

Cyfleoedd trwy waith

Rhaglen bolisi i hyrwyddo
gwaith a bywyd gwaith
gwell yng Nghymru



Ni yw'r CIPD - y corff proffesiynol ar gyfer Adnoddau Dynol a datblygu pobl. Mae gennym 140,000 o aelodau, gyda 4,500 o'r rhain yng Nghymru, sy'n gyfrifol am recriwtio, rheoli a datblygu canran fawr o weithlu'r DU.

Mae ein haelodau yn gweithio mewn Adnoddau Dynol, dysgu a datblygu, rheoli pobl ag ymgynghori ar draws busnesau preifat a sefydliadau yn y sectorau cyhoeddus a gwirfoddol. Maent wedi eu lleoli yn berffaith o fewn sefydliadau o bob maint i weld sut mae polisiau llywodraeth yn effeithio gwaith, y gweithlu a gweithleoedd.

Fel sefydliad annibynnol ac nid-er-elw, rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo gwell gwaith a bywydau gwaith er lles unigolion, busnesau, economïau a chymdeithas.

Cyfleoedd trwy waith

Rhaglen bolisi i hyrwyddo gwaith a bywyd gwaith gwell yng Nghymru

Rhagair	2
Heriau yn y blynyddoedd i ddod	4
Ein galwadau i Lywodraeth Cymru	6
Sgiliau	6
Pobl ifanc	7
Cysylltiadau gweithwyr	9
Amrywiaeth a chynhwysiant	11

Rhagair

Bydd llywodraeth newydd Cymru yn wynebu nifer o heriau a gellir dadlau bod hybu cynhyrchiant economi Cymru, yn ogystal â pharhau i fynd i'r afael â phroblem barhaus diweithdra, yn arbennig ymysg pobl ifanc, gyda'r pwysicaf. Bydd yn rhaid gwneud penderfyniadau pwysig hefyd yn ymwneud â gwariant cyhoeddus, gyda phwerau ychwanegol yn cael eu datganoli i Lywodraeth Cymru, yn cynnwys pwerau'n gysylltiedig â threthiant, yn ogystal â sut i ddyrannu adnoddau'n effeithlon mewn ffordd sydd o fudd i fusnesau a phobl Cymru er mwyn cynnal twf a chyfleoedd cyflogaeth yn yr hirdymor.

Mae hwn hefyd yn gyfnod pwysig i gyflogwyr Cymru. Mae ein marchnad lafur yn newid, ac mae angen i gyflogwyr ddatblygu mor gyflym â'r newidiadau ym myd gwaith a ffordd newydd o weithio er mwyn denu a chadw'r doniau a'r sgiliau cywir ar gyfer eu sefydliadau. Mae gweithwyr hefyd yn wynebu heriau a chyfleoedd mewn gweithleoedd heddiw, p'un ag ydynt yn weithwyr hŷn sydd eisiau ymddeol yn gyfforddus neu barhau mewn gwaith, neu'n bobl ifanc sydd eisiau cymryd eu cam cyntaf ar yr ysgol swyddi. Mae datblygu sgiliau, prentisiaethau, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd i gyd yn elfennau hanfodol y mae'n rhaid eu hystyried, nid yn unig ar gyfer pobl ifanc, ond ar draws pob oed.

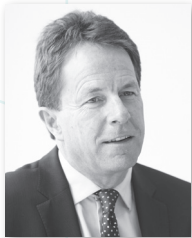
Yn CIPD, ein cenhadaeth yw hyrwyddo gwaith a bywyd gwaith gwell. Rydym wedi creu briff sydd, yn ein barn ni, yn gwneud hyn ac yn annog Llywodraeth nesaf Cymru i wneud yr un peth. Rydym yn galw ar y llywodraeth newydd i:

Hybu cynhyrchiant a defnyddio sgiliau ar draws marchnad lafur Cymru –

trwy gynnal adolygiad sylfaenol o bolisi sgiliau, gyda ffocws cryf ar y galw gan gyflogwyr am sgiliau a'r defnydd o sgiliau, gan annog mwy o ddatblygiad yn y gweithle a buddsoddiad mewn sgiliau, yn ogystal ag annog datblygu gweithleoedd perfformiad uchel sydd eu hangen ar Gymru er mwyn cystadlu ar draws y DU ac yn fyd-eang.

Cyfleoedd am gefnogaeth sy'n galluogi pobl ifanc i lwyddo yn ein marchnad lafur – trwy hwyluso gwybodaeth o ansawdd uchel am yrfaeodd, cyngor ac arweiniad (IAG) gyda chydberthynas gref rhwng addysg a busnes, yn cynnwys parhad rhaglen *Twf Swyddi Cymru* a chefnogi BBaCh i gynnig mwy o brentisiaethau o ansawdd uchel.

Defnyddio ymagwedd 'arfer da' tuag at reolaeth cyflogaeth a pholisi mewn gwasanaethau cyhoeddus – gan barhau i gefnogi cyflogwyr y sector cyhoeddus, yn cynnwys canlyniadau cadarnhaol parhaus yn ymwneud â thâl ac amodau gwasanaethau cyhoeddus. Hefyd, cefnogi gwaith Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus a Chyngor Partneriaeth y Gweithlu, a defnyddio'r cyfle sy'n cael ei gyflwyno gan ddiwygio gwasanaethau cyhoeddus i sicrhau bod arfer da'n cael ei ddeall a'i rannu.



A handwritten signature in black ink that reads "Peter Cheese".

Peter Cheese
Prif Weithredwr



A handwritten signature in black ink that reads "Ben Willmott".

Ben Willmott
Pennaeth Policy Cyhoeddus



A handwritten signature in black ink that reads "Lesley Richards".

Lesley Richards
Pennaeth CIPD Cymru

‘Mae effaith y dirwasgiad ar botensial twf hirdymor Cymru yn dal yn ansicr.’

Heriau yn y blynyddoedd i ddod

Fel pob llywodraeth, bydd yr un a etholir yn 2016 yn wynebu llawer o heriau, rhai a ddisgwylir a rhai annisgwyl hefyd.

Y brif her economaidd y bydd Llywodraeth nesaf Cymru'n ei hwynebu fydd helpu i greu'r amodau ar gyfer twf mewn cynhyrchiant, gan ddefnyddio ei phwerau deddfwriaethol presennol a sicrhau bod y meysydd polisi sydd heb eu datganoli sy'n effeithio ar dwf economaidd – a gyflwynir gan lywodraeth y DU – yn gweithio i Gymru, am mai dim ond trwy hyn yr ydym yn debygol o weld twf economaidd parhaus. Er bod twf yn gryf ar hyn o bryd, mae cynhyrchiant llafur – sy'n cael ei fesur gan gynnyrch fesul awr a weithir – yn dal islaw ei uchafbwynt cyn y dirwasgiad. Mae enillion ar gyfartaledd yng Nghymru yn £546 yr wythnos ar hyn o bryd, gyda'r isaf yn y DU. Mae gwahaniaethau rhanbarthol, yn seiliedig ar ardaloedd awdurdod lleol Cymru, yn dangos bod gwahaniaethau mewn cyflog yn fwy na £100 yr wythnos yn dibynnu ble rydych yn byw yng Nghymru. Dyma'r prif reswm y mae enillion cyfartalog wedi methu cynyddu ar yr un gyfradd â chwyddiant er 2010.

Mae effaith y dirwasgiad ar botensial twf hirdymor Cymru yn dal yn ansicr. Byddai'n annoeth i'r llywodraeth nesaf honni y bydd cynhyrchiant yn gwella ar ei ben ei hun heb fuddsoddiad ac amgylchedd busnes cefnogol i'w gynorthwyo. Mae buddsoddiad a thwf mewn cynhyrchiant yn fwy tebygol mewn amgylchedd busnes sy'n cydbwysu canlyniadau tymor byr gyda gallu hirdymor, ac mae hynny'n cydbwysu hyblygrwydd gyda'r angen am rywfaint o sicrwydd ynghylch yr hyn y mae llywodraethau'n ei ddisgwyl o fusnesau o ran gofynion rheoliadol.

Un amod allweddol ar gyfer twf mewn cynhyrchiant yw sicrhau y gall busnesau gael gafaél ar y sgiliau angenrheidiol yn ôl yr angen, ac wnaethom gefnogi ffocws Llywodraeth diwethaf Cymru ar ganolbwyntio ei chyllid ar wella sgiliau ar draws sectorau amrywiol, ac rydym yn annog hwn I barhau.

Bydd twf mewn cynhyrchiant yn creu'r amodau ar gyfer gwelliannau o ran enillion gwirioneddol, ond nid oes unrhyw sicrwydd y bydd enillion go iawn, mewn gwirionedd, yn cynyddu na'u bod o fudd i bob sector o'r gweithlu. Yn arbennig, mae'r diffyg cyfleoedd sy'n ymddangos ar gyfer hyfforddiant a dilyniant ar gyfer gweithwyr tâl is yn rhwystr i safonau byw gwell a symudedd cymdeithasol.

Yn ogystal, mae lefel diweithdra Cymru yn 5.5% ar hyn o bryd, rhywfaint yn uwch na gweddill y DU. Mae'r broblem o ddod o hyd i waith ar ei waethaf ar gyfer pobl ifanc, er ymddengys bod y sefyllfa yn gwella. Mae diweithdra ieuencid yn dal yn broblem benodol yng Nghymru, gyda'r ffigurau diweddaraf yn amcangyfrif bod bron 41,000 o bobl 16-24 oed yn ddi-waith yng Nghymru, sy'n golygu bod cyfran uwch o bobl ifanc yn ddi-waith yng Nghymru o'i gymharu â gwledydd a rhanbarthau eraill y DU. Mae rhaglen *Twf Swyddi Cymru*, sy'n sicrhau bod pobl ifanc sydd wedi bod yn ddi-waith am dymor hir, yn cael sicrwydd o chwe mis o waith, yn llwyddiannus; ond, mae angen mwy o waith er mwyn cyfyngu'r niwed hirdymor y mae cyfnod estynedig o ddiweithdra'n ei achosi.

Her arall yw effaith newid technolegol ar swyddi. Mae hwn yn faes lle mae llawer o ddyfalu ond dim llawer o awgrymiadau cadarn. Fodd bynnag, os yw effaith newid technolegol mor sylweddol ag y mae rhai'n ei ddisgwyl, ac os yw'r gorffennol yn unrhyw fath o ganllaw, gallai'r cyfnod o addasu fod yn drafferthus iawn.

Mae bywyd gwaith hwy, ac un allai fod yn fwy trafferthus (neu drwblus), yn golygu bod angen i Gymru wneud 'dysgu gydol oes' yn realaeth i bawb. Mae angen i bobl ifanc gaffael yr 'arfer o ddysgu' a pheidio'i gollu, ac mae'n rhaid i bobl hŷn gael yr archwaeth a'r cyfleoedd i addasu i ofynion newidiol a gwneud yr hyn allai fod yn newidiadau mawr yn eu setiau sgiliau. Cydnabyddir bod newidiadau i'r cwricwlwm, trwy *Adolygiad Donaldson*, a ffocws ar ariannu sgiliau trwy hyfforddeiaeth, prentisiaethau, dysgu seiliedig ar waith a'r sector addysg bellach yn helpu i fynd i'r afael â'r mater hwn. Mae angen bod newid diwylliannol parhaus, yn arbennig yn y sector uwchradd, yn ymwneud â chynnig hyfforddiant sgiliau ehangach a chyfeirio pobl ifanc yn gynharach at feysydd penodol er mwyn bodloni diwydiannau sy'n tyfu.



Mark Beatson

Mark Beatson
Prif Economegydd

‘Yma yn CIPD, ein nôd yw hyrwyddo gwell gwaith a bywydau gwaith.’

Ein galwadau i Lywodraeth Cymru

Sgiliau

Mae gwella'r ffordd y mae sgiliau'n cael eu datblygu a'u defnyddio yn greiddiol i fynd i'r afael â lefel cynhyrchiant isel Cymru a'r gyfran uchel o swyddi sgiliau isel a thâl isel yn yr economi yng Nghymru. Mae Llywodraeth blaenorol Cymru wedi sicrhau buddsoddiad mewn diwydiannau twf penodol, fel y cyfryngau digidol. Ond, mae angen mwy o waith ar draws y sectorau sgiliau ac addysg er mwyn gweithio gyda chyflogwyr i amlygu galw mawr a diwydiannau twf. Gall hyn sicrhau bod hyfforddiant priodol yn cael ei ddarparu'n gynt fyddai'n rhoi gweithlu i Gymru fyddai'n gallu bodloni gofynion marchnad swyddi sy'n newid yng Nghymru.

Cred CIPD fod angen i bolisi ganolbwyntio llawer mwy ar y gweithle, er mwyn hybu cynhyrchiant a gwella cydlynu llunio polisiau ar draws adrannau'r llywodraeth.

Fe croesawodd y CIPD sefydlu Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus Llywodraeth Cymru. Mae'r ffocws ar sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus yn gallu bwydo ar eu safbwyntiau, eu profiadau a'u mewnwelediad i broses Llywodraeth Cymru o wneud penderfyniadau yn ymwneud â datblygu polisiau'r gweithlu yn gam cadarnhaol ymlaen o ran mynd i'r afael ag anghenion sgiliau cyflogwyr y sector cyhoeddus ledled Cymru.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

- Creu Comisiwn Gweithle Cymru, corff anllywodraethol gyda'r nod o helpu cyflogwyr i godi safonau rheoli pobl a chynghori'r llywodraeth ar gysylltiadau cyflogaeth.
- Sicrhau bod gan Gyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus ffocws clir ar helpu cyflogwyr y sector cyhoeddus i godi safonau rheoli pobl.
- Sicrhau bod gan bolisi sgiliau'r llywodraeth newydd fwy o ffocws ar ofynion cyflogwyr ar gyfer sgiliau a defnyddio sgiliau.

Pobl ifanc

Mae diweithdra ieuentid yn dal yn fater sylweddol yng Nghymru. Fodd bynnag, cafwyd gostyngiad cyson yn nifer y bobl ifanc ddi-waith a thuedd gwirioneddol tuag at ymgysylltu rhwng cyflogwyr a phobl ifanc. Mae rhaglen *Twf Swyddi Cymru* wedi gweld cyfraddau cadw llawer uwch na rhaglen swyddi cyfwerth Llywodraeth y DU; fodd bynnag, mae diweithdra ieuentid yn dal yn uwch yng Nghymru na'r rhan fwyaf o wledydd a rhanbarthau eraill y DU.

Mae'r newid hwn yn ymddygiad cyflogwyr yn arbennig o wir o ran prentisiaethau: mae Cymru'n arwain y ffordd yn y DU, gyda chyfraddau llwyddiant prentisiaethau yn 84%, sydd yn sylweddol uwch nag yn Lloegr, lle mae'n 69%.

Rydym yn annog Llywodraeth Cymru i gynnal y cynnydd o ran prentisiaethau, ac rydym yn croesawu'r ffaith fod y rhaglen yn cael cefnogaeth drawsbleidiol yng Nghymru. Rydym hefyd yn annog y llywodraeth newydd fuddsoddi ymhellach yn cynyddu lefel y prentisiaethau yng Nghymru, a defnyddio'r arian a godir trwy'r ardoll prentisiaethau yng Nghymru er budd cyflogwyr Cymru. Byddai gweddwed y polisi presennol, yn ein barn ni, yn peryglu'r cynnydd a wnaed hyd yn hyn a byddai'n debygol o niweidio cefnogaeth cyflogwyr i brentisiaethau. Fodd bynnag, mae angen canolbwyntio ar helpu mwy o gyflogwyr bach i fuddsoddi mewn prentisiaethau.

Mae angen mwy o gymorth arnom hefyd a darpariaeth wedi ei dargedu ar gyfer pobl ifanc sydd yn symud o addysg i waith. Mae *Gyrfa Cymru* a ffocws y llywodraeth blaenorol i weithio gyda phobl o dan 25 oed yn gam cadarnhaol pellach tuag at fynd i'r afael â'r blwch sgiliau a sicrhau bod pobl ifanc yn deall yr hyn y mae cyflogwyr yn ei ddisgwyl ganddynt.

Byddai ymagwedd fwy cydgyssylltiedig rhwng y gwasanaethau gyrfaoedd ac ysgolion uwchradd, wedi ei gysylltu ag addysg bellach (AB) ac uwch (AU), o gymorth i wella cyfleoedd ar gyfer pobl ifanc sy'n ceisio dod o hyd i waith. Gallai mwy o gyfeiriad gael ei roi i ysgolion uwchradd er mwyn sicrhau gwaith cydgyssylltiedig rhwng gyrfaoedd, AB ac AU i wella dewisiadau academaidd a gyrfaoedd pobl ifanc ar ôl addysg amser llawn. Mae angen mwy o gyngor ac arweiniad mewn ysgolion, yn arbennig yn ymwneud â llwybrau galwedigaethol, er mwyn sicrhau nad yw pobl ifanc yn colli cyfleoedd am brentisiaethau, hyfforddeiaeth a chyfleoedd galwedigaethol eraill. Rydym yn croesawu ffocws Llywodraeth Cymru ar ddyrannu cyllid yn seiliedig ar ganlyniadau pobl ifanc. Rydym hefyd yn credu y bydd cymorth 'broceriaeth' ychwanegol ar lefel leol yn cael ei groesawu gan ysgolion a chyflogwyr i helpu i fynd i'r afael â rhai o'r anawsterau y gall y ddwy ochr ddod ar eu traws wrth greu'r gydberthynas bwysig hon. Dylai Llywodraeth Cymru gydnabod pwysigrwydd mynediad i wybodaeth am y farchnad lafur leol, fel bod

gan bobl ifanc ddealltwriaeth well o'r swyddi sydd ar gael yn eu hardal nhw, gan leddfu cam-baru sgiliau.

Mae cysylltiadau lleol rhwng cyflogwyr a phobl ifanc, fel y rheiny a wneir gan raglen *Steps Ahead Mentoring* CIPD, yn dangos pa mor effeithiol y gall rhyngweithio wyneb yn wyneb fod yn hybu cyflogadwyedd. Mae angen darparu cymorth penodol i BbaCh, sy'n cael eu hystyried yn haeddiannol fel 'pwerdy' ein heconomi ond sy'n cael anhawster yn ymgysylltu ieuencid.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

- Ddarparu adnoddau digonol i ysgolion a'r Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol i fodloni anghenion pobl ifanc ar gyfer gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd diduedd, digonol.
- Rhoi cyngor ychwanegol a chefnogi BbaCh o ran buddion busnes derbyn pobl ifanc, yn arbennig fel prentisiaid, ynghyd â chymorth ariannu ar gyfer y rheiny sy'n cyflogi prentisiaid.
- Parhau i wneud cyflogwyr yn greiddiol i'r system brentisiaeth, gan ymgysylltu cyflogwyr o bob maint.

Cysylltiadau gweithwyr

Mae perthynas gadarnhaol Llywodraeth Cymru gyda chyflogwyr ac undebau llafur wedi sicrhau amharu cyfyngedig ar gysylltiadau gweithwyr yn y sector cyhoeddus, o'i gymharu â Lloegr. Mae eu gwaith i ddiwygio gwasanaethau cyhoeddus, yn dilyn cyhoeddi *Comisiwn Williams*, wedi arwain at broses yn cael ei sefydlu gan y Gweinidog Gwasanaethau Cyhoeddus i ddiwygio llywodraeth leol yng Nghymru a gwella gwasanaethau cyhoeddus ehangach.

Ym mis Rhagfyr 2014, comisiynodd y cyn-Gweinidog Gwasanaethau Cyhoeddus, Leighton Andrews AC, ymchwil i ddefnyddio contractau dim oriau mewn gwasanaethau cyhoeddus. Canfu'r ymchwil fod amgylchiadau amrywiol pan oedd contractau dim oriau'n cael eu defnyddio ar draws gwasanaethau cyhoeddus, ac amlgodd bryderon penodol yn ymwneud â'r defnydd o gontractau o'r fath mewn gwasanaethau cyhoeddus sy'n cael eu rhoi ar gontract, yn arbennig mewn perthynas â gofal cartref. Canfu'r ymchwil hefyd y byddai gwahardd contractau o'r fath yn arwain at ganlyniadau nas dymunir, gan ysgogi'r defnydd o gontractau 15 munud, neu orfodi cyrrff cyhoeddus i ddefnyddio mwy o staff asiantaeth.

Rydym yn annog y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus a Llywodraeth newydd Cymru i ystyried ein hymchwil yn y maes hwn wrth iddynt ddatblygu canllawiau ar yr hyn y maent yn ei alw'n 'oriau nas gwarantwyd'.

Mae ein hymchwil yn canfod bod y rhan fwyaf o weithwyr dim oriau yn y DU mor fodlon gyda'u swyddi â gweithwyr eraill, ac mae cael dim isafswm oriau sefydlog yn cyd-fynd â'u hamgylchiadau unigol yn y rhan fwyaf o achosion. Caiff y canfyddiadau hyn eu hatgyfnerthu gan ddata o'r Swyddfa Ystadegau Gwladol sy'n dangos mai dim ond isafswm o weithwyr dim oriau sydd eisiau mwy o oriau neu'n chwilio am swyddi newydd gyda mwy o oriau. Mae'n bwysig, wrth gwrs, sicrhau nad yw pobl ar y mathau hyn o drefniadau gwaith yn dioddef camfanteisio, ac mae'r CIPD wedi galw am, a bellach yn croesawu, deddfwriaeth Llywodraeth y DU yn gwahardd cymalau detholusrwydd. Gyda'r hyn all fod yn drafodaeth garfanol iawn yn aml ar y mater contractau dim oriau, mae'n rhaid deall bod llawer o bobl yn gwerthfawrogi hyblygrwydd am ystod eang o resymau, fel astudio, cyflyrau iechyd newidiol, cyfrifoldebau gofal plant a gofal yr henoed, neu am eu bod yn nesáu at ymddeol.

Mae natur gwaith yn newid ac mae angen i gyflogwyr ddarparu trefniadau gwaith hyblyg er mwyn denu a chadw'r bobl iawn.

Ym marn CIPD, mae fframwaith hawliau cyflogaeth a marchnad lafur hyblyg bresennol y DU yn gweithio'n dda ac nid oes angen ymyrryd â nhw. Dengys tystiolaeth fod ansawdd

bywyd gwaith yn y DU yn cymharu'n dda gyda'n cyfoedion Ewropeaidd, gyda lefel uwch o swyddi parhaol na gwledydd fel Sbaen, yr Eidal a Ffrainc.

Mae trafod a yw'r DU wedi ei or-reoleiddio neu ei dan-reoleiddio yn tynnu sylw gwerthfawr oddi wrth y materion gwirioneddol, sef sut i leihau nifer y swyddi tâl isel a sgiliau isel a sut i hybu cynhyrchiant trwy ganolbwyntio ar wella ansawdd arweinyddiaeth, rheolaeth a gallu AD o fewn sefydliadau.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

- Creu Comisiwn Gweithle Cymru, corff anllywodraethol gyda'r nod o helpu cyflogwyr i godi safonau rheoli pobl a chynghori'r llywodraeth ar gysylltiadau cyflogaeth.
- Buddsoddi mewn darparu cymorth AD cost isel ac am ddim o ansawdd uchel i fusnesau bach ar lefel leol er mwyn cynyddu eu huchelgais a'u hannog i fuddsoddi mewn sgiliau a'u gallu o ran arweinyddiaeth a rheolaeth.

Amrywiaeth a chynhwysiant

Mae'r datblygiadau diweddar, fel ymestyn yr hawl i wneud cais am weithio hyblyg i bob gweithiwr a chyflwyno rhannu absenoldeb rhiant, yn gamau cadarnhaol ymlaen a all annog defnyddio mwy o hyblygrwydd yn y gweithle ac, mewn amser, helpu i oresgyn stereoteipio ynghylch cyfrifoldebau gofal.

Mae dyletswydd cydraddoldeb Llywodraeth Cymru, o ganlyniad i Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn sicrhau bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus ystyried sut y gallant '*gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach*' trwy ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, datblygu cyfle cyfartal, yn ogystal â meithrin perthynas dda; mae hyn i'w groesawu. Fodd bynnag, mae angen gwneud llawer mwy i helpu grwpiau o dan anfantais i gael mynediad i'r farchnad lafur a dileu rhwystrau o ran datblygiad.

Mae angen i lawer mwy o gyflogwyr, yn cynnwys rhai yn y sector cyhoeddus, groesawu gweithio hyblyg er mwyn bodloni'r galw cynyddol o rannau gwahanol o weithlu aml-ghenedlaeth. Mae pobl iau yn debygol o fynnu mwy o gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Ar yr un pryd, bydd gweithwyr hŷn angen, ac yn mynnu llwybrau mwy hyblyg i gyflogaeth, gan geisio gweithio llai o oriau, yn hytrach nag ystyried ymddeoliad fel terfyn eu bywyd gwaith. Rydym yn cydnabod bod y Llywodraeth blaenorol wedi buddsoddi'n helaeth yn y rhaglen *Dechrau'n Deg*, sydd yn helpu ac yn cefnogi rhieni i ddychwelyd i waith, yn cynnwys darparu cyfleoedd hyfforddiant i ailsgilio a dychwelyd i'r farchnad swyddi. Datblygiad cafodd ei groesawu oedd Cynllun Gofal Plant Llywodraeth Cymru, a lansiwyd yn 2013 - *Cynllun y Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant: Adeiladu dyfodol mwy disglair* - sydd yn nodi'r blynyddoedd cynnar a gofal plant dros y deng mlynedd nesaf, gyda maes penodol ar gefnogi teuluoedd a rhieni, yn cynnwys gofal plant.

Mae ein **hymchwil i weithio hyblyg** yn dangos bod y gwaith mwyaf hyblyg yn dal wedi ei gyfyngu i weithio'n rhan amser neu oriau hyblyg – oni bai eich bod yn rheolwr, ac os felly rydych yn fwy tebygol o allu cael trefniadau fel gweithio oddi cartref, neu fathau eraill o weithio o bell neu symudol. Mae arferion fel rhannu swyddi, gweithio yn ystod y tymor, gweithio'n symudol neu o bell yn dal yn eithriad i'r rhan fwyaf o weithwyr. Mae llawer o arweinwyr busnes yn dal yn amheus am oriau hyblyg, efallai oherwydd diwylliant yn y gweithle lle mae rheolwyr yn barnu cynhyrchiant yn seiliedig ar 'niferoedd sy'n bresennol', ac nid oes gan lawer o reolwyr y sgiliau sy'n ofynnol i reoli gweithwyr hyblyg eto.

Mae Llywodraeth Cymru wedi nodi bod yn rhaid i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, neu'r cyrff hynny sy'n cynnal swyddogaethau cyhoeddus, ystyried sut y maent yn cyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach. Dylid croesawu nodau'r dyletswyddau hyn. Mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu rhaglen i gefnogi mwy o fenywod, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, a phobl ag anabledau i gael swyddi uwch ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru, yn cynnwys swyddi etholedig, ac i ymgeisio am benodiadau cyhoeddus.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

- Adolygu ansawdd gwybodaeth, cyngor ac arweiniad am fusnes sydd ar gael i fusnesau bach i'w galluogi i ddefnyddio'r cymorth angenrheidiol i'w helpu i greu gweithleoedd mwy hyblyg.
- Datblygu strategaeth genedlaethol ar ofal plant, gyda'r nod o gyflwyno mynediad gwell i ofal plant fforddiadwy, o ansawdd da yn y deng mlynedd nesaf.
- Lansio ymgyrch gweithio hyblyg ledled Cymru er mwyn amlygu buddion gweithio hyblyg i gyflogwyr er mwyn cynyddu'r ystod o gyfleoedd gweithio hyblyg sydd ar gael i fwy o bobl.

CIPD

Chartered Institute of Personnel and Development
151 The Broadway London SW19 1JQ United Kingdom

T +44 (0)20 8612 6200 **F** +44 (0)20 8612 6201

E cipd@cipd.co.uk **W** cipd.co.uk

Incorporated by Royal Charter

Registered as a charity in England and Wales (1079797) and Scotland (SC045154)

Issued: June 2016 Reference: 7209 © CIPD 2016