

O Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

Ionawr 2023



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:
www.senedd.cymru/SeneddDeisebau

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Y Pwyllgor Deisebau
Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**
E-bost: **Deisebau@senedd.cymru**
Twitter: **@SeneddDeisebau**

© **Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2023**

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

O Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon
wythnos waith pedwar
diwrnod yng Nghymru

Ionawr 2023



Am y Pwyllgor

Sefydlwyd y Pwyllgor ar 23 Mehefin 2021. Ceir ei gylch gwaith yn:
www.senedd.cymru/SeneddDeisebau

Aelodau cyfredol y Pwyllgor:



**Cadeirydd y Pwyllgor:
Jack Sargeant AS**
Llafur Cymru



Rhys ab Owen AS *
Aelod Annibynnol Plaid Cymru



Luke Fletcher AS
Plaid Cymru



Joel James AS
Ceidwadwyr Cymreig



Buffy Williams AS
Llafur Cymru

* Ymunodd Rhys ab Owen AS â'r Pwyllgor ym mis Rhagfyr 2022.

Mynychodd yr Aelodau a ganlyn fel dirprwyon yn ystod yr ymchwiliad hwn.



Jayne Bryant AS
Llafur Cymru



Altaf Hussain AS
Ceidwadwyr Cymreig

Cynnwys

Rhagair y Cadeirydd	5
1. Y Ddeiseb.....	7
2. Y cefndir	8
3. Y ddeiseb a gwaith y Pwyllgor	13
4. Casgliadau.....	23
5. Safbwynt lleiafrifol.....	25
Argymhellion	26
Atodiad A: Rhestr o sesiynau tystiolaeth lafar.....	27

Rhagair y Cadeirydd

Mae wythnos waith pedwar diwrnod yn gynnig beiddgar sydd â'r nod o roi amser yn ôl i bobl hyfforddi ac uwchsgilio, i lywio cyfleoedd enfawr yn y gweithle heb roi mwy o straen ar weithwyr a rhoi amser yn ôl i bobl mewn gwlad sy'n gweithio rhai o'r oriau hiraf yn Ewrop.

Er gwaethaf yr oriau hir hyn, mae cynhyrchiant yn isel yn y DU, pan rydym yn manylu ar y cysylltiad hwnnw rhwng yr oriau a gafodd eu gweithio a chynhyrchiant cyfatebol gallwn ddechrau edrych yn wahanol ar wythnos waith pedwar diwrnod. Mae'n amlwg i mi hefyd fod cydbwysedd grym wedi gwyro yn ystod y blynyddoedd diwethaf oddi ar y gweithiwr a thrwy ystyried o ddifrif rhoi peth amser yn ôl iddyn nhw heb golli cyflog, efallai mai dyma un o'r newidiadau pwysig sydd eu hangen ar ein cymdeithas.

Mae'n gynnig beiddgar ond nid yw'n fwy beiddgar na'r ymgyrchwyr hynny fu'n brwydro dros wythnos waith pum niwrnod, gwyliau cyflogedig a thâl salwch. Roedd y newidiadau hyn yn fwy diweddar nag yr ydym yn aml yn sylweddoli ac fe'u diystyrwyd gan lawer ar y pryd fel rhai amhosib i'w cyflawni, ac eto rydym bellach yn eu cymryd yn ganiataol.

Mae'r adroddiad byr hwn yn nodi peth o'r dystiolaeth y mae'r Pwyllgor wedi'i chasglu mewn perthynas â deiseb yn galw ar Lywodraeth Cymru i chwarae ei rhan mewn ystod o arbrofion parhaus sy'n herio'r norm o ran arferion gwaith, a'r wythnos waith.

Er ein bod fel arfer yn ceisio dod i gonsensws trawsbleidiol o ran gwaith y pwyllgorau, ni fu'n bosibl y tro hwn. Er bod mwyafrif y pwyllgor yn cymeradwyo'r argymhellion ac yn bositif am y syniad o ddarganfod a allai wythnos waith pedwar diwrnod weithio, rydym wedi cynnwys barn leiafrifol gan Joel James, i adlewyrchu ei gasgliadau gwahanol.

Rydym yn ddiolchgar i bawb a roddodd dystiolaeth i'r Pwyllgor. Roeddem yn falch o glywed lleisiau o blaid y cysyniad o wythnos waith pedwar diwrnod a'r rhai a oedd yn fwy amheus. Yr hyn oedd yn ymddangos yn glir serch hynny, oedd bod y ffordd rydyn ni'n gweithio wedi bod yn newid ac y bydd angen i hynny newid ymhellach.

Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

Arweiniodd pandemig COVID at newid aruthrol yn y ffordd y mae llawer o bobl yn gweithio, a gorfodi llawer i ailystyried yr hyn oedd yn bwysig o ran ansawdd eu bywydau. Mae'r defnydd cynyddol o awtomeiddio yn sbardun arall o ran newid. Felly hefyd yr argyfwng hinsawdd. Nid yw'n glir sut y byddwn yn ymateb i'r grymoedd allanol hyn, ac mae disgwyliadau newidiol cyflogwyr a gweithwyr, yn aneglur. Ond bydd y penderfyniadau a wnawn heddiw, yn llywio'r ymateb hwnnw.

Pan gyflwynwyd yr wythnos waith pum niwrnod am y tro cyntaf roedd yn cael ei ystyried yn chwyldroadol. Os yw'r wythnos pedwar diwrnod (neu ryw amrywiad arall o oriau llai) am symud i'r brif ffrwd, bydd angen i'r newid hwnnw gael ei ategu gan dystiolaeth. Dyna pam rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ychwanegu at y sail dystiolaeth gynyddol ar y mater.

Mae arbrofion yn cael eu cynnal ar draws y byd - ond bydd gennym wybodaeth lawer cryfach o sut maen nhw'n cyd-fynd â'n hamgylchiadau yma yng Nghymru wrth gynnal ein harbrofion ein hunain. Rwy'n gobeithio y bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried ein galwad am arbrawf cymedrol yn ein sector cyhoeddus, fel y bydd dadleuon yn y dyfodol ar y pwnc hwn yn cael eu llywio'n llawnach gan dystiolaeth gan Gymry ar effeithiau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol wythnos waith pedwar diwrnod.

A handwritten signature in black ink that reads "Jack SARGEANT." The signature is written in a cursive style with a long horizontal line extending to the right from the end of the name.

Jack Sargeant MS,

Cadeirydd, Y Pwyllgor Deisebau

1. Y Ddeiseb

Mae'r adroddiad hwn yn nodi argymhellion a chasgliadau'r Pwyllgor Deisebau, ac yn darparu lincs i'r dystiolaeth a ystyriwyd gan y Pwyllgor mewn perthynas â'r ddeiseb a ganlyn:

P-06-1247 Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i arwain y ffordd drwy gefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

Mae symud i wythnos waith pedwar diwrnod yn rhoi hwb i gynhyrchiant a lles gweithwyr.

Ar ôl treialon llwyddiannus o wythnos waith fyrrach yng Ngwlad yr Iâ – heb ostyngiad mewn cyflogau – mae llywodraethau yn yr Alban, Iwerddon a Sbaen i gyd yn datblygu eu cynlluniau peilot eu hunain ar gyfer wythnos waith pedwar diwrnod, a fydd yn dechrau'r flwyddyn nesaf. Mae gwaith o ddifrif yn cael ei wneud i symud tuag at wythnos waith pedwar diwrnod yng Ngwlad Belg, Seland Newydd, yr Almaen a Siapan hefyd.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i arwain y ffordd drwy gefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru.

2. Y cefndir

Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r cysyniad o wythnos waith pedwar diwrnod, yn nodi'r dadleuon o blaid ac yn erbyn cyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod, ac yn archwilio'r ddadl wleidyddol ynghylch y mater yng Nghymru.

Cyflwyniad

- 1.** Mae'r wythnos waith pum niwrnod wedi bod yn arferol yng Nghymru ac yn y DU ers hanner cyntaf yr ugeinfed ganrif.¹ Deilliodd hyn o nifer o ymgyrchoedd dros y can mlynedd cyn hynny, a chanfu cyflogwyr ei fod yn lleihau absenoldebau ac yn gwella effeithlonrwydd.²
- 2.** Digwyddodd y newid hwn tua'r un adeg ag y mabwysiadodd Unol Daleithiau America wythnos waith bum niwrnod yn swyddogol ym 1938.³ Roedd Henry Ford a Chwmni Cerbydau Ford wedi mabwysiadu'r wythnos waith bum niwrnod ym 1926, gan gyflwyno wythnos waith o ddeugain awr heb leihau tâl ac amodau gweithwyr.⁴
- 3.** Cafwyd galwadau'n ddiweddar i leihau hyn i wythnos waith bedwar diwrnod a fyddai, yn ôl cefnogwyr, yn gwella llesiant y gweithlu, cynyddu cynhyrchiant, a gwella'r amgylchedd.
- 4.** Mae lleihau oriau gwaith tra mae cyflogau'n aros yr un peth yn ofyniad allweddol i ymgyrchwyr sy'n cefnogi wythnos waith pedwar diwrnod. Mae 4 Day Week Global, sef sefydliad dielw sy'n cynnal cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod ar draws y byd, am weld model '100-80-100' yn cael ei fabwysiadu, gyda gweithwyr yn cael 100% o'u cyflog presennol, yn gweithio 80% o'u horiau presennol, ac yn cynnal 100% o'u cynhyrchiant presennol.⁵

¹ Yr Athro Brad Beavan ar gyfer The Conversation, [History of the two-day weekend offers lessons for today's calls for a four-day week](#)

² Yr Athro Brad Beavan ar gyfer The Conversation, [History of the two-day weekend offers lessons for today's calls for a four-day week](#)

³ Adran Lafur yr Unol Daleithiau, [Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage](#)

⁴ Ford, [Ford heritage: The Ford Motor Company story](#)

⁵ 4 Day Week Global, [Why Trial a 4 Day Week?](#)

Yr wythnos waith bedwar diwrnod ac arbrogion eraill o amgylch y byd i leihau oriau gwaith

5. Mae nifer o gynlluniau peilot wedi cael eu cynnal ar draws y byd dros y blynyddoedd diwethaf sydd wedi lleihau oriau gwaith. Efallai mai yng Ngwlad yr Iâ y mae'r enghraifft fwyaf adnabyddus o wythnos waith fyrrach. Cynhaliodd Llywodraeth Gwlad yr Iâ a Chyngor Dinas Reykjavik dreialon ar wahân rhwng 2015 a 2019 lle newidiodd gweithwyr o wythnos 40 awr i wythnos 35-36 awr am yr un cyflog.⁶
6. Ers i'r treialon gael eu cynnal, caiff 86 y cant o weithwyr Gwlad yr Iâ naill ai wedi'u cyflogi ar gcontractau ag oriau gwaith byrrach am yr un cyflog, neu ar gcontractau sy'n rhoi'r hawl iddynt gael yr un cyflog am weithio oriau byrrach. Er bod y rhai sy'n gweithio oriau safonol wedi gweld gostyngiadau cymharol fach mewn oriau, cafodd gweithwyr shifft y sector cyhoeddus, fel nyrsys, ostyngiad mwy yn nifer yr oriau y disgwylir iddynt weithio.⁷
7. Mae rhaglenni peilot eraill i leihau oriau gwaith wedi cael eu cynnal yn Seland Newydd⁸ a Japan⁹, gyda gweithwyr y Llywodraeth yn yr Emiradau Arabaidd Unedig yn symud i wythnos waith pedwar diwrnod a hanner o fis Chwefror 2022.¹⁰
8. Ar hyn o bryd mae 4 Day Week Global yn gweithio gyda phartneriaid ar nifer o gynlluniau peilot wythnos pedwar diwrnod yn y DU, Iwerddon, Ewrop, Gogledd America, Awstralia a Seland Newydd.¹¹ Mae'r rhain ar gamau gwahanol, gyda rhai wrthi'n cael eu datblygu ac eraill yn digwydd ar hyn o bryd.
9. Canfu'r canlyniadau a wnaed hanner ffordd drwy'r treialon yn y DU, sy'n cynnwys dau gyflogwr o Gymru (Merthyr Valley Homes a Comcen), y byddai 86 y cant o'r ymatebwyr yn dweud y byddent yn debygol neu'n debygol iawn o ystyried cadw wythnos waith pedwar diwrnod ar ôl i gyfnod y prawf ddod i ben, a bod 49 y cant o'r ymatebwyr wedi canfod bod cynhyrchiant yn y gweithle wedi gwella (34% wedi gwella ychydig, 15 y cant wedi gwella'n sylweddol") a dyweoddd 46 y cant ei fod wedi aros yr un fath.¹²

⁶ Alda ac Autonomy, [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#)

⁷ Alda ac Autonomy, [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#)

⁸ I gael rhagor o wybodaeth gweler Coulthard Barnes and Perpetual Guardian, [White Paper 2019 – The four day week](#) a Dr Helen Delaney, [Perpetual Guardian's 4-day workweek trial: Qualitative research analysis](#)

⁹ BBC News, [Microsoft four-day work week 'boosts productivity'](#)

¹⁰ Gulf Business, [UAE's new workweek – How has it impacted the ecosystem?](#)

¹¹ 4 Day Week Global, [Pilot Program](#)

¹² 4 Day Week Global, [UK Companies in 4 Day week Pilot Reach Landmark Halfway Point](#)

10. Mae Llywodraeth Yr Alban hefyd wedi ymrwymo i ddarparu £10 miliwn o gyllid i gefnogi busnesau i dreialu wythnos waith pedwar diwrnod, a ddatblygir dros y flwyddyn nesaf.¹³

Dadleuon o blaid ac yn erbyn cyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod

Mae cefnogwyr wythnos waith pedwar diwrnod yn dadlau y byddai'n:

- **Gwella llesiant gweithwyr**, drwy roi gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith; gwella iechyd meddwl a chorfforol; a chodi boddhad mewn swydd.
- **Hybu cynhyrchiant**, gyda chefnogwyr wythnos waith pedwar diwrnod yn nodi tystiolaeth o Wlad yr Iâ, Japan a Seland Newydd.
- **Sicrhau manteision amgylcheddol**, fel llai o lygredd aer a gostwng allyriadau carbon oherwydd llai o gymudo a newid ymddygiad.
- **Cyfrannu at fwy o gydraddoldeb rhwng y rhywiau**, gyda dynion yn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb dros ofal di-dâl a gwaith tŷ.

Fodd bynnag, mae eraill wedi mynegi pryderon am effeithiau negyddol posibl wythnos waith pedwar diwrnod, gan gynnwys:

- A yw wythnos waith pedwar diwrnod yn **ddull rhy anhyblyg** pan fo angen mwy o hyblygrwydd yn y gweithle.
- Gall rhai sectorau, fel addysg, iechyd, lletygarwch a gwasanaethau personol **ei chael yn anodd efelychu eu cynhyrchiant neu allu gweithredu o fewn wythnos waith pedwar diwrnod**.
- **Mae rhai gweithwyr eisoes yn cael eu gor-weithio**, a byddai symud i wythnos waith pedwar diwrnod yn gwaethygu'r heriau sy'n gysylltiedig â'r straen y maent yn ei wynebu.
- Mae rhai sefydliadau yn awgrymu bod symud i wythnos waith pedwar diwrnod **yn creu heriau sefydliadol**, a gall fod yn rhy gymhleth i'w weithredu.

¹³ Senedd yr Alban, [Question on a four-day working week to the Minister for Just Transition, Employment and Fair Work](#), 20 Ebrill 2022

Y datblygiadau diweddaraf yng Nghymru

11. Ar 22 Medi 2021, **cynhaliodd y Senedd ddadl** ar wythnos waith pedwar diwrnod. Pasiwyd cynnig wedi'i ddiwygio, yn cynnig bod y Senedd:

- Yn cydnabod y newid mewn arferion gwaith o ganlyniad i bandemig COVID-19 a bod llawer o fanteision llesiant a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wedi dod o ganlyniad i hyn.
- Yn credu bod angen diwygio arferion gwaith i ymateb i heriau'r chwyldro awtomeiddio.
- Yn nodi â diddordeb bod llywodraethau yn yr Alban, Sbaen ac Iwerddon yn bwriadu cynnal cynlluniau peilot ar lefel genedlaethol ar gyfer wythnos waith pedwar diwrnod.
- Yn cydnabod bod cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod yng Ngwlad yr Iâ wedi bod yn llwyddiant ysgubol ac wedi arwain at lawer o weithwyr yn symud i oriau byrrach heb ostyngiad mewn cyflog.
- Yn galw ar Lywodraeth Cymru i ystyried y cynnydd a wneir drwy gynlluniau peilot mewn gwledydd eraill ac archwilio'r gwersi y gall Cymru eu dysgu.

12. Mewn llythyr at y Pwyllgor¹⁴ ym mis Ionawr 2022, dywedodd Gweinidog yr Economi ei fod yn cydnabod manteision posibl wythnos waith fyrrach, ac mae'n awyddus i weld canlyniad cynlluniau peilot yn yr Alban ac Iwerddon. Dywedodd hefyd:

"Rydym am ystyried sut y bydd y cynlluniau peilot hyn yn cael eu cyflawni, eu heffaith a'u canlyniadau. Byddwn am iddynt ddarparu tystiolaeth gyson o sut y gall wythnos waith pedwar diwrnod wella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ein helpu i leihau allyriadau carbon a chefnogi cydraddoldeb rhywiol, gan hefyd osgoi canlyniadau anfwriadol.

"Fel y nodwyd yng Nghwestiynau'r Prif Weinidog yn ddiweddar, mae rhai busnesau yng Nghymru eisoes wedi mynegi diddordeb mewn wythnos pedwar diwrnod gan eu bod yn credu ei bod yn gwneud synnwyr masnachol

¹⁴ Llythyr gan Weinidog yr Economi at y Pwyllgor Deisebau, 28 Ionawr 2022

Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

i wneud hynny. Byddem yn cefnogi eu bwriad polisi pe baent yn penderfynu gweithredu trefniant o'r fath."

13. Ym mis Chwefror 2022, cyhoeddodd Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol adroddiad ar yr wythnos waith pedwar diwrnod yr oedd wedi ei gomisiynu o'r felin drafod Autonomy.¹⁵ Roedd yr adroddiad hwn yn ystyried dadleuon o blaid ac yn erbyn wythnos waith pedwar diwrnod; rhwystrau posibl y byddai Llywodraeth Cymru'n eu hwynebu wrth gefnogi symud tuag at wythnos waith pedwar diwrnod; enghreifftiau yn y DU ac yn rhyngwladol; strategaeth weithredu ar gyfer wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru; a sut y gellid cyflawni wythnos waith pedwar diwrnod wrth weithio gyda'r mudiad undebau llafur.

14. Daeth yr adroddiad i'r casgliad y gallai Llywodraeth Cymru gymryd nifer o gamau i gefnogi wythnos waith fyrrach o fewn ffiniau'r setliad datganoli:

- Treialu wythnos waith fyrrach o fewn y sector cyhoeddus, naill ai fel treial ar raddfa fawr neu drwy ei chyflwyno'n raddol.
- Defnyddio caffael y sector cyhoeddus i annog mabwysiadu wythnos waith pedwar diwrnod/wythnos waith fyrrach yn y sector preifat.
- Cyflwyno cynllun lle mae modd achredu cyflogwyr y sector preifat am leihau oriau gwaith staff.
- Cydweithio ag undebau llafur a'u grymuso i drafod oriau gwaith byrrach.

¹⁵ Autonomy ar gyfer Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, [Dyfodol Addas i Gymru - Map trywydd wythnos waith fyrrach](#)

3. Y ddeiseb a gwaith y Pwyllgor

Mae'r bennod hon yn manylu ar hynt y ddeiseb, a gwaith y Pwyllgor o ran ymchwilio i sut i symud y ddeiseb yn ei blaen.

Y ddeiseb

- 15.** Casglodd y ddeiseb 1,619 o lofnodion cyn iddi gau ar 31 Ionawr 2022.
- 16.** Ysgrifennodd y Pwyllgor at Weinidog yr Economi ar y mater hwn, ac ystyriodd ei ymateb yn ei gyfarfod ar 7 Mawrth 2022.¹⁶ Yn y cyfarfod hwn, ystyriodd hefyd ymateb y deisebydd, Mark Hooper.¹⁷ Nododd y deisebydd ymateb y Gweinidog, a gofynnodd i'r Pwyllgor Deisebau gynnal astudiaeth fer ar gyflwyno modd o dreialu wythnos waith pedwar diwrnod, i ychwanegu at y gwaith a wnaeth Autonomy ar gyfer Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol.
- 17.** Wedi hynny, penderfynodd y Pwyllgor gymryd tystiolaeth ar y pwnc hwn i ymchwilio i agweddau cadarnhaol a negyddol wythnos waith pedwar diwrnod, gyda'r bwriad o lywio polisi Llywodraeth Cymru yn y maes hwn.
- 18.** Cynhaliwyd sesiynau tystiolaeth y Pwyllgor ar 27 Mehefin 2022 (Paneli 1 a 2), a 11 Gorffennaf 2022 (Panel 3). Mae rhestr o'r cyfranogwyr i'w gweld yn Atodiad A. Mae'r Pwyllgor yn ddiolchgar i bawb a roddodd dystiolaeth, gan rannu eu profiadau o fewn cyd-destun y DU ac yn rhyngwladol, ac a fu o gymorth i lywio ein trafodaeth a'n casgliadau.

A ddylid treialu wythnos waith pedwar diwrnod

- 19.** Roedd eiriolwyr wythnos waith pedwar diwrnod yn awyddus i amlinellu'r manteision posibl yr oedden nhw'n o'r farn y byddai hyn yn ei roi i Gymru. Dywedodd Mark Hooper, y prif ddeisebydd, ei fod wedi cyflwyno'r ddeiseb fel ffordd o newid ein perthynas â gwaith. Teimlai fod angen y newid hwn er mwyn ymateb i newid hinsawdd, mynd i'r afael â heriau cynhyrchiant, a mynd i'r afael â gor-weithio.¹⁸

¹⁶ [Llythyr gan Weinidog yr Economi at y Pwyllgor Deisebau](#), 28 Ionawr 2022

¹⁷ [Gohebiaeth gan y deisebydd](#), 1 Mawrth 2022

¹⁸ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, Paragraffau 8-10

20. Nododd Joe O'Connor o 4 Day Week Global y manteision posibl yr oedd yn credu y byddai wythnos waith pedwar diwrnod yn eu cyflawni:

"I think that there is a really considerable body of evidence out there, both in terms of research and case studies all over the world, that suggests that reduced work time can lead to improved worker well-being, reduced burnout, reduced stress, and it's something that can be really transformative in terms of work-life balance for employees when it comes to being able to spend more time with family, in the community, learning new hobbies, new skills and so on."¹⁹

21. Roedd eiriolwyr wythnos waith pedwar diwrnod yn dadlau y byddai'n rhoi "mantais gystadleuol" i gyflogwyr Cymru wrth recriwtio staff. Rhoddodd Mark Hooper esiampl Atom Bank, a nododd gynnydd o 500 y cant mewn pobl oedd eisiau ymuno â nhw ar ôl iddynt gyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod.²⁰ Dywedodd Joe O'Connor mai ansawdd bywyd mewn llawer ffordd yw'r ffin newydd ar gyfer cystadlu, a bod y cymdeithasau hynny sy'n gallu cynnig gwell ansawdd bywyd i'w dinasyddion wir yn gallu elwa yn y frwydr fyd-eang am dalent.²¹

22. Fodd bynnag, mynegodd y rhai sy'n llai cefnogol o wythnos waith pedwar diwrnod safbwyntiau gwahanol ynghylch y buddion posibl. Mae Cheney Hamilton o Find Your Flex o'r farn bod opsiynau sy'n cefnogi busnesau a gweithwyr yn well nag wythnos waith pedwar diwrnod.²²

23. Yn ôl yr Athro Abigail Marks o Brifysgol Newcastle, mae angen lleihau dwyster gwaith cyn lleihau oriau gwaith:

"I think the four-day working week is a great idea, but I think that there are steps that need to be taken before we get to that point—so, really being much more mindful of overwork, work intensification, work extensification. And once we can reduce that, then we start working to looking at either reducing the working day or reducing the working week."²³

¹⁹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 113

²⁰ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 47

²¹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 116

²² Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraffau 49 a 50

²³ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 17

Cynhyrchiant

- 24.** Dywedodd Mark Hooper fod trafodaethau ynghylch cynhyrchiant yn cynnig cyfle i greu consensws ynghylch wythnos waith pedwar diwrnod.²⁴ Tynnodd Joe O'Connor sylw at dystiolaeth bod cwmnïau'n defnyddio'r wythnos waith pedwar diwrnod i gysoni buddiannau cwmnïau a gweithwyr, a bod cwmnïau wedi cyfeirio at gynnal neu gynyddu cynhyrchiant.²⁵ Nododd fod cynlluniau peilot 4 Day Week Global yn darparu cynhyrchiant mesur mewn ffyrdd sy'n diwallu anghenion y cwmni unigol, naill ai'n defnyddio metrigau presennol cwmnïau neu'n gweithio gyda nhw i ddatblygu eraill.²⁶
- 25.** Fodd bynnag, awgrymodd Cheney Hamilton o Find Your Flex na fyddai wythnos waith pedwar diwrnod yn mynd i'r afael â heriau cynhyrchiant cyffredinol. Ei barn hi oedd y byddai dull yn seiliedig ar ganlyniadau yn fwy effeithiol.²⁷

Llesiant

- 26.** Soniodd Louisa Neale o Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol am y manteision iechyd meddwl posibl y mae hi o'r farn y gallai wythnos waith pedwar diwrnod eu cyflawni. Roedd hi'n teimlo y gall wythnos waith fyrrach ddarparu cyfnodau adfer mwy rheolaidd, ac y gall helpu i fynd i'r afael ag argyfwng gor-weithio ymysg gweithwyr.²⁸ Defnyddiodd Louisa Neale hefyd esiampl treial Gothenburg lle roedd 70 o nyrsys yn gweithio diwrnod chwe awr, gan nodi:

"The outcomes there were very positive impacts on health and well-being. There was a marked improvement in sickness leave and a boost in productivity, and 85 per cent more activities being arranged for patients."²⁹

- 27.** Dywedodd yr Athro Marks, "If people can't manage their work in a five-day week because of overwork, then they're not going to manage it in a four-day week", ac y byddai hyn yn cael effaith negyddol ar lesiant.³⁰ Nododd yr Athro Marks hefyd fod tystiolaeth cynllun peilot wythnos waith pedwar diwrnod y Perpetual Guardian yn Seland Newydd wedi canfod nad oedd yn datrys materion gorweithio, gan fod y gwaith wedi dwysáu ymhellach, yn ogystal â phwysau

²⁴ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 37

²⁵ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 114

²⁶ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 149

²⁷ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 62

²⁸ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 42

²⁹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 76

³⁰ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 32

Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

rheolwyr ynghylch rheoli perfformiad, monitro a chynhyrchiant.³¹ Yn yr un modd, dywedodd fod materion yn ymwneud â llesiant wedi'u nodi yn nhreialon Microsoft yn Japan.³²

28. Roedd Will Stronge o Autonomy yn anghytuno â'r pwynt hwn, gan ddweud na ddylid diystyru oriau gwaith byrrach oherwydd mewn rhannau eraill o'r economi mae yna ystyriaethau eraill, ac nad oedd un treial o reidrwydd yn gynrychioliadol o gynlluniau peilot eraill sydd wedi'u cynnal.³³ Cyfeiriodd at dystiolaeth o waith a wnaeth gyda Llywodraeth yr Alban ac Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol lle'r oedd gweithwyr gofal yn teimlo y byddai wythnos waith fyrrach yn helpu eu llesiant ac yn newid pwysig ochr yn ochr â mecanweithiau eraill.³⁴ Daeth i'r casgliad nad oedd wythnos waith pedwar diwrnod yn 'fwled arian' i wella llesiant gweithwyr, ond yn un o nifer o gamau y gellid eu cymryd.

29. Roedd gan Shavanah Taj farn ychydig yn wahanol am hyn. Ar yr ochr bositif dywedodd:

"I think it's worth mentioning that, according to Mind, one in six people have reported experiencing a mental health problem in any given week. So, working a four-day week could leave workers with more time to focus on leisure, on personal development, of course, and spending time with family and loved ones. And, given that we have only just begun coming out of a pandemic, and workers are really exhausted and tired, and many are complaining about long COVID and not having had enough time to spend with their families, if done properly, this could be a really good one."³⁵

30. Fodd bynnag, nododd hefyd ganlyniadau anfwriadol posibl cyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod:

"One of the concerns that have been flagged is that in parts of the devolved civil service—well, actually, the civil service overall, really—and parts of the public sector, people are already overworked and they're struggling to be able to take time off in lieu. So, again, there is this balance, and it's going to be very, very important to take into account some of those issues as well."

³¹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 16

³² Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 44

³³ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 21

³⁴ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 36

³⁵ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 23

Cydraddoldeb

31. Trafodwyd effeithiau cyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod ar gydraddoldeb. Roedd yr Athro Marks o'r farn y byddai gennym wahanu pellach mewn cymdeithas rhwng y cyfoethog a'r rhai sy'n methu ymdopi o ran yr mathau hynny o swyddi lle mae wythnos waith pedwar diwrnod yn hyfyw, o gymharu â'r rhai lle nad yw.³⁶

32. Awgrymodd Shavanah Taj y gallai wythnos waith pedwar diwrnod helpu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n araf iawn yn cau. Tynnodd sylw hefyd at y ffaith bod cyfrifoldebau gofal plant yn haws eu rhannu mewn wythnos waith pedwar diwrnod, ac y byddai costau gofal plant yn gostwng.³⁷ Fodd bynnag, mynegodd bryder hefyd mai menywod yw'r rhan fwyaf o'r gweithlu mewn sectorau fel lletygarwch ac addysg lle gallai fod yn anoddach gweithio wythnos pedwar diwrnod, ac y gallai newidiadau beri anfantais iddynt.³⁸

33. Nododd Shavanah Taj fanteision posibl wythnos waith pedwar diwrnod i weithwyr ag anabledau, gan nodi y byddai'n help mawr o ran cau'r bwlch cyflog anabledau.³⁹

Gweithio hyblyg

34. Awgrymodd Cheney Hamilton fod angen i fusnesau ganolbwyntio ar ganlyniadau fel man cychwyn ar gyfer newid arferion gwaith yn hytrach nag un model, a bod atebion gwell a mwy cynhwysol nag wythnos waith pedwar diwrnod i sicrhau mwy o hyblygrwydd. Dywedodd:

*"...a four-day week isn't actually flexible, it's just another way of working flexibly. It's not a one-size-fits-all solution, and this again harks back to inclusivity, in terms of the sheer volume of roll-out and management and everything else that needs to go hand in hand with this kind of 'solution'."*⁴⁰

35. Fodd bynnag, ymddengys nad oedd llawer o wahaniaeth yn yr hyn yr oedd y rhai ar ddwy ochr y ddadl ei eisiau. Rhannodd Mark Hooper ei brofiad o sut roedd wythnos waith pedwar diwrnod yn gweithio'n ymarferol yn IndyCube:

"I'm not somebody who subscribes to this—that you have to do four days instead of five. I think flexibility is critical. People who worked in the organisation that I was running, some would get in later every day so that

³⁶ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 31

³⁷ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 24

³⁸ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 41

³⁹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 42

⁴⁰ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraffau 25-26

*they could take the children to school, and then were leaving earlier every day so that they could do the pick-up. That was particularly important. For one bloke in particular who had shared parental responsibility, it meant he saw his children more than he would have done previously. So, that was one. Then, somebody else took Fridays off to write a poetry collection that got published."*⁴¹

36. Yn yr un modd, dywedodd Shavanah Taj:

"I think if we were to approach this from a basis where we said, 'We're not saying people just work Monday to Thursday'—that's not what this is about. This is about an enhanced version of flexible working, but you don't work as many hours you would have, and you're not going to lose any pay. And equally, you're not only not going to lose any pay, but it also doesn't mean that, for example, if you need to have any training, your employer is not going to then ask you, 'Well, you know that day you don't normally work, that's the day that you've got to log on or you've got to go and attend some training.'" ⁴²

37. Roedd Cheney Hamilton yn cydnabod bod cytundeb ar nifer o feysydd, fodd bynnag roedd hi'n teimlo nad yr wythnos waith pedwar diwrnod yw'r ffordd orau o ddisgrifio'r hyn sy'n cael ei gynnis, gan awgrymu bod symud i ddull sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau yn ystyried efallai y bydd rhai pobl am weithio wythnos pum niwrnod mewn oriau arferol, efallai y bydd rhai pobl am weithio dau neu dri, efallai nad yw rhai pobl am weithio i un sefydliad ond i lawer un."⁴³

Yr wythnos waith pedwar diwrnod mewn gwahanol sectorau

38. Mae cytundeb rhwng y rhai sy'n cefnogi wythnos waith pedwar diwrnod a'r rhai nad ydynt yn cefnogi hynny, oherwydd anawsterau o ran ei weithredu mewn rhai sectorau o'r economi. Fodd bynnag, ceir dehongliadau gwahanol o effeithiau hyn ar rinweddau wythnos waith pedwar diwrnod.

39. Mae rhai sectorau wedi cael eu cynrychioli lai nag eraill mewn cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod. Nododd Joe O'Connor, er bod cyflogwyr lletygarwch, gweithgynhyrchu

⁴¹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 62

⁴² Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 68

⁴³ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 61

a gofal wedi cymryd rhan yn y cynllun peilot a gynhelir gan 4 Day Week Global, maen nhw wedi bod yn llai tebygol na nifer o sectorau eraill fel technoleg, cyllid a TGCh o'i fabwysiadu.⁴⁴

40. Roedd yr Athro Marks yn teimlo nad oedd wythnos waith pedwar diwrnod ddim yn hyfyw mewn rhai sectorau o'r economi, gan ddweud:

"...when we're looking at a four-day week, it's actually not realistic or viable across all sectors. The sectors where it's clearly not viable—so, for example, hospitality, hotels, education, construction—are those that tend to have the poorest-paid people. Also, if we're looking at some platform workers, it's really, really not viable."⁴⁵

41. Awgrymodd Shavanah Taj, efallai bod gwahanol flaenoriaethau mewn sectorau fel gofal, lletygarwch ac addysg, y gallai fod angen mynd i'r afael â nhw cyn cyflwyno wythnos waith pedwar diwrnod.⁴⁶ Er enghraifft, gall materion yn ymwneud â chontractau dim oriau fod yn fwy o broblem. Felly, yn ei barn hi, mae'n arbennig o bwysig targedu cynlluniau peilot at y sectorau cywir ar yr adeg gywir - ac y dylid cynnal cynlluniau peilot mewn meysydd lle mae pethau'n mynd yn dda.⁴⁷

42. Roedd Joe O'Connor yn cydnabod na ellir cyflwyno'r wythnos waith pedwar diwrnod yfory ar gyfer nyrsys, meddygon ac ymgynghorwyr a chyflawni'r un lefel o gynhyrchiant heb gynyddu nifer y bobl.⁴⁸ Fodd bynnag, roedd o'r farn y byddai costau ychwanegol cyflogi rhagor o staff yn cael eu gwrthbwysu gan fuddion yn ymwneud â llai o drosiant o ran staff a llai o gostau absenoldeb oherwydd salwch.

43. Roedd Will Stronge o'r farn y byddai cyfleoedd i gyflogi mwy o bobl mewn sectorau lle nad oes modd cynnal cynhyrchiant gydag wythnos waith pedwar diwrnod, fel addysg a gofal iechyd, gan ddadlau y byddai hyn yn lledaenu ffyniant yn ehangach.⁴⁹ Nododd hefyd y gallai lleihau oriau gwaith mewn sectorau fel iechyd ganiatáu mwy o ddatblygiad proffesiynol a llai o salwch.

⁴⁴ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 121

⁴⁵ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 31

⁴⁶ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 68

⁴⁷ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 75

⁴⁸ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 131

⁴⁹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 54

Materion ymarferol a chynlluniau peilot

44. Nododd Will Stronge rai o'r heriau y mae cyflogwyr a gweithwyr wedi'u hwynebu yn y cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod y mae wedi bod yn ymwneud â nhw. Dywedodd nad yw rhai cyflogwyr wedi paratoi'n ddigonol at wythnos waith pedwar diwrnod, nac wedi ymgysylltu â'u staff yn ddigon cynnar. Yn ogystal, ceir drwgdybiaeth weithiau rhwng rheolwyr a staff. Fodd bynnag, soniodd hefyd am y cwmnïau sydd wedi llwyddo i symud i wythnosau gwaith byrrach, y mabwysiadwyr cyntaf arloesol hyn, mai dyma'r sefydliadau â diwylliannau da yn y gweithle a'r gallu i fod yn ystwyth a deinamig.⁵⁰

45. Soniodd Joe O'Connor hefyd am ei brofiad o sut y gellid goresgyn heriau sy'n codi yn y cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod yr oedd ei sefydliad wedi'u cynnal. Cyfeiriodd yn arbennig at gwmnïau bach a chwmnïau heb ddigon o staff fel rhai a fyddai'n ei chael yn anodd symud tuag at wythnos pedwar diwrnod.

46. Dywedodd Joe O'Connor hefyd fod y rhan fwyaf o ddeddfwriaeth cyflogaeth wedi'i hanelu at wythnos waith bum niwrnod, ac mai un o'r rhwystrau y mae 4 Day Week Global yn eu hwynebu wrth drefnu cynlluniau peilot yw bod rhai cwmnïau sy'n cymryd rhan yn gwneud newidiadau polisi yn hytrach na newidiadau i gontractau gweithwyr. Mae goblygiadau posibl ynghylch newid contractau o ran cronni gwyliau a threfniadau pensiwn.⁵¹

Gweithredu wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

47. Rhoddodd y rhai sydd o blaid cyflwyno cynllun peilot wythnos waith pedwar diwrnod eu barn ar sut y gellid gwneud y gorau o hyn er mwyn cael y budd mwyaf posibl.

48. Roedd Joe O'Connor o'r farn y byddai treialu wythnos waith pedwar diwrnod penodol i Gymru o fudd i Lywodraeth Cymru gan y byddai'n rhoi gwell dealltwriaeth o effaith wythnos waith pedwar diwrnod ar wahanol sectorau o'r economi. Daeth i'r casgliad canlynol:

"...from a Government perspective, this is about much more than just a trade-off between the bottom line and a benefit for employees, which is very much the partnership approach that we develop with individual companies in our trials; this is about looking at the overall impact of this on the Welsh

⁵⁰ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraffau 57 a 58

⁵¹ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 124

*economy, society and environment. I think having your own programme would really provide a very good vehicle for doing that.*⁵²

49. Hefyd, nododd sut roedd yn credu y gallai cynllun peilot wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru ychwanegu at y dystiolaeth sydd ar gael o fannau arall.⁵³ Er bod treialon blaenorol wedi ystyried effeithiau ar weithwyr a gweithluoedd unigol, roedd o'r farn y gallai treial yng Nghymru ganolbwyntio ar yr effaith ehangach yn gysylltiedig â pholisiau eraill ledled Cymru i fynd i'r afael â heriau fel cydraddoldeb rhywedd, cynaliadwyedd, recriwtio a llesiant gweithwyr.

50. Hefyd, nododd Joe O'Connor sawl ffordd wahanol y gallai Llywodraeth Cymru gefnogi cynlluniau peilot wythnos waith pedwar diwrnod. Roedd yn cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod mewn meysydd wedi'u targedu ac arwahanol yn y sector cyhoeddus datganoledig, a chefnogi cyflogwyr yn y sector preifat sydd am symud i wythnos waith pedwar diwrnod.⁵⁴ Yn ogystal, cyfeiriodd at rôl llywodraethau o ran cefnogi gwaith ymchwil ar effeithiau lefel macro wythnos waith pedwar diwrnod, fel effeithiau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol.⁵⁵

51. Roedd nifer o dystion oedd yn cefnogi wythnos waith pedwar diwrnod yn galw am dargedu cyfraniad Llywodraeth Cymru mewn cynlluniau peilot i'w targedu i'r sector cyhoeddus datganoledig. Roedd Shavanah Taj a Mark Hooper am weld cynllun peilot yn cael ei ddatblygu yn y gwasanaeth sifil datganoledig, gyda Shavanah Taj yn tynnu sylw at y ffaith bod awr llesiant y gellir ei chynnwys mewn cynllun peilot o'r fath.⁵⁶ Er hynny, dywedodd hefyd y byddai angen ystyried llwyth gwaith uchel a bylchau staffio wrth ddatblygu cynllun peilot.

52. Roedd Will Stronge a Shavanah Taj ill dau am weld undebau llafur yn rhan o'r gwaith o ddatblygu cynlluniau peilot Cymru. Dywedodd Will Stronge bod angen cynnwys undebau llafur i sicrhau bod cynlluniau peilot yn cael eu gweithredu'n deg.⁵⁷ Dywedodd Shavanah Taj:

"...running a four-day week pilot in the devolved public sector is going to be a really good opportunity for us to learn more about what we could achieve for workers in Wales, as long as this is done in consultation with the recognised

⁵² Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 132

⁵³ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraffau 134 a 135

⁵⁴ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 124

⁵⁵ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 125

⁵⁶ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 27 Mehefin 2022, paragraff 44

⁵⁷ Y Pwyllgor Deisebau, [Cofnod y Trafodion](#), 11 Gorffennaf 2022, paragraff 81

Bump i Bedwar?

P-06-1247 Cefnogi treialon wythnos waith pedwar diwrnod yng Nghymru

*unions, and takes into account some of the agreements that already exist around condensed working hours, for example.*⁵⁸

53. Nododd Mark Hooper yr hyn fyddai am ei weld o gynllun peilot wythnos waith pedwar diwrnod. Dywedodd mai'r mesur pwysicaf yw a all y bobl sydd ar yr wythnos waith pedwar diwrnod gyflawni'r hyn yr oeddent yn ei gyflawni trwy wneud llai o oriau a llai o amser", fel sydd wedi'i gyflawni mewn treialon blaenorol.⁵⁹

⁵⁸ Y Pwyllgor Deisebau, Cofnod y Trafodion, 27 Mehefin 2022, paragraff 51

⁵⁹ Y Pwyllgor Deisebau, Cofnod y Trafodion, 27 Mehefin 2022, paragraff 59

4. Casgliadau.

Mae'r bennod hon yn nodi barn fwyafrifol y Pwyllgor. Nodir safbwynt amgen ym Mhennod 5.

54. Mae brwdfrydedd ymhlith gweithwyr dros leihau'r wythnos waith, fel y dangosir o'r pleidleisiau yn adroddiad Autonomy, a ganfu y byddai 62 y cant o'r cyhoedd yng Nghymru yn ddelfrydol yn dewis gweithio wythnos pedwar diwrnod neu lai.⁶⁰ Hefyd, byddai 57 y cant o'r cyhoedd yng Nghymru yn cefnogi Llywodraeth Cymru i dreialu cynllun i symud tuag at wythnos waith pedwar diwrnod, a byddai 76 y cant yn cefnogi rhannu'r gwaith fel bod pobl yn gallu cael cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith.⁶¹

55. Byddai cyflogwyr yn gofyn yn eithaf rhesymol beth fydd hyn yn ei olygu i'w cynhyrchiant, o ran gwasanaethau cwsmeriaid, ac o ran parhau i allu rhedeg eu sefydliad. Roedd eiriolwyr wythnos waith pedwar diwrnod a gyflwynodd dystiolaeth i ni yn cydnabod yr heriau ynghylch lleihau'r wythnos waith, ond roeddent yn awgrymu hefyd y byddai'n arwain at fanteision o ran llesiant, cynhyrchiant, yr amgylchedd a chydaddoldeb.

56. Un o ganfyddiadau mwyaf diddorol y Pwyllgor yw, waeth beth fo'u barn am pa mor ddeniadol yw wythnos waith pedwar diwrnod, mae cytundeb eang ymysg y rhai a roddodd dystiolaeth bod rhai pethau nad ydynt yn gweithio o ran y sefyllfa fel y mae. Yn bennaf ymysg y rhain oedd yr angen i fynd i'r afael â gorweithio, a dull mwy hyblyg o weithio. Mae'r gwahaniaeth barn yn ymwneud â'r ffordd orau o gyflawni hyn, a'r derminoleg a ddefnyddir i ddisgrifio newidiadau.

57. Nid ydym yn credu mai wythnos waith lai yw'r unig ateb i'r heriau hyn, ond gallai fod yn rhan werthfawr o'r datrysiad. Mae cyfyngiadau ar yr hyn y gall Llywodraeth Cymru ei wneud mewn perthynas ag wythnos waith fyrrach, ond mae manteision posibl hyn i weithwyr, cyflogwyr a chymdeithas yn ei gwneud yn werth archwilio'r ysgogiadau posibl. Mae gwledydd eraill ar draws y byd eisoes yn symud ymlaen yn y maes hwn, ac os yw'r manteision y mae'r rhai sy'n galw am wythnos waith bedwar diwrnod yn cael eu gwireddu, yna bydd yn bwysig i Gymru fanteisio ar ei apêl i weithwyr a pheidio â chael ei gadael ar ôl.

⁶⁰ Autonomy ar gyfer Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, [Dyfodol Addas i Gymru - Map trywydd wythnos waith fyrrach](#)

⁶¹ Autonomy ar gyfer Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, [Dyfodol Addas i Gymru - Map trywydd wythnos waith fyrrach](#)

58. Mae treialon presennol yn cael eu cynnal ar hyn o bryd yn y DU, ac yn ehangach, lle mae cyflogwyr y sector preifat yn treialu'r wythnos waith pedwar diwrnod i asesu ei oblygiadau. Er mwyn adeiladu ar y rhain o fewn cyd-destun Cymru, dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda chyflogwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig i ddatblygu cynllun peilot ar gyfer llai o oriau gwaith. Dylai'r cynllun peilot hwn anelu at sicrhau bod cynhyrchiant yn cael ei gynnal o leiaf, ac ni ddylai arwain at golli cyflog.

59. Rydym yn deall bod rhai rhannau o'r sector cyhoeddus lle nad yw mor hawdd gweithredu wythnos waith fyrrach. Gyda setliad ariannol Llywodraeth Cymru yn debygol o fod yn dynn yn y blynyddoedd nesaf, rydym yn awgrymu y dylai cynllun peilot flaenoriaethu'r rhannau hynny o'r sector cyhoeddus datganoledig lle y gellid lleihau oriau heb fod angen i sefydliadau recriwtio nifer sylweddol o staff ychwanegol.

60. Tra'n gefnogol i gynllun peilot, rydym yn cydnabod fod pryderon dilys wedi'u codi yn ystod y dystiolaeth a gawsom, a bydd angen i Lywodraeth Cymru fynd i'r afael â'r rhain os bydd yn penderfynu datblygu cynllun peilot. Yn benodol, bydd angen iddi osgoi dull anhyblyg o leihau oriau gwaith; sicrhau nad yw lleihau oriau yn arwain yn anfwriadol at wneud i staff deimlo eu bod yn cael eu gorweithio fwyfwy; a bod rhwystrau ymarferol at weithredu llai o oriau gwaith yn cael sylw.

61. Bydd angen i'r gweithlu a'i gynrychiolwyr fod yn rhan o'r broses er mwyn sicrhau eu bod yn ymgysylltu â'r cynllun, a fyddai'n cyd-fynd â dull partneriaeth gymdeithasol Llywodraeth Cymru. Yn yr un modd, mae sefydliadau sydd ag arbenigedd mewn cynnal cynlluniau peilot i leihau oriau gwaith, a'r rhai sydd wedi cyflwyno llai o oriau gwaith yn llwyddiannus o fewn eu sefydliad. Dylai Llywodraeth Cymru gynnwys y sefydliadau hyn wrth ddatblygu eu cynllun peilot, pe bai'n penderfynu bwrw ymlaen ag un.

62. Bydd gwerthusiad trylwyr a diduedd o unrhyw gynllun peilot yn hanfodol er mwyn deall pa mor llwyddiannus y bu. Clywsom fod llawer o'r llenyddiaeth ymchwil sydd ar gael wedi canolbwyntio ar effeithiau wythnos waith pedwar diwrnod ar y gweithle. Os yw Llywodraeth Cymru'n penderfynu bwrw ymlaen â chynllun peilot mae cyfle i ychwanegu at hynny trwy gynnwys dadansoddiad o effeithiau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol y cynllun.

5. Safbwynt lleiafrifol

“Mae’r adroddiad hwn yn nodi’r dystiolaeth y mae’r Pwyllgor wedi’i hystyried mewn perthynas â chefnogi treialu’r wythnos waith pedwar diwrnod. Nid yw’r dystiolaeth yn rhoi cyfiawnhad digonol dros wario cyllideb Llywodraeth Cymru, sydd wedi’i fwriadu ar gyfer pobl Cymru, ar gynllun nad oes gan Lywodraeth Cymru’r cymhwysedd deddfwriaethol i weithredu’n gyffredinol. Nid yw’r dadleuon dros yr wythnos waith pedwar diwrnod wedi’u cefnogi gan ddigon o ddata ymchwil ar wella cynhyrchiant, ac y mae holl gynsail cyfiawnhau wythnos waith pedwar diwrnod yn seiliedig arno.

“Rwy’n gwrthwynebu’n sylfaenol wythnos waith pedwar diwrnod, fel y nodir yn y ddeiseb hon. Rwy’n credu nad yw’n rhywbeth y gellid ei gyflwyno ym mhob sector, a byddai’n arwain at raniadau ac anghyfiawnder mewn cymdeithas. Hyd yn oed pe bai’n cael ei arddangos ei fod yn llwyddo yn y sector cyhoeddus, ni fyddai o reidrwydd yn darparu unrhyw wybodaeth ystyrlon i fusnesau bach yn fy etholaeth, nac i ddarparwyr gofal sydd eisoes o dan bwysau oherwydd prinder staff i lenwi eu hanghenion saith diwrnod yr wythnos.

“Am y rhesymau hynny, ni allaf gefnogi’r ddeiseb yma.”

Joel James AS

Argymhellion

Caiff yr argymhellion canlynol eu cymeradwyo gan fwyafrif o'r Pwyllgor.

Argymhelliad 1. Dylai Llywodraeth Cymru lunio cynllun peilot i leihau oriau gwaith o fewn y sector cyhoeddus datganoledig, heb i weithwyr gollu dim cyflog. Dylai'r cynllun peilot hwn gael ei dargedu at rannau o'r sector cyhoeddus datganoledig lle mae'n fwy realistig disgwyl na fydd lleihau oriau gwaith staff yn cael effaith negyddol ar gynhyrchiant.

Argymhelliad 2. Wrth ddatblygu'r cynllun peilot hwn, dylai Llywodraeth Cymru gysylltu â sefydliadau sydd wedi cynnal cynlluniau peilot i leihau oriau gwaith, a sefydliadau sydd wedi eu gweithredu i'w staff eu hunain.

Argymhelliad 3. Os bydd Llywodraeth Cymru'n penderfynu cynnal cynllun peilot i leihau oriau gwaith, dylai fod angen i sefydliadau sector cyhoeddus datganoledig sy'n dymuno cymryd rhan mewn cynllun peilot oriau gwaith llai:

- Gymryd agwedd hyblyg tuag at sut y mae gweithwyr yn lleihau eu horiau, tra'n sicrhau bod modd parhau i fodloni anghenion sefydliadol a lefelau gwasanaethau i bobl Cymru.
- Datblygu cynlluniau i ddangos sut maen nhw wedi ystyried y posibilrwydd y gallai llai o oriau gwaith arwain yn anfwriadol at weithwyr yn cael eu gorweithio, a sut y byddant yn lliniaru yn erbyn y risg hon.
- Nodi cynlluniau y maen nhw wedi'u rhoi ar waith i ymateb i'r heriau ymarferol sy'n gysylltiedig â chymryd rhan mewn cynllun peilot oriau gwaith llai.
- Sicrhau cytundeb gan undebau llafur cydnabyddedig, neu gynrychiolwyr gweithwyr lle nad oes undeb llafur cydnabyddedig, a chynnwys y gweithlu trwy gydol y gwaith o ddatblygu cynigion.

Argymhelliad 4. Os yw Llywodraeth Cymru'n dewis datblygu cynllun peilot oriau gwaith llai, dylai sicrhau bod asesiad cadarn a diduedd o'r cynllun hwn yn cael ei gynnal, sy'n cynnwys dadansoddiad o effeithiau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol y peilot.

Atodiad A: Rhestr o sesiynau tystiolaeth lafar.

Rhoddodd y tystion a ganlyn dystiolaeth lafar i'r Pwyllgor ar y dyddiadau a nodir isod. Mae trawsgrifiadau o'r holl sesiynau tystiolaeth lafar ar gael ar wefan y Pwyllgor.

Dyddiad	Enw a sefydliad
27 Mehefin 2022	<p>Mark Hooper, Prif ddeisebydd</p> <p>Shavanah Taj, Cyngres Undebau Llafur Cymru</p>
27 Mehefin 2022	<p>Joe O'Connor, 4 Day Week Global</p>
11 Gorffennaf 2022	<p>Cheney Hamilton, Find Your Flex</p> <p>Yr Athro Abigail Marks, Prifysgol Newcastle</p> <p>Louisa Neale, Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru</p> <p>Dr Will Stronge, Autonomy</p>