

MEW 09

Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel

Making the economy work for people on low incomes

Ymateb gan: Sefydliad Dysgu a Gwaith

Response from: Learning and Work Institute

Mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith yn sefydliad polisi ac ymchwil annibynnol newydd sy'n ymroddedig i ddysgu gydol oes, cyflogaeth lawn a chynhwysiant.

Ymchwiliwn yr hyn sy'n gweithio, datblygu ffyrdd newydd o feddwl a gweithredu dulliau newydd. Gan weithio gyda phartneriaid, rydym yn trawsnewid profiadau pobl o ddysgu a chyflogaeth. Mae'r hyn a wnawn o fudd i unigolion, teuluoedd, cymunedau a'r economi ehangach.

Deuwn ynghyd â dros 90 mlynedd o hanes a threftadaeth cyfunol o 'Sefydliad Cenedlaethol Addysg Barhaus i Ysgolion' a'r 'Ganolfan Cynhwysiant Economaidd a Chymdeithasol'.

[www.learningandwork.wales](http://www.learningandwork.wales)

@LearnWorkUK

@DysguGwaithCymru

@LearnWorkCymru(Wales)

Cedwir pob hawl. Ni chaniateir atgynhychu, copïo neu drosglwyddo'r cyhoeddiad hwn heb ganiatâd ysgrifenedig y cyhoeddwr, heblaw yn unol â darpariaethau Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988, neu dan delerau unrhyw drwydded sy'n caniatáu copïo cyfyngedig a gyhoeddwyd gan yr Asiantaeth Trwyddedu Hawlfraint.

## Cyflwyniad

1

*Unodd NIACE a'r Ganolfan Cynhwysiant Economaidd a Chymdeithasol ym mis Ionawr 2016  
i ffurfio'r Sefydliad Dysgu a Gwaith*

### Learning and Work Institute

Patron: HRH The Princess Royal | Chief Executive: Stephen Evans

A company limited by guarantee, registered in England and Wales

Registration No. 2603322 Registered Charity No. 1002775

Registered office: 21 De Montfort Street, Leicester, LE1 7GE

### Sefydliad Dysgu a Gwaith

Noddwr: Ei Huchelder Y Dywysoges Frenhinol | Prif weithredwr: Stephen Evans

Cyfarwyddwr Gymru: Cerys Furlong

Cwmni cyfyngedig trwy warrant a gofrestrwyd yn Lloegr a Chymru

Rhif cofrestru 2063322 Rhif cofrestru elusen 1002775



1.1 Mae Dysgu a Gwaith Cymru yn croesawu'r cyfle i gyfrannu at waith y pwyllgor wrth edrych ar wneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel. Mae ein tystiolaeth yn canolbwyntio ar ddau faes allweddol:

1. Creu llwybrau cynnydd allan o gyflog isel;
2. Mynd i'r afael â gwaith ansicr.

1.2 Fel man cychwyn, mae Sefydliad Dysgu a Gwaith Cymru yn teimlo y dylai'r Pwyllgor gydnabod amrywiaeth y gweithlu modern a'r grwpiau hynny sydd fwyaf tebygol o fod ar gyflogau isel. Yn bennaf, y grwpiau sydd fwyaf tebygol o fod ar gyflogau isel yw menywod, pobl ifanc, pobl hŷn, pobl heb unrhyw gymwysterau, rhai cymunedau lleiafrif ethnig, rhieni unigol a phobl anabl. O'r grwpiau hyn, menywod, gweithwyr hŷn a phobl heb unrhyw gymwysterau sydd fwyaf tebygol o fod yn gyson yn wynebu gwaith cyflog isel.

1.3 Mae deall yr amrywiaeth hwn a'r cynnydd yn y canran o weithwyr hŷn (gyda disgwyl i draean o weithwyr Cymru fod dros 50 oed yn y pum mlynedd nesaf) yn fan cychwyn pwysig i esbonio'r her a chynllunio datrysiadau.

## Creu llwybrau cynnydd allan o gyflog isel

2.1 Canfu dadansoddiad gan Sefydliad Resolution bod tri-chwarter y bobl mewn gwaith cyflog isel yn dal i fod mewn swyddi cyflog isel fwy na degawd yn ddiweddarach. Mae parhad cyflog isel a diffyg ffocws ar gynnydd ar gyfer pobl mewn gwaith yn parhau'n sbardun pwysig i dlodi mewn gwaith a hefyd dan-gynhyrchiant.

2.2 I wneud i'r economi weithio ar gyfer pobl ar gyflog isel, mae angen i ffocws strategaethau cyflogadwyedd ac ymyriadau marchnad lafur fod yn llawer ehangach na dim ond canolbwyntio ar gefnogi pobl i mewn i waith.

2.3 Mae'n hanfodol fod cynnydd o gyflog isel yn ddeiliant allweddol strategaethau partneriaethau Dysgu Rhanbarthol. Mae cyfleoedd neilltuol i bob un o'r tair partneriaeth i ddefnyddio prosiectau seilwaith disgwylidig i ddarparu llwybrau cynnydd ar gyfer pobl sydd mewn gwaith cyflog isel ar hyn o bryd. Yn fwy cyffredinol, dylai ateb galw cyflogwyr drwy godi lefelau sgiliau'r rhai sydd eisoes mewn gwaith a darparu dulliau cefnogaeth priodol ar gyfer unigolion a busnesau fod yn flaenoriaeth i Lywodraeth Cymru.

2.4 Mae gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith brofiad sylweddol mewn datblygu a gwerthuso modelau i gefnogi cynnydd, yn cynnwys drwy gynllun Ambition London. Mae'r cynllun yn edrych ar brofi a threialu ystod o ymyriadau i ymgysylltu, hyfforddi a chefnogi pobl i newid eu bywydau gyda

chefnogaeth Uwch Fenthyciadau Dysgwyr. Dylai'r Pwyllgor roi ystyriaeth bellach i arfer gorau o rannau eraill yn y Deyrnas Unedig i gefnogi cynnydd o gyflog isel.

2.5 Dengys tystiolaeth nad yw uwchraddio sgiliau ar ben ei hun bob amser yn ddigon i effeithio ar gynnydd cyflogau. Mae hyn yn gofyn am ymgysylltu gyda chyflogwyr i ddylunio a darparu gwasanaethau a ffocws ar anghenion unigol, arferion adnoddau dynol cefnogol yn y gweithle, darpariaeth hyfforddiant hygyrch a chysylltiadau cryf rhwng gweithgaredd sgiliau a llwybrau datblygu.

2.6 Mewn ymchwil ar gyfer Sefydliad Joseph Rowntree yn 2016, gwnaeth y Sefydliad Dysgu a Gwaith dri argymhelliad penodol i roi cefnogaeth well i wella cyflogau isel, sef:

- Targedu gwasanaethau gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd at gyflogwyr cyflog isel: byddai hyn yn cefnogi pobl i symud rhwng swyddi a sectorau fel rhan o strategaeth ar gyfer gwella cyflogau. Mae angen gwasanaethau gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ansawdd uchel gydag allgymorth a chefnogaeth ddigidol wedi'i thargedu at bobl sydd mewn cyflog isel ar hyn o bryd i gefnogi hyn;
- Gwasanaeth cynnydd mewn-gwaith: dengys tystiolaeth y gall dull seiliedig ar sector fod yn effeithiol lle mae'n targedu sectorau twf uchel ac yn ymgysylltu cyflogwyr mewn datblygu darpariaeth hyfforddiant a mapio llwybrau gyrfaoedd. Bydd rhoi ffocws ar gyflawni bylchau sgiliau a galluogi cadw staff yn well yn helpu i gefnogi ymgysylltu busnes yn y math yma o wasanaeth;
- Gwasanaeth cymorth busnes: dylid anelu hyn at lunio arferion gweithle o amgylch cynnydd, yn arbennig ar gyfer gweithwyr rhan-amser, drwy ysgogi rhwydweithiau cymorth busnes cymheiriaid a chynnig gwasanaeth cyngor arbenigol ar ail-ddylunio swyddi. Byddai'r gwasanaeth yma'n helpu i fynd i'r afael â'r diffyg dealladwy o allu adnoddau dynol a rheoli arbenigol mewn llawer o fusnesau bach yng Nghymru.

2.7 Drwy hyn i gyd byddai argymhelliad canolog bod y gwasanaethau hyn yn cynnig gwasanaeth unigol, sydd wedi'i deilwra'n ddigonol i drafod mewn modd priodol anghenion gweithwyr sydd fwyaf tebygol o fod mewn gwaith cyflog isel.

2.8 Yn seiliedig ar y pwyntiau uchod, dylai'r Pwyllgor ystyried argymhellion sy'n mynd tu hwnt i ddim ond buddsoddiad mewn sgiliau ac sy'n hytrach yn adnabod y gwasanaethau ehangach sydd eu hangen i wella cynnydd o gyflog isel. Dylai hyn gynnwys gwasanaeth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd sydd wedi'i dargedu at weithwyr cyflog isel ac sydd ag allgymorth, gwasanaeth cynnydd mewn-gwaith a gwasanaeth cymorth busnes. Dylai cyflogwyr fod yn ganolog wrth ddylunio a darparu'r gwasanaethau hyn.

2.9 Dylai'r Pwyllgor ystyried argymhellion sy'n sicrhau fod gan y Partneriaethau Dysgu Rhanbarthol gynlluniau eglur i hyrwyddo cynnydd o gyflog isel ac yn benodol sut y byddant yn gwneud y defnydd gorau o brosiectau seilwaith mawr arfaethedig a'r cynnydd a ddisgwylir mewn cyflogaeth yn deillio o ddiwydiannau twf.

## Mynd i'r afael â gwaith ansicr

3.1 Ar gyfer dibenion ymchwil ddiweddar a gynhaliwyd ar gyfer y TUC (bydd y TUC yn cyhoeddi'r ymchwil lawn ar 3 Gorffennaf), mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith wedi diffinio cyflogaeth ansicr fel yr hunangyflogedig cyflog isel a chyflogeion sydd mewn rhyw fath o gyflogaeth dros dro, ac eithrio'r rhai sydd ar gontractau cyfnod sefydlog heb fod wedi'i gyfuno gydag unrhyw fath arall o gyflogaeth ansicr neu dros dro, megis gweithio asiantaeth neu fod ar gontract dim oriau.

3.2 Canfyddiadau'r ymchwil hwnnw sydd eisoes yn y parth cyhoeddus yw:

- bod un o ddeg gweithiwr ar draws y Deyrnas Unedig mewn cyflogaeth ansicr. Mae'r ffigur cyfatebol yng Nghymru yn un mewn un ar ddeg.
- Cynyddodd nifer y gweithwyr ansicr yn y Deyrnas Unedig gan 660,000 (27%) o 2.4m i dros 3m rhwng 2011 a 2016.
- Gweithwyr gwasanaethau bwyd a diod oedd pumed ran y cynnydd. Mae'r nifer mewn gwaith ansicr wedi mwy na dyblu, gan godi gan 146,000 (+128%) ers 2011.
- Mae gweithwyr addysg yn cyfrif am dros ddegfed ran y cynnydd. Mae'r nifer mewn gwaith ansicr wedi cynyddu gan 66,000 (+133%) ers 2011.
- Mae cyfrifon gofal cymdeithasol yn cyfrif am ddegfed o'r cynnydd mewn gwaith ansicr. Mae nifer y gweithwyr cartref gofal sy'n wynebu ansicrwydd wedi cynyddu gan 66,000 (+133%) ers 2011.

3.3 Gan fod dau o'r sectorau a welodd y cynnydd mwyaf mewn cyflogaeth ansicr yn y cyfnod hwn mewn addysg a gofal preswyl, mae'n dangos nad yw hon yn her a gyfyngwyd yn unig i'r sector preifat.

3.4 Mae cyni cyllidol yn y sector cyhoeddus a grym prynu sylweddol awdurdodau lleol yn eu marchnad leol yn aml wedi arwain awdurdodau lleol i ostwng y prisiau mewn gwir dermau y maent yn fodlon eu talu am ofal cymdeithasol. Un canlyniad fu cynnydd mewn cyflogaeth ansicr yn y sector gofal cymdeithasol. Ar y llaw arall, mae gofal cymdeithasol ansawdd uchel yn dibynnu ar berthynas gref rhwng staff a'u cleientiaid. Mae hyn yn galw am drosiant staff isel a hefyd fynediad i staff i hyfforddiant a datblygu. Dylai'r Pwyllgor roi ystyriaeth bellach i'r polisi a'r cyllid sydd ar gael i

gefnogi datblygiad cyflogaeth mwy sicr mewn gofal cymdeithasol i helpu gwella perthynas rhwng staff a chleientiaid, yn benodol drwy fesurau i wella cadw staff ac i roi mwy o fynediad i staff i hyfforddiant a datblygu.

3.5 Mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith wrthi'n gwerthuso cynllun peilot yn edrych ar gynnydd mewn gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yn Glasgow. Mae'r cynllun yn gweithio gyda thua 40 o fusnesau gofal cymdeithasol a thua 400 o gyflogeion yn y sector gofal cymdeithasol gyda'r nod o ddarparu model cynaliadwy ar gyfer cynnydd cyflogeion o fewn y sector.

3.6 Mae cyflwyno ffioedd sylweddol ar gyfer mynd ag achosion i driwlynsoedd cyflogaeth yn 2013 wedi effeithio ar allu gweithwyr i herio eu statws cyflogaeth cyfreithiol. Daeth ymchwiliad Pwyllgor Cyfiawnder Tŷ'r Cyffredin ar ffioedd llysoedd a thriwlynsoedd i'r casgliad ym Mehefin 2016 y cafodd y system o ffioedd triwlynsoedd cyflogaeth effaith niweidiol sylweddol ar fynediad i gyfiawnder ar gyfer hawliadau haeddiannol. Dylai'r Pwyllgor ystyried argymhelliad i Lywodraeth y Deyrnas Unedig i adolygu effaith y ffioedd hyn gyda golwg ar ddiddymu neu ostwng eu lefel yn sylweddol.

3.7 Mae mynediad i hyfforddiant a dulliau eraill i unigolion symud ymlaen i well cyflogaeth yn tueddu i gael eu seilio ar berthynas cyflogaeth sicr unigolyn. Mae'r rhai sydd mewn cyflogaeth ansicr, yn arbennig y rhai a ddynodwyd yn hunangyflogedig, â llai o gyfle i sicrhau cynnydd yn y gwaith. Mae Sefydliad Dysgu a Gwaith Cymru yn teimlo y dylai'r Pwyllgor ystyried sut y dylai cynlluniau Strategaeth Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru ystyried yn benodol sut y gall y rhai mewn mathau ansicr o gyflogaeth gael mynediad i gymorth.