

PAPUR TYSTIOLAETH YSGRIFENEDIG I'R PWYLLGOR MENTER A BUSNES - COLLI SWYDDI AR RADDFA FAWR

Cyflwyniad

1. Pwrpas y papur hwn yw rhoi tystiolaeth ysgrifenedig i ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes i Golli Swyddi ar Raddfa Fawr.
2. Mae twf a swyddi cynaliadwy yn ganolog i'n Rhaglen Lywodraethu, ac rydym wedi ei wneud yn glir ein bod yn canolbwyntio ym mhob ffordd ar gefnogi a hybu ein heconomi a nodi pob cyfle i helpu busnesau ym mhob ardal o Gymru.
3. Mae'r posibilrwydd o golli swyddi yn destun pryder bob amser, ac rydym yn ceisio cydweithio'n agos â phob cwmni sy'n gorfod gwneud diswyddiadau, i liniaru yr effaith ar weithwyr a thrafod yr amrywiol fathau o gymorth sydd ar gael.
4. Mewn achosion ble y mae cyflogwyr yn ystyried diswyddo 20 neu fwy, mae'n ofyniad statudol i hysbysu'r Gwasanaeth Taliadau Diswyddiadau yn yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (BIS). Yn eu tro, mae BIS yn hysbysu'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae gwybodaeth am ddiswyddiadau a'r cyfnodau ymgynghori statudol yn caniatáu i Lywodraeth Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru ddechrau ar ddull 'Tîm Cymru' o fynd i'r afael â chymorth ar gyfer diswyddiadau.
5. Darperir gwybodaeth, cyngor ac arweiniad am fudd-daliadau, chwilio am waith, y farchnad lafur, cyfleoedd i hyfforddi a rhaglenni sgiliau a chyflogaeth, megis ReAct. Hefyd, ble y bo'n briodol, gellir darparu cymorth penodol pellach, megis y gwasanaethau Dechrau Busnes gan Busnes Cymru. Mae'r dull hwn o weithio wedi galluogi gweithwyr sydd mewn perygl o wynebu ddiswyddiadau i dderbyn gwybodaeth am y cymorth sydd ar gael ar ddechrau'r broses, ac mae wedi sicrhau bod cyn lleied â phosib o weithwyr yn mynd yn ddi-waith yn y tymor hir.
6. Mae'r astudiaethau achos canlynol yn darparu tystiolaeth o gamau gweithredu Llywodraeth Cymru o ran y meysydd y mae'r pwyllgor wedi nodi sydd angen craffu arnynt.

Astudiaeth Achos: Diswyddiadau Bosch

Agorodd ffatri Bosch yng Nghaerdydd ym Misgin, ardal nas cynorthwyr, yn 1991, i gynhyrchu cynnyrch eiliadur ar gyfer ceir. Yn ei anterth, roedd Bosch yn cyflogi oddeutu 1,500 o bobl, ond gwelodd y cwmni ostyngiad yn nifer y cwsmeriaid yn ystod y dirwasgiad economaidd. Ym mis Tachwedd 2008, cyhoeddodd y cwmni gyfnod ymgynghori o 90 niwrnod, gan gyflwyno rhybudd diswyddiadau gwirfoddol i'r gweithlu.

Bu inni gydweithio'n agos â thîm uwch-reoli'r cwmni i edrych ar bob dull posib o gynnig cymorth i ddiogelu dyfodol y safle, a darparwyd portffolio o'r cymorth oedd ar gael i'r gweithwyr yr effeithwyd arnynt, drwy ReAct, Canolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru, gan gynnwys cyngor a hyfforddiant gyrfacol unigol, gweithdai, ffeiriau swyddi a chymorth ariannol ar gyfer ail-hyfforddi.

Ar ddiwedd Mawrth 2009, gadawodd 284 aelod staff y cwmni drwy ddiswyddiadau gwirfoddol. Gan bod rhai aelodau staff wedi wedi gadael swyddi gwasanaethu, cymerwyd eu lle gan staff gweithgynhyrchu oedd heb wneud cais am ddiswyddiadau gwirfoddol. Cyflwynodd y cwmni gynllun hyfforddi mawr i fynd i'r afael â'r meysydd gwaith hynny ble yr oedd angen ail-hyfforddi unigolion. Darparwyd mwy o gymorth ariannol gennym ar gyfer hyn.

PAPUR TYSTIOLAETH YSGRIFENEDIG I'R PWYLLGOR MENTER A BUSNES - COLLI SWYDDI AR RADDFA FAWR

Parhawyd i drafod yn rheolaidd â thîm Bosch yng Nghaerdydd tra yr oeddent yn cymeryd camau i wella effeithlonrwydd y gwaith, gan edrych ar gynnyrch arall posib. Fodd bynnag, parhau i ddirywio wnaeth y galw gan gwsmeriaid, ac nid oedd modd cynhyrchu cynnyrch arall yn gystadleuol ar y safle. Arweinodd hyn at Fwrdd Bosch yn argymhell i'r gwaith cynhyrchu yng Nghaerdydd ddod i ben a'i drosglwyddo i Hwngari.

Cynhaliodd y Prif Weinidog ac yna'r Dirprwy Brif Weinidog nifer o gyfarfodydd gyda Bwrdd Bosch a'r uwch-reolwyr mewn ymgais i newid argymhelliad y cwmni i gau y gwaith yng Nghaerdydd. Cafodd y cwmni gynnig cymorth i ddod i benderfyniad ynghylch busnes newydd posibl, ond gwrthodwyd hyn gan nad oeddynt wedi dod o hyd i gynnyrch a fyddai yn ymarferol yn fasnachol. Bu iddynt hefyd drafod opsiynau ar gyfer y gweithlu a defnyddio'r tir, os nad oedd yn bosib achub y gwaith.

Roedd uwch-reolwyr Bosch yn awyddus i weithio gyda Llywodraeth Cymru i edrych ar unrhyw ddefnydd posibl yn y dyfodol ar gyfer y safle, ac i geisio diogelu swyddi ble yn bosib. Roeddent mewn cysylltiad â'r undebau, y rheolwr cyfrifon lleol, Aelodau'r Cynulliad a Gweinidogion drwy gydol y broses i edrych ar bob opsiwn posib.

Pleidleisiodd gweithwyr Bosch i dderbyn pecyn diswyddo gwell a bonws teyrngarwch. Cytunwyd gyda'r gweithwyr ar amserlen i leihau'r gwaith ar y safle.

Bu inni barhau i weithio gyda'r cwmni a'r Undebau i roi amlinelliad o'r pecynnau sydd ar gael ar gyfer y gweithwyr yr effeithir arnynt, i helpu i ddatblygu eu sgiliau a dod o hyd i waith arall, drwy ReAct, Canolfan Byd Gwaith, a Gyrfa Cymru gan gynnwys cyngor gyrfaoedd a hyfforddiant unigol, gweithdai, ffeiriau swyddi a chymorth ariannol ar gyfer ail-hyfforddi. Cynhaliwyd archwiliad sgiliau o weithwyr Bosch er mwyn ceisio paru eu sgiliau â mathau eraill o waith, a chafodd tri o brentisiaid ar eu hail flwyddyn le gyda dau gwmni arall yn yr ardal, General Electric a Ford. Bu inni hefyd weithio'n agos â chadwyn gyflenwi Bosch yng Nghaerdydd, i dynnu sylw at y ffaith y byddai cyfle i gwmnïau barhau i gyflenwi gweithfeydd Bosch dramor.

Bu i'r cwmni gau ei waith yn Misgin ar ddiwedd Mehefin 2011, gan arwain at golli dros 600 o swyddi.

Astudiaeth Achos: Diswyddiadau yn Murco

Ein bwriad yw lleihau y swyddi sy'n cael eu colli sy'n gysylltiedig â Phurfa Olew Murco a'i gadwyn gyflenwi, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar unwaith ac yn y tymor hwy wrth i gwmnïau eraill deimlo effaith y diswyddiadau.

Roedd gennym berthynas hirdymor agos â chwmni Murco fel cwmni sy'n Bwysig yn Rhanbarthol a chyflogwr amlwg. Yn dilyn cyhoeddi 404 o ddiswyddiadau, cysylltodd y Prif Weinidog â Llywodraeth y DU i gynorthwyo gyda gwerthu'r burfa fel busnes gweithredol, a fyddai wedi cadw gweithlu oddeutu yr un maint. Fodd bynnag, methodd y trefniant ar y munud olaf pan dynnodd buddsoddwr preifat yn ôl. Felly sefydlwyd Tasglu Murco o randdeiliaid amlwg ar lefel uchel i ganolbwyntio ar liniaru effaith y gwerthiant ar yr economi leol.

PAPUR TYSTIOLAETH YSGRIFENEDIG I'R PWYLLGOR MENTER A BUSNES - COLLI SWYDDI AR RADDFA FAWR

Rydym wedi darparu portffolio o raglenni o gymorth ariannol ar gyfer busnesau yn yr ardal i ysgogi twf, gan gynnwys darparu cyfalaf gweithio, rhoi rhyddhad ardrethi busnes a mynd i'r afael ag anghenion o ran sgiliau a hyfforddiant ar gyfer adferiad ac arallgyfeirio. Drwy gydweithio ar draws Llywodraeth Cymru rydym wedi canolbwyntio ar yr adnoddau presennol ac adnoddau newydd i drefnu cronfa ar gyfer ymgyrchu yn Sir Benfro (*Pembrokeshire Fighting Fund*) o £4 miliwn, sy'n creu ac yn diogelu 440 o swyddi.

Rhoddwyd cymorth i unigolion drwy ReAct, Gyrfa Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith, Busnes Cymru a Penna, gan gynnwys cyngor gyrfaoedd a hyfforddiant, gweithdai, ffeiriau swyddi a chymorth ariannol ar gyfer ail-hyfforddi. Mae prentisiaid wedi'u paru â chyflogwyr newydd trwy Goleg Penfro. Rydym wedi trefnu mentrau paru swyddi gan gynnwys porthol ar-lein y Talent Retention Scheme a chynllun chwilio a dosbarthu swyddi Penna. Cafodd Paneli Sectorau, Cwmnïau Angori a Chwmnïau o Bwys Rhanbarthol, a rhwydweithiau Ardal Fenter y Daugleddau eu cynnwys er mwyn nodi cyfleoedd ar gyfer twf a recriwtio, gan gysylltu'r rhai sy'n creu swyddi gyda'r rhai sy'n chwilio am waith yn lleol, trwy lythyrau cynnig grantiau a Rheolwr Cyflogwyr y Ganolfan Byd Gwaith.

Mae Sir Benfro wedi'i flaenoriaethu ar gyfer datblygiadau yn y seilwaith, gan gynnwys Band Eang Cyflym lawn a gwelliannau i'r ffordd i wneud y rhanbarth yn fwy deniadol ar gyfer buddsoddi mewnol.

Mae'n bwysig nodi nad yw'r effaith gwirioneddol ar y gadwyn gyflenwi, a cholledion swyddi anuniongyrchol wedi'i deimlo'n llawn hyd yma. Er i Dasglu Murco sbarduno'r gweithredu yn y tymor byr, Ardal Fenter y Daugleddau a Dinas a Rhanbarth Abertawe sy'n gyfrifol am y mentrau datblygu economaidd yn y tymor canolig a'r hirdymor.

Roedd y broses o golli swyddi uniongyrchol yn Murco wedi digwydd yn raddol dros gyfnod o 7 mis. Mae'r ystadegau diweddaraf sydd ar gael gan Murco, dyddiedig 1 Ebrill, yn dangos bod 57 y cant o staff Murco wedi dod o hyd i waith, mwy na hanner ohonynt o fewn Sir Benfro. Roedd 24 y cant yn dal i chwilio. Y bwriad yw iddynt gael eu paru, fel y bo'n briodol, gyda swyddi'n cael eu creu drwy Gronfa Ymgyrchu Sir Benfro. Dim ond 93 o staff Murco ac 89 o gontractwyr sydd wedi hawlio lwfans ceiswyr gwaith, gyda 45 a 37 yn dal i gofrestru'n ddi-waith, sy'n adlewyrchu pa mor gyflym y mae nifer fawr o staff sydd wedi colli eu swyddi wedi dod o hyd i waith newydd.

Mae'r ffordd y mae Llywodraethau ac asiantaethau wedi dod ynghyd i liniaru effaith cau Purfa Murco ar yr economi leol wedi'u nodi fel enghraifft o arfer gorau. Mae gwersi'n cael eu dysgu ar hyn o bryd ynghylch rheoli'r diswyddiadau sy'n cael eu gwneud gan Magnox yng Ngogledd Cymru.

Lluniodd Prifysgol Caerdydd sylfaen dystiolaeth o'r risgiau economaidd ar ddechrau'r broses ac mae wedi'i chomisiynu i asesu yr effaith wirioneddol ac i werthuso'r prosiect.

Astudiaeth Achos: Diswyddiadau yn Tata Steel

PAPUR TYSTIOLAETH YSGRIFENEDIG I'R PWYLLGOR MENTER A BUSNES - COLLI SWYDDI AR RADDFA FAWR

Ar 23 Tachwedd 2012, cyhoeddodd Tata Steel ei fod yn bwriadu ail-strwythuro ei fusnes yn y DU, a'r effaith net fyddai colli 900 o swyddi ledled y DU, gyda Cymru'n dioddef y colledion mwyaf, sy'n golygu cyfanswm o 584 o swyddi. Cynhaliwyd cyfarfod rhwng y Prif Weinidog ac uwch-reolwyr y cwmni, ble y sefydlwyd, er nad oedd modd osgoi y colledion, byddai Llywodraeth Cymru yn sefydlu Tasglu i helpu'r gweithwyr hynny oedd yn cael eu heffeithio'n uniongyrchol gan y cyhoeddiad. Tata Steel yw un o'n cwmnïau angori mwyaf, ac oherwydd hynny, mae adnodd rheoli cyfrif penodol wedi'i neilltuo ar gyfer y cwmni, ac mae perthynas weithio glos rhwng y cwmni a Llywodraeth Cymru.

Cyfarfu'r Tasglu am y tro cyntaf ar 30 Tachwedd, wythnos wedi'r cyhoeddiad. Cafodd y cyfarfod hwn, yn ogystal â chyfarfodydd dilynol, eu trefnu a'u cadeirio gan swyddogion Llywodraeth Cymru, ac roedd yn cynnwys cynrychiolwyr Tata Steel, Llywodraeth Cymru, Undebau Llafur, UK Steel Enterprise, Canolfan Byd Gwaith, Gyrfa Cymru, a chynghorau Blaenau Gwent, Caerffili, Mynwy, Castell-nedd Port Talbot, a Chasnewydd.

O'r cychwyn cyntaf, cytunwyd mai gwaith y Tasglu oedd sicrhau fod pob gweithiwr yr effeithiwyd arnynt yn gallu cael gafael ar y cyngor a'r canllawiau angenrheidiol i'w galluogi i gynllunio ar gyfer y dyfodol. Gyda chaniatâd y cwmni a chynrychiolwyr yr Undebau Llafur, cysylltodd y Tasglu gyda Communitas (ochr hyfforddi Undeb Community).

Erbyn dechrau 2013, cafwyd cytundeb gyda'r cwmni i gynnal cyfres o sesiynau cynghori ac arweiniad, sydd ar gael i bob gweithiwr yn yr Academi Hyfforddi ym Mhort Talbot. Mae rhaglen gymorth wedi'i chreu, ar y cyd â Communitas, a ddarparwyd trwy gyfres o weithdai ar y cyd â phartneriaid yn Gyrfa Cymru a Chanolfan Byd Gwaith. Roedd tri diwrnod cyntaf y gweithdy a gweithdai dilynol yn cynnwys cynrychiolwyr amrywiol ddarparwyr y Tasglu, a hefyd gynrychiolwyr CThEM a'r Ganolfan Cyngor ar Bopeth. Roedd y cyfranogwyr yn gallu dewis o flaen llaw i fynd i sesiynau rhoi cyngor ac arweiniad, yn cynnwys Rheoli Newid / Cyllid / Newid Dull o Fyw / Paratoi ar gyfer y Farchnad Swyddi / Gwaith Gwirfoddol / Hunan-gyflogaeth.

Cafwyd lle i bob gweithiwr a oedd yn dewis manteisio ar y sesiynau cyngor ac arweiniad, ac roedd y rhai oedd angen cymorth parhaus yn cael eu cyfeirio at y sefydliadau perthnasol. Roedd swyddogion wrth law i roi cyngor i Wasanaethau ReAct a Dechrau Busnes Llywodraeth Cymru, y ddau ohonynt yn derbyn arian Ewropeaidd. Roedd Rhaglen ReAct yn darparu pecyn cymorth i helpu pobl i fagu sgiliau newydd, goresgyn rhwystrau a'i gwneud yn haws iddynt ddod o hyd i waith newydd mewn cyn lleied o amser â phosib wedi cael eu diswyddo. O ddechrau 2013 hyd heddiw, mae Tata Steel wedi gwneud ceisiadau llwyddiannus am werth £47 mil o gyllid ReAct ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol.

Roedd y cymorth oedd yn cael ei gynnig drwy'r Gwasanaeth Dechrau Busnes yn cynnwys amrywiol wasanaethau am ddim i helpu pobl i ddechrau a datblygu eu busnesau eu hunain. Cymerodd dau-ar-bymtheg o bobl yr opsiwn i dderbyn cyngor ac arweiniad, ac roedd yn debygol y byddai chwech yn dechrau busnesau cynaliadwy.

Bu'r Tasglu'n cyfarfod yn rheolaidd drwy gydol 2013, gan sicrhau fod pob gweithiwr a oedd yn dewis derbyn cyngor ac arweiniad yn ei dderbyn yn rhwydd. Drwy gydol

PAPUR TYSTIOLAETH YSGRIFENEDIG I'R PWYLLGOR MENTER A BUSNES - COLLI SWYDDI AR RADDFA FAWR

y broses, roedd y cwmni ac amrywiol gynrychiolwyr yr Undebau Llafur yn nodi'n rheolaidd fod gweithwyr ac aelodau wedi rhoi adborth bositif iawn am y cymorth fu ar gael iddynt. Roedd y pecynnau iawndal ac ymddeol yn gynnar, a oedd ar gael gan y cwmni yn ystod y cyfnod, yn golygu bod cyfran sylweddol iawn o'r gweithwyr yr effeithiwyd arnynt wedi dewis dderbyn pecyn o'r fath. Erbyn i bob gweithiwr yr effeithiwyd arnynt adael y cwmni, roedd Tata Steel yn gallu cadarnhau na fu'n rhaid iddynt ddiswyddo unrhyw weithiwr yn orfodol. Rhwng Ebrill a Hydref, 2013, ychydig o dan 100 o weithwyr oedd wedi cadw lle ar y sesiynau gwybodaeth, cyngor ac arweiniad. Roedd yr adborth a gafwyd gan Communitas yn hynod bositif.

Er nad oedd nifer enfawr o bobl wedi mynd ar y sesiynau rhoi cyngor ac arweiniad o gymharu â'r nifer a oedd yn gadael yn y diwedd, drwy ymdrechion cynrychiolwyr y Tasglu, cafodd pawb, yn ddi-eithriad, bob cyfle i fanteisio ar yr hyn oedd yn cael ei gynnis. Rhoddodd y rhai a dderbyniodd y cyfle adborth bositif iawn, a adleiswyd yn yr adborth gan y cwmni a chynrychiolwyr yr Undebau Llafur. Teimlwyd bod hwn yn batrwm o ran sut y dylai asiantaethau ddod at ei gilydd wrth adweithio i achosion o golli swyddi ar raddfa fawr.