weithredu yn y ddogfen hon. Fodd bynnag, ble gall ymatebwyr nodi mesurau pellach – deddfwriaethol neu fel arall – a fyddai:

- yn mynd i'r afael â cham-drin nad yw'n digwydd mewn asiantaethau cyfreithlon, gan wneud gwir wahaniaeth i'r gweithwyr ond heb osod baich ar asiantaethau cyfreithlon; neu
- yn ei gwneud yn haws i asiantaethau/cwmnïau cyflogi gydymffurfio â deddfwriaeth asiantaethau heb leihau'r warchodaeth i weithwyr;

byddwn yn ystyried rhoi sylw i'r rhain hefyd pan fyddwn yn bwrw ymlaen wedi'r ymgynghoriad hwn.

# Crynodeb Gweithredol

1. Nod yr ymgynghoriad hwn yw casglu gwybodaeth a safbwyntiau gan rai â diddordeb, gan gynnwys pobl y gallai'r newidiadau arfaethedig i'r Rheoliadau Ymddygiad effeithio arnynt, ar y pecyn o weithredu a amlinellir isod, sy'n cynnwys darparu gwell canllawiau i weithwyr ac i asiantaethau, gwaith agosach gydag Adrannau eraill y Llywodraeth, mesurau cyfreithiol ac eraill.

## **Codi am wasanaethau a darparu benthyciadau**

2. Y mae hi eisoes yn drosedd cynnig swydd ar yr amod bod gweithiwr asiantaeth yn talu am wasanaethau eraill, megis cludiant neu lety, (gan gynnwys pan fydd y gwasanaethau hyn yn cael eu darparu gan gwmni cysylltiedig) ond byddem bellach yn cynnig cryfhau'r ddarpariaeth hon trwy roi **hawl tynnu'n ôl** i weithwyr asiantaeth, yn amodol ar gyfnod rhybudd priodol, diffiniedig, yn ogystal â newidiadau i wahardd asiantaeth rhag gweithredu mewn ffordd a fyddai'n niweidiol i'r gweithiwr os a phan fyddai'r gweithiwr yn arfer ei hawl i dynnu'n ôl. O ran benthyciadau, mae'r gyfraith eisoes yn mynnu na ellir gofyn i'r sawl sy'n chwilio am waith ad-dalu swm sy'n fwy na'r arian a gafodd ei fenthyg, lle bo'r benthyciad wedi'i ddarparu gan asiantaeth yn y DU i alluogi ceisiwr gwaith i dderbyn swydd gyda chwmni sy'n cyflogi. Fodd bynnag, ychydig y gall y Llywodraeth ei wneud yn ôl y gyfraith i reoli sefyllfaoedd lle bydd ceiswyr gwaith wedi trefnu benthyciadau dramor, cyn iddynt gyrraedd y DU. Erbyn i'r gweithwyr gyrraedd, mae'r niwed wedi'i wneud. Felly, gan fod cynifer o fenthyciadau tramor yn cael eu trefnu gan weithwyr yr UE sy'n cael eu hudo gan addewid o gyflogau sy'n swnio'n uchel (ond heb dystiolaeth am gostau byw yn y DU) ac sy'n gwneud iddi ymddangos yn bosibl ad-dalu'r benthyciadau, rydym yn cynnig y dylid ceisio gweithio gydag Aelod-wladwriaethau eraill perthnasol yn yr UE i ddsbarthu gwybodaeth a chyngor i weithwyr yn eu gwledydd gwreiddiol cyn iddynt wneud y penderfyniad i ddod i'r DU. Ein nod fyddai darparu, ymhlith pethau eraill, cyngor syml am fyw ym Mhrydain, gan gynnwys y costau byw, a byddem yn ceisio sicrhau bod y cyngor yn cael ei ddarparu trwy ffynonellau y gellir ymddiried ynddynt yn y gwledydd gwreiddiol. Byddai hyn yn rhoi gwell cyfle i'r gweithwyr asesu pa mor debygol yw hi y gallent ad-dalu benthyciadau o'r fath. Ar yr un pryd, byddwn yn darparu canllawiau clir ychwanegol ar gyfer darpar weithwyr asiantaeth mudol yr UE ar eu hawliau a ffynonellau gwybodaeth.

## **Symleiddio'r gofynion gwybodaeth ar gyfer aseiniadau tymor byr**

3. Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol bod asiantaethau a chwmnïau sy'n cyflogi wedi wynebu problemau wrth gydymffurfio â'r

gofynion gwybodaeth yn y Rheoliadau Ymddygiad lle bo asiantaethau yn cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn. Weithiau bydd y wybodaeth yn cyrraedd y gweithiwr ar ôl iddynt orffen yr aseiniad – mae'n amlwg nad yw hyn o unrhyw ddiben i'r gweithiwr. O ganlyniad, rydym yn cynnig eithrio asiantaethau gweithwyr dros dro rhag darparu'r wybodaeth ofynnol yn Rheoliad 21 lle bo'r aseiniad yn fyr iawn (llai na 5 niwrnod gwaith o hyd) a'r holl fanylion hanfodol eisoes wedi'u darparu yn ysgrifenedig gyda thelerau ac amodau'r asiantaeth.

### **Gyrwyr a gyflenwir gan Asiantaethau**

4. Fe wnaethom ni addo archwilio mater gyrwyr HGV yn ceisio cael cyflogaeth drwy asiantaethau heb gymwysterau gyrru cywir ac yn ceisio gweithio oriau hirach yn gyrru na'r hyn a ganiateir dan y gyfraith, gyda budd-ddeiliaid fel yr Adran Drafnidiaeth a'r Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr. Gan ei bod hi'n anodd iawn datrys sefyllfa lle bydd gweithwyr yn penderfynu dweud celwydd bwriadol wrth yr holl rai sy'n eu cyflogi ynghylch eu patrymau gyrru, roeddem yn glir y byddem eisieu gwneud yn siwr cyn gwneud unrhyw newidiadau y byddai unrhyw weithredu yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i'n gallu i rwystro neu drechu asiantaethau a gyrwyr drygionus. Ni fyddem yn dymuno gosod beichiau trwm ychwanegol ar gwmnïau cyfreithlon, gan fod y ddeddfwriaeth bresennol ar gyfer asiantaethau eisoes yn rhoi sylw i'r materion hyn, a bydd asiantaethau cyfreithlon yn sicrhau bod y cymwysterau priodol yn eu lle cyn gosod gweithiwr mewn swydd ac yn ceisio sicrhau nad yw gyrwyr sy'n gweithio iddynt yn mynd dros eu horiau. O edrych yn ofalus ar y ddeddfwriaeth bresennol, rydym wedi dod i'r casgliad nad oes angen gosod rheidrwydd ychwanegol ar asiantaethau i gynnal yr holl drefniadau gwirio angenrheidiol cyn cyflenwi gyrwyr, gan na fyddai hynny'n rhoi gwarchodaeth ychwanegol. Mae Adran 20 y ddeddfwriaeth bresennol eisoes yn mynnu bod asiantaethau a busnesau cyflogaeth (cyn cyflwyno neu gyflenwi gweithiwr) yn 'cymryd pob cam, sy'n rhesymol ymarferol, i sicrhau bod y sawl sy'n chwilio am waith a'r cwmni sy'n cyflogi ill dau yn ymwybodol o unrhyw ofynion dan y gyfraith, neu gan unrhyw gorff proffesiynol, y mae'n rhaid i'r sawl sy'n chwilio am waith neu'r cwmni sy'n cyflogi eu bodloni er mwyn i'r ceisiwr gwaith allu gweithio i'r cwmni sy'n cyflogi yn y swydd y mae'r cwmni sy'n cyflogi yn dymuno ei llenwi'. Mae'r ddarpariaeth hon hefyd yn mynnu 'pan fydd gan y busnes wybodaeth sy'n nodi bod y gweithiwr yn anaddas neu y gallai fod yn anaddas, fod yn rhaid iddo roi terfyn ar gyflenwi'r gweithiwr neu gymryd camau pellach i sefydlu a yw'n addas'. Felly nid ydym yn bwriadu newid rhagor ar y Rheoliadau o ran y mater hwn. Fe fyddem, fodd bynnag, yn cynnig ein bod yn newid ein

canllawiau ar Adran 20 ac yn chwilio am gyhoeddusrwydd ynghylch y newid hwn er mwyn ei gwneud yn glir i asiantaethau sy'n cyflogi gyrwyr bod yr adran hon yn nodi y byddent yn torri'r ddarpariaeth hon yn y Rheoliadau Ymddygiad petaent yn methu cadw at deddfwriaeth gymwys arall sydd mewn grym yn y DU yn ymwneud â gyrwyr. Hefyd, mae mesurau deddfwriaethol newydd eisoes ar gyrraedd. O 11 Ebrill 2007, daw prif ddarpariaethau Rheoliad UE newydd i rym ynghylch oriau gyrru. Fe fydd hyn yn gwneud gweithredwyr cludiant yn atebol yn awtomatig am droseddau a gyflawnir gan eu gyrwyr, yn ogystal â chyflwyno cyd-atebolrwydd ar gyfer asiantaethau cyflogi gyrwyr sy'n methu sicrhau bod amserlenni amser cludiant a gytunir trwy contract yn parchu Rheoliad newydd yr UE.

5. Yn dilyn ymgynghori agos â'r Adran Drafnidiaeth a'r Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr (VOSA), yr ydym fodd bynnag wedi nodi cyfres o gamau ychwanegol y gallwn eu gweithredu er mwyn gwella ein gallu i ymdrin â'r materion hyn. Rydym yn datblygu protocol a fydd yn caniatáu i gydweithwyr yn y DTI a'r Adran Drafnidiaeth rannu gwybodaeth berthnasol yn haws; byddwn yn darparu canllawiau cliriach ar gyfer asiantaethau, gan gynnwys rhybuddio asiantaethau o ganlyniadau gorfodi neu gyd-gynllwynio gyda gyrwyr i weithio gormod o oriau. Mae'n amheus a yw'r rhai sy'n rhedeg asiantaethau drygionus yn ymwybodol y byddant yn agored i'w herlyn am ddynladdiad, yn ogystal â thorri deddfwriaeth asiantaethau, os byddant yn annog gyrwyr i weithio gormod o oriau a bod hynny'n arwain at ddamwain angheuol.

### **Ffioedd i'w talu gan ddiddanwyr a modelau**

6. Mae'r sector adloniant a modelu yn un sector lle caniateir i asiantaethau godi ffi ar y sawl sy'n chwilio am waith am ddod o hyd i swyddi ar eu cyfer gan gynnwys ffioedd am gynnwys gwybodaeth am y sawl sy'n chwilio am waith mewn cyhoeddiad. Mae yna achosion lle bydd unigolion diegwyddor yn llogi lleoliad am gyfnod byr iawn, yn gwahodd darpar actorion/modelau i fynychu, yna'n mynd ati trwy dactegau gwerthu caled i'w perswadio nhw neu eu rhieni i dalu ffioedd uchel am ddarparu 'gwasanaethau' ac addewid gwaith.
7. Nid yw cwmnïau cyfreithlon yn defnyddio tactegau gwerthu caled o'r fath a byddem yn cynnig mynd i'r afael â'r arfer hwn trwy wahardd cymryd ffioedd neu sicrhau addewid o ffioedd ar y diwrnod neu yn y sesiwn (cynhelir rhai sesiynau castio dros benwythnos) pan fydd darpar fodel/actor yn cwrdd â'r asiant am y tro cyntaf. Rydym hefyd yn ystyried a ddylid estyn gwaharddiad o'r fath am gyfnod o ddiwrnodau wedi hynny – cyfnod o 7 diwrnod, o

bosibl, ond byddem yn dymuno clywed barn y diwydiant am hyd unrhyw gyfnod ychwanegol o'r fath, gan na fyddem eisiau tarfu ar arferion cyfreithlon o fewn y diwydiant. Ystyriwn y byddai gwahardd cymryd ffioedd ar y diwrnod/yn y sesiwn yn rhoi cyfle i unigolion ailystyried a gwneud yr arfer yn llai atyniadol i asiantwyr diegwyddor.

8. Yn ychwanegol, daethom yn ymwybodol bod elfen o ddryswch yn perthyn i ddarpariaeth berthynol yn y ddeddfwriaeth bresennol. Lle bo asiantaeth yn darparu gwasanaethau dod hyd i waith ar gyfer gweithwyr yn ychwanegol at gynnig cynnwys manylion y ceisiwr gwaith mewn cyhoeddiad, cyfyngir unrhyw ffioedd a godir am gynnwys gwybodaeth am y gweithwyr mewn cyhoeddiad i amcangyfrif rhesymol o gost cynhyrchu a chylchredeg y cyhoeddiad. Daeth yn eglur fod dryswch ynghylch pa fath o gostau y gellir eu cynnwys yn yr amcangyfrif rhesymol, gyda rhai asiantwyr diegwyddor yn ceisio cynnwys costau rhedeg beunyddiol, arferol ac 'amser staff' ar gyfraddau afresymol yn yr amcangyfrif, tra bo asiantaethau cyfreithlon yn gwneud dim mwy na cheisio adfer y costau argraffu, dosbarthu ac yn y blaen. Er mwyn symleiddio ac egluro'r gyfraith ar y mater hwn, rydym yn ystyried cyfyngu'r costau y gellir eu hadfer trwy ffioedd i'r rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chynhyrchu (gan gynnwys ffotograffiaeth), dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we). Ni fyddai asiantaethau yn gallu adfer unrhyw gostau eraill yn gysylltiedig â chyhoeddiadau trwy'r ffioedd. Byddem yn croesawu sylwadau gan asiantaethau yn nodi a oes yna gostau cyfreithlon ychwanegol y dylid eu caniatáu.
9. Yn olaf, byddwn yn cynhyrchu a dosbarthu gwybodaeth '*Top Tips*' i gynorthwyo darpar fodelau/actorion i adnabod asiantwyr diegwyddor, ar y cyd â chynghor ar gael mynediad i'r diwydiant adloniant. Byddwn yn rhoi'r wybodaeth ar wefan y DTI a gwefannau eraill perthnasol yn ogystal â'i gwneud ar gael i'r math o gylchgronau y byddai darpar fodelau ac actorion yn eu darllen.

#### Mân newidiadau

10. Rydym wedi nod tri man lle mae angen eglurhad bychan yn y Rheoliadau Ymddygiad, a byddai'n ddymunol rhoi sylw iddynt fel rhan o'r ymarferiad hwn. Mae dau ohonynt yn ymwneud â Rheoliad 22 a gweithiwr sy'n gwmni yn optio allan o'r Rheoliadau. Mae'r trydydd yn ymwneud ag Atodlen 3, sy'n rhestru galwedigaethau lle gall asiantaethau cyflogi godi ffioedd ar bobl sy'n chwilio am waith, a'r bwriad yw egluro bod y rhestr hon yn cynnwys 'cynllunwyr' yn ogystal.

# Manylion yr Ymgynghoriad

## Sut i Ymateb

11. Bydd yr ymgynghoriad yn cau ar 31 Mai 2007. Gellir cyflwyno ymateb trwy lythyr, ffacs neu e-bost at:

Anita Thandi  
Employment Agencies Inspectorate  
Department of Trade and Industry  
Bay 3137, 1 Victoria Street  
London SW1H 0ET  
Ffôn: 0207 215 3870  
Ffacs: 0207 215 0227  
E-bost: [vulnerableagencyworkers@dti.gov.uk](mailto:vulnerableagencyworkers@dti.gov.uk)

12. Wrth ymateb, a wnewch chi nodi a ydych yn ymateb fel unigolyn neu'n cynrychioli barn sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, a wnewch chi nodi'n eglur pwy y mae'r sefydliad yn ei gynrychioli a, lle bo'n berthnasol, sut y casglwyd barn yr aelodau. Amgaeir copi o'r ffurflen Ymateb i'r Ymgynghoriad, ac mae'r ffurflen ar gael ar lein hefyd yn ([www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/consultation/index.html](http://www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/consultation/index.html)). Gallwch ymateb trwy lythyr hefyd os nad ydych yn dymuno defnyddio'r holiadur a ddarperir.

## Copïau ychwanegol a manylion cysylltu

13. Gallwch wneud copïau o'r ddogfen hon heb ofyn am ganiatâd. Fe gewch chi ragor o gopïau o'r ddogfen ymgynghorol ar bapur o:

DTI Publication Orderline  
ADMAIL 528  
London SW1W 8YT  
Ffôn: 0845 015 0010  
Ffacs: 0845 015 0020  
Minicom: 0845 015 0030  
Gwefan: [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications)

14. Fe gewch chi fersiwn electronig o'r ddogfen hon yn [www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/vulnerable-agency-workers-consultation](http://www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/vulnerable-agency-workers-consultation) yn ogystal â fersiwn Saesneg. Mae fersiynau eraill o'r ddogfen mewn Braille, ieithoedd eraill neu ar dâp sain i'w cael trwy wneud cais.

## **Cyfrinachedd a Gwarchod Data**

15. Gall gwybodaeth a ddarperir mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei chyhoeddi neu ei datgelu yn unol â'r trefnau mynediad at wybodaeth (sef yn bennaf Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (FOIA), Deddf Gwarchod Data 1998 (DPA) a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004). Os ydych yn dymuno i wybodaeth arall a ddarparwch gael ei thrin yn gyfrinachol, a wnewch chi gofio, dan ddeddf FOIA, fod yna Gôd Ymarfer statudol y mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio ag ef ac sy'n ymdrin, ymysg pethau eraill, â rhwymedigaethau cyfrinachedd.
16. O gofio hyn, fe fyddai'n ddefnyddiol pe gallech esbonio wrthym pam rydych yn ystyried y wybodaeth a ddarparwch yn gyfrinachol. Os byddwn yn derbyn cais am ddatgelu'r wybodaeth, byddwn yn rhoi cyfrif llawn i'ch esboniad, ond ni allwn warantu y gellir cadw cyfrinachedd dan bob amgylchiad. Os yw eich system Technoleg Gwybodaeth yn cynhyrchu ymwadiad cyfrinachedd awtomatig, ni fydd hynny ynddo'i hun yn cael ei ystyried yn rhwymol ar yr Adran.
17. Bydd yr Adran yn prosesu eich data personol yn unol â'r DPA ac ym mwyafrif yr achosion bydd hyn yn golygu na fydd eich data personol yn cael ei ddatgelu i drydydd partïon.

## **Cymorth gydag ymholiadau**

18. Gallwch anfon cwestiynau ynghylch y materion polisi a godir yn y ddogfen at:

Anita Thandi  
Employment Agencies Inspectorate  
Department of Trade and Industry  
Bay 3137, 1 Victoria Street  
London SW1H 0ET  
Ffôn: 0207 215 3870  
Ffacs: 0207 215 0227  
E-bost: [vulnerableagencyworkers@dti.gov.uk](mailto:vulnerableagencyworkers@dti.gov.uk)

19. Os oes gennych sylwadau neu gwynion am y modd y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn, dylech eu hanfon at:

Stephen Childerstone  
Better Regulation Team  
Department of Trade and Industry  
1 Victoria Street

London SW1H 0ET  
Ffôn: 0207 215 0354  
Ffacs: 0207 215 8303  
E-bost: Stephen.Childerstone@dti.gsi.gov.uk

20. Mae copi o Gôd Ymarfer yr Ymgynghoriad ynghlwm wrth y ddogfen hon.

# Y Cynnig

## A. Codi am wasanaethau a Darparu benthyciadau

21. Dan y Rheoliadau Ymddygiad mae hawl i asiantaethau ddarparu gwasanaethau atodol i rai sy'n ceisio gwaith megis gwasanaethau cludiant, ond mae'n drosedd cynnig gwaith i rywun sy'n chwilio am waith ar yr amod eu bod yn defnyddio a thalu am wasanaethau o'r fath. Mae'r trosedd hwn hefyd yn berthnasol lle bo'r gwasanaethau yn cael eu darparu gan gwmni cysylltiedig (h.y. un sydd â chysylltiad â'r asiantaeth). Yn ogystal, dan yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW), rhaid i'r asiantaeth sicrhau nad yw unrhyw ddiwydiadau a wneir yn mynd â thal y gweithiwr yn is na'r isafswm cyflog cenedlaethol. Yr unig 'fudd mewn nwyddau' y gellir ei ddiwyddu a'i gyfrif tuag at dâl isafswm cyflog cenedlaethol yw llety. Mae terfyn ar gyfer hyn o £29.05 yr wythnos, neu £4.15 y diwrnod. Mae tystiolaeth fodd bynnag bod rhai o'r gweithwyr asiantaeth mwyaf agored i niwed yn cael eu cam-drin o ran darparu gwasanaethau a cheir tystiolaeth lafar bod gweithwyr yn gorfod talu symiau eithafol am wasanaethau nad ydynt yn dymuno eu derbyn ac nad ydynt yn angenrheidiol.
22. O ran benthyciadau, mae'r Rheoliadau Ymddygiad eisoes yn mynnu na ellir gofyn i'r sawl sy'n chwilio am waith ad-dalu swm sy'n fwy na'r arian a gafodd ei fenthycy, lle bo'r benthyciad wedi'i ddarparu gan asiantaeth yn y DU i alluogi ceisiwr gwaith i dderbyn swydd gyda chyflogwr. Serch hynny, mae tystiolaeth ar lafar o weithwyr tramor yn cyrraedd y DU eisoes wedi cytuno ar drefniadau benthycy yn eu gwledydd gwreiddiol. Gall y benthyciadau hyn fod am symiau mawr a chyda chyfraddau llog uchel.

## Cryfhau'r Rheoliadau Ymddygiad – Yr hawl i dynnu'n ôl

23. Tra bo'r Rheoliadau Ymddygiad yn amlwg yn gwahardd asiantaeth rhag mynnu bod rhywun yn cymryd gwasanaeth penodol er mwyn cael gwaith, nid yw'n eglur a oes hawl i dynnu'n ôl yn ddiweddarach. Byddai'r Llywodraeth yn cynnig deddfu er mwyn cryfhau'r pwerau presennol trwy roi'r dewis i weithwyr asiantaeth, yn amodol ar gyfnod rhybudd priodol a ddiffinnir, i dynnu'n ôl o unrhyw wasanaeth ychwanegol a ddarperir gan asiantaeth (boed hynny'n uniongyrchol neu drwy gwmni cysylltiedig). Yn ychwanegol, byddem yn cyflwyno newidiadau i wahardd asiantaeth rhag gweithredu mewn ffordd a fyddai'n niweidiol i'r gweithiwr os a phan fyddai'r gweithiwr yn arfer ei hawl i dynnu'n ôl. Yn y modd hwn, er enghraifft, gall unigolion ddefnyddio llety neu gludiant a ddarperir pan fyddant yn dechrau gweithio yn y lle

cyntaf, ond wedyn gallant wneud eu trefniadau eu hunain ar ôl cyfnod o ymgylchwyddo petaent yn dymuno gwneud hynny.

24. Y bwriad yw diffinio'r cyfnod rhybudd rhag i asiantaethau drygionus osod cyfnod rhybudd eithafol. Mae'r Llywodraeth yn ystyried cyfnod o 5 neu 10 diwrnod fel cyfnod rhesymol ar gyfer y rhan fwyaf o wasanaethau, ond byddai'n croesawu sylwadau ynghylch yr hyn a fyddai'n gyfnod priodol.

### **Cwestiynau**

A oes angen cyfnod rhybudd?

A yw cyfnod rhybudd o 5 niwrnod yn ddigonol neu a fyddai deng niwrnod, neu fwy yn fwy priodol? Os byddai, pam?

A ddylid cael gwahanol gyfnodau rhybudd ar gyfer gwahanol wasanaethau ac os dylid, ar gyfer pa wasanaethau ac am ba hyd?

A oes unrhyw fathau o wasanaeth sy'n galw am gyfnod rhybudd hir ac os oes, pam?

Fel asiantaeth recriwtio, a fyddai hawl i dynnu'n ôl yn cael effaith niweidiol ddifrifol ar eich busnes? Os byddai, pam?

### **Darparu canllawiau mwy eglur – gweithio trwy ganolwyr a dargedir**

25. O ran benthyciadau, mae'r gyfraith eisoes yn mynnu na ellir gofyn i geisiwr gwaith ad-dalu swm mwy na'r arian a fenthyciwyd, lle bo'r benthyciad wedi'i ddarparu gan asiantaeth yn y DU i alluogi ceisiwr gwaith i dderbyn swydd gyda chyflogwr. Fodd bynnag, ychydig y gall y Llywodraeth ei wneud yn ôl y gyfraith i reoli sefyllfaoedd lle bydd ceiswyr gwaith wedi trefnu benthyciadau dramor, cyn iddynt gyrraedd y DU. Erbyn i'r gweithwyr gyrraedd, mae'r niwed wedi'i wneud.
26. Felly, gan fod cynifer o fenthyciadau tramor yn cael eu trefnu gan weithwyr sy'n cael eu hudo gan addewid o gyflogau sy'n swnio'n uchel (ond yn derbyn dim gwybodaeth am gostau byw yn y DU) ac yn gwneud iddi ymddangos yn bosibl ad-dalu'r benthyciadau, rydym yn cynnig y dylid ceisio gweithio gydag Aelod-wladwriaethau eraill perthnasol yn yr UE i ddsbarthu gwybodaeth a chyngor i weithwyr yn eu gwledydd gwreiddiol cyn iddynt wneud y penderfyniad i ddod i'r DU. Gydag arfogaeth gwybodaeth o'r fath,

dylai gweithwyr tramor fod mewn gwell sefyllfa i lunio penderfyniadau gwybodus ynghylch a ddylent gytuno ar drefniannau benthycia er mwyn dod o hyd i waith yn y DU. Ein nod fyddai darparu, ymhlith pethau eraill, cyngor syml am fyw ym Mhrydain, gan gynnwys y costau byw, a byddem yn ceisio sicrhau bod y cyngor yn cael ei ddarparu trwy ffynonellau canolwyr y gellir ymddiried ynddynt yn y gwledydd gwreiddiol. Byddai hyn yn rhoi gwell cyfle i'r gweithwyr asesu pa mor debygol yw hi y gallent adalu benthyciadau o'r fath.

27. Ar yr un pryd, rydym yn bwriadu adfywio ac atgyfnerthu'r cyngor presennol ar gyfer gweithwyr yr UE, gan adeiladu ar y gwaith a wnaed trwy gynhyrchu ein taflenni *Know Before You Go*, sydd eisoes wedi'u cyhoeddi mewn Portiwgaleg, Pwyleg a Lithwaneg ac sy'n cael eu paratoi mewn partneriaeth â Llywodraethau'r gwledydd gwreiddiol. Mae testun y taflenni hyn i'w gael ar wefan y DTI sef [www.dti.gov.uk/employment/migrant-workers/index.html](http://www.dti.gov.uk/employment/migrant-workers/index.html).)
28. Ein nod fyddai sicrhau bod y cymorth a'r cyngor hwn yn cael ei ddosbarthu'n eang mewn gwledydd gwreiddiol priodol (er mwyn helpu i sicrhau nad yw'r gweithwyr yn gadael heb ystyried y costau a'r buddiannau tebygol ac na fyddant yn cael eu rhwydo gan bobl ddrygionus yn eu gwledydd eu hunain neu yn y DU). Yn yr un modd, byddem yn ceisio sicrhau bod y wybodaeth ar gael yn y DU. Gan fod y gweithwyr mwyaf agored i niwed weithiau'n cael eu hargyhoeddi, ar gam, gan gwmnïau drygionus eu bod yn weithwyr anghyfreithlon, gallant fod yn gyndyn o holi am gymorth gan yr awdurdodau. Er mwyn mynd i'r afael â hyn byddem yn ceisio dosbarthu cyngor trwy ganolwyr y gellir ymddiried ynddynt, megis sefydliadau cymunedol a gwirfoddol, grwpiau ffydd, eglwysi, undebau llafur ac yn y blaen.
29. Bydd gwybodaeth fanwl ar gael ar wefan y DTI Directgov a byddwn hefyd yn cynhyrchu taflenni un tudalen yn crynhoi'r cyngor allweddol ac yn rhoi rhestrau o ffynonellau cymorth.

### **Cwestiynau**

Pa grwpiau fyddai'r rhai mwyaf addas ar gyfer helpu i ddosbarthu gwybodaeth o'r fath?

A fyddech chi/eich sefydliad yn fodlon dosbarthu gwybodaeth?

## **B. Symleiddio'r gofynion gwybodaeth ar gyfer aseiniadau tymor byr**

30. Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol bod asiantaethau a chwmnïau cyflogi wedi wynebu problemau wrth gydymffurfio â'r gofynion gwybodaeth yn y Rheoliadau Ymddygiad lle bo asiantaethau yn cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn.
31. Mae aseiniadau tymor byr o'r fath yn gyffredin yn y sectorau lletygarwch, arlwyo a diwydiant ond fe'u ceir hefyd yn y sector proffesiynol ar gyfer er enghraifft, athrawon llanw a chyfieithwyr. Yn y sectorau hyn gall yr aseiniadau yn aml fod yn rhai byr rybudd sy'n para am hanner diwrnod yn unig, ac mewn rhai achosion gall yr aseiniad fod cyn lleied ag awr o hyd.
32. Dan y rheoliadau cyfredol rhaid i asiantaethau ddarparu gwybodaeth fanwl am bob aseiniad i'r cwmni sy'n cyflogi ac i'r sawl sy'n ceisio gwaith ar yr adeg y bydd yr asiantaeth yn cynnig y gweithiwr i'r cwmni sy'n cyflogi a phan fydd yr asiantaeth yn cynnig swydd i'r gweithiwr gyda'r cwmni sy'n cyflogi. Er bod y rheoliadau presennol yn caniatáu i'r wybodaeth hon gael ei throsglwyddo ar lafar i bob ochr ar y cychwyn, maent hefyd yn mynnu bod yr asiantaeth, ar ôl yr hysbysu llafar cychwynnol, yn rhoi cadarnhad ysgrifenedig neu electronig o fewn tri diwrnod gwaith. Gyda rhai aseiniadau tymor byr iawn, gall hyn olygu y bydd gwybodaeth yn cael ei darparu ar ôl i'r aseiniad ddod i ben, felly prin yw ei gwerth. Yn ymarferol, bu'r gofyniad hwn yn feichus i asiantaethau sy'n ymdrin â niferoedd mawr o weithwyr a'r un modd i gwmnïau sy'n cyflogi a fu'n derbyn llawer o wybodaeth heb fod arnynt ei heisiau.
33. O ganlyniad, rydym yn cynnig eithrio asiantaethau rhag darparu'r wybodaeth ofynnol yn Rheoliad 21 lle bo:
  - i) Yr aseiniad yn para llai na 5 niwrnod gwaith;
  - ii) Cyfyngu'r eithriad arfaethedig i weithgarwch busnesau cyflogi ac
  - iii) Yr holl fanylion hanfodol (h.y. math o waith, profiad, hyfforddiant a chymwysterau angenrheidiol, ac unrhyw risg i iechyd a diogelwch, cyfradd dâl ac yn y blaen) eisoes wedi'u darparu i'r gweithiwr ar bapur gyda thelerau ac amodau'r asiantaeth.
34. Felly, lle bo asiantaethau wedi darparu'r wybodaeth angenrheidiol ymlaen llaw, ni fyddai'n rhaid iddynt ddarparu'r wybodaeth hon i'r gweithiwr ar gyfer pob un aseiniad byr unigol. Yn hytrach gallai'r

asiantaethau, yn syml, anfon rhestr i'r gweithiwr yn nodi'r amryfal aseiniadau oedd ganddynt dros yr ychydig ddyddiau neu wythnosau nesaf. Yn y cyd-destun hwn, rydym yn ystyried diffinio aseiniadau 'byr iawn' fel rhai sy'n para llai na 5 niwrnod gwaith. Rydym yn cyfyngu'r eithriad i weithgarwch busnesau cyflogi (darparu llafur dros dro), gan fod y wybodaeth hon yn debygol o fod yn fwy defnyddiol i weithwyr yn y diwydiant adloniant a modelu sy'n gweithio trwy lwybr asiantaethau cyflogi.

35. Fe fydd y newid hwn o fudd i gwmnïau sy'n cyflogi hefyd o ran y bydd hi'n bosibl i'r busnes cyflogaeth anfon un ddogfen atynt ar gyfer yr holl weithwyr a gyflenwir, yn hytrach na gwybodaeth am bob gweithiwr unigol. Mae hyn yn arbennig o ddefnyddiol pan fo busnes cyflogaeth yn cyflenwi llawer o weithwyr ar gyfer digwyddiadau mawr.
36. Er diogelwch, ni fydd yr eithriad gwybodaeth yn gymwys ar gyfer sefyllfaoedd lle'r ailadroddir yr un aseiniad, felly ni all cwmnïau drygionus osgoi darparu gwybodaeth trwy is-rannu aseiniadau hirach yn gyfres o rai byr iawn.

### **Cwestiynau**

A yw 5 niwrnod gwaith yn ddiffiniad rhesymol o gytundeb tymor byr?

Ydych chi'n credu y dylai'r cyfnod fod yn hirach neu'n fyrrach ac os ydych, pam?

A fyddai llacio'r gofynion gwybodaeth fel hyn yn welliant o ran eich asiantaeth/ cwmni sy'n cyflogi?

### **C. Gyrwyr a gyflenwir gan Asiantaethau**

37. Mae marchnad asiantaethau gyrru y DU wedi tyfu ar gyfradd debyg i'r farchnad asiantaethau yn ei chyfanrwydd.
38. Yn 'Llwyddiant yn y Gwaith' fe wnaethom ni addo archwilio mater gyrwyr HGV yn ceisio cael cyflogaeth drwy asiantaethau heb gymwysterau gyrru cywir ac yn ceisio gweithio oriau hirach yn gyrru na'r hyn a ganiateir dan y gyfraith, gyda budd-ddeiliaid fel yr Adran Drafnidiaeth a'r Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr. Gan ei bod hi'n anodd iawn datrys sefyllfa lle bydd gweithwyr yn penderfynu dweud celwydd bwriadol wrth yr holl rai sy'n eu cyflogi ynghylch eu patrymau gyrru, roeddem yn glir y byddem eisieu gwneud yn siwr cyn gwneud unrhyw newidiadau y byddai unrhyw weithredu yn gwneud gwahaniaeth sylweddol i'n gallu i rwystro neu drechu asiantaethau a gyrwyr drygionus. Ni fyddem yn dymuno gosod beichiau trwm ychwanegol ar gwmnïau cyfreithlon, gan fod y ddeddfwriaeth bresennol ar gyfer asiantaethau eisoes yn rhoi sylw i'r materion hyn, a bydd asiantaethau cyfreithlon yn sicrhau bod y cymwysterau priodol yn eu lle cyn gosod gweithiwr mewn swydd ac yn ceisio sicrhau nad yw gyrwyr sy'n gweithio iddynt yn mynd dros eu horiau. O edrych yn ofalus ar y ddeddfwriaeth, rydym wedi dod i'r casgliad nad oes angen gosod rheidrwydd ychwanegol ar asiantaethau i gynnal yr holl drefniadau gwirio angenrheidiol cyn cyflenwi gyrwyr, gan na fyddai hynny'n rhoi gwarchodaeth ychwanegol. Mae Adran 20 y ddeddfwriaeth bresennol eisoes yn mynnu bod asiantaethau a busnesau cyflogaeth (cyn cyflwyno neu gyflenwi gweithiwr) yn 'cymryd pob cam, sy'n rhesymol ymarferol, i sicrhau bod y sawl sy'n chwilio am waith a'r cwmni sy'n cyflogi ill dau yn ymwybodol o unrhyw ofynion dan y gyfraith, neu gan unrhyw gorff proffesiynol, y mae'n rhaid i'r sawl sy'n chwilio am waith neu'r cwmni sy'n cyflogi eu bodloni er mwyn i'r ceisiwr gwaith allu gweithio i'r cwmni sy'n cyflogi yn y swydd y mae'r cwmni sy'n cyflogi yn dymuno ei llenwi'. Mae'r ddarpariaeth hon hefyd yn mynnu 'pan fydd gan y busnes wybodaeth sy'n nodi bod y gweithiwr yn anaddas neu y gallai fod yn anaddas, fod yn rhaid iddo roi terfyn ar gyflenwi'r gweithiwr neu gymryd camau pellach i sefydlu a yw'n addas'. Felly nid ydym yn bwriadu newid rhagor ar y Rheoliadau o ran y mater hwn. Fe fyddem, fodd bynnag, yn cynnig ein bod yn newid ein canllawiau ar Adran 20 er mwyn ei gwneud yn glir i asiantaethau sy'n cyflogi gyrwyr y byddent yn torri'r ddarpariaeth hon yn y Rheoliadau Ymddygiad petaent yn methu cadw at ddeddfwriaeth gymwys arall sydd mewn grym yn y DU yn ymwneud â gyrwyr.
39. Yn dilyn ymgynghori'n agos â'r Adran Drafnidiaeth a'r Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr (VOSA), yr ydym fodd bynnag wedi nodi deddfwriaeth newydd ar ddod o'r UE a chyfres o gamau ychwanegol y gallwn eu gweithredu er mwyn gwella ein gallu i ymdrin â'r materion hyn gyda'n gilydd.

40. Fel y nodwyd uchod, mae deddfwriaeth bresennol ar gyfer asiantaethau eisoes yn ymdrin â'r materion hyn. Serch hynny, mae mesurau deddfwriaethol newydd eisoes ar gyrraedd. Er enghraifft, o 11 Ebrill 2007, daw prif ddarpariaethau Rheoliad UE newydd i rym ynghylch oriau gyrru. Fe fydd hyn yn gwneud gweithredwyr cludiant yn atebol yn awtomatig am droseddau a gyflawnir gan eu gyrwyr, yn ogystal â chyflwyno cyd-atebolrwydd ar gyfer asiantaethau cyflogi gyrwyr sy'n methu sicrhau bod amserlenni amser cludiant a gytunir trwy gontract yn parchu Rheoliad newydd yr UE. Mae'r Adran Drafnidiaeth eisoes yn darparu canllawiau ar gyfer cerbydau nwyddau a theithwyr ynghylch 'Oraiau gyrwyr a rheolau tacograff yn y DU ac Ewrop'. Yn ogystal mae'r Adran Drafnidiaeth hefyd yn darparu canllawiau ar gymhwyso Rheoliadau Cludiant Ffordd (Amser Gweithio) 2005, sy'n berthnasol i weithwyr symudol (sef gyrwyr a chriw i bob pwrpas) sy'n gweithredu ar gerbydau sy'n dod dan reolau'r UE ar gyfer oriau gyrwyr. Ar hyn o bryd, mae'r Adran Drafnidiaeth yn adolygu ei chanllawiau ar oriau gyrwyr ac amser gweithio ac fel rhan o'r broses hon, mae'n ystyried a ddylid paratoi canllawiau wedi'u targedu ar gyfer gyrwyr. Yn ychwanegol at hyn, bydd VOSA yn dosbarthu ei 'Ganllaw Gweithredwyr Diogel' i'r holl weithredwyr cerbydau er mwyn sicrhau mai ychydig iawn o esgus fydd ganddynt dros beidio â bod â chopi yn eu meddiant pan fyddant yn cael arolygiad.

### **Gwell Rhannu Gwybodaeth rhwng Asiantaethau Gorfodi**

41. Yn ail, mae'r DTI, mewn partneriaeth â'n cydweithwyr Trafnidiaeth a Chymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu, yn datblygu protocol sy'n darparu fframwaith ar gyfer rhannu gwybodaeth rhwng yr holl sefydliadau i helpu i atal troseddu a gweithredu'n fwy effeithlon yn erbyn gweithredwyr drygionus sy'n torri'r gyfraith.

### **Gwell Canllawiau**

42. Yn ogystal, mae'r DTI yn bwriadu darparu canllawiau mwy eglur ar gyfer asiantaethau a'r cwmnïau sy'n eu defnyddio. Bydd y DTI yn cynnwys deunydd sy'n rhybuddio asiantaethau o ganlyniadau gorfodi neu gyd-gynllwynio gyda gyrwyr i weithio gormod o oriau ac yn dweud yn blaen fod arferion o'r fath yn torri deddfwriaeth asiantaethau. Mae'n amheus a yw'r asiantaethau hynny sy'n ceisio torri corneli'n anghyfreithlon yn ymwybodol y byddant yn agored i'w herlyn am ddynladdiad os byddant yn annog gyrwyr i weithio gormod o oriau a bod hynny'n arwain at ddamwain angheuol. Hefyd, ni fydd y DTI yn oedi rhag defnyddio'i bwerau dan y Rheoliadau Ymddygiad i geisio gwahardd y rhai a brofodd eu bod yn anaddas i redeg asiantaeth gyrwyr neu unrhyw asiantaeth arall. Fel y nodwyd yn flaenorol, mae gan yr Adran Drafnidiaeth ganllawiau ar oriau gyrru ac amser gweithio ac mae VOSA yn cynhyrchu'r 'Canllaw Gweithredwyr Diogel' ar gyfer cerbydau nwyddau a cherbydau teithwyr ar 'Oraiau gyrwyr a rheolau tacograff yn y DU ac Ewrop'.

Bydd y DTI yn gweithio mewn partneriaeth â'r Adran Drafnidiaeth a VOSA i sicrhau, lle bo angen, y bydd y canllawiau hyn yn cyfeirio at y canllawiau a'r ddeddfwriaeth briodol i asiantaethau.

### **Cwestiynau**

Yn eich barn chi, beth fyddai'r ffordd orau o gyfleu'r canllawiau ychwanegol hyn i asiantaethau, gyrrwyr a chwmnïau sy'n cyflogi? A fydddech chi neu eich sefydliad yn fodlon dosbarthu gwybodaeth?

### **D. Gwasanaethau a gynigir i ddiddanwyr a modelau**

43. Mae'r sector adloniant a modelu yn un sector lle caniateir i asiantaethau godi ffi ar y sawl sy'n chwilio am waith am ddod o hyd i swyddi ar eu cyfer. Yn y sector hwn, mae'n arferol i weithwyr ddefnyddio asiantaethau i'w cynrychioli ac i ddod o hyd i waith ar eu cyfer. Dan y Rheoliadau Ymddygiad ni ellir codi ffi o'u henillion ond am waith yn unig, sef gwaith a gafodd y gweithiwr drwy'r asiantaeth, gydag un eithriad.
44. Yr unig eithriad yw mater ffioedd am gynnwys gwybodaeth am y sawl sy'n chwilio am waith mewn cyhoeddiad. Mae'r ffioedd hyn ar gyfer cynnwys manylion y ceisiwr gwaith mewn llyfrau modelau, ar wefannau ac mewn portffolios ffotograffig, sef deunydd a baratoir gyda'r bwriad o gynyddu'r tebygolrwydd y bydd modelau ac actorion yn dod o hyd i waith.
45. Fodd bynnag, mae yna achosion lle bydd unigolion diegwyddor yn llogi lleoliad am gyfnod byr iawn, yn hysbysebu mewn papurau newyddion i wahodd darpar actorion/modelau i fynychu, yna'n mynd ati trwy dactegau gwerthu caled i'w perswadio nhw neu eu rhieni i dalu ffioedd uchel am ddarparu gwasanaethau ac addewid gwaith. Fel arfer byddant yn addo, am ffi, y bydd yr unigolyn yn cael portffolio o ffotograffau ac yn darganfod o leiaf un asiantaeth fawr a fydd yn cynnig cytundeb.

### **Gwahardd cymryd ffioedd (neu addewid o ffioedd) ar y diwrnod neu yn ystod sesiwn castio**

46. Nid yw cwmnïau cyfreithlon yn defnyddio tactegau gwerthu caled o'r fath a byddem yn cynnig mynd i'r afael â'r arfer hwn trwy wahardd cymryd ffioedd gwasanaeth neu sicrhau addewid o ffioedd ar y diwrnod neu yn y sesiwn castio pan fydd darpar fodel/actor yn cwrdd â'r asiant am y tro cyntaf ac o bosibl am gyfnod o ddiwrnodau wedi hynny. Bydd pobl ddrygionus yn dibynnu ar wneud i'r unigolion ymgolli yn atmosffer y digwyddiad, credu y pethau sy'n cael eu dweud am eu potensial fel modelau neu actorion ac ildio i'r pwysau a thalu ffi er mwyn gwireddu eu breuddwyd a bod yn enwog. Trwy wahardd cymryd ffioedd am

wasanaethau a/neu ofyn am addewid o ffioedd am wasanaethau ar y diwrnod neu yn y sesiwn (bydd rhai sesiynau castio yn cael eu cynnal dros benwythnos) byddai'n rhoi cyfle i unigolion gael 'cyfnod i ystyried'. Byddai hyn yn caniatáu gwell cyfle i'r unigolion asesu a yw'r hyn a ddywedwyd wrthynt yn realistig, gan ymchwilio rhagor i'r diwydiant o bosibl, ac ystyried a yw hi'n werth talu'r ffi go iawn.

47. Rydym yn ystyried ymestyn y gwaharddiad ar gymryd ffioedd o'r fath ar y diwrnod neu yn ystod y sesiwn castio i gynnwys gwaharddiad ar geisio neu gymryd ffioedd am wasanaethau am gyfnod pellach o 7 diwrnod ar ôl i'r asiant a'r cleient gwrdd am y tro cyntaf. Fodd bynnag, byddem yn dymuno clywed barn y diwydiant a gweithwyr am fanteision a hyd cyfnod o'r fath, gan na fyddem eisiau tarfu ar arferion cyfreithlon o fewn y diwydiant.

### **Cwestiynau**

A fyddai gwahardd cymryd ffioedd neu ofyn am addewid o gymryd ffioedd ar y diwrnod neu yn ystod sesiwn castio yn niweidio cwmnïau/unigolion cyfreithlon sy'n gweithio yn y diwydiant adloniant/modelu? Os byddai, sut?

Petaem yn ymestyn y gwaharddiad ar gymryd ffioedd am wasanaethau ar y diwrnod/yn ystod y sesiwn i waharddiad ar geisio neu gymryd ffioedd am wasanaethau am gyfnod pellach o 7 diwrnod ar ôl i'r asiant a'r cleient gwrdd am y tro cyntaf, a fyddai hyn yn niweidio cwmnïau/unigolion cyfreithlon sy'n gweithio yn y diwydiant adloniant/modelu? Os byddai, sut?

A ddylai'r cyfnod pellach hwn fod yn fyrrach na 7 diwrnod neu a ddylid cael dim cyfnod pellach o gwbl?

### **Ffioedd yn ymwneud ag amcangyfrif rhesymol o gost cynhyrchu a chylchredeg cyhoeddiad**

48. Mae'r Llywodraeth hefyd yn ymwybodol bod elfen o ddryswch yn perthyn i ddarpariaeth berthynol yn y ddeddfwriaeth bresennol. Lle bo asiantaeth yn darparu gwasanaethau dod i hyd i waith ar gyfer gweithwyr yn ychwanegol at gynnig cynnwys manylion y ceisiwr gwaith mewn cyhoeddiad, cyfyngir unrhyw ffioedd a godir am gynnwys gwybodaeth am y gweithwyr mewn cyhoeddiad i amcangyfrif rhesymol o gost cynhyrchu a chylchredeg y cyhoeddiad.
49. Daeth yn eglur bod yna ddryswch ynghylch pa fath o gostau y gellir eu cynnwys yn yr amcangyfrif rhesymol, gyda rhai asiantwyr

diegwyddor yn ceisio cynnwys costau rhedeg beunyddiol, arferol ac 'amser staff' ar gyfraddau afresymol yn yr amcangyfrif, tra bo asiantaethau cyfreithlon yn gwneud dim mwy na cheisio adfer y costau argraffu, dosbarthu ac yn y blaen. Er mwyn symleiddio ac egluro'r gyfraith ar y mater hwn, mae'r Llywodraeth felly yn ystyried a ddylid, yn ychwanegol at wahardd ffioedd (neu addewid o ffioedd) ar y diwrnod, gyfyngu'r costau y gellir eu hadfer trwy ffioedd i'r rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chynhyrchu (gan gynnwys ffotograffiaeth), argraffu, dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we). Ni fyddai asiantaethau yn gallu adfer unrhyw gostau eraill yn gysylltiedig â chyhoeddiadau trwy'r ffioedd. Y nod fyddai egluro pa gostau a ddylai gael eu talu gan yr asiantaeth ac nid eu codi'n gost ar yr unigolion sy'n chwilio am waith. Bydd yr eglurder hwn yn symleiddio'r ddeddfwriaeth ar gyfer cwmnïau cyfrifol, yn gwneud bywyd yn llawer anos i rai drygionus ac yn helpu'r Arolygiaeth fynd i'r afael â'r rhai a fyddai'n cam-drin pobl sy'n chwilio am waith. Byddwn yn ceisio hefyd, ar yr un pryd, rhoi gwybodaeth (gweler isod) i'r rhai sy'n chwilio am waith i'w helpu i wahaniaethu rhwng cwmnïau cyfreithlon sy'n darparu gwasanaethau gwerth chweil a'r rhai drygionus. Byddem yn croesawu sylwadau gan asiantaethau yn nodi a oes yna gostau cyfreithlon ychwanegol y dylid eu caniatáu.

### **Cwestiynau**

Ydych chi o'r farn fod y rhestr o gostau y gellir eu hadfer - ffotograffiaeth, argraffu, dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we) yn cynnwys y costau cywir?

Os ydych chi o'r farn fod yna gostau eraill y dylid eu cynnwys yn y rhestr o gostau y gellir eu hadfer, beth ydynt a pham y dylid eu cynnwys?

### **Gwybodaeth i'r Cyhoedd/Codi Ymwybyddiaeth**

50. Yn ychwanegol at y cynnig uchod, bwriadwn gynhyrchu a dosbarthu gwybodaeth '*Top Tips*' i gynorthwyo darpar fodelau/actorion i adnabod y bobl ddrygionus, ar y cyd â chyngor am gael mynediad i'r diwydiant adloniant. Byddwn yn rhoi'r wybodaeth ar wefan y DTI a gwefannau eraill perthnasol yn ogystal â'i gwneud ar gael i'r math o gylchgronau y byddai darpar fodelau ac actorion yn eu darllen.

### **Cwestiynau**

A fydddech chi neu eich sefydliad yn fodlon cylchredeg y wybodaeth hon er mwyn iddi gyrraedd darpar ddiddanwyr a modelau?

Pa sianeli dosbarthu cyngor sydd fwyaf tebygol o gyrraedd

darpar fodelau/actorion?  
**E. Cais am Wybodaeth Bellach Benodol**

51. Mae'r Llywodraeth o'r farn ei bod wedi nodi'r prif achosion o gamddefnyddio sy'n galw am weithredu yn y ddogfen hon. Fodd bynnag, ble gall ymatebwyr nodi mesurau pellach – deddfwriaethol neu fel arall – a fyddai:

- yn mynd i'r afael â cham-drin nad yw'n digwydd mewn asiantaethau cyfreithlon, gan wneud gwir wahaniaeth i'r gweithwyr ond heb osod baich ar asiantaethau cyfreithlon; neu
- yn ei gwneud yn haws i asiantaethau/cwmnïau sy'n cyflogi gydymffurfio â deddfwriaeth asiantaethau heb leihau'r warchodaeth i weithwyr;

byddwn yn ystyried rhoi sylw i'r rhain hefyd pan fyddwn yn bwrw ymlaen wedi'r ymgynghoriad hwn.

## F. Mân Newidiadau Amrywiol

52. Rydym wedi nodi tri man lle mae angen eglurhad bychan yn y Rheoliadau Ymddygiad, a byddai'n ddymunol rhoi sylw iddynt fel rhan o'r ymarferiad hwn.
53. Rheoliad 22(3) – yn yr ail linell, newid 'paragraff 2(b)' am 'paragraff (2)(a) neu (b)'. Mae Rheoliad 22 yn disgrifio'r gofynion ychwanegol lle bo angen cymwysterau proffesiynol neu lle bo asiantaethau yn cyflenwi gweithwyr i weithio gyda phobl agored i niwed. Dan Rheoliad 22(3), os na fu'n bosibl i'r asiantaeth gydymffurfio'n llawn â'r gofynion hyn, rhaid i'r asiantaeth roi gwybod i'r cwmni sy'n cyflogi pa gamau a gymerodd er mwyn cydymffurfio. Ar hyn o bryd nid yw Rheoliad 22(3) ond yn berthnasol i gasglu tystlythyrau am y sawl sy'n ceisio gwaith. Effaith y newid hwn fyddai ymestyn y ddarpariaeth hon i gasglu copïau o gymwysterau ac awdurdodiadau.
54. Rheoliad 32(9) – cynigiwn gynnwys gofyniad penodol ar i asiantaeth roi gwybod i gwmni sy'n cyflogi os yw gweithiwr a gyflenwir ganddynt wedi tynnu'n ôl o'r Rheoliadau. O ran y dewis i dynnu'n ôl sydd ar gael i weithwyr yn Rheoliad 32, nid yw hyn ond yn berthnasol i weithiwr sy'n gwmni ac mae'r wybodaeth ynghylch statws tynnu'n ôl y gweithiwr yn berthnasol i faterion yn ymwneud â ffioedd i gwmnïau sy'n cyflogi lle bo cwmni sy'n cyflogi yn dymuno cymryd gweithiwr asiantaeth ar sail barhaol. Ar hyn o bryd nid yw Rheoliad 32(9) yn ymdrin â mater trosglwyddo'r wybodaeth yn ei blaen.
55. Atodlen 3 – ychwanegu 'cynllunwyr' (*stylists*) at y rhestr o alwedigaethau lle caniateir i asiantaethau cyflogaeth godi ffioedd ar y sawl sy'n chwilio am waith. Ar hyn o bryd nid yw cynllunwyr dillad, gwallt a cholur yn cael eu cynnwys yn benodol yn Atodlen 3. Fodd bynnag, yn ymarferol maent yn rhan o'r sector modelu ac adloniant ac nid oes ffin eglur rhwng gweithgareddau cynllunwyr a gweithgareddau'r galwedigaethau a restrir. Cynigiwn y dylid newid Atodlen 3 er mwyn egluro'r sefyllfa.

### Cwestiynau

A oes gennych chi unrhyw sylwadau ynghylch y newidiadau arfaethedig hyn?

## Draft Amendment Regulations

*Draft Order laid before Parliament under section 12(5) of the Employment Agencies Act 1973, for approval by resolution of each House of Parliament.*

---

### DRAFT STATUTORY INSTRUMENTS

---

**2007 No.**

## **EMPLOYMENT AGENCIES, ETC.**

### The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2007

*Made* - - - - \*\*\*

*Coming into force* - - \*\*\*

Whereas a draft of these Regulations was laid before Parliament in accordance with section 12(5) of the Employment Agencies Act 1973<sup>(7)</sup> and approved by a resolution of each House of Parliament:

Now, therefore, the Secretary of State, in exercise of the powers conferred on him by sections 5(1)<sup>(8)</sup> and 6(1)<sup>(9)</sup> of that Act, makes the following Regulations:

#### **Citation and Commencement**

1. These Regulations may be cited as the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2007 and shall come into force on 1<sup>st</sup> April 2008.

#### **Amendments to the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003.**

2. The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003<sup>(10)</sup> are amended as follows.

3. In Regulation 5 before “Neither” insert “(1)” and after “connected.” insert—

“(2) An agency or employment business shall, where services referred to in paragraph (1)(a) are provided, permit the work-seeker to cancel or withdraw from those services at any time without penalty, subject to the work-seeker giving the provider of the services no less than five working days’ notice of such cancellation or withdrawal.”

---

<sup>(7)</sup> 1973 c.35; section 12(5) as originally enacted was substituted by the Employment Relations Act 1999 (c.26), Schedule 7, paragraphs 1 and 6.

<sup>(8)</sup> Section 5(1) was amended by the Employment Relations Act 1999 (c.26), Schedule 7, paragraphs 1, 2(1) and (2).

<sup>(9)</sup> Section 6(1) as originally enacted was prospectively substituted by the Employment Relations Act 1999 (c.26), Schedule 7, paragraphs 1 and 3.

<sup>(10)</sup> S.I.2003/3319

**4. In Regulation 6—**

(1) After paragraph (1)(a)(ii) insert—

“(iii) the relevant work-seeker has given notice or has exercised his right to cancel or withdraw under Regulation 5(2); or”

(2) In paragraph (2)(c) after “in a contract” insert—

“for work-finding services”.

**5. In Regulation 13(1)(b)(iii) after “relates” insert—**

“and a statement of the work-seeker’s right to cancel or withdraw from the service and the notice period required”.

**6. In Regulation 21—**

(1) In paragraph (1) replace “paragraph (3)” with “paragraphs (3), (4) and (5)”.

(2) After paragraph (3) insert—

“(4) Subject to paragraphs (3) and (5), where an employment business intends to introduce or supply a work-seeker to a hirer for an assignment of five consecutive working days’ duration or less—

(a) paragraph (1)(a)(i) may be satisfied by the employment business giving to the hirer (whether orally or otherwise) the name of the work-seeker to be supplied and a written confirmation by the employment business that it has complied with Regulation 19; and

(b) paragraph (1)(b) may be satisfied, where the employment business has previously provided the work-seeker with the information referred to in Regulation 18(c) to (f) and that information remains unchanged, by the employment business giving to the work-seeker in paper form or by electronic means the information referred to in Regulation 18(a) and (b).

(5) Where an assignment to which paragraph (4) applies is extended after it has started beyond a duration of five working days, the information referred to in paragraph (1) which has not already been provided shall be provided in paper form or by electronic means by the end of the eighth working day of the assignment”.

**7. In Regulation 22(3) change “paragraph (2)(b)” to “paragraph (2)(a) and (b)”.**

**8. In Regulation 26—**

(1) In paragraph (5)(b)(ii) delete “production and circulation” and replace with “photography, printing, and distribution”.

(2) Following paragraph (5)(c) insert—

“(d) where an agency proposes to include in a publication information about a work-seeker obtained at a casting session or audition or similar event which has been advertised to the general public, for 7 days from the date of the event—

(i) no fee permitted under this section shall be payable by the work-seeker; and

(ii) the work-seeker shall be entitled without penalty to cancel or withdraw from any contract, whether written or oral and whether or not expressly mentioning fees permitted under this paragraph, entered into at that event”.

**9. In Regulation 32, replace paragraph (9) with—**

“(9) Subject to paragraph (12), paragraphs (1) to (8) shall not apply where, before an employment business or agency introduces or supplies to a hirer a work-seeker which is a company —

(a) the work-seeker and the person who is or would be supplied by that work-seeker to carry out the work agree that they should not apply, and give notice of that agreement to the employment business or agency; and

(b) the employment business or agency proposing to introduce or supply that work-seeker and person to a hirer informs the hirer of such agreement”.

**10.** In Schedule 3, insert “clothes, hair or make-up stylist,” after “make-up artist,”.

*Jim Fitzpatrick*  
Parliamentary Under Secretary of State  
Employment Relations and Postal Services, Minister for London  
Department of Trade and Industry

[Date]

## Beth sy'n Digwydd Nesaf

56. Bydd yr ymgynghoriad hwn yn cau ar 31 Mai a chyhoeddir ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad o fewn tri mis i'r dyddiad hwnnw. Gan ddibynnu ar ganlyniad yr ymgynghoriad hwn, cyhoeddir rheoliadau drafft ar gyfer ymgynghori pellach erbyn diwedd y flwyddyn hon cyn eu trafod yn y Senedd. Dyma'r amserlen dros dro:

Diwedd yr ymgynghoriad	31 Mai 2007
Cyhoeddi ymateb y Llywodraeth	Gorffennaf 2007
Cytuno ar gynigion yn dilyn ymgynghoriad	Awst 2007
Trafod y Rheoliadau yn y Senedd	Hydref 2007
Gwneud Rheoliadau Diwygiedig	Rhagfyr 2007
Rhoi canllawiau i fudd-ddeiliaid	Ionawr-Mawrth 2008
Rheoliadau'n dod i rym	1 Ebrill 2008

57. Wrth baratoi'r ymgynghoriad hwn, cynhaliwyd trafodaethau cychwynnol gyda nifer o gyrff o fewn y diwydiant. Fel rhan o'r ymgynghoriad hwn, byddem yn croesawu'r cyfle i drafod y cynigion hyn gyda sefydliadau cynrychioliadol eraill. I gynorthwyo proses yr ymgynghoriad, trefnwyd nifer o ddigwyddiadau, a bydd eu manylion i'w gweld ar wefan yr ymgynghoriad ([www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/vulnerable-agency-workers-consultation](http://www.dti.gov.uk/employment/employment-agencies/vulnerable-agency-workers-consultation)). Os ydych yn dymuno cael gwybod am y cyfarfodydd hyn a'r cynnydd gyda'r cynigion, a wnewch chi roi tic yn y blwch ar y ffurflen ymateb, gan roi eich cyfeiriad e-bost.

58. Bydd y Llywodraeth yn cyhoeddi ymatebion yr ymgynghoriad oni bai fod ymatebwyr yn gofyn yn benodol i'w hymateb gael ei gadw'n gyfrinachol. Mae'r ffurflen ymateb sydd ynghlwm wrth y ddogfen ymgynghorol hon yn cynnwys blwch ar gyfer gwneud cais am i'r ymateb gael ei drin yn gyfrinachol.

# Atodiad

## Meini Prawf Côt Ymarfer yr Ymgynghoriad

1. Ymgynghori'n eang gydol y broses, gan ganiatáu o leiaf 12 wythnos ar gyfer ymgynghori ysgrifenedig o leiaf unwaith yn ystod datblygiad y polisi.
2. Bod yn eglur ynghylch eich cynigion, ar bwy y gallant effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu gofyn a'r amserlen ar gyfer ymatebion.
3. Sicrhau bod eich ymgynghoriad yn glir, yn gryno ac ar gael yn eang.
4. Rhoi adborth ynghylch yr ymatebion a gafwyd a sut y gwnaeth y broses ymgynghori ddylanwadu ar y polisi.
5. Monitro effeithlonrwydd eich adran wrth ymgynghori, gan gynnwys trwy ddefnyddio cydlynnydd ymgynghoriad dynodedig.
6. Sicrhau bod eich ymgynghoriad yn dilyn arferion gorau gwell rheoleiddio, gan gynnwys cynnal Asesiad Effaith Reoleiddiol os yw'n briodol.

Mae'r côd cyfan i'w gael ar wefan Swyddfa'r Cabinet, ([www.cabinet-office.gov.uk/regulation/consultation/index.asp](http://www.cabinet-office.gov.uk/regulation/consultation/index.asp)).

## Sylwadau neu gwynion

Os bydd gennych unrhyw sylwadau neu gwynion ynghylch y modd y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn, ysgrifennwch at:

Stephen Childerstone  
Better Regulation Team  
Department of Trade and Industry  
1 Victoria Street  
London SW1H 0ET

Ffôn: 0207 215 0354  
Ffacs: 0207 215 8303

E-bost: [Stephen.Childerstone@dti.gsi.gov.uk](mailto:Stephen.Childerstone@dti.gsi.gov.uk)

# Asesiad Effaith Reoleiddiol Rannol: Diogelu Gweithwyr Asiantaeth Agored i Niwed

## Pwrpas ac effaith a fwriedir

### Amcan

Mae'r diwydiant recriwtio preifat wedi tyfu'n sylweddol yn y blynyddoedd diweddar. Mae gwaith asiantaeth yn elfen allweddol yn ein marchnad lafur – yn rhoi llwybr at gyflogaeth i bobl a gâi eu rhwystro rhag gwaith cyn hynny, neu bobl anweithredol yn economaidd. Mae diwydiant yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd a geir trwy'r gweithwyr asiantaeth, er enghraifft i gynyddu neu leihau eu gweithlu er mwyn ymdrin â brig a chafn yn eu llwyth gwaith, ac mae gweithwyr asiantaeth yn gweld gwerth yn y dewisiadau a'r hyblygrwydd y mae gwaith asiantaeth yn ei ddarparu. Rheoleiddir asiantaethau cyflogaeth gan Reoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth 2003, a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2004, gan gyflwyno gwarchodaeth newydd i weithwyr.

Mae mwyafrif helaeth yr asiantaethau yn trin eu cleientiaid, yn geiswyr gwaith a chwmnïau sy'n eu defnyddio, yn deg a chan gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth. Fodd bynnag, mae yna rai is-setiau o weithwyr asiantaeth a all fod mewn mwy o berygl o beidio â chael eu hawliau cyflogaeth ac yn llai abl i'w diogelu eu hunain, a hynny am nifer o ffactorau. Roedd Llwyddiant yn y Gwaith yn tynnu sylw at nifer o arferion drwg a all effeithio ar y gweithwyr asiantaeth mwyafrif agored i niwed.

Fel y rhagwelwyd yn Llwyddiant yn y Gwaith, mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid cyflwyno pecyn o fesurau a gweithredoedd penodol i gynorthwyo'r gweithwyr asiantaeth hynny sydd fwyaf tebygol o gael eu cam-drin a bod yn agored i niwed, a hynny heb effeithio ar fwyafrif helaeth y busnesau (ac asiantaethau) sy'n cydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol a moesol arnynt. Bwriad yr ymgynghoriad yw ceisio rhoi sylw i weithwyr asiantaeth sy'n gorfod talu am wasanaethau nad oes arnynt mo'u hangen; yr arfer o gynnis benthyciadau i geiswyr gwaith; materion yn ymwneud â gyrwyr HGV a gyflogir drwy asiantaethau; a thactegau gwerthu caled a ddefnyddir yn y sectorau adloniant a modelu i berswadio pobl i dalu ffioedd am wasanaethau. Yn ogystal, mae'r Llywodraeth yn cynnig mesur i symleiddio'r gofynion gwybodaeth y mae'n rhaid i asiantaethau eu cyflenwi i'r gweithiwr a'r sawl sy'n cyflogi ar gyfer tasgau byr iawn.

### Cefndir

Bydd mwyafrif helaeth yr asiantaethau cyflogaeth yn cadw at safonau gweddus. Ond mae'r Llywodraeth yn ymwybodol bod yna nifer o weithwyr asiantaeth sy'n agored i niwed o ran bod perygl na chânt eu hawliau cyflogaeth ac na fydd ganddynt y gallu i'w diogelu eu hunain.

Gall gweithwyr asiantaeth agored i niwed ddod i gysylltiad â llawer o wahanol fathau o ymddygiad gan gyflogwyr, ac fe'u rhestrir isod. Yn

ogystal, mae'r Llywodraeth wedi nodi mesur symleiddio a fydd yn llacio'r gofynion gwybodaeth ar gyfer asiantaethau sy'n cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn.

### 1. Codi am wasanaethau a darparu benthyciadau

Mae yna nifer fach o asiantaethau sy'n cam-drin ceiswyr gwaith agored i niwed trwy gynnig gwaith iddynt ar yr amod eu bod yn talu am wasanaethau ychwanegol megis llety a thrafnidiaeth.

Weithiau bydd gweithwyr, yn enwedig o dramor, yn derbyn benthyciadau dramor i'w helpu i gymryd cyflogaeth dros dro, wedi'u denu gan addewid o gyflogau ymddangosiadol uchel.

### 2. Darparu gwybodaeth o ran asiantaethau sy'n cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn

Profodd y gofynion gwybodaeth yn y Rheoliadau Ymddygiad yn feichus lle bo asiantaethau yn cyflenwi gweithwyr ar gyfer aseiniadau tymor byr iawn (h.y. llai na 5 niwrnod gwaith). Mae aseiniadau o'r fath yn gyffredin yn y sectorau lletygarwch, arlwyo a diwydiant ond nid dyma'r unig sectorau lle y'u ceir.

### 3. Gyrwyr HGV asiantaeth

Rydym yn ymwybodol o ychydig o achosion lle bu gyrwyr a gyflogid gan asiantaethau yn gweithio oriau hirach yn gyrru na'r hyn sy'n gyfreithlon, mewn rhai achosion gyda chyd-gynllwynio, neu hyd yn oed elfen o orfodaeth, ar ran yr asiantaeth.

### 4. Ffioedd sy'n cael eu talu gan ddiddanwyr, modelau ac yn y blaen

Daeth problem neilltuol i'r fei mewn achosion lle bydd unigolion yn llogi lleoliad am gyfnod byr iawn, yn gwahodd darpar actorion/modelau i fynychu ac yna'n mynd ati i ddefnyddio tactegau gwerthu caled i'w perswadio nhw neu eu rhieni i dalu ffioedd uchel am ddarparu gwasanaethau ac addewid gwaith.

Rhesymeg dros ymyrraeth y Llywodraeth

Os na fydd y Llywodraeth yn ymyrryd, mae perygl y bydd rhai gweithwyr asiantaeth agored i niwed yn parhau i gael eu cam-drin o ganlyniad i rai arferion gwaith a gynhelir gan leiafrif o fusnesau ac asiantaethau sy'n gweithredu mewn ffyrdd na fyddai mwyafrif helaeth yr asiantaethau yn ystyried eu defnyddio ac sydd, trwy wneud hynny, yn torri corneli ar draul y gweithwyr ac yn sicrhau mantais fasnachol annheg ar draul asiantaethau cyfrifol.

## **Ymgynghoriad**

Bydd y DTI yn cynnal ymarferiad ymgynghorol cyhoeddus ar y Rheoliadau drafft rhwng 20 Chwefror a 31 Mai.

## Dewisiadau

1. Gwneud dim. Peidio â gwneud unrhyw newidiadau i'r Rheoliadau Ymddygiad neu ddim newid i'r canllawiau.
2. Cyflwyno pecyn o fesurau i ddiogelu gweithwyr asiantaeth agored i niwed. Byddai'r pecyn hwn yn cynnwys:

Codi am wasanaethau a darparu benthyciadau

Dan y Rheoliadau Ymddygiad caniateir i asiantaethau ddarparu gwasanaethau ategol i geiswyr gwaith ond mae'n drosedd cynnig gwaith ar yr amod bod ceisiwr gwaith yn defnyddio ac yn talu am wasanaethau o'r fath. Rydym yn cynnig cryfhau'r ddarpariaeth hon trwy gynnwys hawl i dynnu'n ôl o unrhyw wasanaeth ar ôl i'r ceisiwr gwaith dderbyn y swydd, yn amodol ar gyfnod rhybudd, a mynnu na fydd y gweithiwr yn dioddef unrhyw anfantais am arfer ei hawl i dynnu'n ôl. Byddai hyn yn diogelu gweithwyr agored i niwed a all gael eu rhoi dan bwysau i dderbyn telerau annheg. Rydym hefyd yn dymuno osgoi ei gwneud yn amhosibl i asiantaethau cyfreithlon gynnig y dewis o wasanaethau megis cludiant i ardaloedd anghysbell ar gyfraddau rhesymol, sef rhywbeth y mae gweithwyr yn ei werthfawrogi.

O safbwynt benthyciadau, mae'r Rheoliadau Ymddygiad eisoes yn mynnu, lle darperir benthyciad gan asiantaeth yn y DU i geisiwr gwaith i'w alluogi ef neu hi dderbyn swydd gyda chwmni sy'n cyflogi, na ellir mynnu bod y ceisiwr gwaith yn ad-dalu swm sy'n fwy na'r arian y cafodd ei fenthyg. Y mae tystiolaeth o weithwyr asiantaeth agored i niwed, yn enwedig rhai o dramor, yn trefnu benthyciadau dramor i'w helpu i gael cyflogaeth dros dro. Weithiau bydd y benthyciad yn cynnwys trefnu teithio, fisas a dogfennau, cyfweliadau a llety ar ôl cyrraedd, ac weithiau hefyd log cronedig. Gall y benthyciadau hyn fod am symiau mawr iawn a chyda lefelau llog uchel.

Gan fod y benthyciadau hyn yn cael eu trefnu y tu allan i'r DU, yn aml mewn gwledydd lle bo benthyciadau o'r fath yn gwbl gyfreithlon, mae'n ymddangos nad oes yna fawr ddim gweithredu statudol yn y DU a fyddai'n atal yr arfer hwn. Trefnir nifer o'r benthyciadau hyn ar yr addewid y ceir cyflogau sy'n swnio'n uchel iawn, gan na roddir unrhyw wybodaeth i'r gweithwyr am gostau byw yn y DU. O'r herwydd, mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid darparu cyngor syml ynghylch byw ym Mhrydain, gan gynnwys costau byw. Yn ddelfrydol, dylai'r cyngor hwn gael ei gylchredeg trwy sianeli y gellir ymddiried ynddynt yng ngwledydd gwreiddiol y gweithwyr mudol posibl. Mae angen gwybodaeth glir hefyd pan fydd y gweithwyr mudol yn cyrraedd y DU, ond bryd hynny mae'r pwyslais yn fwy ar ffynonellau cymorth a chyngor, oherwydd unwaith y bydd y benthyciad wedi'i drefnu, mae'n anodd iawn cynorthwyo gweithiwr o'r fath ynghylch benthyciad o'r fath. Targedir y wybodaeth at ffynonellau cyngor y bydd gweithwyr agored i niwed yn gallu ymddiried ynddynt, ac fe'i rhoddir ar wefan y DTI. Bwriadwn adeiladu ar y gwaith a wnaed eisoes trwy'r taflenni *Know Before You Go* sydd eisoes yn cael eu cynhyrchu mewn Pwyleg, Lithwaneg a Phortiwgaleg.

Symleiddio'r gofynion gwybodaeth o ran asiantaethau sy'n cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn.

Dan y Rheoliadau Ymddygiad rhaid i asiantaethau ddarparu gwybodaeth fanwl ar gyfer pob aseiniad i'r cwmni sy'n cyflogi yn ogystal â'r sawl sy'n chwilio am waith, ar yr adeg y bydd yn cynnig y gweithiwr i'r cwmni sy'n cyflogi a phan fydd yr asiantaeth yn cynnig swydd i'r gweithiwr gyda'r cwmni sy'n cyflogi. Ymhlith y wybodaeth y mae'n rhaid i'r asiantaeth ei darparu i'r gweithiwr y mae dyddiad dechrau'r aseiniad a manylion pwy yw'r cyflogwr. Yn yr un modd, rhaid i'r asiantaeth roi manylion am y gweithiwr i'r cwmni sy'n cyflogi, gan gynnwys ei brofiad ef neu hi, cymwysterau a chadarnhad bod y gweithiwr yn fodlon gweithio yn y swydd dan sylw. Rhaid i asiantaethau anfon cadarnhad ysgrifenedig i ddilyn hysbysiad llafar, o fewn 3 diwrnod gwaith. Gydag aseiniadau tymor byr iawn, gallai'r cadarnhad gael ei ddarparu ar ôl i'r aseiniad ddod i ben, felly prin yw ei werth. Yn ymarferol, mae'r gofyniad hwn wedi bod yn feichus i asiantaethau sy'n ymdrin â nifer fawr o weithwyr ar aseiniadau byr, a'r un modd i gwmnïau sy'n cyflogi a fu'n derbyn llawer iawn o wybodaeth ddiangen. Mewn rhai achosion, gall cwmni sy'n cyflogi dderbyn 500 eitem o wybodaeth ar un diwrnod (h.y. un ar gyfer pob gweithiwr). Bu achosion lle'r oedd cwmnïau sy'n cyflogi yn gofyn i asiantaethau beidio â darparu'r wybodaeth hon, er na all yr asiantaethau gydymffurfio â'r cais hwn, gan fod darparu'r wybodaeth yn anghenraid yn ôl y gyfraith.

Mae'r Llywodraeth yn ystyried eithrio asiantaethau rhag gorfod darparu'r wybodaeth ofynnol yn Rheoliad 21 lle bo'r aseiniad yn fyr iawn; a bod yr holl fanylion hanfodol eisoes wedi'u darparu i'r gweithiwr a'r cwmni sy'n cyflogi yn ysgrifenedig gyda thelerau ac amodau'r asiantaeth.

Gofynion ychwanegol posibl lle bo asiantaethau yn cyflenwi gyrwyr

Bydd asiantaethau cyfreithlon yn ceisio sicrhau na fydd gyrwyr sy'n gweithio iddynt yn mynd dros eu horiau. Fodd bynnag, bu achosion o yrwyr HGV yn cael gwaith trwy asiantaethau ac yn ceisio gweithio oriau hirach yn gyrru na'r hyn a ganiateir dan y gyfraith ac mewn nifer fechan o achosion, mae gennym dystiolaeth bod gweithwyr asiantaeth wedi cyd-gynllwynio â gweithwyr i osgoi'r gyfraith.

Nid yw'r Llywodraeth yn cynnig newid y Rheoliadau Ymddygiad oherwydd, o edrych yn ofalus, gwelir bod deddfwriaeth Asiantaethau eisoes yn ymdrin â'r mater (Adran 20 y ddeddfwriaeth<sup>11</sup>). Serch hynny, y mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid newid y canllawiau presennol ar Adran 20 ar gyfer asiantaethau sy'n cyflogi gweithwyr, gan eu rhybuddio o ganlyniadau gorfodi neu gyd-gynllwynio â gyrwyr i weithio gormod o oriau, gan gynnwys y perygl y gellid eu herlyn am ddynladdiad petai damwain anghueol.

<sup>11</sup> Mae Adran 20 y ddeddfwriaeth bresennol eisoes yn mynnu bod asiantaethau yn 'cymryd yr holl gamau, ag sy'n rhesymol ymarferol, er mwyn sicrhau bod y ceisiwr gwaith a'r cwmni sy'n cyflogi, ill dau yn ymwybodol o unrhyw ofynion a osodir gan y gyfraith, neu unrhyw gorff proffesiynol, y mae'n rhaid i'r cwmni sy'n cyflogi neu'r ceisiwr gwaith eu bodloni er mwyn i'r ceisiwr gwaith allu gweithio i'r cwmni sy'n cyflogi yn y swydd y mae'r cwmni sy'n cyflogi yn dymuno ei llenwi'.

Ffioedd sy'n cael eu talu gan ddiddanwyr, modelau ac yn y blaen

Mae'r Llywodraeth yn cynnig darpariaeth a fyddai'n gwahardd gofyn am neu gymryd ffioedd, neu addewid o ffioedd, yn ystod y sesiwn pryd y digwyddodd y clyweliad. Byddai hyn yn rhoi cyfle i unigolion ailystyried ac o bosibl yn gwneud yr arfer o gynnal sesiynau castio mawr a gwerthu caled i ddarpar fodolau/diddanwyr yn llai atyniadol. Yn ychwanegol, mae'r Llywodraeth yn ymgynghori ynghylch a ddylai'r gwaharddiad ar gymryd ffioedd fod am gyfnod hirach. Rydym eisiau sicrhau na fyddai hyn yn tarfu ar arferion cyfreithlon yn y diwydiant.

Rydym hefyd yn ystyried egluro rhywfaint ar y darpariaethau yn y Rheoliadau Ymddygiad sy'n rheoli'r ffioedd am gynnwys manylion y gweithiwr mewn cyhoeddiad, er mwyn gwneud y costau hyn yn fwy tryloyw. Lle bo'r asiantaeth hefyd yn darparu gwasanaethau dod o hyd i waith i'r gweithiwr, rhaid cyfyngu'r ffi i amcangyfrif o gostau rhesymol. Mae'r Llywodraeth yn cynnig cyfyngu'r costau hynny y gellir eu hadfer i gostau cynhyrchu (gan gynnwys ffotograffiaeth), dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we). Yn fwy cyffredinol, rydym hefyd yn bwriadu rhoi gwybodaeth i geisiwyr gwaith i'w helpu i wahaniaethu rhwng cwmnïau cyfrifol a'r rhai diegwyddor.

Mân newidiadau

Nodwyd mân bwyntiau pellach i'w hegluro yn y Rheoliadau Ymddygiad hefyd:

- Rheoliad 22(3) – Dan y rheoliad hwn, os na fu'n bosibl i'r asiantaeth gydymffurfio'n llawn â'r gofynion a nodir yn Rheoliad 22, lle bo angen cymwysterau proffesiynol neu lle bo asiantaethau yn cyflenwi gweithwyr i weithio gyda phobl agored i niwed, rhaid i'r asiantaeth roi gwybod i'r cwmni sy'n cyflogi pa gamau a gymerodd er mwyn cydymffurfio. Ar hyn o bryd, nid yw'r rheoliad ond yn gymwys i gasglu tystlythyrau am y ceisiwr gwaith, ond mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid estyn y ddarpariaeth hon i sicrhau copïau o gymwysterau ac awdurdodiadau.
- Rheoliad 32(9) – Mae'r rheoliad hwn yn ymwneud â gweithiwr sy'n gwmni yn dewis optio allan o'r Rheoliadau. Bwriad y Llywodraeth yw cynnwys rheidrwydd i asiantaeth hysbysu cwmni sy'n cyflogi os yw gweithiwr y maent yn ei gyflenwi wedi optio allan o'r rheoliadau.
- Atodlen 3 – Ar hyn o bryd, nid yw cynllunwyr (*stylists*) dillad, gwallt a cholur yn cael eu cynnwys yn benodol yn Atodlen 3. Fodd bynnag, yn ymarferol maent yn rhan o'r sector modelu ac adloniant ac nid oes ffin eglur rhwng gweithgareddau cynllunwyr a'r rhai mewn galwedigaethau a restrir. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu addasu Atodlen 3 er mwyn egluro'r sefyllfa a chynnwys 'cynllunwyr dillad, gwallt neu golur'.

## Costau a buddiannau

Sectorau a grwpiau y bydd hyn yn effeithio arnynt

Mae cael gafael ar ddarlun cywir o niferoedd y bobl sy'n gweithio drwy asiantaeth yn y farchnad lafur wedi bod yn anodd erioed. Yng ngwanwyn 2005, rhoddir ffigur o 256,000 o weithwyr asiantaeth yn y DU yn yr Arolwg o'r Llafurlu. Ond mae'n debygol fod hwn yn tanamcangyfrif niferoedd y gweithwyr asiantaeth yn rhannol oherwydd problemau diffinio<sup>12</sup>. Mae prif sefydliad y diwydiant, sef y Conffederasiwn Cyflogaeth Recriwtio (REC) yn awgrymu bod dros filiwn o weithwyr asiantaeth yn y DU. Ond cymharol isel yw'r ymatebion i arolwg yr REC. Yn ogystal, mae'r sefyllfa yn fwy dryslyd oherwydd y gall llawer o weithwyr asiantaeth fod â mwy nag un swydd ac yn gweithio gyda mwy nag un asiantaeth, felly mae cyfrif dwbl yn gyffredin.

Er mwyn cael ffigurau mwy dibynadwy, penderfynodd y DTI gomisiynu arolwg o asiantaethau yn ystod 1999. Ar sail y data hwnnw roedd yn amcangyfrif nifer y gweithwyr asiantaeth yn 550,000. O ddiweddarau'r ffigur hwn ar gyfer y twf mewn gweithwyr asiantaeth a awgrymir gan yr LFS ers hynny, byddai'n awgrymu ffigur o 560,000 yn 2006. Nododd arolwg y DTI fod oddeutu 10,000 o asiantaethau yn 1999. Mae'n debyg y bydd y ffigur hwn wedi tyfu yn y cyfamser: nododd yr ONS Annual Business Inquiry fod oddeutu 17,000 menter yn rhan o recriwtio a chyflenwi llafur yn 2005, gyda throsiant o £27bn. Yn ôl arolwg y DTI mae llai na deg o bobl yn gyflogeion i'r rhan fwyaf o asiantaethau. Mae tua 37 y cant o'r rhai a gyflogir yn uniongyrchol yn gweithio mewn sefydliadau ag un safle yn unig. Mae asiantaethau gyda mwy na 100 o gyflogeion uniongyrchol yn cyfateb i oddeutu 15 y cant o'r diwydiant.

Yn gyffredinol mae'r cynigion yn yr RIA hwn wedi'u targedu'n arbennig at fusnesau ac asiantaethau penodol naill ai'n gweithredu mewn sectorau penodol (cyflenwi gyrwyr a gwaith diddanu/modelu) neu'n ymddwyn mewn ffyrdd penodol (cynnig gwasanaethau a benthyciadau); bydd y mesur symleiddio mewn egwyddor yn effeithio ar bob asiantaeth. Yn gyffredinol mae tystiolaeth am nifer y gweithwyr asiantaeth ac eiddo cwmnïau fymryn yn anghyflawn, gan mai data anghyson sydd ar gael. Yn yr adrannau sy'n dilyn, byddwn yn darparu amcangyfrifon costau enghreifftiol lle bo'r data yn caniatáu hynny.

---

<sup>12</sup> Mae'r LFS yn gofyn i'r ymatebwyr a yw eu gwaith yn barhaol mewn rhyw ffordd ai peidio ac os yw, a ydynt mewn gwaith tymhorol, yn gweithio ar gytundeb am gyfnod penodol neu ar dasg benodol, yn gwneud gwaith asiantaeth, gwaith achlysurol, neu ddim yn barhaol mewn rhyw ffordd arall. Bydd rhai gweithwyr a gyflenwir gan asiantaethau cyflogaeth yn cael eu dosbarthu yn weithwyr tymor penodol neu hunangyflogedig yn hytrach na gweithwyr asiantaeth. Bydd yr LFS hefyd yn colli'r gweithwyr dros dro (*temps*) sy'n cael eu cyflenwi gan asiantaethau ond sy'n cael eu talu gan y defnyddiwr a hefyd yr unigolion sy'n eu hasesu eu hunain yn gyflogeion gan fenter sy'n eu defnyddio pan ydynt mewn gwirionedd yn weithwyr asiantaeth.

## **Dadansoddi costau a buddiannau**

Codi am wasanaethau a darparu benthyciadau

Dylai'r cynnig i gyflwyno hawl i dynnu'n ôl o wasanaethau megis llety arwain at drosglwyddo lles oddi wrth gyflogwyr, asiantaethau neu ddarparwyr benthyciadau yn ôl at unigolion. Trwy ganiatáu i unigolion dynnu'n ôl heb anfantais, dylai hynny ganiatáu ar gyfer gosod cyfraddau mwy cystadleuol o ran y cyfraddau y mae asiantaethau'n eu codi am wasanaethau. Felly bydd asiantaethau a fu yn y gorffennol yn codi pris am wasanaethau sy'n uwch na phris y farchnad yn gweld gostyngiad yn eu referniw a'u helw o'r ffynhonnell hon. Wedi'i osod yn erbyn hyn bydd y budd i unigolion a fydd yn gallu prynu gwasanaethau am brisiau isel. Mewn egwyddor, gallai fod rhai buddiannau cadarnhaol o ran hyblygrwydd y farchnad lafur ac effeithlonrwydd o ran na fydd gweithwyr asiantaeth 'ynghlwm' wrth gyflogwyr neu asiantaethau penodol.

Mae'n anodd mesur costau a buddiannau'r newidiadau arfaethedig, gan mai prin yw'r data sydd ar gael am raddau'r arferion hyn. Yn ôl Arolwg o'r Llafurlu canran fechan iawn o weithwyr asiantaeth sydd â llety ynghlwm wrth eu swydd (tua 3,000). Er bod hyn yn debygol o fod yn danamcangyfrif, nid yw'n ymddangos bod y niferoedd y bydd hyn yn effeithio arnynt yn fawr iawn. Felly, mae'n debygol mai bychan fydd y costau i fusnesau a'r buddiannau i unigolion ar y cyfan, er y gallai'r costau a'r buddiannau yn amlwg fod yn fwy ar gyfer rhai busnesau a rhai unigolion.

Bwriedir hefyd wella'r canllawiau fel y gall gweithwyr mudol sy'n ystyried dod i'r DU dderbyn cyngor eglur ynghylch byw a gweithio ym Mhrydain. Os bydd yr arweiniad yn golygu y gall unigolion wneud penderfyniadau mwy gwybodus, bydd hyn yn gwella eu lles. Nid yw'r niferoedd a allai elwa yn hyn o beth yn eglur. Ond, yn 2005 cofrestrodd 194,953 ar y Cynllun Cofrestru Gweithwyr. O'r rhain, gallai tua 6.5 y cant (yn ôl Arolwg o'r Llafurlu) fod yn gweithio i asiantaeth. I'r rhai sy'n cynnig benthyciadau dramor, gallai unrhyw ostyngiad yn y prifsymiau neu'r llog y gallant ei gynnig arwain at ostyngiad yn eu helw. Ond nid yw'n eglur a fyddai'r referniw hwn yn cronni gan endidau yn y DU ynteu dramor, ac felly nid yw'n eglur a ellir cyfiawnhau rhoi ystyriaeth i'r rhain mewn dadansoddiad cost a budd.

Llacio'r gofynion gwybodaeth o ran asiantaethau sy'n cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn

Mae'r Llywodraeth yn ystyried eithrio asiantaethau rhag darparu'r wybodaeth angenrheidiol dan Reoliad 21 lle bo'r aseiniad yn fyr iawn; a bod yr holl fanylion hanfodol eisoes wedi'u darparu i'r gweithiwr yn ysgrifenedig gyda thelerau ac amodau'r asiantaeth.

Yn y lle cyntaf, dylai manteision y mesur hwn elwa busnesau asiantaeth, trwy'r gostyngiad yng nghostau cynnal busnes sy'n cynnwys aseiniadau tymor byr; mae'n bosibl y bydd y buddion terfynol yn cael eu pasio ymlaen i fusnes yn ehangach os bydd y costau cyflogi ar gyfer busnes tymor byr yn gostwng o ganlyniad. Ni ddylai fod unrhyw oblygiadau o ran y costau na'r

buddiannau i'r gweithwyr asiantaeth eu hunain, gan gymryd eu bod eisoes yn derbyn y manylion hanfodol yn nhelerau ac amodau'r asiantaeth.

Er mwyn amcangyfrif y buddiannau i fusnesau asiantaeth mae angen i ni wybod faint o aseiniadau tymor byr a wneir bob blwyddyn. Er bod y dystiolaeth yn awgrymu bod rhwng 560,000 a thros filiwn o weithwyr asiantaeth, nid oes gennym amcangyfrif da ar gyfer nifer y tasgau y bydd pob gweithiwr asiantaeth yn eu gwneud bob blwyddyn ac o nifer y tasgau sy'n para am wythnos neu lai. I ddarlunio hyn, byddai'r amcangyfrif o nifer y gweithwyr asiantaeth yn awgrymu y gallai fod rhwng 27 miliwn a 62 miliwn o wythnosau o waith ar gael gan y nifer hon o weithwyr asiantaeth bob blwyddyn<sup>13</sup>. Petai 10 y cant o'r wythnosau hyn yn dasgau tymor byr ar eu pennau eu hunain, yna byddai oddeutu 2.7 miliwn i 6.2 miliwn o'r tasgau hyn. Petai'r mesur symleiddio yn arbed 15 munud am bob tasg tymor byr i bob asiantaeth, yna byddai cyfanswm yr arbedion i fusnesau o'r mesur hwn rywle rhwng £6.6 miliwn a £15.4 miliwn<sup>14</sup>. Rydym yn gobeithio y bydd gwybodaeth a ddarperir drwy'r ymarferiad ymgynghorol yn caniatáu i ni bennu'r costau yn fwy cywir.

Gofynion ychwanegol posibl lle bo asiantaethau yn cyflenwi gyrwyr

Bwriada'r Llywodraeth newid y canllawiau presennol ar gyfer asiantaethau sy'n cyflogi gyrwyr, gan eu rhybuddio o oblygiadau gorfodi neu gyd-gynllwynio gyda gyrwyr i weithio gormod o oriau, gan gynnwys y perygl y cânt eu herlyn am ddynladdiad petai damwain angheuol. Y mae hefyd yn rhagweld cydweithio'n agosach â chyrff eraill perthnasol sy'n gorfodi'r gyfraith gyda golwg ar wella gallu'r Llywodraeth i weithredu yn erbyn y rhai sy'n ceisio torri'r gyfraith.

Budd i gymdeithas ac unigolion ddeuai o'r polisi hwn i raddau helaeth. Os yw gyrwyr yn gweithio oriau hirach na'r hyn a ganiateir dan y gyfraith, yna byddai gyrwyr yn elwa o well cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd ac yn y blaen wrth i'r oriau gael eu gostwng. Yn fwy na hynny, mae costau damweiniau ffordd yn fawr iawn i gymdeithas<sup>15</sup> a byddai lleihau faint o ddamweiniau sy'n digwydd yn fuddiol iawn.

Mae llawer o asiantaethau eisoes yn cymryd camau ymarferol i sicrhau bod eu gyrwyr yn cadw at y gyfraith. Ond dylai'r canllawiau diwygiedig arwain yr asiantaethau hynny nad ydynt yn cymryd camau digonol ar hyn o bryd i sicrhau bod eu gyrwyr yn cydymffurfio, i fynd ati i weithredu'n briodol er mwyn sicrhau eu bod yn gwneud hynny. Mae Arolwg REC 2005/6 yn dangos bod tua 5 y cant o'r lleoliadau dros dro yn rhai ar gyfer gyrwyr. O gymryd ffigurau'r DTI wedi'u diweddarau a ffigurau'r REC fel ffin

<sup>13</sup> Gan dybio'n syml bod gweithwyr asiantaeth yn gweithio 48 wythnos y flwyddyn.

<sup>14</sup> Gan gymryd cyflog canolrif y gweithwyr o'r Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion 2006 (£9.88).

<sup>15</sup> Yn ôl Nodyn Economaidd Rhif 1 yr Adran Drafnidiaeth, amcangyfrif o gost pob damwain traffig ffyrdd yw £5,444 a £62,196 am bob damwain lle bydd rhywun wedi'i anafu.

uchaf ac isaf o ran y niferoedd sy'n gweithio i asiantaethau, byddai hynny'n awgrymu bod rhwng 28,000 a 65,000 o yrwyr yn gweithio i asiantaethau. Tybiwn y bydd oddeutu 10 y cant o'r asiantaethau yn cymryd camau pellach i sicrhau bod eu gyrwyr yn cydymffurfio â'r rheoliadau a thybiwn hefyd bod nifer gyfartalog y gyrwyr gan bob asiantaeth wedi'i ddsbarthu'n unffurf rhwng y rhai sy'n sicrhau bod eu gyrwyr yn cydymffurfio a'r rhai nad ydynt. Yna, os yw gwiriadau pellach yn golygu treulio 15 munud ym mhob chwarter o amser y sawl sy'n gweithio yn yr asiantaeth, yna byddai amcangyfrif o gyfanswm y costau i'r busnes rhwng £28,000 a £64,000. Mae'r amcangyfrif hwn yn tybio bod gyrwyr ar y cyfan yn cofrestru gydag un asiantaeth, sef tybiaeth a fydd yn rhy isel: petai'r gyrwyr ar gyfartaledd yn cofrestru gyda thair asiantaeth (a byddai'n rhaid i bob un o'r tair wirio oriau'r gyrwr) yna byddai amcangyfrif o'r gost rhwng £83,000 a £200,000.

Ffioedd sy'n cael eu talu gan ddiddanwyr, modelau ac yn y blaen

Mae'r Llywodraeth yn cynnig darpariaeth a fyddai'n gwahardd gofyn am a chymryd ffioedd, neu addewid o ffioedd, ar ddiwrnod y clyweliad. Y mae hefyd yn cynnig y dylid egluro'r rheoliadau trwy gryfhau'r rheol bod yn rhaid i ffioedd a delir tuag at gostau cynhyrchu a chylchredeg cyhoeddiad gael eu cyfyngu i amcangyfrif o gostau rhesymol.

Nid yw'n glir faint o bobl sy'n mynychu y math o sesiynau castio mawr lle byddant yn wynebu tactegau gwerthu caled i dalu ffioedd ar y diwrnod er mwyn llunio portffolios ffotograffig. Derbyniodd yr Asiantaeth Safonau Cyflogaeth 356 o gwynion yn 2004/5 yn ymwneud ag adloniant a modelu. Mae'n amlwg y bydd y niferoedd sy'n mynychu sesiynau castio yn llawer iawn uwch na hyn, er yn ogystal, nid yw'r holl sesiynau castio yn cael eu cynnal gan gwmnïau diegwyddor, ac mae llawer o gwmnïau yn fodlon i ddarpar gleientiaid gael amser i ystyried cyn talu ffi.

O gyflwyno cyfnod i ystyried, mae'n bosibl y byddai rhai pobl a fyddai fel arall wedi talu'r ffi yn penderfynu, o ystyried, na fyddant yn gwneud hynny. Byddant felly, wedi hynny, yn elwa o drosglwyddo lles o'r asiant atynt eu hunain. Yn groes, bydd yr asiantwyr yn colli'r incwm o ffioedd y byddent wedi'u derbyn.

Nid yw'n bosibl amcangyfrif yn gywir faint fydd buddiannau a chostau'r polisi hwn heb well data. Ond, i'w ddarlunio, mae tystiolaeth ar lafar yn awgrymu bod y ffioedd o'r fath sy'n cael eu codi o gwmpas £150. Petai 10,000 o bobl y flwyddyn yn mynychu sesiynau castio mawr o'r fath a phetai 25 y cant, o gael amser i ystyried, wedi peidio â thalu'r ffi, yna byddai'r buddiannau i unigolion yn £375,000. Mae'n bosibl y gall cyfraniadau at yr ymarferiad ymgynghorol gynorthwyo i sefydlu sail tystiolaeth cadarnach ar gyfer y buddiannau a'r costau.

Bydd y cynnig i egluro'r Rheoliad Ymddygiad sy'n mynnu bod ffioedd tuag at gostau cynhyrchu a chylchredeg cyhoeddiad yn cael eu cyfyngu i amcangyfrif rhesymol o'r costau yn golygu gostyngiad yn refeniw rhai

busnesau sy'n amodol ar y rheoliadau diwygiedig. Fe fydd budd dilynol i'r unigolion hynny a fu yn y gorffennol yn talu ffioedd goruwch y costau rhesymol. Nid yw'n bosibl mesur y costau a'r buddiannau hyn, gan na wyddom yn glir faint o fusnesau sy'n rhan o weithgarwch o'r fath, ond mae'n debygol mai bychan fydd y costau a'r buddiannau at ei gilydd.

Mân Newidiadau

### Rheoliad 22(3)

Roedd Rheoliad 22(3) eisoes yn rhoi sylw i dystlythyrau ond nid oedd yn ymdrin â chymwysterau ac awdurdodiadau. Nid oes data ar gael am i ba raddau y bu asiantaethau yn methu darparu gwybodaeth am gymwysterau ac awdurdodiadau lle'r oedd ar y cwmni sy'n cyflogi eu hangen. Fodd bynnag, mae'n debygol mai costau bach fydd y rhain.

### Rheoliad 32(9)

Mae'r Llywodraeth yn bwriadu cynnwys gofyniad y bydd yn rhaid i asiantaeth roi gwybod i gwmni sy'n cyflogi os yw gweithiwr a gyflenwir gan yr asiantaeth wedi optio allan o'r rheoliadau. Fe fydd hyn yn sicrhau y bydd gan gwmnïau sy'n cyflogi well gwybodaeth am statws y gweithwyr asiantaeth sy'n gweithio iddynt.

Mae'r Trysorlys yn amcangyfrif bod tua 250,000 o contractwyr wedi sefydlu cwmnïau cyfyngedig<sup>16</sup>. Yn ôl REC, mae'n debygol y bydd mwyafrif y contractwyr hyn yn gweithio drwy asiantaethau, ac o'r rhain, y bydd eu mwyafrif yn dewis optio allan o'r Rheoliadau. Gan gofio'r contractwyr hynny nad ydynt yn gweithio drwy asiantaethau neu nad ydynt yn optio allan, mae'n debygol bod rhywle rhwng 150,000 a 200,000 o weithwyr yn perthyn i'r categori hwn.

Fodd bynnag, y mae'n rhesymol tybio mai'r hyn a wna asiantaeth, yn syml, yw ychwanegu llinell at ei thelerau busnes presennol wrth hysbysu cwmnïau sy'n cyflogi, yn nodi a yw'r gweithiwr wedi optio allan o'r Rheoliadau ai peidio, yn hytrach nag anfon llythyr ar wahân, gan ei bod yn debygol y byddai asiantaeth yn anfon y telerau hyn at y cwmni sy'n cyflogi hyd yn oed yn yr achos blaenorol ble na fyddai'n rheidrydd cyfreithiol gan na fyddai'r Rheoliadau yn berthnasol<sup>17</sup>.

Gallwn dybio felly y bydd asiantaethau yn treulio tua hanner awr yn ychwanegu brawddeg at eu telerau busnes gan lunio dwy fersiwn ar gyfer achosion lle bydd gweithiwr wedi optio allan a lle nad ydynt ac felly'r Rheoliadau yn parhau'n berthnasol. Y mae tua 17,000 o asiantaethau, sydd, o gymryd bod tâl canolrif yr awr ar gyfer rheolwyr yn £16.82, yn cyfateb i gyfanswm costau unwaith (ar ôl caniatáu ar gyfer 30 y cant o gostau heb fod yn dâl) o £186,000.

<sup>16</sup> Tackling Managed Service Companies – Rhagfyr 2006 [www.hm-treasury.gov.uk/media/53E/48/pbr06\\_managedservicecompanies\\_453.pdf](http://www.hm-treasury.gov.uk/media/53E/48/pbr06_managedservicecompanies_453.pdf)

<sup>17</sup> Un rheswm dros hyn fyddai fel rhagofal rhag ofn anghydfod gyda'r cwmni sy'n cyflogi. Gallai'r asiantaeth ddewis gwneud hyn am resymau busnes hefyd er mwyn pennu lefelau ei ffioedd a thelerau ac amodau eraill.

## Atodlen 3

Ar hyn o bryd nid yw'r rhestr o alwedigaethau lle caniateir i asiantaethau godi ffioedd ar geisiwyr gwaith yn cynnwys yn eglur swyddi cynllunwyr dillad, gwallt a cholur sydd, yn ymarferol, yn rhan o'r sector modelu ac adloniant. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu newid atodlen 3 i gynnwys 'cynllunwyr dillad, gwallt a cholur'. Nid oes data ar gael ar gyfer nifer y cynllunwyr sy'n ceisio gwaith trwy asiantaethau. Ond mae'n debygol mai bach fyddai unrhyw oblygiadau o ran cost o ganlyniad i hyn.

### **Prawf Effaith ar Gwmnïau Bach**

Mae'n debygol y bydd y mesurau a drafodir uchod yn effeithio mwy ar gwmnïau bach, gan mai dyna sydd amlycaf yn y sector asiantaethau. Fe fydd hi'n haws gweld graddau hyn unwaith y bydd gwybodaeth o'r ymgynghoriad wedi dod i law. Bydd y DTI yn ymgynghori'n llawn â'r Gwasanaeth Busnesau Bach a chwmnïau bach ynghylch y cynigion.

### **Asesu cystadleuaeth**

I'r graddau y mae'r mesurau hyn yn gofyn i leiafrif bach o asiantaethau gyrraedd yr un safonau perfformiad â'r mwyafrif, gallai hyn arwain at fuddion cystadleuaeth yn yr ystyr bod y sefyllfa'n fwy cyfartal i bawb. Bydd y DTI yn ymgynghori'n llawn â budd-ddeiliaid, gan gynnwys y Gwasanaeth Busnesau Bach a'r Swyddfa Masnachu Teg, fel y nodir unrhyw faterion yn ymwneud â chystadleuaeth.

### **Gorfodi, cosbau a monitro**

Mae'n debygol y gorfodir y darpariaethau hyn trwy Arolygiaeth Safonau'r Asiantaethau Cyflogaeth (EAS) sydd â'r grym i erlyn unrhyw rai sy'n torri deddfwriaeth asiantaethau cyflogaeth, a gwneud cais i wahardd unigolion anaddas rhag ymwneud â rhedeg asiantaethau. Erlyn (gyda dirwy) a gwaharddiad (o hyd at 10 mlynedd) yw'r cosbau tebygol. Bydd effeithiolrwydd y mesurau yn cael ei fonitro gan yr EAS a'r canlyniadau'n cael eu cyhoeddi yn Adroddiad Blynyddol yr EAS.

### **Pwynt cyswllt**

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau ynghylch yr Asesiad Effaith

Reoleiddiol at:

Christalla Kyriacou

Employment Relations Directorate

Department of Trade and Industry

1 Victoria Street

London SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 5975

E-bost: [Christalla.Kyriacou@dti.gsi.gov.uk](mailto:Christalla.Kyriacou@dti.gsi.gov.uk)

# Llwyddiant yn y Gwaith – Diogelu Gweithwyr Asiantaeth Agored i Niwed

Ffurflen Ymateb

Enw: .....

Sefydliad (os yw'n berthnasol): .....

Cyfeiriad: .....

.....

.....

.....

E-bost: .....

Isod, ticiwch y blwch sydd orau am eich disgrifio fel ymatebydd i'r ymgynghoriad hwn:

Asiantaeth Unigol

Asiantaeth Gadwyn

Cwmni sy'n defnyddio Gwasanaeth Asiantaeth

Sefydliad yn Cynrychioli Gweithwyr

Sefydliad Busnes

Gweithiwr Asiantaeth

Sefydliad Cefnogi Cymunedol

Llywodraeth Leol

Llywodraeth Ganolog

Arall: .....

## A. Codi am wasanaethau a darparu benthyciadau

Dan y Rheoliadau Ymddygiad, caniateir i asiantaethau ddarparu gwasanaethau ategol i bobl sy'n ceisio gwaith, megis gwasanaethau cludiant, ond mae'n drosedd cynnig gwaith ar yr amod bod y ceisiwr gwaith yn defnyddio a thalu am wasanaethau o'r fath. Dan yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) rhaid i'r asiantaeth sicrhau na fydd unrhyw ddiidyniadau a wneir yn dod â'r gweithiwr o dan yr isafswm cyflog cenedlaethol. Fodd bynnag, mae yna beth tystiolaeth ar lafar bod rhai asiantaethau yn codi symiau gormodol am wasanaethau nad oes ar y gweithwyr eu hangen na'u heisiau.

### Cryfhau'r Rheoliadau Ymddygiad – yr hawl i dynnu'n ôl

Byddai'r Llywodraeth yn cynnig deddfu er mwyn cryfhau'r grymoedd presennol trwy roi'r dewis i weithwyr asiantaeth dynnu'n ôl o unrhyw wasanaethau ychwanegol a ddarperir gan asiantaeth. Yn ogystal, byddem yn cyflwyno newidiadau i wahardd unrhyw asiantaeth rhag gweithredu mewn unrhyw ffordd a fyddai'n anfanteisiol i'r gweithiwr os a phan fyddai'r gweithiwr yn arfer ei hawl i dynnu'n ôl. Y bwriad yw diffinio cyfnod rhybudd, rhag i asiantaethau drygionus osod cyfnod rhybudd gormodol. Mae'r Llywodraeth yn ystyried cyfnod o 5 neu 10 diwrnod fel cyfnod rhesymol ar gyfer y rhan fwyaf o wasanaethau.

Cwestiynau

A oes angen cyfnod rhybudd?

Oes

Nac oes

A yw cyfnod rhybudd o 5 niwrnod yn ddigonol neu a fyddai deng niwrnod, neu fwy yn fwy priodol?

Ydy

Nac ydy

Os hynny, pam?

.....

.....

A ddylid cael gwahanol gyfnodau rhybudd ar gyfer gwahanol wasanaethau ac os dylid, ar gyfer pa wasanaethau ac am ba hyd?

Dylid

Na ddylid

Os dylid, pa wasanaeth?

.....

A oes unrhyw fathau o wasanaeth sy'n galw am gyfnod rhybudd hirach?  
Rhowch eich sylwadau:

Fel asiantaeth recriwtio, a fyddai hawl i dynnu'n ôl yn cael effaith niweidiol  
ddifrifol ar eich busnes?

Byddai

Na fyddai

Os byddai, pam?

.....

### **Darparu canllawiau eglurach gan weithio trwy ganolwyr a dargedir**

Mae'r Llywodraeth yn bwriadu darparu cyngor ynghylch byw ym Mhrydain,  
gan gynnwys costau byw ym Mhrydain, a sicrhau bod cyngor yn cael ei roi  
trwy ganolwyr y gellir ymddiried ynddynt, megis sefydliadau cymunedol a  
gwirfoddol, grwpiau ffydd, eglwysi, undebau llafur ac yn y blaen.

Cwestiynau

Pa grwpiau fyddai'r rhai mwyaf addas ar gyfer helpu i gylchredeg  
gwybodaeth o'r fath? Rhowch eich sylwadau os gwelwch yn dda:

.....

A fyddech chi/eich sefydliad yn fodlon dosbarthu gwybodaeth?

Byddem

## **B. Symleiddio'r gofynion gwybodaeth ar gyfer aseiniadau tymor byr**

Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol bod y gofynion darparu gwybodaeth yn y Rheoliadau Ymddygiad o ran asiantaeth sy'n cyflenwi gweithwyr ar gyfer tasgau tymor byr iawn yn gallu ymddangos yn feichus i'r asiantaethau a'r cwmnïau sy'n eu defnyddio, ond nid yw'n ymddangos fod iddynt unrhyw wir fudd o ran y gweithiwr na'r cwmni sy'n cyflogi. Rydym yn ystyried eithrio asiantaethau rhag darparu'r wybodaeth angenrheidiol yn Rheoliad 21 lle bo'r aseiniad yn un byr iawn a bod yr holl fanylion hanfodol eisoes wedi'u darparu yn ysgrifenedig gyda thelerau ac amodau'r cwmni.

Cwestiynau

A yw 5 niwrnod gwaith yn ddiffiniad rhesymol o gytundeb tymor byr?

Ydi

Nac ydi

Ydych chi'n credu y dylai'r cyfnod fod yn hirach neu'n fyrrach ac os ydych, pam?

Ydw

Nac ydw

Os ydych, rhowch eich sylwadau

.....

A fyddai llacio'r gofynion gwybodaeth fel hyn yn welliant o ran eich asiantaeth/cwmni sy'n cyflogi?

Byddai

Na fyddai

### C. Gyrwyr a gyflenwir gan Asiantaethau

Mae'r DTI yn bwriadu darparu canllawiau eglurach ar gyfer asiantaethau a'r cwmnïau sy'n eu defnyddio. Bydd y canllawiau yn cynnwys deunydd sy'n rhybuddio asiantaethau am ganlyniadau gorfodi neu gyd-gynllwynio â gyrwyr i weithio gormod o oriau ac yn nodi'n glir bod unrhyw arferion o'r fath yn torri deddfwriaeth asiantaethau gyrwyr.

Cwestiynau

Yn eich barn chi, beth fyddai'r ffordd orau o gyfleu'r canllawiau ychwanegol hyn i asiantaethau, gyrwyr a chwmnïau sy'n cyflogi? Rhowch ei sylwadau

.....

A fydddech chi/eich sefydliad yn fodlon dosbarthu gwybodaeth?

Byddem

## D. Gwasanaethau a gynigir i ddiddanwyr a modelau

Mae'r sector adloniant a modelu yn un sector lle caniateir i asiantaethau godi ffi ar y sawl sy'n chwilio am waith am ddod o hyd i swyddi gan gynnwys ffioedd 'o flaen llaw' ar gyfer cael eu cynnwys mewn cyhoeddiad. Fodd bynnag, y mae rhai achosion lle bydd unigolion diegwyddor yn llogi lleoliad am gyfnodau byr iawn, yn hysbysebu mewn papurau newyddion i wahodd darpar actorion/modelau i fynychu ac yna'n mynd ati i ddefnyddio tactegau gwerthu caled i'w perswadio nhw neu eu rhieni i dalu ffioedd uchel am addewid o waith na fydd byth bron yn dod i fod.

### Gwahardd cymryd ffioedd (neu addewid o ffioedd) ar y diwrnod neu yn ystod sesiwn castio

Mae'r Llywodraeth ystyried gwahardd cymryd ffioedd ar y diwrnod neu yn ystod sesiwn castio, ac estyn y gwaharddiad ar gymryd ffioedd neu ofyn am ffioedd am wasanaethau am gyfnod pellach o 7 diwrnod ar ôl i'r clyweliad ddigwydd.

Cwestiynau

A fyddai gwahardd cymryd ffioedd neu ofyn am addewid o gymryd ffioedd ar y diwrnod neu yn ystod sesiwn castio yn niweidio cwmnïau/unigolion cyfreithlon sy'n gweithio yn y diwydiant adloniant/modelu?

Byddai

Na fyddai

Os byddai, sut?

.....

Petaem yn ymestyn y gwaharddiad ar gymryd ffioedd am wasanaethau ar y diwrnod/yn ystod y sesiwn, i waharddiad ar ofyn am neu gymryd ffioedd am wasanaethau am gyfnod pellach o 7 diwrnod ar ôl y clyweliad cyntaf, a fyddai hyn yn niweidio cwmnïau/unigolion cyfreithlon sy'n gweithio yn y diwydiant adloniant/modelu?

Byddai

Na fyddai

Os byddai, sut?

.....

A ddylai'r cyfnod pellach hwn fod yn fyrrach na 7 diwrnod neu a ddylid cael dim cyfnod pellach o gwbl?

Dylai

Na ddylai

Os dylai, pa mor fyr?

.....

## **Ffioedd yn ymwneud ag amcangyfrif rhesymol o gost cynhyrchu a chylchredeg cyhoeddiad**

Nod y Llywodraeth yw egluro pa gostau y gall yr Asiantaeth eu hadfer a chyfyngu'r costau hynny i'r rhai sy'n uniongyrchol gysylltiedig â chynhyrchu (gan gynnwys ffotograffiaeth), argraffu, dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we). Ni fyddai asiantaethau yn gallu adfer unrhyw gostau eraill yn gysylltiedig â chyhoeddiadau trwy ffioedd, er enghraifft marchnata.

Cwestiynau

Ydych chi o'r farn fod y rhestr o gostau y gellir eu hadfer - ffotograffiaeth, argraffu, dosbarthu a nwyddau traul (e.e. papur a lle ar y we) yn cynnwys y costau cywir?

Ydw

Nac ydw

Os nad ydych, pam?

.....

Os ydych o'r farn fod yna gostau eraill y dylid eu cynnwys yn y rhestr o gostau y gellir eu hadfer, beth ydynt a pham y dylid eu cynnwys?

.....

## **Gwybodaeth i'r Cyhoedd/Codi Ymwybyddiaeth**

Mae'r Llywodraeth yn bwriadu cynhyrchu a dosbarthu gwybodaeth 'Top Tips' i gynorthwyo darpar fodolau/actorion i adnabod pobl ddrygionus, ar y cyd â chyingor ynghylch cael mynediad i'r diwydiant adloniant. Bydd y wybodaeth ar gael ar wefan y DTI a gwefannau eraill perthnasol yn ogystal â bod ar gael i'r math o gylchgronau y byddai darpar fodolau ac actorion yn eu darllen

Cwestiynau

A fyddech chi neu eich sefydliad yn fodlon cylchredeg y wybodaeth hon er mwyn iddi gyrraedd darpar ddiddanwyr a modelau?

Byddem

Pa sianeli dosbarthu cyngor sydd fwyaf tebygol o gyrraedd darpar fodolau/actorion? Rhowch eich sylwadau:

.....

## E. Cais am Wybodaeth Bellach

Mae'r Llywodraeth o'r farn ei bod wedi nodi'r prif achosion o gamddefnyddio sy'n galw am weithredu yn y ddogfen hon. Fodd bynnag, ble gall ymatebwyr nodi mesurau pellach – deddfwriaethol neu fel arall – byddwn yn ystyried rhoi sylw i'r rhain hefyd pan fyddwn yn bwrw ymlaen wedi'r ymgynghoriad hwn. Mesurau pellach a fyddai:

Yn mynd i'r afael â chamddefnydd nad yw'n digwydd mewn asiantaethau cyfreithlon, gan wneud gwir wahaniaeth i'r gweithwyr ond heb osod baich ar asiantaethau cyfreithlon. Rhowch eich sylwadau:

.....

Yn ei gwneud yn haws i asiantaethau/cwmnïau sy'n cyflogi gydymffurfio â deddfwriaeth asiantaethau heb leihau'r warchodaeth i weithwyr. Rhowch eich sylwadau:

.....

## F. Mân Newidiadau Amrywiol

Rydym wedi nodi tri man lle mae angen eglurhad bychan yn y Rheoliadau Ymddygiad, a byddai'n ddymunol rhoi sylw iddynt fel rhan o'r ymarferiad hwn.

- i) Rheoliad 22(3) – yn yr ail linell, newid 'paragraff 2(b)' am 'paragraff (2)(a) neu (b)'
- ii) Rheoliad 32(9) – cynigiwn gynnwys gofyniad penodol ar i asiantaeth roi gwybod i gwmni sy'n cyflogi os yw gweithiwr a gyflenwir ganddynt wedi optio allan o'r Rheoliadau
- iii) Atodlen 3 – ychwanegu 'cynllunwyr' (*stylists*) at y rhestr o alwedigaethau lle caniateir i asiantaethau cyflogaeth godi ffioedd ar y sawl sy'n chwilio am waith.

A oes gennych unrhyw sylwadau ynghylch y newidiadau arfaethedig hyn?

Oes

Nac oes

Os oes, nodwch eich sylwadau:

.....

## Sylwadau cyffredinol

A oes gennych chi unrhyw sylwadau eraill ynghylch y newidiadau arfaethedig i ddiogelu gweithwyr asiantaeth agored i niwed a amlinellir uchod?

.....

.....

### **Diolch am roi o'ch amser i roi eich sylwadau i ni.**

Nid ydym yn bwriadu cydnabod derbyn pob ymholiad unigol oni bai eich bod yn rhoi tic yn y blwch isod.

#### **A wnewch chi gydnabod yr ymateb hwn**

Byddwn yn cyhoeddi'r holl ymatebion a dderbyniwyd yn yr ymgynghoriad hwn, oni bai eich bod yn rhoi tic yn y blwch isod.

#### **A wnewch chi drin f'ymateb yn gyfrinachol**

Hoffem roi gwybod i chi am y cynnydd ynghylch y cynigion hyn, gan gynnwys ymgynghori pellach. Os dymunwch ymuno â'r rhestr bostio ar gyfer y cynigion ar gyfer Gweithwyr Asiantaeth Agored i Niwed, a wnewch chi roi tic yn y blwch isod.

#### **Rhowch fy enw ar y rhestr bostio ynghylch Gweithwyr Asiantaeth Agored i Niwed**

Dychwelwch y ffurflenni cyflawn erbyn 31 Mai 2007 i:

Trwy'r post:  
Anita Thandi  
Employment Agencies Inspectorate  
Department of Trade and Industry  
Bay 3137, 1 Victoria Street  
London SW1H 0ET  
Ffôn: 0207 215 3870

Trwy ffacs:  
0207 215 0227

Trwy e-bost:  
vulnerableagencyworkers@dti.gsi.gov.uk

URN 07/628W







Argraffwyd yn y DU ar bapur wedi'i ailgylchu sy'n cynnwys o leiaf 75% o wastraff defnyddwyr.  
Cyhoeddwyd gyntaf fis Chwefror 2007. Adran Masnach a Diwydiant. [www.dti.gov.uk](http://www.dti.gov.uk)  
© Hawlfraint y Goron. DTI/Pub 8445/1k/02/07/NP URN07/628W