Polisi Cyflogaeth Foesegol

Cyflwyniad

Mae'r datganiad hwn yn nodi polisi Gyrfa Cymru ar gaffael gan sefydliadau y mae eu polisïau cyflogaeth yn adlewyrchu polisïau cyflogaeth foesegol Gyrfa Cymru ei hun. Yn ogystal, mae Gyrfa Cymru yn cydnabod bod ein gwaith hefyd yn rhan o gadwyn gyflenwi, felly mae'n rhaid cydymffurfio â rheolau cyflogaeth foesegol y rhai sy'n caffael ein gwasanaethau.

Nid yw Gyrfa Cymru yn esgusodi unrhyw arferion o dan y pedwar pennawd canlynol:

- Caethwasiaeth Fodern
- Cosbrestru
- Hunangyflogaeth ffug
- Defnydd annheg o gynlluniau ymbarél a chontractau dim oriau

Mae Gyrfa Cymru wedi ymrwymo i:

- Dalu'r Cyflog Byw
- Ymdrin yn deg â chyflenwyr i osgoi pwysau o ran costau ac amserlenni; e.e. osgoi prisiau anarferol o isel neu amserlenni safonol nad ydynt yn ymwneud â diwydiant, gan sicrhau telerau talu teg ac amserlenni cyflenwi teg nad ydynt yn annog arferion busnes anfoesegol yn y gadwyn gyflenwi er mwyn diwallu gofynion.

Mae bron pob un o'r cynhyrchion sy'n cael eu caffael yn y DU – e.e. dillad, cyfrifiaduron, dodrefn a bwyd - yn cynnwys cadwyn gyflenwi sy'n cyflogi gweithwyr mudol neu weithwyr mewn gwledydd eraill y tu mewn a'r tu allan i'r UE. Mae polisi Gyrfa Cymru ar recriwtio moesegol yn seiliedig i raddau helaeth ar yr egwyddorion canlynol a disgwyliwn i gyflenwyr nwyddau a gwasanaethau ddangos tystiolaeth ar gais:

- Bod yr amodau gwaith yn ddiogel;
- Bod iechyd da yn cael ei hyrwyddo;
- Bod cyflogaeth yn cael ei dewis yn rhydd;
- Nad yw'r oriau gwaith yn ormodol;
- Bod cyflogau'n cwrdd â safonau cyfreithiol cenedlaethol fel isafswm;
- Bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu;
- Nad oes unrhyw wahaniaethu'n digwydd;
- Bod amrywiaeth ac arferion da o ran y gweithlu yn cael eu hannog;
- Bod llafur plant yn cael ei ddileu;
- Na chaniateir triniaeth annynol.

Mae Gyrfa Cymru yn cyflogi Asiantaethau Recriwtio o bryd i'w gilydd i gaffael gweithwyr dros dro i lenwi bylchau tymor byr mewn adnoddau. Mae'n ofynnol i bob asiantaeth recriwtio ddangos tystiolaeth o'r uchod fel sy'n berthnasol.

Dylid darllen y Polisi hwn ar y cyd â'r Polisi Chwythu'r Chwiban sy'n nodi'r drefn ar gyfer codi pryderon os credir bod unrhyw un o'r amodau a restrir uchod yn cael eu torri.

Dylai'r Polisi hwn hefyd gael ei ddarllen ar y cyd â Pholisi Recriwtio a Dethol Gyrfa Cymru sy'n nodi dull y Cwmni o ymgysylltu â gweithwyr a staff asiantaeth yn foesegol.

Diben
Mae Gyrfa Cymru yn gweithio o fewn y fframwaith cyfreithiol sy'n llywodraethu caffael cyhoeddus i brynu nwyddau, gwasanaethau a gwaith sy'n cefnogi polisïau Llywodraeth Cymru i sicrhau gwerth am arian. Mae'r Polisi hwn yn anfon arwydd cadarnhaol at randdeiliaid, cleientiaid a llunwyr polisi cyhoeddus ynghylch ein hymrwymiad i fynd i'r afael ag unrhyw gamdriniaeth. Mae'n hyrwyddo ymdrechion y gadwyn gyflenwi i liniaru risgiau i werth brand ac enw da y cwmni.

Cyfrifoldebau

Y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol sydd ag atebolrwydd cyffredinol am y polisi a'r dull o'i weithredu ac am adrodd i'r Bwrdd. Enwebir aelod o'r Bwrdd i fod yn Gyswllt y Bwrdd ar gyfer y Polisi hwn.

Mae'r Pennaeth Datblygu Pobl a'r Arweinydd Tîm ar gyfer Cydymffurfiaeth a Llywodraethu yn Hyrwyddwyr Cyflogaeth Foesegol o fewn Gyrfa Cymru ac maent yn gyfrifol am y polisi, ei weithrediad ac am ddarparu hyfforddiant i'r holl weithwyr i gynyddu ymwybyddiaeth. Mae'r hyfforddiant yn cynnwys (fel sy'n briodol i'r gynulleidfa):

- Egwyddorion cyfrifoldebau cymdeithasol y cwmni;
- Dulliau o ganfod camdriniaeth wrth recriwtio a llogi;
- Mesurau effeithiol o ran atal a chymryd camau unioni; a
- Strategaethau ar gyfer gwelliant parhaus.

Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i weithwyr ac yn ymestyn i gyflenwyr (gan gynnwys y rhai ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi), partneriaid busnes, buddsoddwyr a rhanddeiliaid eraill

Diffiniadau: (Wedi'u cymryd o God Sylfaen y Fenter Masnach Foesegol (ETI))

Cod Sylfaen ETI

1: Dewisir cyflogaeth o wirfodd

1.1 Nid oes llafur carchar gorfodol, rhwymol nac anwirfoddol.

1.2 Nid yw'n ofynnol i weithwyr gyflwyno "blaendaliadau" na'u papurau adnabod i'w cyflogwr ac maent yn rhydd i adael eu cyflogwr ar ôl rhybudd rhesymol.

2: Mae rhyddid i ymgysylltu a'r hawl i gydfargeinio yn cael eu parchu

2.1 Mae gan weithwyr, yn ddiwahân, yr hawl i ymuno neu ffurfio undebau llafur o'u dewis eu hunain ac i gydfargeinio.

2.2 Mae'r cyflogwr yn mabwysiadu agwedd agored tuag at weithgareddau undebau llafur a'u gweithgareddau sefydliadol.

2.3 Ni wahaniaethir yn erbyn cynrychiolwyr gweithwyr ac mae ganddynt fynediad i gyflawni eu swyddogaethau cynrychioliadol yn y gweithle.

2.4 Pan fo'r hawl i ryddid i ymgysylltu a chydfargeinio wedi'i chyfyngu o dan y gyfraith, mae'r cyflogwr yn hwyluso, ac nid yw'n rhwystro, datblygu dulliau cyfochrog ar gyfer ymgysylltu a bargeinio annibynnol a rhydd.

3: Mae'r amodau gwaith yn ddiogel ac yn hylan

3.1 Darperir amgylchedd gwaith diogel a hylan, gan gofio gwybodaeth gyffredinol y diwydiant ac unrhyw beryglon penodol. Rhaid cymryd camau digonol i atal damweiniau ac anafiadau i iechyd rhag deillio o, bod yn gysylltiedig â, neu ddigwydd wrth gyflawni gwaith, drwy leihau, i'r graddau y mae'n rhesymol ymarferol, achosion peryglon sy'n gynhenid yn yr amgylchedd gwaith.

3.2 Bydd gweithwyr yn derbyn hyfforddiant iechyd a diogelwch rheolaidd ac wedi'i gofnodi, a bydd hyfforddiant o'r fath yn cael ei ailadrodd ar gyfer gweithwyr newydd neu weithwyr sydd wedi'u hailbennu.

3.3 Darperir mynediad i gyfleusterau toiled glân ac i ddŵr yfed, ac, os yw'n briodol, darperir cyfleusterau glanweithiol ar gyfer storio bwyd.

3.4 Rhaid i'r llety, lle y'i darperir, fod yn lân, yn ddiogel, a diwallu anghenion sylfaenol y gweithwyr.

3.5 Bydd y cwmni sy'n cadw at y cod yn aseinio cyfrifoldeb am iechyd a diogelwch i uwch gynrychiolydd rheoli.

4: Ni ddefnyddir llafur plant

4.1 Ni fydd unrhyw lafur plant newydd yn digwydd.

4.2 Rhaid i gwmnïau ddatblygu neu gymryd rhan mewn polisïau a rhaglenni a chyfrannu atynt, sy'n darparu ar gyfer trosglwyddo unrhyw blentyn y canfyddir ei fod yn cyflawni llafur plant i'w alluogi i fynychu addysg o safon ac aros yn yr addysg honno hyd nes nad yw'n blentyn mwyach.

4.3 Ni fydd plant a phobl ifanc o dan 18 oed yn cael eu cyflogi gyda'r nos nac mewn amodau peryglus.

4.4 Rhaid i'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn gydymffurfio â darpariaethau perthnasol safonau'r sefydliad Llafur Rhyngwladol.

5: Telir cyflogau byw

Mae Gyrfa Cymru yn Gyflogwr Achrededig y Living Wage Foundation.

5.1 Mae cyflogau a buddion a delir am wythnos waith safonol yn cwrdd, o leiaf, â safonau cyfreithiol cenedlaethol neu safonau meincnod y diwydiant, pa un bynnag sydd uchaf. Beth bynnag, dylai cyflogau bob amser fod yn ddigon i ddiwallu anghenion sylfaenol ac i ddarparu rhywfaint o incwm dewisol.

5.2 Bydd pob gweithiwr yn cael gwybodaeth ysgrifenedig a dealladwy am eu hamodau cyflogaeth mewn perthynas â chyflogau cyn iddynt fynd i gyflogaeth ac am fanylion eu cyflogau am y cyfnod tâl dan sylw bob tro y cânt eu talu.

5.3 Ni chaniateir didyniadau o gyflogau fel mesur disgyblu ac ni chaniateir unrhyw ddidyniadau o gyflogau na ddarperir ar eu cyfer gan gyfraith genedlaethol heb ganiatâd penodol y gweithiwr dan sylw. Dylid cofnodi pob mesur disgyblu.

6: Nid yw oriau gwaith yn ormodol

6.1 Rhaid i oriau gwaith gydymffurfio â deddfau cenedlaethol, cytundebau ar y cyd, a darpariaethau 6.2 i 6.6 isod, pa un bynnag sy'n rhoi mwy o ddiogelwch i weithwyr. Mae 6.2 i 6.6 yn seiliedig ar safonau llafur rhyngwladol.

6.2 Diffinnir oriau gwaith, ac eithrio goramser, drwy gontract, ac ni fyddant yn fwy na 48 awr yr wythnos*

6.3 Bydd pob goramser yn wirfoddol. Defnyddir goramser yn gyfrifol, gan ystyried y canlynol i gyd: maint, amlder ac oriau gweithwyr unigol a'r gweithlu cyfan. Ni chaiff ei ddefnyddio i gymryd lle cyflogaeth reolaidd.

6.4 Ni fydd cyfanswm yr oriau a weithir mewn unrhyw gyfnod o 7 diwrnod yn fwy na 60 awr, ac eithrio pan fyddant wedi'u cynnwys yng nghymal 6.5 isod.

6.5 Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol lle y cyflawnir pob un o'r canlynol y gall oriau gwaith fod yn fwy na 60 awr mewn unrhyw gyfnod o 7 diwrnod:

- caniateir hyn gan y gyfraith genedlaethol;
- caniateir hyn drwy gytundeb ar y cyd a drafodwyd yn rhydd gyda sefydliad gweithwyr sy'n cynrychioli cyfran sylweddol o'r gweithlu;
- cymerir mesurau diogelwch priodol i amddiffyn iechyd a diogelwch gweithwyr; a
- gall y cyflogwr ddangos bod amgylchiadau eithriadol yn berthnasol fel cyfnodau cynhyrchu prysur annisgwyl, damweiniau neu argyfyngau.

6.6 Rhaid i weithwyr gael o leiaf un diwrnod i ffwrdd ym mhob cyfnod o 7 diwrnod neu, pan ganiateir hynny gan y gyfraith genedlaethol, 2 ddiwrnod i ffwrdd ym mhob cyfnod o 14 diwrnod.*

**Mae safonau rhyngwladol yn argymell y dylid lleihau oriau gwaith arferol yn raddol, pan fo hynny'n briodol, i 40 awr yr wythnos, heb unrhyw ostyngiad yng nghyflogau gweithwyr wrth i oriau gael eu lleihau*

7: Nid oes unrhyw wahaniaethu

7.1 Nid oes unrhyw wahaniaethu o ran cyflogi, iawndal, mynediad at hyfforddiant, dyrchafiad, terfynu neu ymddeol yn seiliedig ar hil, cast, tarddiad cenedlaethol, crefydd neu gredoau, oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, aelodaeth o undeb neu gysylltiad gwleidyddol.

8. Darperir cyflogaeth reolaidd

8.1 I’r holl raddau posibl rhaid i'r gwaith a wneir fod ar sail perthynas gyflogaeth gydnabyddedig a sefydlwyd drwy gyfraith ac arferion cenedlaethol.

8.2 Ni ddylid osgoi rhwymedigaethau i weithwyr o dan gyfreithiau a rheoliadau llafur neu nawdd cymdeithasol sy'n deillio o'r berthynas gyflogaeth reolaidd drwy ddefnyddio contractio llafur-yn-unig, is-gontractio, neu drefniadau gweithio gartref, neu drwy gynlluniau prentisiaeth lle nad oes bwriad go iawn i rannu sgiliau neu ddarparu cyflogaeth reolaidd, ac ni ddylid osgoi unrhyw rwymedigaethau o'r fath drwy ddefnyddio gormod o gontractau cyflogaeth tymor penodol.

9. Ni chaniateir triniaeth lem nac annynol

9.1 Gwaherddir cam-drin neu ddisgyblu corfforol, bygwth cam-drin corfforol, rhywiol neu aflonyddu a cham-drin geiriol neu fathau eraill o ddychryn.

Archwilio:

Archwiliadau cymdeithasol yw'r prif offeryn a ddefnyddir gan sefydliadau i asesu eu cyfleusterau eu hunain a chyfleusterau eu cyflenwyr ar gyfer cydymffurfio â'u polisïau a'u codau corfforaethol, ac i ganfod troseddau cydymffurfio a cham-drin gweithwyr. Ymdrinnir â'r pwyntiau canlynol mewn holiadur cyn-gontract ar gyfer cyflenwyr;

- Proffil cyffredinol gweithwyr mudol
- Y broses ar gyfer dethol a chontractio recriwtwyr llafur;
- Pwy sy’n goruchwylio'r broses recriwtio;
- Ffioedd a threuliau recriwtio;
- Contractau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr mudol;
- Cadw dogfennau a phasbortau;
- Codi tâl am adneuon diogelwch
- Talu cyflogau a didyniadau;
- Goramser gorfodol neu anwirfoddol;
- Rhyddid gweithwyr mudol i symud a rhyddid personol yn y gweithle ac mewn ystafelloedd cysgu;
- Disgyblaeth yn y gweithle;
- Bygwth trais ac aflonyddu;
- Gweithdrefnau cwyno; a
- Hawliau gweithwyr mudol i derfynu cyflogaeth heb gosb.

Monitro a Chydymffurfiaeth:

Bydd y Polisi hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn erbyn y ddeddfwriaeth gyfredol. Caiff achosion o ddiffyg cydymffurfio eu canfod drwy:

- Archwilio metrigau AD yn rheolaidd,
- Holiadur i ddarpar gyflenwyr ac
- Ymateb i holiaduron gan y rhai sy'n contractio gyda ni ar gyfer ein gwasanaethau.

Hefyd:

- Gwneir ymholiadau sydd wedi'u hanelu at gydymffurfiaeth gyda'r holl gyflenwyr, gan gyfrannu hefyd at godi ymwybyddiaeth o'r materion hyn ac ystyrir yr angen i wneud yr ymholiadau hyn i glirio is-gontractwyr.
- Mae gwybodaeth ychwanegol sy'n codi drwy adroddiadau Chwythu'r Chwiban yn llywio dulliau gweithredu yn y dyfodol.
- Mae cynllun gweithredu ar waith i sicrhau cydymffurfiaeth, a chaiff ei adolygu'n rheolaidd.
- Mae ymatebion penodol y Cwmni i'r materion yn cael eu mapio (gan sicrhau bod gweithwyr bregus bob amser yn cael eu hamddiffyn, bod arian wrth gefn ar waith i ymateb i faterion lle maent yn digwydd);
- Ymdrinnir ag achosion sylfaenol y materion, gan gynnwys y polisïau a'r arferion a gyfrannodd at y broblem;
- Risgiau a'u ffynonellau - y prosesau busnes penodol, swyddogaethau gweithredol, neu'r bylchau strwythurol y mae'r risgiau'n codi ohonynt, yn cael eu mapio (asesiadau risg); ac
- Mae'r canlyniadau'n cael eu bwydo i gynllun gwella systemau rheoli.
- Bydd materion sy'n dod i'r amlwg drwy weithredu'r polisi hwn yn cael eu hadrodd i'r Bwrdd.
- Gwneir adroddiadau'n flynyddol ar bolisi, perfformiad ac effaith, gan roi manylion am y camau ataliol a chywirol a gymerir yn erbyn llafur gorfodol, a'r mesurau amddiffynnol sydd ar waith fel rhan o'r broses recriwtio, dethol a chyflogi ar gyfer gweithwyr mudol yn eu cadwyni cyflenwi. Disgrifir ymyriadau a strategaethau polisi newydd, a rhennir gwersi a ddysgwyd wrth weithredu.