

Memorandwm Esboniadol i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024

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

Datganiad y Gweinidog

Yn fy marn i, mae'r Memorandwm Esboniadol hwn yn rhoi darlun teg a rhesymol o effaith ddisgwyliedig Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024. Rwy'n fodlon bod y manteision yn cyfiawnhau'r costau tebygol.

Lesley Griffiths AS
Gweinidog Materion Gwledig a Gogledd Cymru, a'r Trefnydd

19 Mawrth 2024

Disgrifiad

1. Mae Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024 ("Gorchymyn 2024") yn gwneud darpariaeth ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Mae Gorchymyn 2024 yn dirymu ac yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023 ("Gorchymyn 2023") gyda newidiadau sy'n cynnwys cynyddu'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer gweithwyr amaethyddol.

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

2. Cymerwyd mwy o amser na'r disgwyl i gwblhau'r Gorchymyn gan i ni fanteisio ar y cyfle i symleiddio a moderneiddio'r drafftio. Golygodd hynny waith craffu cyfreithiol hir gan Wasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru i sicrhau'r effaith gyfreithiol gywir.
3. Cynigir mynd yn groes i'r confensiwn 21 diwrnod i sicrhau bod Gorchymyn 2024 yn dod i rym ar 1 Ebrill 2024. Bydd hyn yn cwtogi'r amser a roddir i ddod â chyfraddau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol newydd i rym, gan sicrhau bod gweithwyr yn cael eu talu yn unol â'r cyfraddau y cytunodd y Panel Cyngori Amaethyddol Cymru ("y Panel") arnynt.
4. Credir bod angen a chyfiawnhad mynd yn groes i'r Confensiwn yn yr achos hwn gan y byddai'n lleihau'r amser y bydd gweithwyr amaethyddol o dan anfantais mewn perthynas â'u dyfarniadau cyflog drwy ddod â'r codiadau i'w cyfraddau cyflog a lwfansau amaethyddol ymlaen a'i gwneud yn haws i gyflogwyr amaethyddol gydymffurfio.
5. Byddai unrhyw oedi yn cosbi'r gweithwyr amaethyddol hynny y telir cyfraddau cyflog iddynt sy'n is nag y byddent wedi'u rhagweld o 1 Ebrill 2024.

Cefndir y ddeddfwriaeth

6. Mae'r Panel yn gorff cyngori annibynnol a sefydlwyd o dan adran 2(1) o Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014 ("Deddf 2014") gan Orchymyn Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth Cymru (Sefydlu) 2016 ("Gorchymyn y Panel") ar 1 Ebrill 2016.
7. Mae adran 2 o'r Ddeddf ac erthygl 3(2) o Orchymyn y Panel yn pennu swyddogaethau'r Panel. Un o swyddogaethau allweddol y Panel yw

paratoi gorchmynion cyflogau amaethyddol ar ffurf ddrafft, ymgynghori arnynt a'u cyflwyno i Weinidogion Cymru i'w cymeradwyo.

8. Gwneir Gorchymyn 2024 yn unol ag adrannau 3, 4(1) ac 17 o Ddeddf 2014 ac yn unol ag adran 17(3) o Ddeddf 2014 o dan y weithdrefn negyddol.
9. Mae adran 3(1) yn darparu bod gorchymyn cyflogau amaethyddol yn ddarpariaeth sy'n gwneud gorchymyn ynghylch y cyfraddau tâl isaf a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Yn benodol, yn unol ag adran 3(2), caiff gorchymyn cyflogau amaethyddol gynnwys darpariaeth sy'n nodi (ymhlith pethau eraill) y cyfraddau tâl isaf i'w talu i weithwyr amaethyddol.
10. Mae adran 3(3) yn darparu y caiff gorchymyn cyflogau amaethyddol bennu cyfraddau gwahanol a gwneud darpariaeth wahanol ar gyfer gweithiwr amaethyddol â disgrifiadau gwahanol.
11. Yn unol â'r gofyniad statudol, adolygodd y Panel ddarpariaethau Gorchymyn 2023, gan gynnig nifer o welliannau. Gwnaethant ymgynghori ar y newidiadau arfaethedig rhwng 23 Hydref a 19 Tachwedd 2023 gan baratoi Gorchymyn drafft wedyn i Weinidogion Cymru ei ystyried. Cafodd y Gorchymyn Cyflogau drafft ei gyflwyno i Weinidogion Cymru i'w gymeradwyo ar 11 Rhagfyr 2023.
12. Yn unol ag adran 4(1) o Ddeddf 2014, mae gan Weinidogion Cymru y pŵer i a) gymeradwyo a gwneud y gorchymyn drwy Offeryn Statudol, neu b) gyfeirio'r gorchymyn yn ôl at y Panel iddynt ei ystyried eto a'i ailgyflwyno.
13. Mae adran 17(1) yn rhoi'r pŵer i wneud y cyfryw ddarpariaeth ddeilliadol, ganlyniadol, atodol, drosiannol, ddarfodol neu arbed y mae Gweinidogion Cymru o'r farn sy'n angenrheidiol neu'n hwylus at ddibenion y Ddeddf ac i wneud darpariaeth wahanol at ddibenion gwahanol.

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

14. Diben y Rheoliadau hyn yw diogelu'r amodau a'r lwfansau cyflogaeth sy'n unigryw i'r sector amaethyddol. Mae'n cydnabod natur unigryw cyflogaeth mewn amaethyddiaeth, gan gynnwys ei natur dymhorol, bod llawer o swyddi'n rhai achlysurol a'r defnydd o lety ar y fferm. Bydd darpariaethau yng Ngorchymyn 2024 yn parhau i wobrwyo cymwysterau a/neu brofiad mewn amaethyddiaeth sy'n cynnwys gwahaniaethau cyflog sy'n seiliedig ar lefel y sgil sydd ei angen ar bob gradd. Mae hyn yn rhoi cymhelliant i

ddatblygu sgiliau yn y sector ac yn cefnogi bodolaeth gweithlu medrus sydd wedi'i hyfforddi'n dda a all, yn ei dro, gynyddu cynhyrchiant ac effeithlonrwydd.

15. Bydd Gorchymyn 2024 yn cael ei ddatblygu yng nghyd-destun agenda ehangach Llywodraeth Cymru i Drechu Tlodi, a helpu economïau gwledig i dyfu a ffynnu, gan gyfrannu ymhellach at economi ehangach Cymru.

16. Mae sicrhau dilyniant mewn cyflog i weithwyr amaethyddol yn gwella eu rhagolygon gwaith ar gyfer y dyfodol ac yn cefnogi cymunedau gwledig drwy effeithiau ar incwm aelwydydd.

17. Mae hefyd yn helpu ffermwyr a gweithwyr fferm i allu nodi telerau ac amodau eu cyflogaeth ac osgoi anghydfodau posibl a'r angen am drafodaethau hir gydag unigolion.

18. Argymhellion y Panel:

- cynyddu'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer pob gradd a chategori o weithiwr amaethyddol
- cynyddu'r holl lwfansau;
- newid y gyfradd oramser a delir i weithwyr amaethyddol ar sail wir gyfradd cyflog fesul awr y gweithiwr amaethyddol, yn hytrach na'r gyfradd tâl isaf fesul awr a nodir yn y Gorchymyn; a
- nifer o newidiadau i symleiddio'r Gorchymyn drwy gael gwared ar ddarpariaethau sy'n ailadrodd darnau o ddeddfwriaeth arall. Er mwyn sicrhau bod y Gorchymyn mor syml â phosibl i gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol ei ddeall a'i ddefnyddio, mae'r Panel wedi ystyried sut i gyfeirio at ddeddfwriaeth gyflogaeth bresennol y DU heb ailadrodd y darpariaethau hyn yn y Gorchymyn, gan ddefnyddio'r Canllawiau cysylltiedig i egluro ac esbonio'r darpariaethau hyn.

19. Dyma'r erthyglau sydd wedi'u symleiddio:

- Erthygl 2 – diffiniad o "plentyn".
- Erthygl 2 – diffiniad o "amser gweithio".
- Erthygl 28 - Seibiant Gorffwys.
- Erthygl 29 – Gorffwys Dyddiol.
- Erthygl 30 - Cyfnod Gorffwys Wythnosol.
- Erthygl 33 - Cyfanswm y gwyliau blynyddol i weithwyr amaethyddol sy'n gweithio diwrnodau amrywiol ac a gyflogir drwy gydol y flwyddyn wyliau.
- Erthygl 36 - Tâl Gwyliau.

20. Mae symleiddio Erthygl 28 yn golygu newid sylweddol ers Gorchymyn 2023 gan fod yn rhaid i weithiwr bellach weithio am 6 awr er mwyn cronni seibiant gorffwys, cynnydd o'r 5.5 awr sydd yn y Gorchymyn cyfredol.
21. Hefyd, pennir seibiant o 20 munud i weithwyr (18 oed a hŷn) o dan y Rheoliadau Amser Gwaith, ond o dan Orchymyn 2023 byddai o leiaf 30 munud o seibiant i bob gweithiwr.
22. Barn y Panel yw na ddisgwylir i'r naill newid na'r llall gael effaith ymarferol.
23. Gallai symleiddio Erthygl 36 arwain at rywfaint o amwysedd gan ei bod yn cyfeirio at Reoliad 16 o Reoliadau Amser Gwaith 1998 sy'n nodi'r hawl i dâl gwyliau mewn perthynas â hawl statudol gweithiwr i wyliau o dan Reoliadau 13, 13A a 15B. Mae'r hawliau hynny i wyliau yn is na'r rhai i weithwyr amaethyddol o dan Erthyglau 32 a 33 ac Atodlen 2 i Orchymyn 2024. Fodd bynnag, bwriad y Panel yw bod tâl gwyliau ar gyfer pob diwrnod o wyliau blynyddol a gymerir gan weithiwr amaethyddol, hynny yn unol ag Atodlen 2.

Ymgynghori

24. Cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus ar y cynigion hyn rhwng 23 Hydref a 19 Tachwedd 2023. E-bostiwyd y cynigion at restr hir o randdeiliaid ac fe'u cyhoeddwyd ar dudalen we Ymgynghoriadau Llywodraeth Cymru. Mae copïau caled hefyd ar gael o ofyn amdanynt.
25. Dim ond un ymateb a gafwyd i'r ddogfen ymgynghori. Cododd nifer o bwyntiau penodol iawn ynghylch bandiau oedran o fewn y Gorchymyn a hefyd sut y cyfrifid yr hawl i wyliau ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio rhan o flwyddyn ac oriau afreolaidd.
26. Gwnaeth y Panel gydnabod ac ystyried yr ymateb. Mae eithriad penodol o fewn Deddf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998 a Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n caniatáu i gyflogwyr dalu llai na'r Cyflog Byw Cenedlaethol i weithwyr iau cyn belled â'u bod yn cael eu talu o leiaf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol am eu hoedran. Roedd cyfrif hawl gwyliau yn bwynt dilys ac arweiniodd at welliant i ddarpariaethau Gorchymyn 2024 yr effeithir arnynt gan Reoliadau Hawliau Cyflogaeth (Diwygio, Dirymu a Darpariaeth Drosiannol) 2023.

Rhan 2 – Asesiad Effaith Rheoleiddiol (RIA) o Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024

Newidiadau arfaethedig i Orchymyn 2022(2)2024 ar gyfer Gorchymyn 2023

Cyfraddau Isafswm Cyflog

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

28. Mae'r cyfraddau isaf fesul awr arfaethedig ar gyfer gweithwyr Gradd C i E yn 7.3% – 29.1% yn uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol, sef y Cyflog Byw Cenedlaethol +1% yn ogystal â'r gwahaniaethau presennol.

29. Bydd graddau A1 – A3 a B1 – B2 yn cael eu talu ar 2.5–2.6% yn uwch na chyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) / Cyflog Byw Cenedlaethol (NLW), a bydd Gradd B3 yn cael ei thalu ar 3.1% yn uwch na chyfraddau'r NMW / NLW.

30. Bydd Prentisiaid yn cael eu talu ar gyfraddau'r NMW / NLW

Categori gweithiwr	Y cyfraddau arfaethedig yng Ngorchymyn 2024 (£/awr)	Y cyfraddau presennol yng Ngorchymyn 2023 (£/awr)	NMW / NLW Ebrill 2024 (£/awr)	% yn uwch na'r NMW / NLW
A1 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56	£5.28	£6.40	+2.5%
A2 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82	£7.49	£8.60	+2.6%
A3 - Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21+ oed)	£11.73	£10.23	£11.44	+2.5%
B1 - Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56	£5.28	£6.40	+2.5%
B2 - Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82	£7.49	£8.60	+2.6%
B3 - Gweithiwr Amaethyddol (21+ oed)	£11.79	£10.23	£11.44	+3.1%

C – Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£12.27	£11.07	£11.44	+7.3%
D – Uwch-weithiwr Amaethyddol	£13.46	£12.14	£11.44	+17.7%
E – Rheolwr Amaethyddol	£14.77	£13.32	£11.44	+29.1%

Blwyddyn / grwpiau oedran Prentisiaid	Y cyfraddau arfaethedig yn 2024 (£/awr)	Y cyfraddau presennol yng Ngorchymyn 2023 (£/awr)	NMW / NLW Ebrill 2024 (£/awr)	% uwch na'r NMW / NLW
Prentis Blwyddyn 1	£6.40	£5.28	£6.40	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (16-17 oed)	£6.40	£5.28	£6.40	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a thu hwnt (18-20 oed)	£8.60	£7.49	£8.60	Yr un fath
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21+ oed)	£11.44	£10.18	£11.44	Yr un fath

31. Bydd cyfraddau'r lwfans cŵn, gwaith nos a grant geni / mabwysiadu yn cynnyddu 8.4–8.5%.

Lwfansau	Y Gyfradd Bresennol yng Ngorchymyn 2023	Y Gyfradd Arfaethedig yn Ngorchymyn 2024
Lwfans Cŵn	£9.36	£10.16 (Y gyfradd bresennol + cynnydd o 8.5%)
Lwfans Gwaith Nos	£1.78 yr awr	£1.93 (Y gyfradd bresennol + cynnydd o 8.4%)
Grant Geni / Mabwysiadu	£73.60 y plentyn	£79.86 (Y gyfradd bresennol + cynnydd o 8.5%)

32. Mae'r newidiadau¹ arfaethedig eraill yn cynnwys:

Cyfraddau tâl isaf am oramser

Lwfans gwrthbwyso llety

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

Pan fo'r cyflogwr yn darparu llety arall, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £5.29 y diwrnod o gyflog y gweithiwr amaethyddol sy'n daladwy am bob diwrnod yn ystod yr wythnos y darperir y llety arall ar gyfer y gweithiwr.

Cynigiodd y Panel gynyddu'r cyfraddau hyn 8.5% i £1.79 yr wythnos pan fydd y cyflogwr yn darparu tŷ ar gyfer gweithiwr, a £5.74 y dydd ar gyfer llety arall.

Symleiddio'r geiriad yng Ngorchymyn 2024

Cynigiodd y Panel ddiwygiadau i Orchymyn 2024 i adlewyrchu dymuniad y Panel i symleiddio darpariaethau'r Gorchymyn drwy ddileu darpariaethau sy'n ailadrodd rhannau o ddeddfwriaeth arall (yr 'Agenda Symleiddio').

Erthygl 2 – Y diffiniad o 'Blentyn'

Mae Erthygl 2 yn diffinio'r termau a ddefnyddir yn y Gorchymyn arfaethedig.

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

Byddai'r newid hwn yn berthnasol i'r diffiniadau ar gyfer 'Oriau Sylfaenol', 'Goramser Gwarantedig', 'Amser Gweithio' (*Erthygl 2*), 'Cyflogaeth yn Dod i Ben yn ystod Absenoldeb Salwch' (*Erthygl 25*), 'Tâl Gwyliau' (*Erthygl 36*) a Gwyliau Cyhoeddus a Gwyliau Banc (*Erthygl 37*).¹ *Cynigiodd y Panel*

¹ Ffynhonnell: Papur ymgynghori Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2024.
<https://www.llyw.cymru/gorchymyn-cyflogau-amaethyddol-2024-html>

symleiddio'r diffiniad o 'plentyn' i: "Ystyr 'plentyn' ('child') yw'r ystyr a roddir yn adran 80EA o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Bydd y plentyn yn blentyn i weithiwr amaethyddol os yw'r gweithiwr amaethyddol yn bodloni'r amodau a nodir yn Rheoliad 4(2) o Reoliadau Absenoldeb Profedigaeth Rhiant 2020".

Erthygl 2 – Amser Gwaith

Cynigiodd y Panel symleiddio'r diffiniad o 'amser gwaith' i: "Ystyr 'amser gwaith' ('working time') yw'r ystyr a roddir yn Rheoliad 2 o Reoliadau Amser Gwaith 1998 ac at ddibenion y Gorchymyn hwn mae'n cynnwys:

- (a) unrhyw amser y mae gweithiwr amaethyddol yn ei dreulio at ddibenion ei gyflogaeth, ond nad yw'n cynnwys amser a dreulir yn cymudo rhwng ei gartref a'i weithle,*
 - (b) unrhyw gyfnodau nad yw gweithiwr amaethyddol yn gallu cyflawni ei weithgareddau neu ei ddyletswyddau yn unol â'i contract neu ei brentisiaeth oherwydd tywydd gwael.*
- a dylid dehongli cyfeiriadau at 'gwaith' ('work') yn unol â hyn.*

Erthygl 28 – Seibiannau gorffwys

Roedd y Panel yn ystyried ei bod yn annhebygol y byddai'r 30 munud o wahaniaeth rhwng y Rheoliadau Amser Gwaith a'r darpariaethau yn Erthygl 28 o Orchymyn 2023 yn cael effaith sylweddol ar weithwyr amaethyddol, gan mai yn anaml iawn y mae gweithwyr amaethyddol yn gweithio am fwy na 5.5 awr heb gael seibiant. Felly, cynigiwyd symleiddio geiriad y ddarpariaeth hon i: "Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i seibiannau gorffwys yn unol â Rheoliad 12 a Rheoliad 21 o Reoliadau Amser Gwaith 1998."

Erthygl 29 – Gorffwys dyddiol

Cynigiwyd symleiddio hyn i "Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gyfnod gorffwys dyddiol yn unol â Rheoliad 10, Rheoliad 20 a Rheoliad 21 o Reoliadau Amser Gwaith 1998."

Erthygl 30 – Cyfnod gorffwys wythnosol

Cynigiwyd symleiddio hyn i "Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gyfnod gorffwys wythnosol yn unol â Rheoliad 11, Rheoliad 20 a Rheoliad 21 o Reoliadau Amser Gwaith 1998."

Erthygl 33 – Swm y gwyliau blynyddol ar gyfer gweithwyr amaethyddol y mae eu diwrnodau gwaith yn amrywio sy'n cael eu cyflogi drwy gydol y flwyddyn gwyliau blynyddol

Cynigiwyd symleiddio rhan o'r pedwerydd pwynt bwled o dan y ddarpariaeth hon i "4) ... (ar yr amod nad yw unrhyw ddidyniad yn arwain at y gweithiwr amaethyddol yn derbyn llai na'i hawl gwyliau blynyddol statudol lawn o dan Reoliadau Amser Gwaith 1996)."

Erthygl 36 – Tâl gwyliau

Cynigiwyd symleiddio i: "(1) Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gael ei dalu am bob diwrnod o wyliau blynyddol mae'n ei gymryd ar sail ei gyflog wythnosol arferol.

(2) Dylid pennu'r swm o wyliau blynyddol y mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl iddynt o dan baragraff (1) yn unol â Rheoliad 16 o Reoliadau Amser Gwaith 1998.

Y diffiniad newydd o gyflog wythnosol arferol yn Nehongliad Erthygl 2:

Ystyr 'cyflog wythnosol arferol' ('normal weekly pay') yw

(a) taliadau, gan gynnwys taliadau comisiwn, sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â pherfformio tasgau y mae'n rhaid i weithiwr amaethyddol eu cyflawni o dan delerau ei contract;

(b) taliadau am statws proffesiynol neu bersonol mewn perthynas â hyd gwasanaeth, oedran neu gymwysterau proffesiynol;

(c) taliadau eraill, fel taliadau goramser, sydd wedi cael eu talu'n rheolaidd i weithiwr yn ystod y 52 wythnos cyn y diwrnod y gwneir y cyfrifiad."

Dehongli cyflogaeth

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

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

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

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

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

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

Erthygl 14 Diogelu tâl

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

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

Cafodd y ddarpariaeth hon ei drafftio gan y Panel i sicrhau na fyddai gweithwyr amaethyddol yn dioddef gostyngiad o ganlyniad i gymathu i

radd newydd, nid oedd bwriad iddi atal cyflogwyr rhag dyfarnu codiadau cyflog i weithwyr drwy gytundeb.

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

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

Erthygl 22 – Pennu swm tâl salwch amaethyddol

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

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

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

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

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

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

33. Opsiynau

34. Mae'r Panel yn gyfrifol am gynnig Gorchymynion Cyflogau Amaethyddol newydd sy'n pennu cyfraddau isafswm cyflog a lwfansau teg i weithwyr amaethyddol. Mae'r Panel yn defnyddio ei wybodaeth a'i arbenigedd helaeth yn y diwydiant o ran datblygu a thrafod cynigion, ac yn ymgynghori ag ystod eang o randdeiliaid.
35. Mae'r Panel yn adolygu trefniadau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol, ac mae darpariaethau eraill y Gorchymyn, yn cynnig newidiadau ac yn ymgynghori ar eu cynigion cyn eu cyflwyno ar ffurf ddrafft i Weinidogion Cymru eu hystyried.
36. Ar ôl cyflwyno'r cynnig, dim ond a) cymeradwyo a gwneud gorchymyn drwy Offeryn Statudol, neu b) gyfeirio'r gorchymyn yn ôl at y Panel i'w ystyried ymhellach a'i ailgyflwyno y caiff y Gweinidog ei wneud.
37. Wrth wneud ei benderfyniadau, mae'r Panel yn defnyddio ei arbenigedd ac yn ystyried yr amodau economaidd yn y diwydiant ar y pryd, yn ogystal ag unrhyw ofynion cyfreithiol (fel yr NMW/NLW). Mae hyn yn sicrhau bod gweithwyr amaethyddol yn cael cyflog, lwfansau a thelerau cyflogaeth teg a adolygir yn rheolaidd, gan gyfrannu ymhellach at agenda trechu tloidi Llywodraeth Cymru drwy ddiogelu incwm aelwydydd, yn enwedig mewn cymunedau gwledig.
38. Ystyriodd y Panel y cyfraddau cyflog isaf a ddylai fod yn gymwys i bob un o'r graddau o fis Ebrill 2024 ymlaen. Cyrhaeddwyd y cyfraddau cyflog isaf arfaethedig drwy negodi ac ystyried arferion cyflogaeth ac amodau economaidd yn y sector ar y pryd, gan gynnwys y cynnydd mewn costau cynhyrchu, yr argyfwng costau byw a diwedd y Polisi Amaethyddol Cyffredin (PAC).
39. Ystyriodd y Panel bob math o wybodaeth ystadegol, gan gynnwys data cyhoeddedig ar gynnydd mewn costau byw a'r mynegai manwerthu, yn ogystal â'r cynnydd a ragwelir i'r cyfraddau NMW/NLW wrth drafod eu hargymhellion ar gyfer y Gorchymyn. Gellir gweld cofnodion manwl o gyfarfodydd y Panel sy'n dangos sut y gwnaeth ei benderfyniadau yn <https://www.llyw.cymru/node/119/latest-external-org-content>
40. O ganlyniad, mae'r asesiad effaith hwn yn ystyried dau opsiwn polisi sy'n adlewyrchu'r trefniadau sylfaenol (a ddiffinnir isod) a'r argymhellion a drafodwyd gan y Panel.

41. **Opsiwn 1: Gwneud dim.** Dyma'r opsiwn polisi sylfaenol i gynnal y cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gweithwyr amaethyddol ar lefelau 2023 yn unol â darpariaethau Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023 (Gorchymyn 2023). Yn ogystal, mae Deddf 2014 yn pennu na all cyfraddau cyflog fesul awr fod yn is nag NMW/NLW statudol y DU. Yn y senario llinell sylfaen, caiff y cyfraddau isafswm cyflog eu haddasu i gyfraddau NMW/NLW 2024 lle byddai'r cyfraddau yng Ngorchymyn 2024 yn disgyn yn is na'r NMW/NLW o fis Ebrill 2024. Caiff y costau a'r buddion eu mesur yn erbyn yr opsiwn polisi llinell sylfaen hwn.
42. Mae'n bwysig nodi bod yr opsiwn llinell sylfaen yn cynrychioli sefyllfa lle mae'r trefniadau AMW yn parhau. Felly, nid yw costau a buddion dewisiadau polisi amgen sy'n gymharol â'r llinell sylfaen hon yn cynnwys y buddion na'r costau sy'n gysylltiedig â bodolaeth y trefniadau AMW eu hunain. Yn hytrach, mae'n asesiad o gostau a buddion ychwanegol Gorchymyn 2024 o gymharu â senario Gorchymyn 2023 sy'n ystyried newidiadau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2024 hefyd.
43. **Opsiwn 2: Gweithredu Gorchymyn Newydd.** Dyma'r dewis polisi amgen, a fyddai'n golygu cyflwyno Gorchymyn newydd (2024) yn lle'r Gorchymyn presennol (Gorchymyn 2023). Mae'r Gorchymyn newydd yn cynnwys holl argymhellion y Panel. Mae'r Gorchymyn newydd yn cynnwys y newidiadau allweddol canlynol i'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gwahanol gategoriâu o weithwyr (Tabl 1).

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

Gradd Gweithiwr Amaethyddol	Oedran	Cyfradd Gorchymyn 2023	Cyfradd Gorchymyn 2024	NMW/NLW	Cynnydd % o'r llinell sylfaen*
A1: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£5.28	£6.56	<u>£6.40</u>	+ 2.5%
A2: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£7.49	£8.82	<u>£8.60</u>	+2.6?
A3: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21+ oed)	21 - 22	£10.23	£11.73	<u>£11.44</u>	+2.5%
B1: Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	16 - 17	£5.28	£6.56	<u>£6.40</u>	+2.5%

B2: Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	18 - 20	£7.49	£8.82	<u>£8.60</u>	+2.6%
B3: Gweithiwr Amaethyddol (21+ oed)	21 - 22	£10.23	£11.79	<u>£11.44</u>	+3.1%
C: Gweithiwr Amaethyddol Uwch	23 oed +	£11.07	£12.27	<u>£11.44</u>	+7.3%
D: Uwch-weithiwr Amaethyddol	23 oed +	<u>£12.14</u>	£13.46	£12.14	+10.9%
E: Rheolwr Fferm	23 oed +	<u>£13.32</u>	£14.77	£13.32	+10.9%
Prentis Blwyddyn 1	Amh	£5.28	£6.40	<u>£6.40</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 (16-17)	16 - 17	£5.28	£6.40	<u>£6.40</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)	19 - 20	£7.49	£8.60	<u>£8.60</u>	Yr un gyfradd
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21+ oed)	21 - 22	£10.18	£11.44	<u>£11.44</u>	Yr un gyfradd

*mae'r llinell sylfaen wedi'i thanlinellu yn y tabl, sef cyfradd Gorchymyn 2022(2) neu'r NLW / NMW 2024, p'un bynnag yw'r uchaf

44. Mae'r cynnydd cyflog arfaethedig o'r llinell sylfaen yn amrywio rhwng 2.5% 10.9% ar gyfer y graddau, gyda chyfraddau cyflog fesul awr wedi'u gosod uwchlaw lefelau NMW/NLW. Mae'n cymharu â'r cyfartaledd misol ar gyfer y gyfradd Chwyddiant Prisiau Defnyddwyr (CPI) 12 mis, sef 4.0% ar gyfer y misoedd rhwng Ionawr a Rhagfyr 2022². Mae'r cyfraddau chwyddiant chwarterol a ragwelir gan Fanc Lloegr yn 10.3 ar gyfer Ch1 yn 2023, ac yn 9.2 yn Ch2, 7.9 yn Ch3, a 5.2 yn Ch4. Mae hyn yn cymharu â chyfradd o 6.4% ar gyfer y twf blynyddol mewn cyflogau ar gyfer cyfanswm cyflog a chyflog rheolaidd, ym mis Medi i fis Tachwedd 2022³.

Gweithiwr Gradd A dros oedran ysgol gorfodol (16-22 oed a 21 oed a hŷn)

45. Mae gan weithwyr Gradd A dair grŵp oedran a graddau cyfatebol:

- A1 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed);

² ONS Consumer price inflation, Y DU - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/december2022>

³

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

- A2 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed); a
 - A3 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21 oed a hŷn).
46. Mae gan weithwyr Gradd B dair grŵp oedran a graddau cyfatebol:
- B1 – Gweithiwr amaethyddol (16 – 17 oed);
 - B2 – Gweithiwr amaethyddol (18 – 20 oed); a
 - B3 – Gweithiwr amaethyddol (21 oed a hŷn).
47. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd A1 – A3 a B1 – B3 yn y cynnig wedi'u gosod ar 2.5–3.1% yn uwch na chyfraddau NMW/NLW.
48. Bydd y grwpiau o weithwyr Gradd A3 a Gradd A4 yng Ngorchymyn 2023 yn cael eu huno ac yn cael eu talu ar yr un gyfradd gyflog. Bydd y grwpiau o weithwyr Gradd B3 a Gradd B4 yng Ngorchymyn 2023 hefyd yn cael eu huno am fydd un radd (B3) yn cael ei thalu ar yr un gyfradd gyflog.
49. Bydd gweithwyr A1 a B1 yn cael eu talu ar yr un gyfradd; a bydd gweithwyr A2 a B2 yn cael eu talu ar yr un gyfradd.
50. Er yr amcangyfrifwyd bod nifer y gweithwyr fferm o dan 25 oed yn cyfrif am 33% o gyfanswm y gweithwyr fferm yng Nghymru⁴, nid oes amcangyfrif ar gael ar is-grwpiau yn ôl gradd ac oedran, nac ar nifer y gweithwyr presennol. Felly, nid oes modd amcangyfrif effaith y newid yn y gyfradd cyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd A neu B yn ôl grŵp oedran.
51. Yn hytrach, darperir yr ystod o amcangyfrifon, yn seiliedig ar y rhagdybiaeth o ddsbarthiad mympwyol gweithwyr Gradd A a B yn ôl grŵp oedran.
52. Yn absenoldeb data ar ddsbarthiad gweithwyr Gradd A1 – A3 a B1 – B3 yn ôl oedran, amcangyfrifir ystod gwerth yr effaith ar gostau cyflog. Yr effaith leiaf ar gyflogau fyddai rhagdybio nad oes yr un o'r gweithwyr Gradd B1 – B3 yn weithwyr Gradd B3, a bydd yr effaith yn gysylltiedig â'r cynnydd o 2.5% yn y gyfradd gyflog. Yr effaith uchaf ar gyflogau fyddai rhagdybio bod pob gweithiwr B1 – B3 yn weithwyr Gradd B3, sy'n gysylltiedig â chynnydd yn y gyfradd gyflog o 3.1%. Gwneir amcangyfrifon hefyd yn seiliedig ar amrywiadau yng nghyfran y gweithwyr Gradd B3 i gynnwys gwerthoedd amcangyfrifedig ar gyfer cyfran o 25% a 50%.

Gweithwyr Gradd C – E

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

53. Bydd gweithwyr Gradd C yn gweld cynnydd yn eu cyfradd cyflog fesul awr yng Ngorchymyn 2023. Bydd y gyfradd arfaethedig newydd yn cynyddu 6.2% uwchlaw'r llinell sylfaen.
54. Bydd gweithwyr Gradd D yn gweld cynnydd o 9.8% yn eu cyfradd cyflog fesul awr.
55. Bydd gweithwyr Gradd E yn gweld cynnydd o 9.8% yn eu cyfradd cyflog fesul awr.

Prentisiaid Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2

56. Mae'r cyfraddau isafswm cyflog ar gyfer prentisiaid Blwyddyn 1 a Blwyddyn 2 yng Ngorchymyn 2024 wedi'u pennu ar yr un lefelau ag NMW/NLW 2023. Yn ôl data cymwysterau prentis o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), nifer cyfartalog y prentisiaid dros y pedair blynedd yn 2017-18, 2018-19, 2019-20 a 2020-2021 oedd 570. Fodd bynnag, bydd yr effaith yn sero oherwydd nad oes newid yn y gyfradd fesul awr o gymharu â'r llinell sylfaen (NMW/NLW 2024 yn yr achos hwn).

Newidiadau mewn darpariaethau eraill

57. Bydd y darpariaethau ar gyfer y lwfans cŵn, lwfans nos a grantiau geni a mabwysiadu yn cynyddu 8.4%–8.5%.

Crynodeb o fesur costau cyflog/enillion

58. Oherwydd diffyg data, nid yw'r dadansoddiad yn ôl gradd ar gael i lawer o'r grwpiau gweithwyr. Amcangyfrifwyd y costau a'r buddion sy'n gysylltiedig â gweithwyr amaethyddol ar gyfer Graddau A3, A4, B3, B4 ac C-E ar gyfer tâl sylfaenol a thâl goramser yn yr RIA gan ddefnyddio data o Farm Labour and Wage Statistics (Defra, 2012)⁵. Roedd yr amcangyfrifon hyn yn seiliedig ar fodel costio Defra a'r oriau a weithiwyd yr wythnos a gasglwyd o'r arolwg Enillion ac Oriau, a gynhaliwyd gan Raglen Economeg ac Ystadegau Defra.
59. Cafodd yr oriau eu rhannu'n oriau sylfaenol ac oriau goramser, ac roedd cyfrifiad y costau cyflog yn adlewyrchu hyn. Er bod y data wedi dyddio, dyma'r unig ffynhonnell ddata a oedd ar gael a oedd yn cynnwys

⁵ Maent i gyd i'w gweld yma:

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

gwybodaeth yn ôl graddau'r gweithwyr. Dylid nodi hefyd nad oedd hwn yn ddata penodol i Gymru a'i fod yn cynrychioli'r strwythur gweithwyr yn ôl graddau'r gweithwyr ar gyfer Cymru a Lloegr. Felly, rhagdybiwyd bod y strwythur gweithwyr yng Nghymru yn debyg i'r amcangyfrif cyffredinol a wnaed gan Defra yn ei harolwg a'i fod yn parhau i fod yn feincnod perthnasol ar gyfer gweithlu amaethyddol yn ôl gradd. Roedd y defnydd o ddata arolwg gweithwyr Defra yn 2012 yn effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn.

60. Cynhaliodd ADAS arolwg ar-lein o gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol yn ddiweddar mewn ymgais i gasglu'r wybodaeth ddiweddaraf am weithwyr amaethyddol. Fodd bynnag, dim ond nifer isel o ymatebion a gafwyd i'r arolwg hwn, felly dim ond data dangosol yw hwn ac nid yw'n gynrychiadol o'r sector. Fodd bynnag, gallai'r gyfradd ymateb isel fod yn adlewyrchiad o lefel isel y defnydd o Orchymyn 2021 gan gyflogwyr fferm. Felly, mae effaith AWO yn debygol o fod yn llawer llai gan fod llawer o gyflogwyr, yn anecdotaidd, yn talu cyfraddau'r farchnad sy'n llawer uwch na'r cyfraddau isaf, ac mae'r defnydd o AWO gan gyflogwyr ar lefelau isel.

Cost gorfodi

61. O ran costau gorfodi, rhagwelir y byddai costau gweinyddol sy'n cronni i Lywodraeth Cymru yn weddol debyg o dan AWOs blaenorol gan fod Llywodraeth Cymru yn gorfodi'r Gorchymynion a gyflwynwyd o dan Ddeddf 2014.
62. Amcangyfrifwyd bod costau gorfodi'r llywodraeth sy'n gysylltiedig â Deddf 2014 ar gyfer gorfodi darpariaethau Gorchymyn Cyflogau 2012 tua £3,000 y flwyddyn yn yr RIAs blaenorol o'r Gorchymynion Cyflogau. Roedd hyn yn seiliedig ar fecanwaith gorfodi adweithiol, lle byddai Llywodraeth Cymru yn ymchwilio i unrhyw honiadau o dandalu posibl ac, os oes angen, yn cyhoeddi hysbysiadau gorfodi. Roedd chwe achos ffurfiol yr oedd angen lefelau amrywiol o ymchwilio iddynt yn ystod 2016-2023.
63. Mae'n anodd rhagweld nifer yr achosion sy'n codi, neu eu hunion natur. Mae costau gorfodi'n parhau i fod yn seiliedig ar y rhagdybiaeth bod un achos y flwyddyn i ymchwilio iddo ac yn parhau ar yr un lefel ag mewn blynyddoedd blaenorol.

Cost weinyddol

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

65. Bydd angen i ffermwyr sy'n cyflogi gweithwyr perthnasol fod yn gyfarwydd â darpariaethau AWO Cymru a deddfwriaeth gweithwyr y DU (er enghraifft, mewn perthynas â'r NMW) er mwyn sicrhau bod gweithwyr yn cael eu talu'n gywir.
66. Rhagdybir y byddai angen un awr⁶ ar bob cyflogwr i ymgyswddo â Gorchymyn 2024 a gwneud addasiadau i gyfraddau cyflog a darpariaethau eraill. Yn seiliedig ar ddata o Arolwg Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol o Oriau ac Enillion (2023)⁷, rhagdybir mai'r gost gyfartalog fesul awr o amser ffermwr oedd £14.91 (cyfartaledd ar gyfer pob gweithiwr yn y diwydiant amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota, ac eithrio tâl goramser). Gwerth canolrif cost gweithiwr amaethyddol o'r un ffynhonnell oedd £12.60 yr awr. Yn ogystal, mae'r gyfradd fesul awr a ddefnyddir yma yn werth cyfartalog/canolrif ar gyfer pob gweithiwr fferm. Mewn gwirionedd, fodd bynnag, mae'r unigolion hynny'n debygol o fod yn berchnogion fferm neu reolwyr busnesau fferm. Mae cyfraddau cyflog y ffermwyr hyn yn debygol o fod ar ben uchaf dosbarthiad y gyfradd gyflog.
67. Yn ôl ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar boblogaeth busnesau yn ôl rhanbarth ac yn ôl sector, roedd 14,025 o fusnesau yn y sector amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota yng Nghymru ar ddechrau 2023, gyda 2,955 o fusnesau yn gyflogwyr⁸. Felly, amcangyfrifir bod y costau gweinyddol i fusnesau fferm yn £44k i Gymru (gan ddefnyddio cost gyfartalog gweithwyr o £14.91 yr awr), gan ragdybio bod angen un awr fesul busnes. Os ydych yn defnyddio'r gwerth canolrif ar gyfer cost gweithwyr (£12.60 yr awr), amcangyfrifir mai cyfanswm y costau gweinyddol i fusnesau fferm yw £37k. Byddai'r gost amcangyfrifedig yn uwch pe bai'r cyfraddau cyflog ar gyfer rheolwyr/perchnogion ffermydd yn cael eu defnyddio a bod costau nad ydynt yn ymwneud â chyflogau'n cael eu hadlewyrchu yn y cyfraddau.
68. Fodd bynnag, dylid nodi hefyd nad yw pob un o'r 2,955 o fusnesau amaethyddol sy'n cyflogi gweithwyr yn defnyddio'r AWO, ond nid yw'n hysbys faint yn union sy'n defnyddio'r AWO.

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

⁷ Amcangyfrifon ar gyfer 2022 (dros dro) o oriau â thâl a weithiwyd, enillion fesul wythnos, awr a blwyddyn ar gyfer gweithwyr yn y DU yn ôl rhyw a gweithio'n llawn amser/rhan-amser gan Ddosbarthiad Diwydiannol Safonol 2 ddigid 2007. Diwydiant (SIC 2 ddigid) - ASHE: Tabl 4.6a. Ar gael yn: <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/industry2digsicashesTabl4>

⁸ Tabl 21 Nifer y busnesau yn y sector preifat a'u cyflogaeth a'u trosiant cysylltiedig, yn ôl nifer y gweithwyr a'r adran diwydiant yng Nghymru, yn dechrau yn 2022 o fewn ystadegau ar AMCANGYFRIFON POBLOGAETH BUSNESAU AR GYFER Y DU A RHANBARTHAU 2022. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2022>

69. Yn ôl yr arolwg a gynhaliwyd gan ADAS yn gynnar yn 2016, cyfeiriodd tua 20% o'r busnesau amaethyddol a oedd yn cyflogi gweithwyr cyflogedig at yr AWO. Dangosodd arolwg ar-lein mwy diweddar ond ar raddfa fach a chyfweliadau gyda chyfrifwyr a gwblhawyd gan ADAS (2021) y gallai fod gostyngiad wedi bod yn y defnydd o ddeddfwriaeth AWO yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Adolygiad o Dystiolaeth

70. Yn yr RIA hwn, rydym wedi adolygu'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn RIAs blaenorol AWOs 2016-2023 ac wedi ystyried llenyddiaeth ychwanegol lle'n berthnasol. Ein casgliad yw bod y pwyntiau allweddol a wnaed yn yr RIAs blaenorol ar effeithiau'r isafswm cyflog yn dal i fod yn ddilys, ac fe'u crynhoir isod. Fodd bynnag, dylid nodi bod y dystiolaeth yn canolbwyntio ar effaith isafswm cyflog tra bod y dystiolaeth economaidd ar effeithiau'r strwythur isafswm cyflog aml-radd (h.y. lloriau cyflog lluosog) braidd yn gyfyngedig.

71. *Cyflogaeth*: Cyn belled â bod lefelau isafswm cyflog yn cael eu pennu'n ofalus, gellir lleihau eu heffaith negyddol ar lefelau cyflogaeth yn y sectorau yr effeithir arnynt. Canfuwyd rhywfaint o dystiolaeth o ostyngiad yn yr oriau a weithiwyd, ond nid yw'n derfynol. Mae astudiaethau ddiweddar hefyd yn dangos nad yw'r cynnydd yn yr isafswm cyflog yn cael effaith negyddol ar lefelau cyflogaeth⁹ neu'r oriau a weithir. Yn hytrach, mae'r dystiolaeth yn awgrymu y gallai cynyddu'r NLW annog pobl i ymuno â'r gweithlu ar waelod y raddfa¹⁰ a chael effaith gadarnhaol net ar weithwyr sydd â chysylltiad gwan â'r farchnad lafur. Mae dystiolaeth hefyd yn awgrymu bod cyflwyno'r isafswm cyflog yn gysylltiedig â chynnydd yng nghynhyrchiant gweithwyr gan fod gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwobrwo'n well am oriau a weithir¹¹. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae'r cyfraddau isafswm cyflog wedi'u pennu'n gynyddrannol yng nghyd-destun amodau economaidd/marchnad lafur. I'r gwrthwyneb, os yw'r isafswm cyflog wedi'i osod yn rhy uchel, mae rhywfaint o lenyddiaeth yn awgrymu y gall hynny arwain at golli swyddi, ond mae hefyd yn annog cwmnïau i beidio â chyflogi

⁹ Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2022). The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. Mimeo.

¹⁰ Butcher, T., & Dickens, R. (2023). Impact of the National Living Wage using Geographic, Age and Gender Wage Variation.

¹¹ Manning, A., 2021. The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), tt.3-26.

gweithwyr cyflog isel, sgiliau isel, sy'n cael effeithiau andwyol ar alw yn y macro-economi^{12, 13,14}.

72. *Cyfraddau cyflog a strwythur*: Os pennir isafswm cyflog uwchlaw cyfraddau presennol y farchnad, maent yn gweithredu i godi'r llawr cyflog, gan dueddu i gywasgu'r strwythur cyflogau drwy godi cyflogau'r rhai ar y cyflog isaf o gymharu ag eraill. Gellir trosglwyddo'r effaith i fyny'r strwythur talu, gan arwain at godiadau cyflog i'r rhai sy'n cael mwy o dâl na'r isafswm statudol, er bod y graddau y mae hyn wedi digwydd wedi amrywio ar draws gwahanol gyfundrefnau isafswm cyflog. Mae'r adroddiad diweddaraf ar safonau byw, tlodi ac anghydraddoldeb a gyhoeddwyd gan yr IFS¹⁵ yn nodi bod twf enillion cyfartalog gydol y pandemig yn gryfach ymhlith gweithwyr sector cyhoeddus ac ar gyfer gweithwyr â lefelau addysgol is – mae'n debygol mai'r cynnydd sylweddol yn yr NLW yn 2020 yw'r rheswm am hyn, gan gynyddu cyflogau mewn swyddi sgiliau is.

73. *Tlodi mewn gwaith*: Mae isafswm cyflog yn tueddu i fod o fudd i'r unigolion sy'n ennill y cyflog isaf, gan leihau tlodi mewn gwaith ac felly'n cael effaith economaidd-gymdeithasol gadarnhaol. Fodd bynnag, efallai na fydd yr effaith gadarnhaol hon yn cael effaith gadarnhaol ar aelwydydd sydd ar gyflogau isel o reidrwydd. Yn gyffredinol, mae effaith isafswm cyflog ar dlodi yn fach. Mae adroddiad y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS) wedi canfod bod incwm mewn aelwydydd tlotach wedi tyfu fymryn, gan leihau'r gyfradd tlodi cymharol ac absoliwt 1.7 pwynt canran ac 1.0 pwynt canran yn y drefn honno (a adlewyrchir yn y cwmp yn yr incwm canolrif) – gellid priodoli hyn i'r cynnydd yn yr NLW ar ddechrau'r pandemig. Serch hynny, cyfrifodd yr IFS y cyfernod Gini o hyd fel 0.35 yn 2019-2020 a 0.34 yn 2020-21, gan brofi dirywiad i gyfeiriad cadarnhaol, ond sy'n dal i fod yn llawer uwch o gymharu â lefelau gydol y 1970au (tua 0.24). O ganlyniad, mae hyn yn golygu bod anghydraddoldeb incwm yn dal i fod ar lefel uchel yn y DU a bod yr NMW o'r budd mwyaf i ganol y dosbarthiad incwm oedran gweithio cyffredinol (IZA, 2022)¹⁶. Fodd bynnag, yn aml mae'n bosibl y bydd enillion

¹² Clemens, J., 2021. How do firms respond to minimum wage increases? understanding the relevance of non-employment margins. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), tt.51-72.

¹³ Andrieu, E., & Kuczera, M. (2023). *Minimum Wage and Skills: Evidence from Job Vacancy Data* (No. 034).

¹⁴ Neumark, D. (2018). Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*.

¹⁵ Institutes for Fiscal Studies (IFS), 2016-2022. Living Standards, Poverty and Inequality in the UK: 2015-16 to 2021-2022. IFS Report Series R114-R215. Available at:

https://ifs.org.uk/sites/default/files/output_url_files/R215-Living-standards-poverty-and-inequality-in-the-UK-2022.pdf

¹⁶ Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T. and Xu, X., 2022. The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. mimeo. Available at: https://conference.iza.org/conference_files/LaborMarkets_2022/giupponi_g7905.pdf

mwyaf yr isafswm cyflog yn mynd i ganol y dosbarthiad incwm cyffredinol ar gyfer pobl o oedran gweithio (yn fwy dwys o fewn y trydydd cwartil isaf ar gyfer aelwydydd ac ynddynt unigolion sy'n gweithio), ac mae enillion ar gyfer aelwydydd tlotach sy'n gweithio'n cael eu cyfyngu drwy golli budd-daliadau sy'n dibynnu ar brawf modd wrth i enillion gynyddu¹⁷.

74. *Yr effaith economaidd-gymdeithasol ehangach*: Canfuwyd bod y cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol wedi cyfrannu at leihau'r bwlch cyflogau ar gyfer pobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol¹⁸ ac yn cynyddu ansawdd y swyddi sy'n cael eu cynnig¹⁹.

75. *Effeithiau ar lefel cwmni*: Awgryma ymchwil y gall ymatebion cadarn i gynydd anwirfoddol mewn costau cyflog gynnwys codi prisiau, cynyddu cynhyrchiant gweithwyr²⁰, derbyn llai o elw, newidiadau sefydliadol (megis arferion adnoddau dynol tynnach, safonau perfformiad uwch yn y gwaith ac arferion rheoli gwell), cyflogau effeithlonrwydd²¹ ac ymatebion hyfforddiant (cynyddu darpariaethau hyfforddi i weithwyr). Efallai y bydd rhai busnesau'n ceisio uwchsgilio rhai rolau a chynyddu cynhyrchiant er mwyn adennill costau cyflog uwch²². Gall cynnydd yn yr NMW annog cwmnïau i leihau costau neu dderbyn elw is. Mae risg i fusnesau a oedd eisoes yn agos at yr ymyl ymadael, y gall cynnydd yn yr NMW gyflymu'r ymadawiad o farchnadoedd oherwydd codiadau cyflog^{23,24}. Yn yr economi fodern, gall cwmnïau wrthweithio hyn drwy addasu swyddogaethau cynhyrchu er mwyn lleihau costau gorbenion er mwyn goroesi. Gall hyn fod ar ffurf technolegau newydd a mwy o ddibyniaeth ar gyfalaf a gweithwyr sgiliau uchel gyda llai o ddibyniaeth ar weithwyr sgiliau is²⁵.

¹⁷ Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2022). The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. *Mimeo*.

¹⁸ Datta, N., & Machin, S. (2022). Impacts of a Higher Than Mandated Minimum Wage: The UK Living Wage.

¹⁹ Delaney, J., & Papps, K. L. (2022). Hiring behaviour and the National Minimum Wage.

²⁰ Mae data o sectorau sy'n talu'n isel ym Mhrydain (gan ddefnyddio dadansoddiad gwahaniaeth mewn gwahaniaethau) yn dangos bod yr NMW wedi effeithio'n gadarnhaol ar gynhyrchiant cyfanredol y sector sy'n talu'n isel. Ffynhonnell: Risov, M. et. al. (2016). The UK National Minimum Wage's Impact on Productivity.

²¹ Mae'r cyflogau effeithlonrwydd yn seiliedig ar y syniad bod cyflogau nid yn unig yn pennu cyflogaeth ond hefyd yn effeithio ar ymddygiad neu ansawdd cynhyrchiol gweithwyr. O dan rai amodau, mae'n optimaidd i gyflogwyr bennu iawndal uwchlaw lefel clirio'r farchnad er mwyn recriwtio, cadw neu gymell gweithwyr.

²² Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (2018). National Minimum Wage and National Living Wage Impact Assessment-Counterfactual Research. Adroddiad i'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (2018).

²³ Luca, D.L. a Luca, M., 2019. Survival of the fittest: the impact of the minimum wage on firm exit (No. w25806). Y Swyddfa Genedlaethol Ymchwil Economaidd.

²⁴ Alexandre, F., Bação, P., Cerejeira, J., Costa, H. a Portela, M., 2022. Minimum wage and financially distressed firms: another one bites the dust. *Labour Economics*, 74, t.102088.

^{25,15} Clemens, J., 2021. How do firms respond to minimum wage increases? understanding the relevance of non-employment margins. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), tt.51-72.

76. At hynny, mewn ymateb i gynnydd yn yr isafswm cyflog, bydd rhai cwmnïau'n codi pris nwyddau a gwasanaethau. Gelwir hyn yn 'basio drwyddo'. Fodd bynnag, mae gallu cwmni i addasu prisiau o ganlyniad i gynnydd yn yr NMW yn dibynnu ar elastigedd y galw am eu nwyddau neu wasanaethau. Os yw'r galw'n gwbl elastig, gall cynnydd yn y galw arwain at golli cwsmeriaid yn llwyr. Gan fod y galw am nwyddau amaethyddol/fferm yn gyffredinol yn anelastig i brisiau, mae'n debygol y bydd y cynnydd mewn costau gweithwyr yn cael ei drosglwyddo i'r defnyddwyr. Er enghraifft, canfu astudiaeth ar gyfer y Comisiwn Cyflogau Isel (2020)²⁶ fod effaith fach ond ystadegol arwyddocaol ar brisiau yn y sectorau mwyaf agored (gan gynnwys: gwasanaethau glanhau, darparu gofal a pharatoi a gweini bwyd a diod. Fodd bynnag, gan nad oes gan y rhan fwyaf o fusnesau fferm y pŵer economaidd i drafod prisiau gwell am eu mewnbynau a'u hallbynau amgylcheddol, gallai cynnydd mewn costau gweithwyr olygu y bydd eu helw'n cael ei wasgu, yn y tymor byr o leiaf.

77. Mae'r berthynas rhwng ymatebion ar lefel cwmni a'r strwythur talu gyda lefelau isafswm cyflog lluosog yn faes nad yw'n cael ei archwilio'n ddigonol yn y llenyddiaeth. Fodd bynnag, mae'n annhebyg y bydd hyn yn newid o ystyried y defnydd cyfyngedig o drefniadau isafswm cyflog lluosog.

Costau a buddion

78. Mae'r adran hon yn asesu'r costau a'r buddion posibl ar gyfer y ddau opsiwn polisi. Mae categorïau cyffredin ar gyfer costau a manteision yn cael eu nodi. Pan fydd digon o ddata ar gael, mae costau a manteision yn cael eu nodi ar gyfer cyfnod o 12 mis (hyd at yr adeg pan dybir y bydd y Gorchymyn newydd wedi dod i rym)²⁷. Fodd bynnag, nid oes modd cynhyrchu dadansoddiadau meintiol llawn o'r costau a'r manteision oherwydd diffyg data. Felly, mae rhai o'r costau a'r manteision yn cael eu trafod mewn modd ansoddol.

79. Mae cyfyngiadau sylweddol yn bodoli ar draws data a methodoleg. Yn benodol, nid yw data cyfredol wedi'i ddadgyfuno ar gyfer Cymru ar gael bob amser ac ychydig o fethodolegau sy'n bodoli i ddangos y berthynas rhwng cyflogaeth, perfformiad busnes y sector amaethyddol ac isafswm cyflog. O ganlyniad, ni ellir mesur rhai effeithiau gydag unrhyw fath o gywirdeb. Roedd y meintoliad yn canolbwyntio ar yr effaith ar gostau

²⁶ Frontier Economics (2020). Estimating the Impact of Minimum Wages on Prices. A study for the Low Pay Commission.

²⁷ Cumulative effects across years arising from AWOs are not considered within this RIA.

cyflog/enillion ar gyfer gweithwyr amaethyddol Gradd B3, Gradd C-E. Fodd bynnag, roedd y dosbarthiad yn ôl graddau'r gweithwyr yn seiliedig ar astudiaeth Defra yn 2012 nad yw'n ddata penodol i Gymru ac sydd wedi dyddio, gan effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn. Er gwaethaf ei gyfyngiadau, dyma'r meincnod mwyaf perthnasol o hyd ar gyfer gweithwyr amaethyddol yn ôl gradd. Mae'r effaith ar gategoriâu eraill o weithwyr neu effaith newidiadau mewn lwfansau'n effeithio ar grwpiau bach iawn o weithwyr fel arfer, felly disgwylir i'r effeithiau fod yn fach iawn. Oherwydd diffyg data manwl ar y grwpiau hyn, ni amcangyfrifwyd effeithiau'r newidiadau sy'n gysylltiedig â nhw.

80. Fodd bynnag, amcangyfrifwyd y costau gweinyddol i'r ffermwyr am eu hamser i ymgyswrtu â Gorchymyn 2023 a gwneud addasiadau yn unol â Gorchymyn 2024 (gweler paragraffau 39–41).
81. Lle darperir amcangyfrifon, maent yn ddangosol, gydag Atodiad A yn cynnwys y cyfrifiadau manwl o sut y penderfynwyd ar yr amcangyfrifon hyn.
82. O ran newidiadau i gyfraddau'r isafswm cyflog, mae Gorchymyn 2024 yn cynrychioli cynnydd o 2.5–10.9% ar gyfer gweithwyr amaethyddol ar Raddau A3 a B3 a Graddau C-E. Amcangyfrifir bod hyn yn effeithio ar hyd at 3,400 o weithwyr llawn amser rheolaidd (gyda 28%) o'r 12,000 o weithwyr amaethyddol cyflogedig yng Nghymru yn seiliedig ar ystadegau yn 2023.
83. O ganlyniad, mae'r RIA hwn yn mabwysiadu'r dull canlynol o asesu pob opsiwn:
- **Opsiwn 1:** Opsiwn llinell sylfaen.
 - **Opsiwn 2:** Mae'n darparu amcangyfrifon manylach o effaith newidiadau yn lefelau'r isafswm cyflog ar gyfer Graddau A3 a B3 a Graddau C-E, gyda'r nod o gyfrifo effeithiau ychwanegol sy'n ymwneud yn uniongyrchol ag Opsiwn 2.

Opsiwn 1: Gwneud dim

Dyma'r opsiwn sylfaenol, felly nid oes unrhyw gostau na buddion ychwanegol yn gysylltiedig â'r opsiwn 'gwneud dim' hwn. Dylid nodi bod yr oedran ar gyfer yr NLW wedi cael ei newid o 23 oed i 21 oed, a dyma bellach yw'r llinell sylfaen newydd. Yn ogystal, bydd unrhyw gyfraddau newydd yng Ngorchymyn 2024 sydd o dan gyfraddau'r NMW/NLW yn cael eu haddasu i gyd-fynd â chyfraddau'r NMW/NLW.

Opsiwn 2: Cyflwyno Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024

Yr Effaith ar Gyflogaeth

84. Mae astudiaethau empirig sy'n archwilio effeithiau'r NMW/NLW ar gyflogaeth yn awgrymu mai ychydig iawn o effaith a gaiff yr isafswm cyflog ar gyflogaeth er gwaethaf y cynnydd hwn mewn enillion ar gyfer y rhai ar y cyflogau isaf²⁸. Mae hyn yn gyson â chanfyddiadau'r adolygiad o lenyddiaeth yn RIAs blaenorol AWO 2016-2023 ar gyfer Cymru.
85. Yn yr RIAs blaenorol, amcangyfrifwyd effaith cyflogaeth gan ddefnyddio isafswm cyflog o -0.19 (gwerth cyfartalog o'r llenyddiaeth). Roedd y gwerth cymedrig hwn yn seiliedig ar feta-ddadansoddiad²⁹ (a gynhaliwyd yn 2017) o 236 o elastigeddau isafswm cyflog amcangyfrifedig o 16 astudiaeth yn y DU. Roedd y gwerth canolrif o'r 236 o elastigeddau amcangyfrifedig hyn yn llawer llai ar -0.03, sy'n golygu y byddai cynnydd mewn isafswm cyflog yn arwain at ostyngiadau ystadegol dibwys mewn cyflogaeth. Mae adolygiad systematig cynhwysfawr a meta-ddadansoddiad mwy diweddar o ymchwil empirig NMW y DU a gynhaliwyd gan RAND Europe³⁰ yn awgrymu effaith lai fyth ar gyflogaeth a dim effaith andwyol ystadegol neu economaidd arwyddocaol, boed hynny ar gyflogaeth ac oriau nac ar debygolrwydd cadw cyflogaeth. Yr elastigeddau isafswm cyflog a adroddwyd gan yr astudiaeth hon oedd -0.0097 a -0.0022 wrth ystyried cydberthyniadau rhannol. Mae'r effaith andwyol hon ar gyflogaeth mor fach fel ei bod yn ddibwys, ac nad oes ganddi unrhyw oblygiadau polisi ystyrion.
86. Maint y gweithlu amaethyddol yng Nghymru yn 2023 oedd 50,200 o bobl, gyda 12,000 o'r rhain yn cael eu cyflogi fel gweithwyr fferm (gweler Table 7

²⁸ Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence.

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

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

²⁹ Dadansoddiad ystadegol o gasgliad mawr o ganlyniadau o astudiaethau unigol er mwyn integreiddio'r canfyddiadau.

³⁰ Hafner, M et.al, 2017. The impact of the National Minimum Wage on employment: a meta-analysis. Adroddiad ar gyfer Comisiwn Cyflogau Isel y DU.

Atodiad A). Nid oes data ar gael ar gyfran cyfanswm y gweithwyr fferm ym mhob gradd yng Nghymru. Fodd bynnag, cynhyrchodd Defra ddata o'r fath ar gyfer y DU gyfan ar gyfer 2012 yn seiliedig ar ddata hanesyddol a rhagdybiaethau. Gellir cyfuno'r amcangyfrifon o'r astudiaeth hon â data 2023 ar gyfer cyfanswm y gweithlu amaethyddol yng Nghymru i ddarparu amcangyfrifon bras o gyfansoddiad graddau'r gweithlu (gweler yn Tabl 8 Atodiad A). Amcangyfrifir y gallai tua 3,000 o weithwyr fod o fewn Graddau A1-A3; 7,000 o weithwyr o fewn Graddau B1-B3 a thua 2,000 o weithwyr o fewn Graddau (C-E) yn seiliedig ar system raddio AWO 2023.

87. Yn seiliedig ar yr amcangyfrifon hyn, cymhwyso'r amcangyfrif cymedrig o elastigedd (-0.19) a'r rhagdybiaeth bod gweithwyr yn symud o'r isafswm presennol i'r isafswm cyflog newydd, amcangyfrifir y byddai gostyngiad mewn cyflogaeth rhwng 25 a 70 o weithwyr fferm (gweler Tabl 18 yn Atodiad B am gyfrifiadau manwl). Dylid nodi nad yw'r cynnydd mewn cyfraddau isafswm cyflog yn cynrychioli'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2024 a Gorchymyn 2022(2)2023; yn hytrach, mae wedi ystyried y cynnydd yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2022. O ddefnyddio gwerth canolrif cyfernod elastigedd o -0.03, byddai'r gostyngiad mewn cyflogaeth rhwng 4 a 19 o bobl (gweler Tabl 19 yn Atodiad B). O ddefnyddio'r elastigeddau o -0.0097 a -0.0022, byddai'r gostyngiadau mewn cyflogaeth yn ddibwys. At ei gilydd, mae'r effaith ar gyflogaeth yn fach iawn.
88. O ran lleihau'r oriau a weithir, mae rhywfaint o dystiolaeth³¹ yn awgrymu ei bod yn debygol y bydd rhai busnesau fferm yn ceisio ysgwyddo costau uwch gweithwyr drwy leihau nifer yr oriau a weithir, yn ogystal ag effeithiau eraill ar gyflogaeth, er na ellir amcangyfrif hyn gydag unrhyw fath o gywirdeb.
89. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o'r llenyddiaeth yn awgrymu y gallai'r effaith hon fod yn gyfyngedig.
90. Mae adolygiad o dystiolaeth ryngwladol ar effeithiau isafswm cyflog (Dube, 2019) yn awgrymu bod y cysylltiad rhwng cynnydd yn yr NMW a nifer yr oriau a weithir yn gymharol wan. Canfu astudiaeth gan Stewart a Swaffield

³¹ Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Adolygodd y Comisiwn Cyflogau Isef (LPC) effaith yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) yn 2019 a daeth i'r casgliad nad oedd fawr o effaith ar gyflogaeth yn gyffredinol, ond roedd rhywfaint o dystiolaeth bod yr NMW wedi arwain at ostyngiadau bach mewn oriau. Er hynny, awgrymodd y dystiolaeth nad oedd cyflwyno'r NLW yn 2016 a'r cynnydd dilynol yn 2017 a 2018 wedi effeithio ar oriau gwaith ar gyfer unrhyw un o'r prif grwpiau o weithwyr yr effeithiwyd arnynt yn uniongyrchol. Mae'r adroddiad hwn ar gael yn:

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

(2008)³² fod cyflwyno'r NMW wedi arwain at ostyngiad o rhwng un a dwy awr yr wythnos yng nghyfanswm yr oriau a'r oriau sylfaenol ar gyfer gweithwyr ar gyflogau isel. Canfu'r astudiaeth gan Aitken et al. (2018)³³ dystiolaeth gyfyngedig iawn fod yr NLW wedi cael effaith ar nifer yr oriau a weithir gan y rhai a arhosodd mewn cyflogaeth ar ôl ei gyflwyno. Canfu'r dadansoddiad o'r Arolwg o'r Llafurlu (LFS) rai arwyddion bod cyflwyno'r NLW wedi arwain at ostyngiad bach yn yr oriau i fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser. Cafodd hyn ei wrth-ddweud gan y dadansoddiad o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE), ond roedd arwyddion bod y rhagdybiaethau sy'n sail i'r dull methodolegol wedi'u diystyru wrth ddefnyddio ASHE. Nid oedd unrhyw dystiolaeth bod cyflwyno'r NLW yn gysylltiedig â gostyngiad mewn oriau ar gyfer unrhyw grwpiau eraill o weithwyr. Ceir tystiolaeth bod rhai grwpiau o weithwyr wedi gweld gostyngiad mewn oriau mewn ymateb i gynnydd mwy yn yr NMW yn 2001 a 2003 (Dickens et al. 2009)³⁴).

Enillion

91. Yn 2012, cyhoeddodd Defra fodel gweithlu a ddefnyddiwyd i gyfrifo costau cyflogau gros ar lefel y DU. Er bod y data hwn wedi dyddio ac nad yw'n benodol i Gymru, dyma'r unig ffynhonnell ddata sydd ar gael ar weithwyr amaethyddol yn ôl gradd. Yn seiliedig ar ddata arolwg Defra, cyfrifwyd costau ychwanegol amcangyfrifedig y cynnydd arfaethedig yn y gyfradd cyflogau ar gyfer pob math o weithiwr (llawn amser, rhan-amser ac achlysurol) drwy luosi'r cynnydd yr awr ar gyfer y graddau priodol, nifer yr oriau a weithir yr wythnos, nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn a nifer y gweithwyr yn y diwydiant (heb eu haddasu i ystyried costau gweithwyr nad ydynt yn gostau cyflog). Mae costau ar wahân ar gyfer oriau sylfaenol ac oriau goramser.

92. Gan nad oedd data wedi'i ddadgyfuno yn ôl graddfa gweithwyr ar gyfer Cymru ar gael, mae'r amcangyfrifon o gostau'n seiliedig ar y tybiaethau hyn yn y DU yn 2012 ynghyd â chyfansoddiad canrannol 2016 o wahanol fathau o weithwyr (llawn amser, rhan-amser a thymhorol) a data gweithlu amaethyddol 2023 ar gyfer Cymru (gweler Tabl 7 i Tabl 10 yn Atodiad A) am newidiadau mewn costau cyflog blynyddol gros ar gyfer Opsiwn 2 o'i gymharu â'r opsiwn llinell sylfaen. Darperir yr amcangyfrifon hyn yn Tabl 2 a Tabl 3 hefyd, sy'n awgrymu bod y newidiadau mewn costau ar gyfer

³² Stewart, M. B. a Swaffield, J. K. (2008). The other margin: Do minimum wages cause working hours adjustments for low-wage employees? *Economica*, 75(297):148-167.

³³ Aitken, A., Dolton, P. a Riley, R. (2018). The Impact of the Introduction of the National Living Wage on Employment, Hours and Wages. Adroddiad Ymchwil, Y Comisiwn Cyflogau Isel.

³⁴ Dickens, R., Riley, R., a Wilkinson, D. (2009). The employment and hours of work effects of the changing national minimum wage. Adroddiad ymchwil, Y Comisiwn Cyflogau Isel.

Opsiwn 2 wedi'u hamcangyfrif rhwng £6.0 a £6.6 miliwn yn 2024. Mae hyn yn cynrychioli trosglwyddiad o fusnesau fferm i weithwyr fferm, gyda'r cyntaf yn mynd i gost gyfatebol o £6.0 a £6.6 miliwn. Fodd bynnag, mae'r cyfrifiadau hyn yn rhagdybio bod cyflogwyr yn defnyddio'r AWO wrth bennu cyfraddau cyflog. O ystyried bod y dystiolaeth sydd ar gael yn awgrymu bod llai nag 20% yn defnyddio'r AWO, mae'r effaith ar gyflogau/costau yn debygol o fod yn llawer is.

93. Er bod y sail a ddefnyddir i amcangyfrif nifer y gweithwyr ym mhob gradd, nifer yr oriau a weithir yr wythnos a nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn yn dibynnu'n rhannol ar ddata hanesyddol o fodel costau Defra yn 2012, mae'n dal i gynrychioli'r amcangyfrif gorau sydd ar gael ar gyfer cyfrifo'r costau gweithwyr ychwanegol o ganlyniad i gynnydd yn y gyfradd cyflogau. Dylid nodi hefyd nad oedd hwn yn ddata penodol i Gymru. Roedd y defnydd o'r data hwn yn effeithio ar ansawdd data'r amcangyfrifon sy'n sail i'r RIA hwn.

94. Dylid nodi hefyd nad y gwahaniaeth mewn cyfraddau isafswm cyflog rhwng Opsiwn 1 a 2 yw'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2024 a Gorchymyn 2022(2)2023. Mae'n ystyried yr NMW a'r NLW statudol o fis Ebrill 2024 hefyd.

Tabl 2: Amcangyfrif o'r newidiadau i gostau cyflog blynyddol, y gweithlu amaethyddol cyflogedig, Cymru 2023 (a-c) yn rhagdybio bod holl weithwyr Graddau A1-A3 yn weithwyr Gradd A1 a bod holl weithwyr Graddau B1-B3 yn weithwyr Gradd B1

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
A1-A3	£61,390	£14,279	£64,912	£0	£89,294	£14,658	£244,533
B1-B3	£399,033	£92,814	£292,104	£0	£139,666	£22,926	£946,542
C	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
C	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
D	£928,518	£215,971	£114,755	£0	£0	£0	£1,259,244
E	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,922,541	£912,374	£946,730	£0	£228,960	£37,584	£6,048,189

Nodiadau:

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

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

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

Ffynhonnell: Cyfrifiadau'r awduron

Tabl 3: Amcangyfrif o'r newidiadau i gostau cyflog blynyddol, y gweithlu amaethyddol cyflogedig, Cymru 2023 (a-c) yn rhagdybio bod 100% o weithwyr Graddau A1-A3 yn weithwyr Gradd A3 a bod 100% o weithwyr Graddau B1-B3 yn weithwyr Gradd B3

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
A1-A3	£111,269	£25,881	£117,653	£0	£161,846	£26,567	£443,216
B1-B3	£1,096,700	£255,090	£638,977	£0	£305,519	£50,151	£2,346,437
C	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
C	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
D	£84,411	£19,634	£114,755	£0	£0	£0	£218,800
E	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,825,980	£889,914	£1,346,344	£0	£467,365	£76,718	£6,606,321

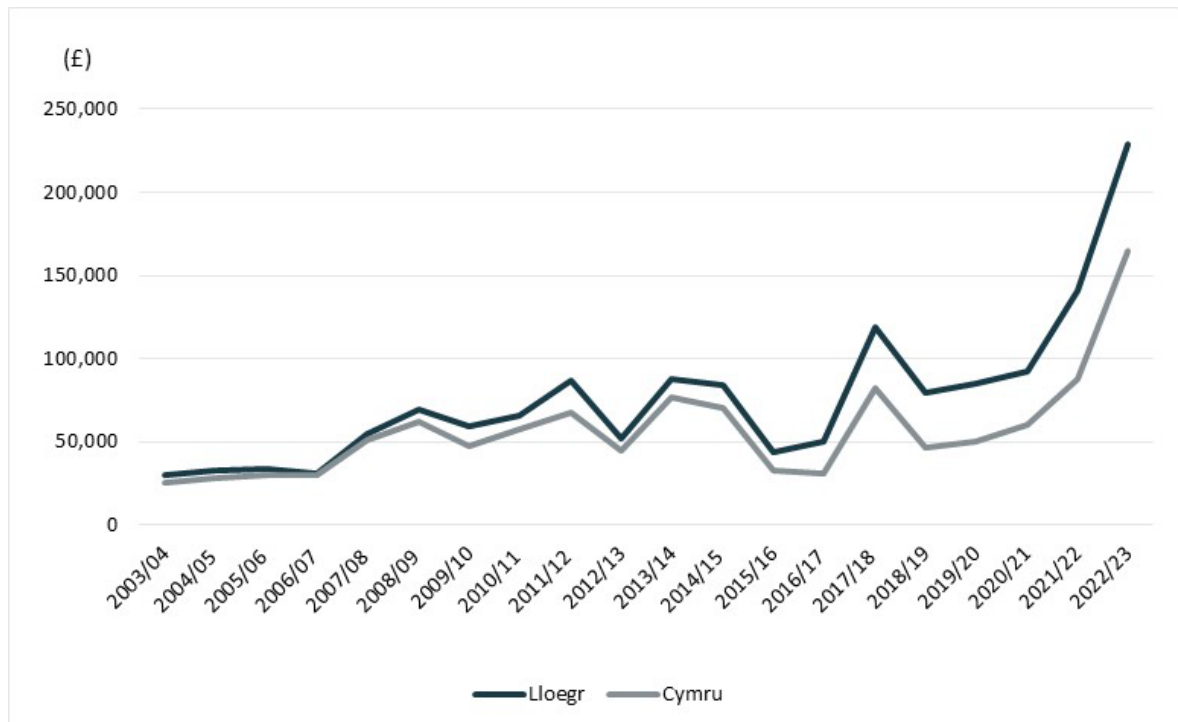
Nodiadau:

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

Ffynhonnell: Cyfrifiadau'r awduron

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

er bod effeithiau o'r fath yn debygol o fod yn gymharol ymylol yn gyffredinol. Er enghraifft, mae'n ymddangos bod y bylchau yn incwm cyfartalog busnesau fferm rhwng Cymru a Lloegr yn lledu ar gyfer ffermydd llaeth (sy'n fwy tebygol o gyflogi gweithwyr cyflogedig) yn ystod y blynyddoedd diwethaf hyd at 202 (gweler Ffigur 1). Fodd bynnag, nid yw'n glir i ba raddau mae'r duedd hon yn cael ei hachosi gan ddylanwad yr AWO.



Ffigur 1: Incwm cyfartalog busnesau ffermydd llaeth³⁵

Ffynhonnell: Wedi'i addasu o ddata AHDB a gasglwyd oddi wrth DEFRA a Llywodraeth Cymru (<https://ahdb.org.uk/dairy/farm-business-income>) ac Ystadegau Incwm Ffermydd ar gyfer Cymru a Lloegr 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023

Nodiadau ar gyfer Ffigur 1: a) Y data a ddangosir yw incwm cyfartalog busnesau fferm ar brisiau presennol gyda ffigurau wedi'u talgrynnu i £500. Mae'r holl ffigurau'n seiliedig ar flynyddoedd cyfrifo sy'n dod i ben ym mis Chwefror.

b) Mae'r data rhwng 2003-04 a 2008/09 yn seiliedig ar deipoleg Maint Elw Gros Safonol (GSM)

c) Data 2009/10 yn seiliedig ar deipoleg Allbwn Safonol (SO).

d) Canlyniadau sy'n deillio o gyfernodau allbwn safonol 2010 o 2012/13.

e) Mae data o 2013/14 ymlaen yn deillio o gyfernodau allbwn safonol 2010.

³⁵ Ffynhonnell: Addaswyd o ddata AHDB a gasglwyd oddi wrth Defra a Llywodraeth Cymru (<https://ahdb.org.uk/dairy/farm-business-income>) ac Ystadegau Incymau Fferm Cymru (2020-2021) [https://gov.wales/farm-incomes-april-2020-march-2021#:~:text=Average%20farm%20business%20income%20in%20Wales%20in%202020-2021#:~:has%20returned%20to%20a%20moderate%20level%20of%20%20C2%A360%20C200](https://gov.wales/farm-incomes-april-2020-march-2021#:~:text=Average%20farm%20business%20income%20in%20Wales%20in%202020-2021#:~:text=Average%20farm%20business%20income%20in%20Wales%20in%202020-2021#:~:has%20returned%20to%20a%20moderate%20level%20of%20%20C2%A360%20C200).

96. Yn gyffredinol, mae newidiadau yn amodau'r farchnad yn cael llawer mwy o effaith ar y sector amaethyddol na gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflog. Mewn geiriau eraill, mae newidiadau strwythurol yn y sector amaethyddol yn fwy tebygol o gael eu sbarduno gan y newidiadau yn amodau'r farchnad tra bod effaith y gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflogau'n gymharol fach.
97. Roedd y dosbarthiad yn ôl gradd yn seiliedig ar ddata gan Defra nad oedd yn benodol i Gymru ac nad yw wedi'i ddiweddarau ers 2012. Felly, mae rhywfaint o ansicrwydd ynghylch a yw'r data o astudiaeth Defra yn cynrychioli dosbarthiad gweithwyr fferm yn ôl gradd yng Nghymru. Felly, cynhaliwyd dadansoddiad sensitifrwydd i brofi'r effaith ar ganlyniadau dosbarthiad gwahanol o weithwyr fferm yn ôl gradd.
98. Cynhaliwyd tri phrawf yn amrywio'r canrannau ar gyfer gweithwyr llawn amser Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5 (yng ngraddau Gorchymynion Cyflogau Amaethyddol cyn 2020 sy'n cyfateb i Raddau B3, C a D yng Ngorchymyn 2024 (gweler Tabl 4). Cyfansoddiad 1 yw'r llinell sylfaen; mae cyfansoddiad 2 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (Gradd B3 yng Ngorchymyn 2024) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 4 (ar Radd C yng Ngorchymyn 2024) 10%; mae cyfansoddiad 3 yn cynyddu gweithwyr Gradd 2 (ar Radd B3 yng Ngorchymyn 2024) 10% ac yn lleihau gweithwyr Gradd 5 10%³⁶. Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2020 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) gan fod y cyfrifiadau'n defnyddio data arolwg gweithlu Defra o 2012 pan oedd yr hen raddau'n cael eu defnyddio.
99. Yn ogystal, gwnaed dadansoddiad sensitifrwydd i ddangos effaith amrywiadau yng nghyfrannau Graddau B1-B3, sydd ar Radd B3 yng Ngorchymyn 2024 gan fod y graddau hyn yn cynrychioli'r newidiadau mwyaf o ran y gyfradd cyflog fesul awr. Gan mai B1-B3 yw'r grŵp mwyaf o weithwyr amaethyddol, y rhagdybiaethau a wneir ar gyfer y grŵp hwn fydd yn cael yr effaith fwyaf ar y canlyniadau. Defnyddiwyd pedair canran fypwyl (0%, 25%, 50% a 100%) fel cyfrannau'r grŵp hwn o weithwyr ar radd B3 i ddangos yr ystod o werthoedd o newidiadau mewn costau cyflog, gan gymryd bod gweddill y grŵp yn Radd B2 (rhwng 18–20 oed).
100. Ar gyfer cyfansoddiad 1, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £6.0–£6.6 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 2, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £5.5–£6.2 miliwn. Ar gyfer cyfansoddiad 3, amcangyfrifir mai cost cyflog Opsiwn 2 yw £5.1–£5.8 miliwn. Gan gwmpasu'r holl ystodau ar

³⁶ Mae 10% yn rhif mympwyol. Gan nad yw'r dosbarthiad gwirioneddol yn ôl gradd ar gyfer Cymru yn hysbys, rhagdybiwyd bod ailddosbarthiad o 10% rhwng graddau yn ddigon mawr i brofi sensitifrwydd.

gyfer y tri chyfansoddiad gwahanol, amcangyfrifir mai cost cyflog opsiwn 2 yw rhwng £5.1 miliwn a £6.6 miliwn.

101. Bydd y rhagdybiaethau mewn perthynas â chyfran y gweithwyr sydd ar gyfraddau isafswm cyflog AWO ar hyn o bryd, neu o dan y cyfraddau hynny, yn effeithio ar y canlyniadau hefyd. Fodd bynnag, gan nad oes data ar nifer y gweithwyr ar gyfer pob grŵp a'r dadansoddiad oedran o fewn y grwpiau hynny, mae'n anodd amcangyfrif yr effeithiau. Byddai casglu data ar weithwyr fferm yn ôl gradd, oedran a chymhwyster yng Nghymru yn helpu i wella cywirdeb amcangyfrifon. Fodd bynnag, mae angen ystyried cost hyn yn erbyn defnydd/gwerth yr AWO hefyd.

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

Cyfansoddiad 1			
Gradd	Amser Llawn	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A3)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B3)	39%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	
Gradd 4 (Gradd C)	30%	11%	
Gradd 5 (Gradd D)	11%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

Cyfansoddiad 2			
Gradd	Amser Llawn	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A3)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B3)	49%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	
Gradd 4 (Gradd C)	20%	11%	
Gradd 5 (Gradd D)	11%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

Cyfansoddiad 3			
Gradd	Amser Llawn	Rhan-amser	Achlysurol
Gradd 1 (Gradd A3)	6%	14%	39%
Gradd 2 (Gradd B3)	49%	63%	61%
Gradd 3 (Gradd C)	9%	7%	

Gradd 4 (Gradd C)	30%	11%	
Gradd 5 (Gradd D)	1%	3%	
Gradd 6 (Gradd E)	5%	1%	

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

Yr effaith ar brisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb

102. Yn ogystal ag effeithio ar gyfanswm costau cyflogau a mewnbynnau gweithwyr, efallai y bydd disgwyl i'r cynnydd yn y sylfaen gostau a achosir gan gostau cyflog ychwanegol effeithio ar fusnesau fferm (mae lefel yr effaith yn dibynnu ar faint o weithwyr cyflogedig a ddefnyddir ar y fferm a'u cyflogau presennol) – a thrafodir tri mater, sef elw, prisiau a chynhyrchiant, yn gryno. Mae'r graddau y bydd y canlyniadau hyn yn digwydd mewn perthynas ag Opsiwn 2 yn dibynnu ar ystod eang o ffactorau sy'n effeithio ar fusnesau fferm unigol, megis lefelau allbwn a chostau sefydlog ac amrywiol eraill sy'n gysylltiedig â'r busnes. Mae llenyddiaeth bresennol yn aneglur ar y cysylltiadau rhwng isafswm cyflog a'r ffactorau hyn, felly fe'u hasesir yn ansoddol.
103. O ran prisiau allbynnau, mae ffermydd yng Nghymru yn gymerwyr-prisiau fel arfer a phŵer cyfyngedig sydd ganddynt i ddylanwadu ar bris eu nwyddau. Er y bydd dylanwad o'r fath yn amrywio yn ôl math a natur y cynnyrch sy'n cael ei werthu, mae ffermwyr Cymru'n gweithredu mewn marchnad genedlaethol neu ryngwladol fel arfer gydag ychydig o wahaniaethu o ran cynnyrch. O'i gyfuno â phwysau presennol y farchnad, mae hyn yn golygu ei bod yn ymddangos bod trosglwyddo cynnydd mewn costau drwy godi prisiau'n annhebygol, er y gallai ffermydd mewn rhai sectorau fod yn fwy tebygol nag eraill o fod ag ychydig mwy o allu i godi prisiau.
104. Prin yw'r dystiolaeth ynghylch y cysylltiad rhwng strwythur isafswm cyflog a chynhyrchiant gweithwyr ar ffermydd yng Nghymru, er bod peth dystiolaeth ehangach yn awgrymu bod cynhyrchiant yn codi yn unol â chynnydd yn yr isafswm cyflog. Bydd y cyfle sydd ar gael i bob fferm fanteisio ar welliannau cynhyrchiant yn dibynnu i raddau helaeth ar faterion megis mabwysiadu technoleg, nodweddion y fferm a'r ffermwr ac unrhyw gyfle i sicrhau arbedion maint. At ei gilydd, nid oes digon o dystiolaeth i asesu'r canlyniadau tebygol o ran goblygiadau cynhyrchiant.
105. Yn absenoldeb addasiadau eraill, byddai disgwyl i gostau cyflog uwch roi pwysau ar elw (gan adlewyrchu budd trosglwyddiadau i weithwyr

amaethyddol). O ran proffidioldeb, mae amrywiaeth mawr rhwng ffermydd yng Nghymru a bydd graddau'r effeithiau'n amrywio ar draws ffermydd.

Cost: gorfodi gan y llywodraeth

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

Buddion

Effaith ar Enillion

107. O dan y rhagdybiaethau a esboniwyd yn flaenorol, amcangyfrifir y bydd y newidiadau arfaethedig i gyfraddau isafswm cyflog yn codi cyfanswm y cyflogau a dderbynnir (cyn treth) gan weithwyr amaethyddol £5.1–£6.6 miliwn y flwyddyn, gan ragdybio y gwneir defnydd llawn o'r AWO. Dylid nodi nad yw'r buddion hyn yn gysylltiedig â newid llawn rhwng Gorchymyn 2023 a Gorchymyn 2024; yn hytrach, maent yn ymwneud â'r newidiadau mewn cyfraddau cyflog, gan ystyried y cynnydd yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2024.

108. Gellir disgwyl y bydd y swm hwn yn cael effeithiau anuniongyrchol pellach o ran pŵer gwario lleol, gyda mwy o grynodiad mewn ardaloedd gwledig sydd â chyfran uwch o weithwyr amaethyddol, er bod hyn yn dibynnu ar batrymau gwariant a fyddai wedi digwydd gyda busnesau fferm hefyd (o ystyried y trosglwyddiadau).

Effaith ar dlodi, gan gynnwys tlodi mewn gwaith

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

110. Bydd codi lefelau isafswm cyflog yn cael rhywfaint o effaith ar dlodi mewn gwaith drwy gefnogi cyflogau'r gweithwyr ar y cyflogau isaf. Er bod tystiolaeth yn brin ar effeithiau lloriau cyflog lluosog o gymharu ag effeithiau llawr cyflog unigol, gall defnyddio strwythur isafswm cyflog bach lluosog ddwysáu'r effaith ar dlodi mewn gwaith, o ystyried yr effeithir ar fwy o weithwyr nag a fyddai'n wir am lawr cyflog unigol. Gan roi hyn yng nghyd-destun gweithwyr amaethyddol yng Nghymru, o'r 12,000 o weithwyr

cyflogedig yn y sector amaethyddiaeth yng Nghymru yn 2023, roedd 28% yn weithwyr llawn amser. Roedd y 72% arall yn weithwyr rhan-amser, tymhorol neu achlysurol, ac efallai y bydd gan rai ohonynt gyflogaeth arall mewn sectorau amaethyddol neu sectorau eraill hefyd. Mae'r tebygolrwydd o dlodi mewn gwaith yn uwch ar y cyfan ar gyfer gweithwyr rhan-amser, tymhorol neu achlysurol nag ydyw ar gyfer gweithwyr llawn amser. Mae hyn yn berthnasol i oddeutu 9,000 o weithwyr fferm rhan-amser neu dymhorol.

111. Mae cynnydd o 2-9.8% mewn cyfraddau fesul awr ar gyfer gweithwyr Gradd C-E. Gallai hyn gael effaith gadarnhaol ar oddeutu 1,800 o weithwyr llawn amser a 700 o weithwyr rhan-amser (gweler Tabl 10 yn Atodiad A).
112. Fodd bynnag, bydd cyfanswm yr effaith ar dlodi mewn gwaith ac ar dlodi gwledig yn gyffredinol yn gyfyngedig oherwydd y nifer fach o bobl a'r effaith fwy ansicr ar dlodi cartrefi.

Effaith ar hyfforddiant a sgiliau

113. Rhagwelir y bydd Gorchymyn 2024 yn cyfrannu at ddatblygu a chadw sgiliau drwy ddarparu strwythur gyrfaf clir yn y sector amaethyddol.
114. Ni chanfu astudiaeth empirig gynnar o'r berthynas rhwng hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith a chyflwyno'r NMW ym Mhrydain (2003)³⁷ unrhyw dystiolaeth bod cyflwyno'r isafswm cyflog wedi lleihau hyfforddiant gweithwyr yr effeithiwyd arnynt; yn hytrach, roedd dystiolaeth yn awgrymu y gallai'r NMW fod wedi arwain at fwy o hyfforddiant o ran mynychder a dwysedd.
115. Defnyddiodd astudiaeth o effeithiau isafswm cyflog gan Riley a Bondibene (2017)³⁸ dystiolaeth gan gwmnïau yn y DU a chanfu dystiolaeth fod isafswm cyflog uwch yn lleihau trosiant gweithwyr. Byddai costau trosiant is (o recriwtio a hyfforddi) yn troi'n gynhyrchiant uwch fesul gweithiwr; at hynny, gall trosiant is gynyddu cymhellion cadarn i ddarparu hyfforddiant cyffredinol a chynyddu cynhyrchiant.
116. Defnyddiodd astudiaeth gan Bellmann, L. (2017)³⁹ dulliau gwahaniaeth mewn gwahaniaeth i edrych ar y berthynas rhwng

³⁷ Arulampalam, W., et.al. (2003). Work-related Training and the New National Minimum Wage in Britain. Y Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd (ISER), Papurau Gwaith Rhif 2003-5.

³⁸ Riley, R. a Bondibene (2017). Impacts of minimum wages: review of the international evidence.

³⁹ Bellmann, L. (2017). Training and minimum wages: first evidence from the introduction of the minimum wage in Germany. IZA Journal of Labor Economics, cyfrol 6, Rhif erthygl: 8 (2017).

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

117. Cynhaliodd ADAS astudiaeth ar y defnydd o AWO ar gyfer Llywodraeth Cymru yn gynnar yn 2016 a oedd yn cynnwys arolwg o 176 o fusnesau fferm a oedd yn cyflogi gweithwyr ar ffermydd o wahanol faint a math. Casglodd yr arolwg ymatebion gan 34 o ddefnyddwyr yr AWO, 109 o bobl nad oeddent yn defnyddio'r AWO a 33 nad oeddent erioed wedi clywed am yr AWO. Ymhlith y rhai a oedd yn ymwybodol o'r AWO (143 o ffermwyr), roedd canran ychydig yn uwch (49%) o ddefnyddwyr yr AWO na'r rhai nad oeddent yn defnyddio'r AWO (45%) o'r farn bod yr AWO yn ddefnyddiol o ran datblygu sgiliau a pherfformiad staff, er nad yw'r gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol. O fewn y rhai nad oeddent yn defnyddio'r AWO (109 o fusnesau fferm), roedd 41% o'r farn y byddai'r AWO yn ddefnyddiol o ran annog staff i ennill sgiliau neu gymwysterau newydd er mwyn cael graddau uwch. Dylid nodi, fodd bynnag, fod canran y busnesau fferm a arolygwyd a oedd yn defnyddio'r AWO yn gymharol isel (20%) sy'n awgrymu y gallai effaith wirioneddol yr AWO ar hyfforddiant a sgiliau fod yn gymharol gyfyngedig o ran graddfa.
118. Mae arolwg mwy diweddar (2021) o gwmnïau cyfrifyddu, cyflogwyr fferm a gweithwyr amaethyddol a gynhaliwyd gan ADAS yn dangos mai effaith gyfyngedig a gafodd y defnydd o'r AWO ar hyfforddiant, datblygu sgiliau, recriwtio staff a chadw staff. Fodd bynnag, dylid bod yn ofalus wrth ddehongli canlyniadau'r arolwg oherwydd maint bach y sampl (saith cyfweliad â chwmnïau cyfrifyddu, 11 ymateb i arolwg ar-lein gan fusnesau fferm a oedd yn cyflogi gweithwyr amaethyddol ac wyth nad oeddent yn cyflogi gweithwyr).
119. Yn gyffredinol, prin yw'r dystiolaeth y bydd y cynnydd i lefelau isafswm cyflog amaethyddol yng Nghymru yn cymell caffael sgiliau o fewn y sector amaethyddol. Gall effaith yr AWO ar ddatblygu sgiliau a hyfforddiant yn y sector amaethyddol yng Nghymru fod yn gyfyngedig hefyd oherwydd lefel isel y defnydd o'r AWO.
120. Gan fod y cyfraddau isafswm cyflog a nodir yng Ngorchymyn 2023 yn uwch na'r NMW/NLW ar gyfer gweithwyr mwy medrus (Gradd B4, Gradd C-E) a'i fod yn cynnal cyfradd fraind nad yw sectorau eraill yn ei mwynhau, dylai hyn helpu i gadw'r gyflogaeth a'r sgiliau yn y diwydiant amaethyddol. Fodd bynnag, gall y cynnydd posibl mewn costau gweithwyr effeithio'n

negyddol i ryw raddau ar yr hyfforddiant a gefnogir gan gyflogwyr amaethyddol.

Effeithiau sector

Effaith ar lywodraeth leol

121. Dim tystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar y sector gwirfoddol

122. Dim tystiolaeth o effaith wahaniaethol sylweddol.

Effaith ar fusnesau bach

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

124. Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (gweler Tabl 5), mae 14,475 o fusnesau amaethyddol, coedwigaeth a physgota yng Nghymru, gyda 2,955 (21.1%) ohonynt yn fusnesau cyflogwyr ddechrau 2023. Y ffigurau ar gyfer Lloegr oedd 95,615 a 39.9%. Mae'r data'n awgrymu mai busnesau bach sy'n bennaf gyfrifol am amaethyddiaeth yng Nghymru (mae 17.0% yn fusnesau sy'n cyflogi llai na phum gweithiwr a 4.1% yn fusnesau gyda phum gweithiwr neu fwy) ac nid yw'r rhan fwyaf o fusnesau'n cyflogi gweithwyr (76.2%). I fusnesau llai sydd â gweithwyr cyflogedig, gallai'r cynnydd mewn costau gweithwyr o ganlyniad i gynnydd mewn AMW gael effaith negyddol ar broffidioldeb busnesau.

125. Cynhaliodd ADAS astudiaeth ar y defnydd o AWO ar gyfer Llywodraeth Cymru yn gynnar yn 2016 a oedd yn cynnwys arolwg o 176 o fusnesau

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

Tabl 5: Nifer y busnesau amaethyddol yn ôl band maint yng Nghymru a Lloegr (ddechrau 2022)⁴⁰(2023)

Amaethyddiaeth, Coedwigaeth a Physgota	Lloegr		Cymru	
	Nifer y Busnesau	%	Nifer y Busnesau	%
Nifer y busnesau	95,615	100.0	14,025	100.0
Nifer y cyflogwyr	38,140	39.9	2,955	21.1

⁴⁰ ONS (2022) Amcangyfrifon poblogaeth busnes ar gyfer y DU a rhanbarthau 2022, Tabl 20 a Thabl 21 21. <https://www.gov.uk/government/statistics/business-population-estimates-2022>

Heb unrhyw weithwyr (heb eu cofrestru)*	3985	4.2	385	2.7
Heb unrhyw weithwyr (wedi'u cofrestru)*	53,490	55.9	10,685	76.2
1	12,290	12.9	1,105	7.9
2-4	17,100	17.9	1,270	9.1
5-9	5,490	5.7	395	2.8
10-19	1,895	2.0	145	1.0
20-49	875	0.9	25	0.2
50-99	285	0.3	10	0.1
100-199	105	0.1	0	0.0
200-249	25	0.0	0	0.0
250-499	40	0.0	5	0.0
500 neu fwy	35	0.0	0	0.0

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023) Amcangyfrifon o niferoedd busnesau ar gyfer y DU a'r rhanbarthau 2022, Tabl 20 a Thabl 21

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

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

127. Fodd bynnag, mae astudiaeth ddiweddar ADAS (2021) ar y defnydd o'r AWO yn awgrymu bod rhai o'r sectorau, llaeth a dofednod yn arbennig, yn talu cyfradd y farchnad i ddenu a chadw gweithwyr medrus. Mae'r cyfraddau hyn yn llawer uwch na chyfraddau cyflog y gorchymyn cyflogau amaethyddol. Felly, ni fyddai'r cynnydd mewn graddau AWO yn cael effaith fawr ar gostau gweithwyr yn y sectorau hyn.

Effaith yn ôl sector

128. Gall yr effaith ar wahanol sectorau amrywio yn dibynnu ar gyfansoddiad sylfaen costau'r busnesau fferm. Mae data diweddaraf yr Arolwg o Fusnesau Ffermio (2021/2022)⁴¹ ar gyfer Cymru yn awgrymu bod y costau

⁴¹ Nid yw'r data ar gyfer 2021/2022 ar gael eto. Y dyddiad rhyddhau nesaf yw 12 Ionawr 2023.
<https://www.llyw.cymru/incymau-fferm-ebrill-2020-i-fawrth-2021>

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

Tabl 6 : Cost gweithwyr fel canran o gyfanswm mewnbwn i fusnesau fferm yng Nghymru yn ôl sector (2018-2019) i (2021-2022)⁴²

Math o fferm	Cost gweithwyr (000 £), gweithwyr achlysurol a rheolaidd					Cost amaethyddol (000 £)					Cyfran o gost gweithwyr (%)				
	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Ffermydd Gwartheg a Defaid ALFf	3.3	3.4	3.2	3.6	3.0	89.1	85.4	84.6	94.7	96.8	4	4	4	4	3
Ffermydd Gwartheg a Defaid Iseldir	2.7	3.4	3.0	3.3	3.4	77.0	85.5	77.0	91.0	103.9	4	4	4	4	3
Godro	23.7	24.9	28.7	27.6	28.1	372.8	372.8	396.8	411.0	536.7	6	7	7	7	5
Pob fferm	6.6	6.9	7.5	7.8	7.5	134.1	132.8	135.3	147.6	169.9	5	5	6	5	5

Ffynhonnell: Cyfrifwyd o'r Arolwg o Fusnesau Fferm – data ar gyfer Cymru (2020–2021).

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

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

130. O ran proffidioldeb, mae amrywiad nodedig rhwng ffermydd yng Nghymru. Mae gwybodaeth am incwm busnesau fferm ar gyfer 2022–2023 yn awgrymu bod amrywiaeth ar draws ac o fewn y prif fathau o ffermydd. Ar gyfer ffermydd llaeth, roedd incwm cyfartalog busnesau fferm tua £165,000, tra bod ffermydd gwartheg a defaid yn yr Ardal Lai Ffatriol (ALFf) tua £30,000, a'r Ardal dan Anfantis a ffermydd gwartheg a defaid ar yr iseldir tua £18,600⁴³.

⁴² Cyfrifwyd gan ddefnyddio data o'r Arolwg o Fusnesau Ffermio Cymru (2020-2021).

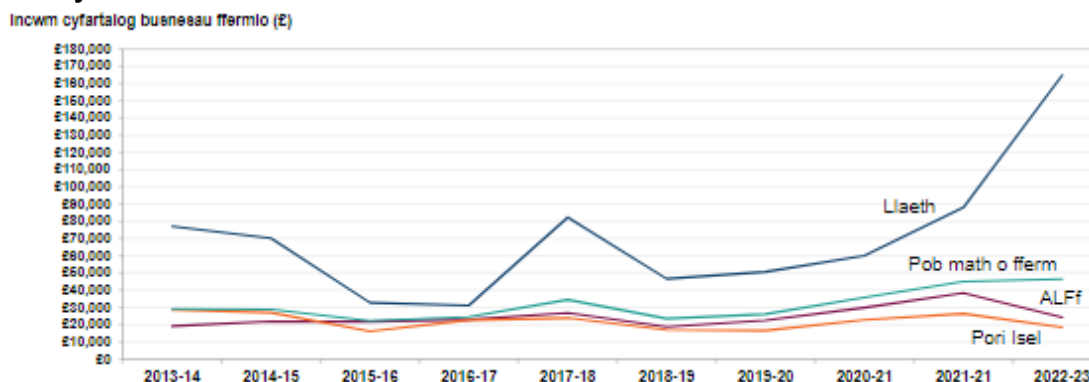
https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-03/farm-incomes-april-2020-march-2021-664_0.pdf

⁴³ Llywodraeth Cymru Ionawr 2023. Ystadegau ar Incwm Ffermydd. Ar gael yn:

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

131. Mae cyfres o ddata incwm busnesau fferm (gweler Ffigur 2) yn awgrymu bod proffidioldeb busnesau ar draws y prif fathau o ffermydd yn aros ar lefel isel (yn enwedig ar gyfer ffermydd gwartheg a defaid) a bod amrywiadau hefyd rhwng blynyddoedd a rhwng mathau o ffermydd. Er enghraifft, mae incwm busnesau fferm y sector llaeth wedi amrywio'n ddramatig (gostyngiad mawr yn 2015/16 a 2016/17, cyn taro'n ôl eto yn 2017-18 a gostwng yn sylweddol eto yn 2018/19 a tharo'n ôl eto yn 2020/21 a 2021/22) yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac mae'r incwm ar gyfer ffermydd gwartheg a defaid ALFf wedi bod yn gymharol sefydlog ond ar lefelau isel. Gwelodd y sector llaeth gynnydd sydyn mewn incwm yn 2022–23. Fodd bynnag, gostyngodd incwm ffermydd ALFf a ffermydd iseldir yn sylweddol o lefel 2021–22, yn enwedig ar gyfer ffermydd ALFf.

Ffigur 2: Incwm busnes fferm yn ystod y blynyddoedd diwethaf (2013/14-2022/23) yn ôl y math o fferm⁴⁴



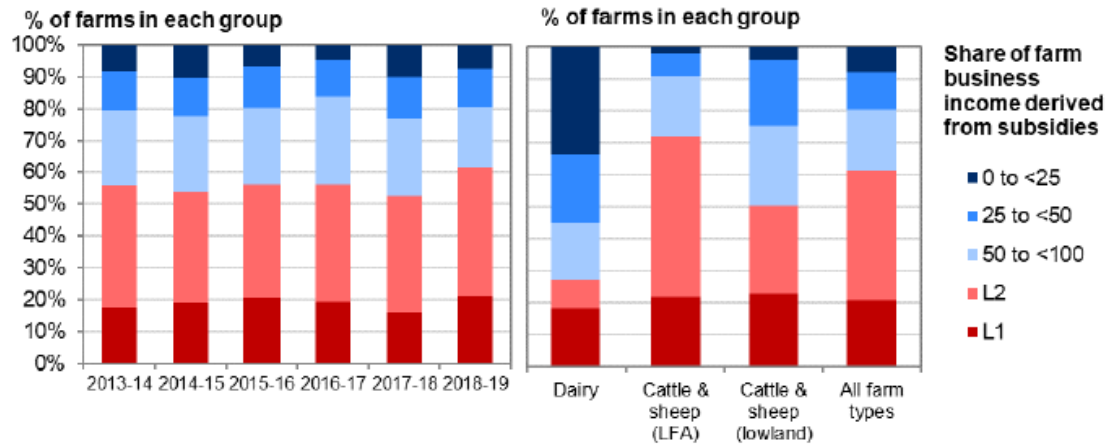
Yn seiliedig ar Ystadegau ar Incwm Ffermydd (2022-2023). Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/incymau-fferm-ebrill-2022-i-fawrth-2023-html>

132. Dylid nodi, fodd bynnag, y dylid dehongli data proffidioldeb cyfartalog busnesau fferm yn y cyd-destun bod y diwydiant yn dibynnu'n drwm ar gymorthdaliadau cyhoeddus ar hyn o bryd. Yn ôl yr Arolwg o Fusnesau Ffermio, roedd dros 50% o'r holl ffermydd naill ai wedi gwneud colled neu byddent wedi gwneud colled heb gymhorthdal yn ystod y blynyddoedd diwethaf ers 2013-14, a chynyddodd y ganran hon i dros 60% yn 2018-19 (gweler Ffigur 3). Mae lefel y ddibyniaeth yn amrywio rhwng mathau o ffermydd. Yn 2018-19, roedd tua 70% o ffermydd gwartheg a defaid (ALFf) wedi gwneud colled neu byddent wedi gwneud colled heb gymhorthdal, o gymharu â thua 50% o ffermydd gwartheg a defaid iseldir a thua 25% o ffermydd llaeth.

⁴⁴ Yn seiliedig ar Ystadegau ar Incwm Ffermydd (2022-2023). Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/incymau-fferm-ebrill-2022-i-fawrth-2023-html>

133. Fel cyd-destun ehangach, gall y ddibyniaeth hon ar gymhorthdal adael ffermydd yn agored i newidiadau polisi ac amodau'r farchnad, yn enwedig ar ôl Brexit. Byddai cynnydd mewn costau gweithwyr yn rhoi mwy o bwysau ar broffidioldeb busnesau fferm, yn enwedig y ffermydd hynny sy'n gwneud colled gyda chymorthdaliadau a hebddynt.

Ffigur 3: Amrywiad mewn cymorthdaliadau* fel cyfran o incwm busnesau fferm yng Nghymru⁴⁵

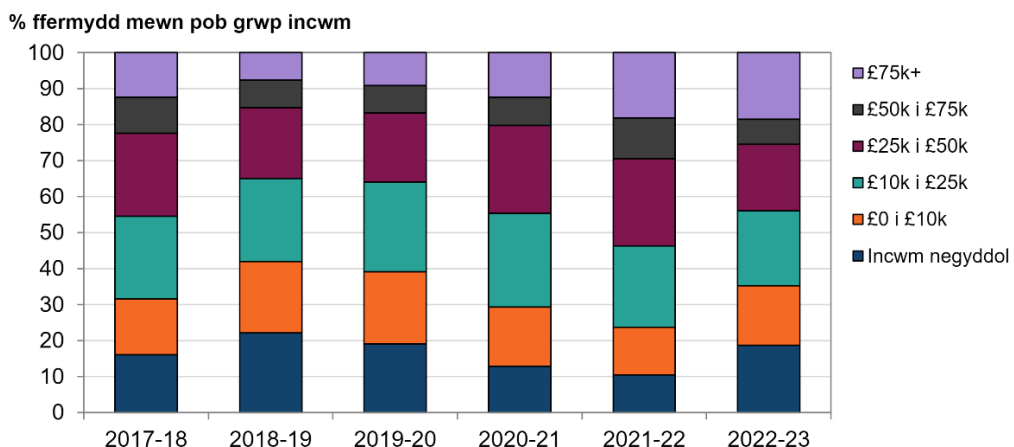


Ffynhonnell: Yr Arolwg o Fusnesau Fferm wedi'i ddyfynnu yn y Cyhoeddiad Ystadegol ar Incymau Ffermydd yng Nghymru 2018/19

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

134. Mae data FBS o 2017-18 hyd at 2022-23 yn awgrymu (Ffigur 4), yn cynnwys cymorthdaliadau, fod gan tua 10-20% o fusnesau fferm yng Nghymru incwm negyddol.

Ffigur 4⁴⁶: Ffynhonnell: Ystadegau ar Incymau Ffermydd (2021-2022).



⁴⁵ Ffynhonnell: Yr Arolwg o Fusnesau Fferm wedi'i ddyfynnu yn y Cyhoeddiad Ystadegol ar Incymau Ffermydd yng Nghymru 2018/19.

⁴⁶ Ar gael yn: <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-01/farm-incomes-april-2021-march-2022-673.pdf>

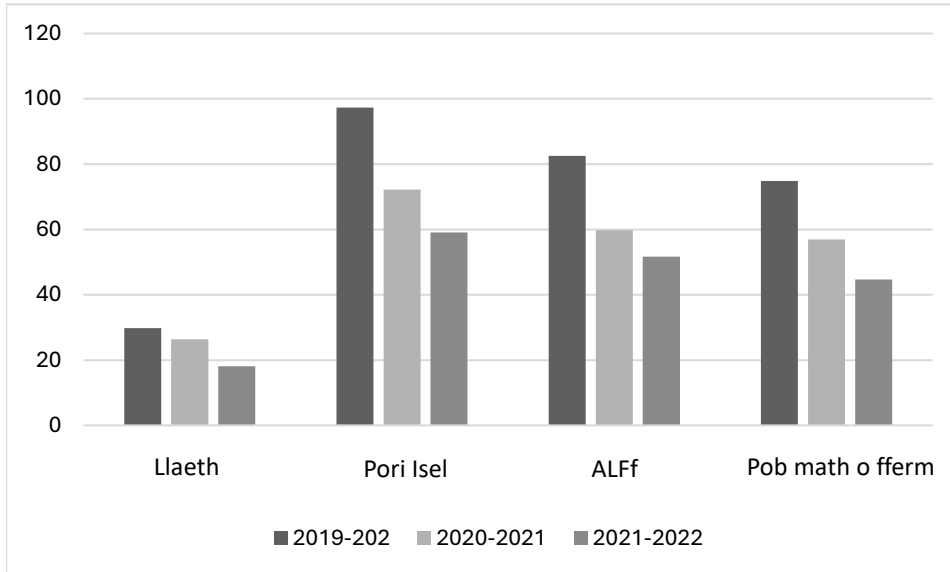
Ffynhonnell: Ystadegau ar Incymau Ffermydd (2021-2022)
<https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-01/farm-incomes-april-2021-march-2022-673.pdf>

135. Mae sawl astudiaeth (AHDB 2017; Dwyer 2018; Pwyllgor Materion Cymreig Tŷ'r Cyffredin, 2018)⁴⁷ ar effeithiau Brexit ar amaethyddiaeth yng Nghymru yn awgrymu bod sawl rhan o'r gadwyn gyflenwi amaethyddol yn dibynnu'n drwm ar weithwyr mudol o'r UE. Yn aml, mae'r galw am weithwyr mewn amaethyddiaeth a'r gadwyn gyflenwi gysylltiedig ar sail dymhorol yn hytrach na chyflogaeth drwy'r flwyddyn. Os na fydd gweithwyr yn cael symud yn rhydd rhwng y DU a gweddill yr UE ar ôl Brexit, bydd argaeledd a chost gweithwyr yn cael eu heffeithio'n negyddol. Mae'r sectorau mwyaf agored i niwed yn cynnwys y sector garddwriaethol a sectorau bwyd-amaeth ehangach megis lladd-dai, gwasanaethau milfeddygol, torri cig, gweithfeydd prosesu llaeth a pheycynnu bwyd.
136. Yn gyffredinol, bydd cynnydd yn y sylfaen costau amaethyddol yn effeithio ar incwm a phroffidioldeb ffermydd, ond ni ellir rhagweld graddau hyn yn gywir. Fodd bynnag, mae'n rhesymol rhagdybio y gallai Gorchymyn 2024 ychwanegu pwysau pellach ar y cynnydd yn y sylfaen costau o gymharu â'r llinell sylfaen, yn enwedig o dan yr effeithiau lluosog o'r pandemig Covid-19, ymadael â'r UE, y penderfyniad i ddirymu Taliadau Uniongyrchol a'r cynnydd diweddar mewn costau byw a chwyddiant.

Ar gyfer pob math o fferm, roedd y taliadau sylfaenol / sengl yn cyfrif am ganran uwch o gyfanswm incwm busnesau fferm yn 2019-2022 (Ffigur 5:45). Gyda'r pandemig Covid-19 yn 2019-2020, roedd amodau economaidd yn anffafriol, gan erydu incwm o amaethyddiaeth ac arallgyfeirio. Mae Ffigur 54 yn cyflwyno gostyngiad nodedig yng nghanran y cymhorthdal allan o gyfanswm incwm busnesau fferm yn 2020-21 a 2021-22 ar ffermydd llaeth, gwartheg a defaid (ALFf) a gwartheg a defaid (iseldir) oherwydd y cynnydd aruthrol mewn incwm o weithgareddau fferm eraill (amaethyddiaeth, amaeth-amgylchedd, arallgyfeirio). Yn benodol, o'i gymharu â 2019-2020, cynyddodd incwm ffermydd llaeth, gwartheg a defaid (ALFf) a ffermydd gwartheg a defaid (iseldir) 74%, 71% a 60% yn y drefn honno. Mae'n amlwg bod ffermydd godro yn dibynnu ar y taliad sylfaenol dipyn yn llai na ffermydd gwartheg a defaid gan eu bod yn cynhyrchu digon o incwm o amaethyddiaeth.

⁴⁷ AHDB, 2017. Brexit Scenarios: an impact assessment:
https://ahdb.org.uk/documents/Horizon_Brexit_Analysis_20September2016.pdf

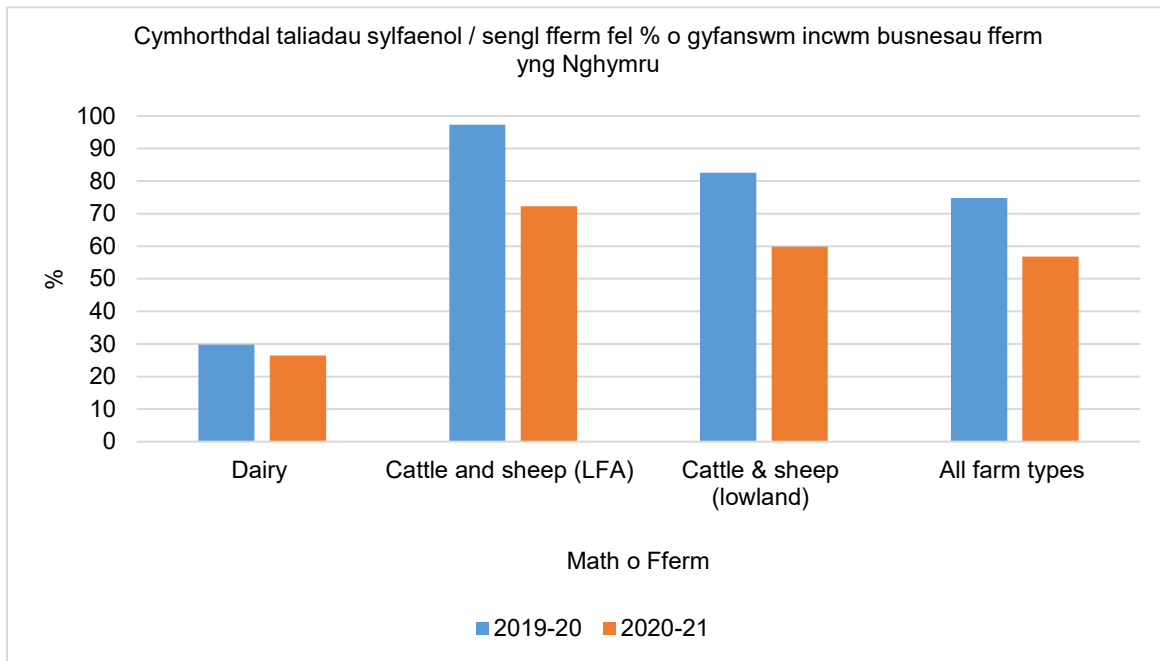
Dwyer, J. 2018. The Implications of Brexit for Agriculture, Rural Areas and Land Use in Wales. Adroddiad i Sefydliad Polisi Cyhoeddus Cymru.



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

Ffigur 5:4: Cymhorthdal taliad sylfaenol / sengl fel canran o gyfanswm incwm busnesau fferm yng Nghymru⁴⁸

Ffynhonnell: Data wedi'i addasu o Incymau Ffermydd Cymru: Ebrill 2020-2021. Ar gael yn at: (<https://www.gov.wales/farm-incomes-april-2021-march-2022>)



⁴⁸ Adapted data from Welsh Government Farm Incomes: April 2020-2021. Available at: (<https://gov.wales/farm-incomes-april-2020-march-2021>)

Asesiad o'r Gystadleuaeth

137. Gweler Atodiad C.

Casgliadau

138. Caiff costau a buddion posibl ar gyfer y ddau opsiwn polisi eu hystyried a'u cymharu. Fodd bynnag, mae cyfyngiadau sylweddol yn bodoli ar draws data a methodoleg. Yn benodol, nid yw data cyfredol wedi'i ddadgyfuno ar gyfer Cymru ar gael bob amser ac ychydig o fethodolegau sy'n bodoli i ddangos y berthynas rhwng cyflogaeth, perfformiad busnes y sector amaethyddol ac isafswm cyflog. O ganlyniad, ni ellir mesur rhai effeithiau gydag unrhyw fath o gywirdeb. Roedd y cymhwyster yn canolbwyntio ar yr effaith ar gostau cyflog/enillion ar Raddau A3, B3 ac C-E yng Ngorchymyn 2024 lle mae'r newidiadau'n digwydd yn y cyfraddau cyflog fesul awr. Fodd bynnag, roedd y dosbarthiad yn ôl gradd gweithwyr yn seiliedig ar astudiaeth Defra yn 2012 nad oedd yn benodol i Gymru. Amcangyfrifir y costau gweinyddol i'r ffermwyr am eu hamser i ymgyfarwyddo â Gorchymyn 2024 a gwneud addasiadau yn unol ag ef. Dylid nodi hefyd nad y ddau senario polisi yw'r gwahaniaeth llawn rhwng Gorchymyn 2024 a Gorchymyn 2023; mae'r gwahaniaethau mewn cyfraddau isafswm cyflog gweithwyr yn ystyried y newidiadau yn yr NMW a'r NLW o fis Ebrill 2024 hefyd

139. Bydd Graddau A3, B3 ac C-E yng Ngorchymyn 2024 yn cynyddu rhwng 2.5-10.9% o gyfraddau Gorchymyn 2023 neu'n uwch na chyfraddau'r NMW/NLW o fis Ebrill 2024

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

Cyflogaeth: Gallai'r cynnydd arfaethedig arwain at ostyngiad o tua 4-70 neu lai o swyddi amaethyddol yng Nghymru. Mae'r effaith gyffredinol ar gyflogaeth yn ddibwys. Gall gostyngiadau yn yr oriau a weithir ddigwydd, ond ni ellir eu mesur.

Enillion: Gellid codi cyfanswm y trosglwyddiad £5.1-£6.6 miliwn y flwyddyn. Dyma'r amcangyfrif ar gyfer enillion ychwanegol o dan Orchymyn 2024, gan ystyried newidiadau yn yr NMW/NLW o fis Ebrill 2024 hefyd.

Prisiau, cynhyrchiant a phroffidioldeb: O ystyried popeth arall, mae hyn yn debygol o roi pwysau ar i lawr ar elw busnesau fferm, ond gydag effaith aneglur ar gynhyrchiant. Mae'n ymddangos bod cynnydd mewn prisiau allbwn sy'n galluogi i ffiniau gael eu cynnal yn annhebygol o ystyried bod busnesau fferm fel arfer yn derbyn prisiau ac mai ychydig iawn o bŵer prisio sydd gan fusnesau fferm. O ran newidiadau mewn allbynnau amaethyddol, mae amodau ehangach y farchnad amaethyddol yn effeithio'n fwy uniongyrchol arnynt.

Costau gweinyddol: bydd cost i fusnesau fferm am addasu i ofynion Gorchymyn 2024. Amcangyfrifir y bydd hyn yn costio £37k i fusnesau ffermio (gan ddefnyddio cyfradd ganolrifol gweithwyr amaethyddol).

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

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

Enillion: Amcangyfrifir y bydd y newidiadau arfaethedig i'r gyfradd isafswm cyflog yn trosglwyddo £5.1-£6.6 miliwn y flwyddyn (cyn treth) i weithwyr amaethyddol (gan gyflogwyr) (ac eithrio effeithiau costau gweithwyr nad ydynt yn gostau cyflog) o ran cyfanswm eu hincwm gros, gydag effeithiau posibl drwy'r dosbarthiad cyflogau sy'n gysylltiedig â'r cyfraddau isafswm cyflog gwahaniaethol ar gyfer y gwahanol raddau.

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

Hyfforddiant a sgiliau: Bydd uwchraddio isafswm cyflog drwy'r strwythur graddio ac ar gyfer pob categori o weithwyr, gan gynnwys prentisiaid, yn rhoi mwy o gymhellion i weithwyr gaffael sgiliau a symud ymlaen drwy'r system graddau. O'i gymharu â diwydiannau eraill, mae'n parhau i gynnal lefel o fraint nad yw sectorau eraill yn ei mwynhau. Yn ogystal, mae cyfraddau isafswm cyflog Gorchymyn 2024 ar gyfer gweithwyr medrus ar raddau uwch yn uwch ar y cyfan na'r NMW/NLW. Dylai hyn helpu i gadw'r

gyflogaeth a'r sgiliau yn y diwydiant amaethyddol, yn enwedig ar gyfer gweithwyr medrus. Mae'n rhesymol dod i'r casgliad y gallai Opsiwn 2 fod yn fwy tebygol o gefnogi uwchsgilio yn y sector, yn ogystal â chael effaith gadarnhaol ar effeithlonrwydd o bosibl. Fodd bynnag, mae'r budd uwchsgilio hwn sy'n gysylltiedig â'r strwythur graddio'n dibynnu ar allu'r busnesau i dalu am hyfforddiant pellach ar ôl y cynnydd mewn costau gweithwyr.

142. I gloi, mae Opsiwn 2 yn darparu dull sydd wedi hen ennill ei blwyf ac a dderbyniwyd yn flaenorol o bennu isafswm cyflogau, newidiadau i'r strwythur cyflog ac agweddau eraill ar y berthynas gyflogaeth. Gyda chyfraddau cyflog yn cynyddu ac yn gysylltiedig â'r NMW/NLW, bydd Gorchymyn 2024 o fudd i'r gweithlu cyflogedig o ran cynyddu enillion a chefnogi uwchsgilio pellach yn y diwydiant. Dylid nodi bod yr amcangyfrifon ar gostau a buddion Opsiwn 2 yn seiliedig ar y rhagdybiaeth y bydd yr holl weithwyr amaethyddol cyflogedig a chyflogwyr amaethyddol sy'n cyflogi gweithwyr cyflogedig yn defnyddio'r AWO. Mewn gwirionedd, dim ond canran fach o gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol sy'n defnyddio'r AWO ac yr effeithir arnynt. Felly, gall effaith wirioneddol y newidiadau yng Ngorchymyn 2024 fod yn llai nag a amcangyfrifir.

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

Data Cyflogaeth

Tabl 7: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2022)⁴⁹(2023)

Math o Waith		Nifer y bobl
Cyfanswm y ffermwyr, partneriaid, cyfarwyddwyr a gwŷr/gwragedd: (a)		
	Llawm amser	18,000
	Rhan-amser (b)	20,200
	Cyfanswm	38,200
Gweithwyr fferm:		
	Llawm amser rheolaidd (c)	3,360*
	Rhan-amser rheolaidd (b) (c)	3,240*
	Gweithwyr tymhorol neu achlysurol	5,400*
	Cyfanswm y gweithwyr fferm	12,000
Cyfanswm y gweithlu		50,200

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Arolwg o'r Cyfrifiad Amaethyddol a Garddwrol – Mehefin 2023. Canlyniadau ar gyfer Cymru. Ar gael yn <https://www.llyw.cymru/arolwg-or-cyfrifiad-amaethyddol-garddwrol-mehefin-2023-html>

Noder:

- Mae'r ffigurau ar gyfer prif ddaliadau a mân*
- (a) *ddaliadau.*
 - (b) *Diffinnir rhan-amser fel llai na 39 awr yr wythnos.*
 - (c) *Yn cynnwys rheolwyr cyflogedig.*

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

⁴⁹ Source: Welsh Government, June 2022 Survey of Agriculture and Horticulture: Results for Wales. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2022-11/survey-agriculture-and-horticulture-june-2022-005.pdf>

Enillion

Tabl 8: Pobl sy'n gweithio ar ddaliadau amaethyddol, Cymru (2021) ⁵⁰

	Math o waith	Nifer y bobl	% cyfansoddiad
Amser Llawn	Gweithwyr fferm llawn amser rheolaidd*	3,360	28%
Rhan-amser	Gweithwyr fferm rhan-amser rheolaidd	3,240	27%
Achlysurol	Gweithwyr tymhorol neu achlysurol	5,400	45%
Cyfanswm y gweithlu cyflogedig		12,000	100%

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

Tabl 9: Proffil gweithwyr ar bob gradd AWO (% gyfartalog), y DU (2007-2010) ⁵¹

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

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

Mae Tabl 10 yn cyfuno data o Dabl 8 a Thabl 9 i ddarparu amcangyfrifon bras o nifer y staff llawn amser, rhan-amser ac achlysurol ym mhob gradd yng Nghymru gan ddefnyddio data cyflogaeth ar gyfer 2023.

⁵⁰ Ffynhonnell: Mae ffigurau ar gyfer gweithwyr fferm fesul math yn dod oddi wrth Lywodraeth Cymru, nid oes Ystadegau Amaethyddol ar gael ar gyfer 2020, ond maent wedi cael eu hamcangyfrif ar sail ffigurau 2016 ynghylch y cyfansoddiad fesul math [ar-lein] <https://gov.wales/welsh-agricultural-statistics-2016>

⁵¹ Ffynhonnell: Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [ar-lein] <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>, Tabl 12 ar t.13.

Tabl 10: Nifer y gweithwyr ar bob gradd y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, a amcangyfrifwyd ar gyfer Cymru 2023

Gradd	Amser llawn	Rhan-amser	Achlwsurol
Gradd 1 (A1-A3)	202	454	2,106
Gradd 2 (B1-B3)	1,310	2,041	3,294
Gradd 3 (C)	302	227	
Gradd 4 (C)	1,008	356	
Gradd 5 (D)	370	97	
Gradd 6 (E)	168	32	
Cyfanswm	3,360	3,240	5,400

Noder: Cyfeiriwyd at yr hen raddau cyn 2022 (Gradd 2, Gradd 4 neu Radd 5) oherwydd bod y cyfrifiadau'n defnyddio data arolwg gweithlu Defra o 2012 pan oedd yr hen raddau'n cael eu defnyddio*

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

Tabl 11: Orlau a weithir yn ôl y math o weithiwr yr wythnos, y DU, cyfartaledd 2003 i 2010⁵²

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

Ffynhonnell: Mae (a) a (b), Cyfanswm yr oriau a weithir yn seiliedig ar amcangyfrifon yn Adroddiad Brookside Consulting i Lywodraeth Cymru (2018), Agriculture in Wales: Welsh Labour Market Information. Mae oriau sylfaenol ac oriau goramser wedi cael eu hamcangyfrif yn seiliedig ar gyfanswm yr oriau, ac wedi'u rhannu rhwng oriau sylfaenol ac oriau goramser o Ystadegau Defra ar Lafur a Chyflogau Ffermydd.

(c) Ystadegau Defra ar Lafur a Chyflogau Ffermydd 2012 [ar-lein]

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

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

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

⁵² Ffynhonnell: (a) a (b) Cyfanswm nifer yr oriau a weithir yn seiliedig ar amcangyfrifon o Adroddiad Brookdale Consulting i Lywodraeth Cymru (2018). Agriculture in Wales: Welsh Labour Market Information. Amcangyfrif oriau sylfaenol ac oriau goramser yn seiliedig ar gyfanswm nifer yr oriau ac fe'u rhennir rhwng oriau sylfaenol ac oriau goramser o (2012) Defra Farm Labour and Wage Statistics.. (c) Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [ar-lein] <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>, Tabl 10 ar t.12.

Tabl 12: Nifer yr wythnosau a weithir bob blwyddyn yn ôl math gwahanol o gyflogaeth⁵³

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

Ffynhonnell: Ystadegau Defra ar Lafur a Chyflogau Ffermydd 2012 [ar-lein] <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>, Table 39 on p.36.

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

Tabl 13: Cyfraddau tâl fesul awr y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, llinell sylfaen a 2022(2)⁵⁴2024

Gradd neu gategori o weithiwr	Cyflog sylfaenol 2024	Cyflog sylfaenol Llinell sylfaen	Codiad cyflog sylfaenol	Codiad cyflog goramser*
Gwaith Gradd 1 (25 oed a hŷn) (Gradd A3, 21 oed a hŷn)	£11.73	£10.47	£0.29	£0.43
Gweithiwr Gradd 2 (Gradd B3, 21 oed a hŷn)	£11.79	£10.74	£0.35	£0.52
Gweithiwr Gradd 3 (Gradd C)	£12.27	£11.07	£0.83	£1.25
Gweithiwr Gradd 4 (Gradd C)	£12.27	£11.07	£0.83	£1.25
Gweithiwr Gradd 5 (Gradd D)	£13.46	£12.14	£1.32	£1.98
Gweithiwr Gradd 6 (Gradd E)	£14.77	£13.32	£1.45	£2.18

Ffynhonnell: Llywodraeth y DU, Hawliau Gweithwyr Amaethyddol [ar-lein] <https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/pay-and-overtime>

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

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

***Yn amodol ar ddiogelwch cyflog

Mae Tabl 14 yn cyfuno data yn Nhabl 8, Tabl 10-Tabl 13 i ddarparu amcangyfrif bras o gostau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn

⁵³ Source: Defra Farm Labour and Wage Statistics, 2012. [online] <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130123162956/http://www.defra.gov.uk/statistics/files/defra-stats-foodfarm-farmmanage-earnings-labour2012-120627.pdf>, Table 39 on p.36.

⁵⁴ Source: UK Government, Agricultural Workers' Rights [online] <https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/pay-and-overtime>

2 o gymharu â llinell sylfaen yng Nghymru ar draws pob gradd ar gyfer gweithwyr llawn amser, rhan-amser ac achlysurol.

Roedd y cyfrifiadau ar gyfer y costau cyflog ychwanegol yn seiliedig ar nifer y gweithwyr ym mhob gradd yn ôl math (llawn amser, rhan-amser ac achlysurol) wedi'i luosi gyda'r cynnydd fesul awr ar gyfer y graddau priodol, nifer yr oriau a weithir yr wythnos a nifer yr wythnosau a weithir y flwyddyn. Defnyddiwyd pedair canran fypwyol (0%, 25%, 50% a 100%) fel cyfrannau'r gweithwyr Gradd B1-B4 i ddangos yr ystod o werthoedd o newidiadau mewn costau cyflog. Cyflwynir y canlyniadau yn Table 14 i Table 17.

Tabl 14: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B3 yn cyfrif am 0% o Raddau B1-B3)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (A1-A3)	£111,269	£25,881	£117,653	£0	£161,846	£26,567	£443,216
2 (B1-B3)	£689,354	£160,342	£401,643	£0	£192,040	£31,524	£1,474,903
3 (C)	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
4 (C)	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
5 (D)	£84,411	£19,634	£114,755	£0	£0	£0	£218,800
6 (E)	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,418,634	£795,167	£1,109,009	£0	£353,886	£58,091	£5,734,788

Tabl 15: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 25% o Raddau B1-B3)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (A1-A3)	£111,269	£25,881	£117,653	£0	£161,846	£26,567	£443,216
2 (B1-B3)	£791,191	£184,029	£460,976	£0	£220,410	£36,180	£1,692,787
3 (C)	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
4 (C)	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
5 (D)	£84,411	£19,634	£114,755	£0	£0	£0	£218,800
6 (E)	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,520,471	£818,854	£1,168,343	£0	£382,256	£62,748	£5,952,671

Tabl 16: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B4 yn cyfrif am 50% o Raddau B1-B3)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (A1-A3)	£111,269	£25,881	£117,653	£0	£161,846	£26,567	£443,216
2 (B1-B3)	£893,027	£207,716	£520,310	£0	£248,779	£40,837	£1,910,670
3 (C)	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
4 (C)	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
5 (D)	£84,411	£19,634	£114,755	£0	£0	£0	£218,800
6 (E)	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,622,307	£842,540	£1,227,677	£0	£410,625	£67,405	£6,170,554

Tabl 17: Costau ychwanegol gweithwyr y flwyddyn ar gyfer Opsiwn 2 (Gradd B3 yn cyfrif am 100% o Raddau B1-B3)

Gradd	Amser llawn (£)		Rhan-amser (£)		Achlysurol (£)		Cyfanswm (£)
	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	Sylfaenol	Goramser	
1 (A1-A3)	£111,269	£25,881	£117,653	£0	£161,846	£26,567	£443,216
2 (B1-B3)	£1,096,700	£255,090	£638,977	£0	£305,519	£50,151	£2,346,437
3 (C)	£477,688	£111,109	£168,365	£0	£0	£0	£757,163
4 (C)	£1,592,293	£370,364	£264,574	£0	£0	£0	£2,227,231
5 (D)	£84,411	£19,634	£114,755	£0	£0	£0	£218,800
6 (E)	£463,620	£107,837	£42,019	£0	£0	£0	£613,475
Cyfanswm (£)	£3,825,980	£889,914	£1,346,344	£0	£467,365	£76,718	£6,606,321

ATODIAD B: Cyfrifiadau o'r Effaith ar Gyflogaeth

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

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

Felly:

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

Tabl 18: Newid yn y cyflenwad o weithwyr gan ragdybio elastigedd cyflog=-0.19

	Nifer y gweithwyr (a)	Elastigedd cyflog (b)	Newid cyflog mewn % (c)	Newidiadau absoliwt yn nifer y gweithwyr (d) (d=a*b*c)
1(Graddau A1-A3)	0- 2,800	-0.19	2.5%	-13~0
3	0- 6,600	-0.19	2.5%	-31~0
3 (Gradd C)	500	-0.19	3.1%	-3
4 (Gradd C)	1,400	-0.19	3.1%	-8
5 (Gradd D)	500	-0.19	10.9%	-10
6 (Gradd E)	200	-0.19	10.9%	-4
Cyfanswm	12,000	-	-	-25~-70

Tabl 19: Newid yn y cyflenwad o weithwyr gan ragdybio elastigedd cyflog=-0.03

	Nifer y gweithwyr (a)	Elastigedd cyflog (b)	Newid cyflog mewn % (c)	Newidiadau absoliwt yn nifer y gweithwyr (d) (d=a*b*c)
1(Graddau A1-A3)	0- 2,800	-0.03	2.5%	-3~0
2(Graddau B1- B3)	0-6,600	-0.03	2.5%	-12~0
3 (Gradd C)	550	-0.03	3.1%	-1
4 (Gradd C)	1,400	-0.03	3.1%	-1
5 (Gradd D)	500	-0.03	10.9%	-2
6 (Gradd E)	200	-0.03	10.9%	-1
Cyfanswm	12,000	-	-	-4~-19

ATODIAD C: Asesiad o'r Gystadleuaeth

Atebion i brawf hidlo'r gystadleuaeth

Prawf hidlo'r gystadleuaeth	
Cwestiwn	Ateb Cywir neu Anghywir
C1: Yn y farchnad/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a oes unrhyw gwmni yn berchen ar fwy na 10% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C2: Yn y farchnad/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a oes unrhyw gwmni yn berchen ar fwy nag 20% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C3: Yn y farchnad/marchnadoedd y bydd y rheoliad newydd yn effeithio arni/arnynt, a yw'r tri chwmni mwyaf gyda'i gilydd yn berchen ar o leiaf 50% o gyfran y farchnad?	Na fyddai
C4: A fyddai costau'r rheoliad yn effeithio ar rai cwmnïau yn llawer mwy nag eraill?	Na fyddai
C5: Ydy'r broses reoleiddio'n debygol o effeithio ar strwythur y farchnad, gan newid nifer neu faint y busnesau/sefydliadau?	Na fyddai
C6: A fyddai'r rheoliad yn arwain at gostau sefydlu uwch ar gyfer cyflenwyr newydd neu ddarpar gyflenwyr, sef costau nad yw cyflenwyr presennol yn gorfod eu talu?	Na fyddai
C7: A fyddai'r rheoliad yn arwain at gostau rheolaidd uwch ar gyfer cyflenwyr newydd neu ddarpar gyflenwyr, sef costau nad yw cyflenwyr presennol yn gorfod eu talu?	Na fyddai
C8: A yw newid technolegol cyflym yn nodweddiadol o'r sector?	Na fyddai
C9: A fyddai'r rheoliad yn cyfyngu ar allu cyflenwyr i ddewis pris, ansawdd, amrywiaeth neu leoliad eu cynhyrchion?	Na fyddai

Atodiad D - Dogfennau ymgynghori'r Panel

<https://www.gov.wales/sites/default/files/pdf-versions/2023/10/1/1698055181/agricultural-wages-order-2024.pdf>