

Y PWYLLGOR MATERION EWROPEAIDD

Amser:	9.00 – 12.30
Dyddiad:	17 Hydref 2001:
Lleoliad	Ystafell Bwyllgora 3, Adeilad y Cynulliad Cenedlaethol

Y Gyfarwyddeb Ewropeaidd Arfaethedig i sefydlu Fframwaith Cyffredinol ar gyfer Hysbysu ac Ymgynghori â Gweithwyr yn y Gymuned Ewropeaidd.**Diben**

1. Hwyluso trafodaethau'r Pwyllgor ar y Gyfarwyddeb Ewropeaidd Arfaethedig ar Hysbysu ac Ymgynghori â Gweithwyr.

Cefndir**Hanes y Cynnig**

2. Yn dilyn y dadleuon dros benderfyniad sydyn Renault i gau ffatri yn Vilvevoorde yng Ngwlad Belg ym 1996, gofynnodd y Comisiwn i Bartneriaid Cymdeithasol yr UE gytuno ar fesur ar gyfer hysbysu ac ymgynghori â gweithwyr. Nid oedd y Partneriaid Cymdeithasol yn gallu cytuno, ac felly, cyflwynodd y Comisiwn gynnig ar gyfer Cyfarwyddeb ym mis Tachwedd 1998. Diben cynnig y Comisiwn oedd sefydlu fframwaith gyffredinol yn y Gymuned Ewropeaidd ar gyfer hysbysu ac ymgynghori â gweithwyr. Byddai'n berthnasol i sefydliadau yn y Gymuned sydd â 50 o weithwyr neu fwy, a byddai'n ei wneud yn ofynnol iddynt wneud trefniadau ar gyfer hysbysu ac ymgynghori â'u gweithwyr ar faterion yn ôl yr hyn a nodwyd yn y Gyfarwyddeb arfaethedig.

3. Byddai'r Gyfarwyddeb yn effeithio'n bennaf ar y DU ac Iwerddon, sef yr unig ddwy Aelod Wladwriaeth lle nad oes gan weithwyr hawl gyfreithiol i gael gwybodaeth ac i fod yn rhan o ymgynghoriad ynghylch materion cyffredinol yn y sefydliad. Mae gan yr Aelod Wladwriaethau eraill system cyngorau gwaith o ryw fath. Amlinellwyd safbwynt Llywodraeth y DU yn y Papur Gwyn ar Degwch yn y Gwaith fis Mai 1998. Roedd y papur hwnnw yn nodi "The UK Government is not persuaded of the need for a directive on information and consultation in companies operating only at national level. It is difficult to reconcile with subsidiarity and would cut across existing practices in Member States to no benefit". Roedd y CBI yn cefnogi'r safbwynt yn gryf, a'r TUC yn gwrthwynebu.

4. Cynyddodd y pwysau gwleidyddol am Gyfarwyddeb yn dilyn cyfres o raglenni diswyddo/ ailstrwythuro amlwg yn y DU ac mewn mannau eraill (BMW, Vauxhall, Corus, Marks and Spencer, Motorola, Ericssons, Danone etc.) Ym mis Ionawr, cyhoeddodd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Ddiwydiant a Masnach yn y DU arolwg o reolau'r DU ar ymgynghori ynghylch diswyddiadau niferus a Chynghorau Gwaith Ewropeaidd, sy'n cynnwys pwnc y Gyfarwyddeb hefyd. Bydd y gwersi a ddysgwyd o'r arolwg yn cael eu hystyried wrth roi'r Gyfarwyddeb ar Hysbysu ac Ymgynghori ar waith yn y DU.

Y sefyllfa ar hyn o bryd

5. Cafwyd cytundeb gwleidyddol yn y Cyngor Cyflogaeth a Pholisi Cymdeithasol ar 11 Mehefin 2001 ar destun cyfaddawdol y Llywyddiaeth. Roedd y testun cyfaddawdol diwygiedig yn cynnwys nifer o gyfaddawdau ar gyfer y DU. Yn benodol roedd yn caniatáu i'r gyfarwyddeb gael ei rhoi ar waith mewn camau, ac roedd hawl gan yr Aelod Wladwriaethau i bennu llawer o'r manylion ynghylch y mathau o wybodaeth benodol a'r trefniadau ymgynghori (gweler para 9).

6. O dan amodau'r testun cyfaddawdol, bydd gan y DU dair blynedd o'r dyddiad y caiff y gyfarwyddeb ei mabwysiadu'n derfynol i'w rhoi ar waith, hy. Hyd ddiwedd 2004/ dechrau 2005. Mae cyfaddawd y Llywyddiaeth yn caniatáu i'r DU weithredu'r Gyfarwyddeb yn y lle cyntaf i sefydliadau â 150 neu fwy o weithwyr. Ar ôl dwy flynedd, bydd yn berthnasol i sefydliadau â 100 neu fwy o weithwyr, ac ar ôl dwy flynedd arall, i sefydliadau â 50 neu fwy o weithwyr. Mae gan tua 2.5% o holl sefydliadau'r DU sydd â mwy nag un gweithiwr 50 neu fwy o weithwyr, ac mae tua 70% o holl weithwyr y DU yn gweithio mewn sefydliadau sydd â mwy nag un gweithiwr.

7. Mae'r Gyfarwyddeb yn rhoi'r hawl i weithwyr mewn sefydliadau sy'n cael eu cynnwys i gael eu hysbysu ynghylch sefyllfa economaidd y sefydliad, ac i gael eu hysbysu a bod yn rhan o ymgynghoriad ynghylch y sefyllfa waith ac o ran cytuno ar benderfyniadau sy'n debygol o arwain at newidiadau sylweddol yn y trefniadau gweithio a'r berthynas contractol, gan gynnwys diswyddiadau a throsglwyddiadau.

8. Mae'n rhaid hysbysu ac ymgynghori ar adeg briodol ac ar y lefel reoli briodol. Fel arfer caiff ei wneud trwy gynrychiolwyr y gweithwyr, a diffinnir yn ôl cyfraith ac arferion cenedlaethol. Wedi derbyn yr wybodaeth briodol, gall y cynrychiolwyr gyfarfod â'r cyflogwr, gan gyflwyno eu barn a derbyn ymateb rhesymol.

9. O dan y testun cyfaddawdu, gall y rheolwyr a'r gweithlu sefydlu eu prosesau hysbysu ac ymgynghori eu hunain heb gyfeirio at y rhai a ragnodwyd yn y gyfarwyddeb. Gall yr Aelod Wladwriaethau hefyd bennu'r trefniadau ymarferol ar gyfer defnyddio'r hawl, a gorfodi'r mesurau. Gall cyflogwyr ddal yn ôl unrhyw wybodaeth y byddai ei ddatgelu yn niweidio'r cwmni neu yn andwyol iddo, neu gallant ei wneud yn ofynnol i'r wybodaeth gael ei chadw'n gyfrinachol gan y cynrychiolwyr sydd wedi derbyn yr wybodaeth.

10. Bydd y gyfarwyddeb yn rhoi hawliau newydd i weithwyr yn y DU, o ran eu hysbysu ac ymgynghori â hwy ar faterion cyffredinol yn y gweithle. Yn y gorffennol, roedd y rhain wedi eu cyfyngu i ymgynghori ynghylch diswyddiadau niferus, trosglwyddiadau (TUPE), iechyd a diogelwch a thrwy gyfrwng y Cynghorau Gwaith Ewropeaidd. Ni fydd y gyfarwyddeb yn effeithio ar Gyfarwydebau eraill yr UE sydd eisoes mewn grym yn y DU mewn perthynas â diswyddiadau niferus, trosglwyddo busnes a Chynghorau Gwaith Ewropeaidd. Bydd y DTI yn ymgynghori'n eang ar roi'r gyfarwyddeb ar waith yn y DU pan fydd y testun terfynol wedi ei fabwysiadu ym Mrwsel wedi'r Ail Ddarlleniad yn Senedd Ewrop.

11. Nid oes cytundeb ar y gyfarwyddeb ar ei ffurf derfynol ar hyn o bryd; mae'n rhaid iddi gael Ail Ddarlleniad yn Senedd Ewrop, ac mae'n debyg y caiff gwelliannau eu cynnig. Os bydd y Cyngor yn gwrthod y gwelliannau hyn, byddai angen gweithdrefn gymodi. Bydd y Senedd yn pleidleisio ar y gyfarwyddeb yn ystod yr wythnos sy'n cychwyn 22 Hydref. Disgwylir i'r gyfarwyddeb gael ei mabwysiadu'n derfynol tua diwedd 2001, neu yn gynnar yn 2002, yn dibynnu a oes angen cymodi.

Safbwynt y Cynulliad

12. Nid yw'r Cynulliad eto wedi mabwysiadu safbwynt ar y Gyfarwyddeb. Fodd bynnag, cafodd y mater ei grybwyll yn Adroddiad y Cymunedau Dur gyda'r argymhelliad canlynol:

Recommendation: The National Assembly for Wales should prepare and present policies to the United Kingdom government promoting legislation to extend the EU Directive, which establishes a general framework for informing and consulting employees in the European Community. The aim should be to require companies that are contemplating closure and staff reductions to develop a Social Plan that provides for an orderly process of restructuring and prepare the community for a positive future. These Plans should be developed in conjunction with local agencies for the relocation of staff, retraining and community development, and related support. Such a measure should be in line with best practice evident in Germany, Netherlands, France as well as Quebec Province.

Mae'r adroddiad yn cael ei ystyried fel rhan o Gynllun Gweithredu mewn ymateb i Adroddiad y Cymunedau Dur.

13. Nid yw'r Gyfarwyddeb Ewropeaidd yn fater sydd wedi ei ddatganoli, a'r tebygrwydd yw y caiff y Gyfarwyddeb ei rhoi ar waith gan Llywodraeth y DU trwy reoliadau.

14. Bydd y Cynulliad yn dymuno cyfrannu at ystyriaeth y DTI o'r dull rhoi ar waith, a bydd angen iddo ymgynghori â'r Gymuned Fusnes, ac o bosibl pobl eraill sydd â diddordeb, cyn mabwysiadu safbwynt.

Argymhelliad

Rydym yn argymhell ein bod:

- yn aros am ganlyniad ystyriaethau Senedd Ewrop o'r Gyfarwyddeb ddrafft, ac am argymhellion y DTI ar drefniadau ymgynghori;

- yn ystyried y mater mewn cyfarfod o'r Pwyllgor Materion Ewropeaidd yn y dyfodol, er mwyn i'r Cynulliad benderfynu ar safbwynt i'w chyflwyno i Lywodraeth y DU.