



# Ymateb i Ymchwiliadau Tlodi y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel (Mehefin 2017)

## Cyflwyniad

- 1.1 Mae Cyngor at Bopeth Cymru yn croesawu'r cyfle i ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau i helpu i lywio ei ymchwiliad diweddaraf i dlodi – 'Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel'.

Byddem yn croesawu'r cyfle hefyd i drafod unrhyw un o'r meysydd a grybwyllir yn y papur hwn gyda'r Pwyllgor.

- 1.2 Mae Cyngor ar Bopeth yn elusen annibynnol, a sefydlwyd ym 1939, sy'n cwmpasu Cymru a Lloegr. Yng Nghymru, mae gennym rwydwaith o 19 Cyngor ar Bopeth lleol, sydd i gyd yn elusennau unigol ac sy'n cael eu staffio gan bron i 800 o wirfoddolwyr a staff ymroddedig.

Rydym yn dymchwel y rhwystrau i gyngor drwy fynd i leoedd lle mae pobl ein hangen fwyaf, a darparu cyngor o dros 375 o leoliadau cymunedol yng Nghymru, ynghyd â chynnig gwasanaethau dros y ffôn ac ar-lein.

- 1.3 Rhwng 2016 a 2017, llwyddodd Cyngor ar Bopeth lleol yng Nghymru i helpu **dros 114,000 o bobl** gyda **mwy na 436,000 o broblemau** – gyda budd-daliadau a chredydau treth (42% o bob problem) a dyledion (30% o bob problem) yn achosi'r gofid mwyaf. Roedd y meysydd cyngor cyffredin eraill yn cynnwys gwasanaethau a gallu ariannol; cyflogaeth a thai.

Roedd bron i hanner yr holl gleientiaid a gynorthwywyd yn 2016 i 2017 (49%) yn anabl neu roedd ganddynt gyflwr iechyd hirdymor (o'i gymharu â chyfartaledd y boblogaeth o 23%). Mae dadansoddiad mewnol wedi dangos hefyd bod **oddeutu dwy ran o dair o'n cleientiaid yng Nghymru'n byw o dan y llinell dlodi.**

1.4 Mae Cyngor ar Bopeth yn cyfrannu at fywiogrwydd economïau lleol drwy:

- hyfforddi **2,800 o gynghorwyr gwirfoddol newydd** bob blwyddyn ledled Cymru a Lloegr, ynghyd â channoedd yn fwy o wirfoddolwyr i ysgwyddo rolau amrywiol eraill. Bob blwyddyn, **mae 30% o'r gwirfoddolwyr sy'n ein gadael yn ein gadael am waith cyflogedig, addysg bellach neu gyfleoedd hyfforddiant eraill**
- mynd i'r afael â'r rhwystrau i waith cyflogedig fel digartrefedd, dyled heb ei rheoli a phroblemau perthynas drwy ein gwaith cynghori. Mae hyn yn seiliedig ar anghenion unigol yn hytrach na dull un ateb sy'n addas i bawb, gan ddarparu'r mathau gwahanol a phriodol o gymorth sydd eu hangen ar bobl ar wahanol adegau yn ystod eu hoes
- rhoi cipolwg heb ei ail ar economïau lleol drwy dystiolaeth a gesglir o'n gwaith cynghori, sy'n ein helpu i feithrin dealltwriaeth o'r rhwystrau i waith ynghyd â'r anawsterau y mae llawer o bobl yn eu hwynebu pan yn ddi-waith neu'n cael trafferth cael dau ben llinyn ynghyd ar incwm isel.

## Cynllun cyflogadwyedd a strategaeth economaidd Llywodraeth Cymru

2.1 Yn yr adran hon o'n hymateb, rydym yn canolbwyntio'n benodol ar yr elfennau canlynol o'r cylch gorchwyl: rhyngweithio gyda Rhaglen Gwaith ac Iechyd Llywodraeth y DU a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau economaidd rhwng gwahanol grwpiau o bobl.

2.2 Mae bod mewn cyflogaeth reolaidd gyda thâl teg yn ffactor hollbwysig wrth gynyddu ffyniant a lleihau tlodi. Fodd bynnag, er bod economi'r DU yn dangos rhai arwyddion o wella, mae lefelau diweithdra yng Nghymru yn parhau'r uchaf ond un yn y DU<sup>1</sup>. Nid oes adferiad wedi bod mewn rhai ardaloedd ers dad-ddiwydiannu ac i bob diben mae natur y gyflogaeth sydd wedi cymryd lle diwydiant trwm i raddau helaeth, neu sy'n gyffredin yn y rhan fwyaf o ardaloedd gwledig, yn golygu bod llawer o'r rhai sy'n gweithio'n parhau i wynebu anawsterau ariannol.

---

<sup>1</sup> Ystadegau Marchnad Lafur Rhanbarthol ONS (Ebrill 2017)

2.3 Dengys ymchwil ddiweddar gan Sefydliad Joseph Rowntree (JRF)<sup>2</sup> bod y rhan fwyaf o'r rhai ar incwm isel yng Nghymru yn byw ar aelwydydd sy'n gweithio bellach. Mae sawl ffactor yn cyfrannu at y cynnydd mewn tlodi mewn gwaith:

- cynnydd yn y teuluoedd sy'n gweithio'n rhan-amser (h.y. gweithwyr rhan-amser/hunangyflogedig) sy'n gyfran uwch o'r farchnad lafur na 10 mlynedd yn ôl erbyn hyn
- gwaith afreolaidd/tymhorol
- contractau dim oriau
- cyflog llai na'r cyflog cyfartalog – y cyflogau wythnosol crynswth cyfartalog ar gyfer oedolion sy'n gweithio'n llawn amser yng Nghymru yw'r isaf ond un ymysg y 12 rhanbarth Lloegr a gwledydd y DU - £492.40 o'i gymharu â chyfartaledd y DU o £538.70<sup>3</sup>.

2.4 Mae anoddach i rai grwpiau o bobl ddod o hyd i swyddi â chyflogau teg a/neu barhau neu ddatblygu yn y gwaith hefyd. Mae hyn yn cynnwys y rhai â nodweddion gwarchoddedig.

Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o gael cyflogau isel (ac yn fwy tebygol o fod yn ennill llai na'r cyflog byw<sup>4</sup>). Mae hyn yn adlewyrchu'r sectorau y maent yn gweithio ynddynt fel arfer (gweinyddu cyhoeddus, addysg ac iechyd) a'r ffaith bod bron i dri chwarter yr holl weithwyr rhan-amser yng Nghymru (73%) yn fenywod<sup>5</sup>.

Mae pobl anabl o oedran gweithio neu'r rhai sy'n byw gyda chyflyrau iechyd hirdymor yn llawer llai tebygol o fod mewn gwaith hefyd na phobl nad ydynt yn anabl neu'r rhai heb gyflyrau iechyd.

2.5 Mae ein papur briffio diweddar ar '[Gwaith ac Iechyd yng Nghymru](#)' yn tynnu sylw at rai o'r heriau di-rif y mae'r grŵp diwethaf yn eu hwynebu wrth chwilio am waith ac aros yno.

- mae gan Gymru **fwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd o 36%** - y bwlch cyfatebol yn y DU yw 32%
- nid oes gan **69,000** o bobl anabl o oedran gweithio neu'r rhai â chyflyrau iechyd waith er eu bod am weithio

---

<sup>2</sup> 'Prosperity without poverty', JRF (Tachwedd 2016)

<sup>3</sup> Ystadegau Llywodraeth Cymru, 'Arolwg blynyddol o oriau ac enillion' (Hydref 2016)

<sup>4</sup> 'Arolwg blynyddol o oriau ac enillion', ONS (Tachwedd 2016)

<sup>5</sup> 'Y farchnad lafur ranbarthol: y prif ddangosyddion i Gymru', ONS (Mai 2017)

- gall maint y bwch cyflogaeth iechyd ac anabledd ddibynnu ar ymhle y mae pobl yn byw a bydd hefyd yn fwy ar gyfer y rhai heb unrhyw neu ddim llawer o gymwysterau ac ar gyfer y rhai â chyflyrau penodol, fel problemau iechyd meddwl neu namau lluosog
- mae pobl anabl yng Nghymru bron i **dair gwaith yn fwy tebygol o adael eu swyddi** na phobl nad ydynt yn anabl mewn unrhyw flwyddyn benodol.

2.6 Nid yw llawer o bobl anabl sy'n gadael eu swyddi yn gallu gweithio mwyach ac felly'n anweithgar yn economaidd o reidrwydd, ond mae cyfran sylweddol (30%) yn dod yn ddi-waith ac yn dal i chwilio am waith<sup>6</sup>. Mae hyn yn awgrymu bod angen gwneud newidiadau polisi a gwelliannau i ymddygiad cyflogwyr er mwyn rhoi gwell cefnogaeth i weithwyr anabl sydd am ddod o hyd i waith ac aros yn y gwaith.

Yn ein [hymateb](#) i bapur gwyrdd diweddar Llywodraeth y DU, ar waith, iechyd ac anabledd 'Improving Lives', mae Cyngor ar Bopeth wedi tynnu sylw at:

- bwysigrwydd cael **system fudd-daliadau ddibynadwy ac ymatebol** i sicrhau bod gan bobl anabl o oedran gweithio a'r rhai â chyflyrau iechyd fynediad i incwm diogel, a'u bod yn gallu canolbwyntio ar eu hiechyd a chyflogaeth (gweler adran 4 hefyd)
- yr angen i **ymestyn a hyrwyddo cynlluniau cyfredol y DU** fel Mynediad i Waith a Ffit i Weithio. Mae'r cymorth hwn yn y gwaith i'w groesawu ond nid oes cysylltiadau da rhyngddo ar y funud ag unrhyw ddarpariaeth arall ac mae'r ymwybyddiaeth ohono a'r nifer sy'n ei ddefnyddio yn isel. Dengys ymchwil Cyngor ar Bopeth â chyflogwyr<sup>7</sup> mai traean yr ymatebwyr (33%) yn unig sy'n 'gwybod llawer neu gryn dipyn' am Mynediad i Waith. Dylid cyfeirio mwy o bobl at y cynlluniau hyn drwy eu cyflogwyr, darparwyr gofal iechyd a hawliadau budd-dal anabledd
- yr angen am **ddull mwy amrywiol** sy'n ystyried y rhwystrau demograffig ac amgylchiadol sy'n wynebu pobl anabl (fel byw mewn ardal gyda chyfraddau cyflogaeth isel neu feddu ar lai o gymwysterau), ynghyd ag amrywiaeth namau a chyflyrau iechyd.

2.7 Credwn y dylai camau penodol yng Nghymru gynnwys Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i wella llwybrau cyfeirio rhwng cyflogwyr a darparwyr gofal iechyd yng Nghymru i gynlluniau cymorth yn y gwaith sydd ar gael ledled y DU, fel Mynediad i Waith a Ffit i Weithio.

<sup>6</sup> Dadansoddiad Cyngor ar Bopeth o Arolwg y Gweithlu Llafur, Cymru a Lloegr o 2013-2015

<sup>7</sup> ComRes, Polling of employers, HR managers and line managers, Sampl 1108, Hydref 2016

2.8 Mae pobl anabl oedran gweithio a'r rhai â chyflyrau iechyd sy'n gallu gweithio wedi'u nodi fel grŵp blaenoriaeth eisoes yng nghynllun cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru a chroesewir hynny'n fawr. I raddau helaeth, mae'r 'dull mwy amrywiol' y cyfeirir ato uchod yn cael ei ddatblygu eisoes dan raglen Cymunedau am Waith Llywodraeth Cymru – mae'r rhai â chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar waith wedi'u nodi fel un o'r grwpiau targed hefyd. Mae Cyngor ar Bopeth yn cefnogi amcanion Cymunedau am Waith i'r carn. Yn benodol, yr uchelgais i helpu'r rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur ddatblygu i gyflogaeth **gynaliadwy**, a chydabod er mwyn i'r cymorth fod fwyaf effeithiol bod angen iddo fod yn **bersonol**, ar sail **anghenion unigol** a'i **ddarparu ar lefel leol** – sydd i gyd yn nodweddion allweddol o'n darpariaeth cyngor ein hunain.

Credwn fod hon yn sylfaen dda i adeiladu cynlluniau i gynyddu cyflogadwyedd yng Nghymru. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod y rhaglen hon yn cael ei gwerthuso ar hyn o bryd a bydd angen ystyried unrhyw ganfyddiadau dilynol hefyd wrth i'r rhaglen fynd rhagddi.

Mae sylfeini'r rhaglen Cymunedau am Waith yn dibynnu'n drwm hefyd ar bartneriaethau a strwythurau presennol sy'n seiliedig ar Cymunedau yn Gyntaf<sup>8</sup>. Fel y crybwyllir yn ein hymateb i ymchwiliad blaenorol y Pwyllgor i dlodi (Cymunedau yn Gyntaf: yr hyn a ddysgwyd), wrth i Cymunedau yn Gyntaf gael ei ddileu'n raddol mae'n rhaid bod yn ofalus ac osgoi unrhyw ganlyniadau anfwriadol a allai effeithio ar ddarpariaeth y rhaglen, yn enwedig o ran y berthynas sydd gan Prif Gyrrff Cyflenwi Arweiniol â sefydliadau partner allweddol, gan gynnwys darparwyr cyngor arbenigol.

2.9 Mae Cyngor ar Bopeth yn credu bod angen **newid diwylliannol sylweddol a gwell dealltwriaeth ymysg cyflogwyr** a rheolwyr o sut i gefnogi gweithwyr anabl. Mae hyn yn cynnwys meddwl am ffyrdd arloesol y gallant ailgynllunio swyddi, cynllunio eu polisiau salwch, adleoli gweithwyr ac ymdopi â gwahanol fathau o gyflyrau iechyd, yn enwedig iechyd meddwl a chyflyrau sy'n mynd a dod neu gyflyrau cudd.

Fel rhan o'u cynllun cyflogadwyedd, dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda chyflogwyr yng Nghymru - mawr a bach - i ddatblygu rhagor o wybodaeth a **chanllawiau** ar ffyrdd gwell o reoli gweithwyr gyda chyflyrau iechyd a llunio swyddi/polisiau ar gyfer **gweithlu mwy cynhwysol**. Dylai hyn gynnwys codi ymwybyddiaeth o'r cynllun Hyder Anabledd. Dim ond tua 200 o gyflogwyr yng Nghymru sydd wedi ymuno â'r cynllun hyd yma<sup>9</sup>. Mae cyflogwyr bach yn arbennig hefyd yn llai tebygol o fod yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar

---

<sup>8</sup> Gwerthuso'r Rhaglen Cymunedau yn Gyntaf: Cam 1, Llywodraeth Cymru (Ebrill 2017)

<sup>9</sup> Hyder Anabledd yr Adran Gwaith a Phensiynau – rhestr o gyflogwyr sydd wedi ymuno (diweddarwyd ddiwethaf ym mis Mawrth 2017)

gael drwy gynlluniau DU gyfan fel Mynediad i Waith - ffynhonnell allweddol o gefnogaeth ariannol wrth wneud addasiadau ar gyfer gweithwyr anabl.

- 2.10 Mae [adroddiad Solutions for Equality and Growth](#) Cyngor ar Bopeth yn tynnu sylw at werth ymgorffori arferion cydraddoldeb da i gyflogwyr a gweithwyr mewn unrhyw fusnes, gyda ffocws penodol ar fentrau bach a chanolig (BBaChau). Mae'r adroddiad yn nodi cyfres o atebion ymarferol i helpu BBaChau ddefnyddio'r dull hwn i sicrhau twf a gwireddu potensial gweithwyr. **Byddem yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried yr atebion hyn i'w helpu i lywio eu rhaglenni cymorth busnes.**
- 2.11 Mae tystiolaeth Cyngor ar Bopeth yn tynnu sylw hefyd at rôl bwysig cyngor wrth helpu i fynd i'r afael â rhwystrau i gyflogaeth. O ran pobl ddi-waith sy'n gofyn am ein cymorth, mae'r prif bryderon yn ymwneud â budd-daliadau, tai, materion cyflogaeth a dyledion sy'n achosi problemau. Tan i'r problemau hyn gael eu datrys neu eu lleihau mewn rhyw ffordd, gall chwilio am waith ymddangos fel tasg amhosibl yn aml.

Mae ymyriadau cyngor yn helpu i hybu'r economi leol hefyd drwy greu incwm ychwanegol ar gyfer ein cleientiaid drwy sicrhau budd-daliadau y mae ganddynt hawl iddynt, datrys eu problemau dyledion neu gael trefn ar broblem fel defnyddiwr. Yn 2016 i 2017, roedd hyn yn cyfateb i enillion ariannol o **dros £76 miliwn** ledled Cymru, a dileu gwerth **oddeutu £30 miliwn** o ddyledion neu drefnu ad-daliadau. **Mae astudiaethau achos enghreifftiol o'r ffordd y mae Cyngor ar Bopeth yn cefnogi gwell cyflogadwyedd yn yr Atodiad.**

- 2.12 Yn fwy cyffredinol, gall rhwystrau ychwanegol i weithio gynnwys diffyg sgiliau a chymwysterau priodol, mynediad gwael i drafnidiaeth gyhoeddus a gofal plant fforddiadwy, neu ymdopi â chyfrifoldebau gofal eraill.

Bydd angen i unrhyw strategaeth economaidd fod yn drawsbynciol ac yn gydgyssylltiedig ag unrhyw gamau gweithredu, polisiau a rhaglenni sy'n cael eu datblygu gan adrannau eraill o Lywodraeth Cymru, gan gynnwys rhaglenni trechu tlodi (e.e. Teuluoedd yn Gyntaf, Dechrau'n Deg), gwaith sy'n cael ei ddatblygu gan Fyrddau lechyd Cyhoeddus i ddatblygu cynlluniau llesiant lleol, a gwaith arall cysylltiedig i gyflawni nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru).

## Cynyddu diogelwch gwaith yng Nghymru

- 3.1 Awgryma dadansoddiadau Cyngor ar Bopeth bod **270,000 o bobl** yng Nghymru mewn rhyw fath o waith anniogel, sy'n cyfateb i **19% o bawb sy'n gweithio**<sup>10</sup>. Mae natur barhaus gwaith anniogel yn gadael llawer o aelwydydd mewn risg barhaus o sioc economaidd, a methu cynllunio ar gyfer y dyfodol.
- 3.2 Mae gwaith ac incwm rheolaidd yn hollbwysig i gael ymdeimlad o ddiogelwch. Datgelodd [arolwg DU gyfan](#) diweddar gan Cyngor ar Bopeth bod **diogelwch incwm cyn bwysiced i bobl â'i lefel gyffredinol**. Ystyriwyd bod diogelwch incwm yn bwysicach na lleoliad y swydd, neu'r cyfleoedd am ddyrchafiad. Dywedodd y rhan fwyaf o bobl bod incwm sefydlog yn cynyddu cynhyrchiant a'u teyrngarwch tuag at gyflogwyr, a'u helpu i ymdopi â straen.
- 3.3 Datgelodd ein hymchwil hefyd bod rhai grwpiau yn fwy tebygol o brofi anniogelwch swydd - o ran eu hincwm ac o ran cyflogaeth yn fwy cyffredinol:
- Mae pobl mewn sefydliadau llai 29% yn llai tebygol o fod â swydd ag incwm sefydlog.
  - Mae gweithwyr rhan-amser 22% yn llai tebygol o allu rhagweld patrymau shift ac oriau gwaith.
- 3.4 Mae dadansoddiad pellach gan Cyngor ar Bopeth yn archwilio [sut gall diogelwch swydd fodoli yn y byd gwaith modern](#). Fel y crybwyllir yn adran 2, yn y blynyddoedd diwethaf rydym wedi gweld newid cyflym yn y ffordd rydym yn deall cysyniadau gwaith a thâl. Mae gweithlu'r DU yn fwyfwy amrywiol a symudol - mae mwy o bobl yn gweithio i'w hunain bellach, drwy asiantaethau a gydag oriau amrywiol. Prif fudd y newid hwn yw mwy o hyblygrwydd - i gyflogwyr a gweithwyr. Fodd bynnag, mae cymhlethdod cynyddol y farchnad lafur yn creu risgiau hefyd - yn enwedig o ran y diogelwch incwm sydd mor bwysig i bobl. Gall opsiynau cyflogaeth cyfyngedig olygu bod pobl yn gorfod bodloni ar waith nad yw'n cynnig y diogelwch sydd ei angen arnynt. Mae pobl mewn swyddi anniogel yn debygol o ennill llai o arian a gweithio oriau hirach.

Yn Cyngor ar Bopeth, rydym yn gweld **gweithwyr a'u cyflogwyr yn cael anhawster deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau** hefyd, ac mae llawer ohonynt wedi'u datblygu mewn cyd-destun marchnad lafur gwahanol iawn.

---

<sup>10</sup> Dadansoddiad o Arolwg Marchnad Lafur ONS, Chwefror - Ebrill 2017. Mae 1.4 miliwn o bobl yn gweithio yng Nghymru. Rydym yn ystyried bod gweithiwr yn anniogel os yw unrhyw un o'r canlynol yn berthnasol: contract dim oriau; contract dros dro; gwaith asiantaeth; gweithio mwy nag 8 awr o oramser â thâl yr wythnos; gweithio patrymau shift amrywiol.



3.5 Yng Nghymru, helpodd Cyngor ar Bopeth bron i **11,000 o bobl** gyda mwy na **17,000 o broblemau cysylltiedig â chyflogaeth** yn ystod 2016 i 2017. Y problemau mwyaf cyffredin yw tâl a hawliau, diswyddo a thelerau ac amodau cyflogaeth. Dengys ein data y gall triniaeth wael gan gyflogwyr a/neu wahaniaethu yn y gwaith fod yn fwy cyffredin i rai grwpiau o bobl hefyd. Pobl anabl neu rai â chyflwr iechyd sy'n fwy tebygol o fod angen cymorth gyda phroblemau tâl a hawliau neu broblemau diswyddo na phobl nad ydynt yn anabl neu rai heb gyflwr iechyd. Mae materion sy'n ymwneud ag absenoldeb salwch, tâl salwch a diswyddo annheg yn fwy cyffredin ymysg y grŵp hwn. Mae menywod hefyd yn fwy tebygol na dynion o chwilio am gymorth gyda thelerau ac amodau cyflogaeth, tâl a hawliau, datrys anghydfod, a hawliau fel rhieni a gofalwyr.

3.6 Am faterion cyflogaeth y rhoddir y rhan fwyaf o gyngor drwy ein prosiect Cyngor Gwahaniaethu Cymru gyfan<sup>11</sup>, gan gyfrif am **oddeutu thri chwarter o'r holl achosion** a welir (983 cleient). **Mae astudiaeth achos enghreifftiol yn yr Atodiad.** Mae'r gwasanaethau a ddarperir drwy'r prosiect hwn yn cynnwys gwasanaethau gwaith achos llawn (o'r gŵyn gychwynnol i gynrychiolaeth bosibl mewn tribiwnlys) a chronfa ffi tribiwnlys. Bydd y gronfa hon yn talu ffioedd ymlaen llaw i sicrhau bod gan gleientiaid fynediad i gyfiawnder (yn amodol ar brawf teilyngdod). Yna, efallai y bydd ffioedd yn cael eu hadennill wrth i achosion gael eu setlo neu eu datrys a gellir eu hailgylchu.

I lawer o bobl, mae ceisio cael unioni camwedd drwy'r system dribiwnlys wedi bod yn rhy ddrud yn y blynyddoedd diwethaf. Mae newidiadau i ffioedd tribiwnlys cyflogaeth a gyflwynwyd yn 2013 wedi arwain at **ostyngiad sylweddol** mewn hawliadau. Bellach, gall hawlwyry wynebu costau o hyd at £1,200 i ddwyn achos math B gerbron tribiwnlys (fel diswyddo annheg neu wahaniaethu). Ers cyflwyno'r ffioedd hyn, mae nifer yr hawliadau tribiwnlys cyflogaeth wedi gostwng 69%, tra bod nifer yr hawliadau gwahaniaethu wedi gostwng dros 80%. Nid mater o **orfodi hawliau** yn unig yw hyn, ond mae hefyd yn **cyfyngu ar ddatblygiad cyfraith achosion** y gall cyfraith cyflogaeth addasu drwyddi i gyd-destunau sy'n newid. Mae Cyngor ar Bopeth wedi gweld **cynnydd o 200%** mewn ymweliadau â'n tudalennau gwefan tribiwnlys cyflogaeth ers 2013 hefyd.

3.7 Mae ein hymchwil a'n dealltwriaeth yn awgrymu y gallai newidiadau mewn nifer o feysydd allweddol helpu i sicrhau bod marchnad lafur sy'n gynyddol hyblyg yn cynnig manteision i gyflogwyr a gweithwyr. Rydym yn galw ar [Lywodraeth newydd y DU](#) i:

---

<sup>11</sup> Mae'r prosiect Cyngor Gwahaniaethu yn rhan o'n Prosiect Cyngor Rheng Flaen ehangach a gyllidir gan Lywodraeth Cymru Mae'n cael ei redeg o 2 'ganolfan cyngor arbenigol' Cyngor ar Bopeth lleol - Casnewydd (sy'n cwmpasu'r Canolbarth a'r De) a Sir y Fflint (sy'n cwmpasu'r Gogledd).



- Gyfuno gorfodaeth mewn un Awdurdod Gwaith Teg pwerus a all fynd i'r afael â chyflogwyr sy'n torri'r rheolau
- Ei gwneud yn ofynnol i gwmnïau mawr gyhoeddi gwybodaeth ar faint o staff sydd ganddynt ar wahanol fathau o gontractau, er mwyn annog cyflogwyr i ddarparu swyddi mwy diogel
- Pennu uchafswm o £50 ar gyfer ffoedd Tribiwnlys Cyflogaeth fel nad yw pobl sy'n cael eu trin yn annheg gan eu cyflogwr yn methu cael mynediad i gyfiawnder
- Diffinio hunangyflogaeth yn y gyfraith i atal cyflogwyr rhag camfanteisio ar weithwyr a chyfyngu ar eu hawliau, gan gynnwys mynediad i'r isafswm cyflog, tâl gwyliau a salwch, a rhoi gwell bargaen i bobl hunangyflogedig drwy roi seibiant rhieni cyfartal i weithwyr cyflogedig iddynt ac ymestyn ymrestru'n awtomatig ar gyfer pensiwn.

3.8 Mae angen i rôl Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru adlewyrchu amodau newidiol y farchnad lafur. Er nad yw llawer o'r materion uchod wedi'u datganoli, dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r dulliau ysgogi sydd ganddi i lywio'r farchnad lafur yng Nghymru. Gallai hyn gynnwys:

- ymdrechion i ddenu swyddi mwy medrus, gyda chyflogau teg i Gymru, law yn llaw â gwell cymorth i fusnesau llai, lleol.
- parhau i fabwysiadu polisiau caffael sy'n rhoi gofynion ar gyflenwyr sector cyhoeddus Cymru i weithredu'n fwy moesegol a bod yn fwy cyfrifol
- hyrwyddo'r Cod Ymarfer newydd ar gyfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi yn sector cyhoeddus Cymru (sydd i'w groesawu'n fawr), a monitro cydymffurfiaeth â'r cod yn rheolaidd ar ôl iddo ennill ei blwyf
- mynd ati'n frwd i annog busnesau a sefydliadau eraill sydd wedi'u lleoli yng Nghymru i ddilyn y cod uchod
- helpu pob busnes i addasu ei arferion i ddenu a chefnogi gweithwyr mewn mathau amrywiol o gyflogaeth (e.e. gwneud gwell defnydd o dechnoleg mewn meysydd fel rheoli rotas a shifftiau i roi mwy o reolaeth i weithwyr)
- sicrhau bod pob cyflogwr yn cael mwy o wybodaeth a hyfforddiant ar eu dyletswyddau dan y gyfraith a sut i gefnogi gweithwyr yn briodol a gyda chydymdeimlad
- sicrhau bod polisi gofal plant yn helpu'r rhai ar gontractau cyflogaeth nad ydynt yn rhai safonol, a
- sicrhau bod seilwaith trafndiaeth priodol a fforddiadwy ar waith i helpu pobl i gael mynediad i'r gweithle.

## Rôl budd-daliadau lles

- 4.1 Gall ymdrin ag incwm ansicr neu annigonol a achosir gan broblemau budd-daliadau ac oedi ei gwneud yn llawer anoddach i bobl ganolbwyntio ar waith neu chwilio am waith, yn enwedig os ydynt yn ymdopi â chyflwr iechyd hefyd.

Yn gynyddol yn ystod y pum mlynedd diwethaf, problemau sy'n gysylltiedig â budd-daliadau yw'r **maes problemau mwyaf** y mae pobl yn gofyn am gymorth gan Cyngor ar Bopeth yn eu cylch. Yn 2016 i 2017, helpodd Cyngor ar Bopeth lleol yng Nghymru bron i **55,000 o bobl** gyda bron i **182,500 o broblemau budd-daliadau** (42% o'r holl broblemau). Mae'r problemau mwyaf cyffredin yn ymwneud â'r ddau brif fudd-dal anabled, sef taliadau annibyniaeth personol (PIP) a lwfans cyflogaeth a chymorth (ESA).

Yn ystod 2016 i 2017, cynorthwywyd dros **28,000 o bobl** yng Nghymru gennym naill ai gyda'u hawliad PIP neu ESA – cynnydd o **24%** ers y flwyddyn flaenorol. Roedd hyn yn cynnwys helpu mwy na **10,200 o bobl** i herio/apelio penderfyniad PIP neu ESA – cynnydd o **34%** ers 2015 i 2016.

- 4.2 Mae un o'r diwygiadau mwyaf erioed i'r system fudd-daliadau - Credyd Cynhwysol (UC) i'w gyflwyno'n raddol ar raddfa llawer mwy yn ystod y misoedd nesaf hefyd. Mae UC yn cymryd lle chwe budd-dal prawf modd mewn gwaith ac allan o waith yn raddol. Amcangyfrifir y bydd **dros 7 miliwn o deuluoedd** (28% o'r holl deuluoedd sy'n gweithio) yn derbyn UC erbyn gorffen ei gyflwyno yn 2022. Bydd y ffordd y bydd y budd-dal hwn yn cael ei hawlio a'i dalu'n golygu addasiadau sylweddol i lawer o'r bobl hyn.
- 4.3 Fel un o'r darparwyr cyngor mwyaf yn y DU, mae Cyngor ar Bopeth mewn sefyllfa unigryw i fonitro gweithrediad UC. Ers dechrau cyflwyno 'gwasanaeth llawn' UC yn raddol ym mis Mai 2016, rydym wedi datblygu rhaglen fonitro benodol.

Yn ystod 2016 i 2017, helpodd Cyngor ar Bopeth lleol ledled Cymru a Lloegr bron i **29,300 o bobl** (bron i 1,500 yng Nghymru), gyda dros **45,800 o broblemau'n ymwneud â'r UC** (bron i 2,300 yng Nghymru). Rydym yn gweld **cynnydd o chwarter i chwarter mewn pobl sy'n gofyn am gymorth** hefyd – mae nifer y cleientiaid CU wedi cynyddu 164% ers 2015 i 2016, tra bod nifer y problemau UC wedi cynyddu 175%.

Gellir egluro'r cynnydd mewn problemau yn rhannol yn sgil cyflwyno'r gwasanaeth UC 'llawn' yn raddol, gyda rhai cleientiaid a oedd angen cymorth gyda budd-daliadau etifeddiaeth yn y gorffennol, bellach angen cymorth gydag UC. Fodd bynnag, mae cymariaethau gydag ymholiadau UC mewn

ardaloedd gwasanaeth ‘byw’ (lle mae Credyd Cynhwysol ond ar gael ar gyfer hawliadau cymharol syml gan geiswyr swyddi sengl), yn dangos cynnydd anghymesur yn nifer cyffredinol y cleientiaid budd-daliadau cyffredinol mewn ardaloedd gwasanaeth UC ‘llawn’. Mae dadansoddiad cychwynnol yn dangos ein bod yn debygol o gael cynnydd o 5% **o leiaf** mewn cleientiaid ar draws y gwasanaeth Cyngor ar Bopeth wrth i’r gwasanaeth UC ‘llawn’ gael ei gyflwyno. Mae hyn ar adeg lle mae llawer o’n gwasanaethau cyngor lleol dan bwysau sylweddol yn barod.

4.4 Mae ein tystiolaeth o Loegr (a Chymru yn awr)<sup>12</sup> yn awgrymu bod **llawer o broblemau o ran gweithredu UC ar hyn o bryd, ynghyd â heriau llunio polisi mwy cymhleth.**

Er ein bod yn cefnogi’r egwyddorion cadarn y mae’r budd-dal hwn wedi’i seilio arnynt (h.y. symleiddio’r system fudd-daliadau; gwneud y broses o bontio i waith yn haws a gwneud i weithio dalu ffordd), mae angen mynd i’r afael â’r materion hyn cyn cyflymu’r broses o gyflwyno’r gwasanaeth UC ‘llawn’ yn ddiweddarach eleni. **Byddwn yn darparu dadansoddiad llawn o’n tystiolaeth yn ein hadroddiad UC sydd i’w gyhoeddi yn gynnar ym mis Gorffennaf** (byddwn yn anfon copi o’r adroddiad hwn at y Pwyllgor unwaith y bydd ar gael).

4.5 **Mae gofalu bod pobl yn gallu cael budd-daliadau yn ddibynadwy ac yn gyflym yn hollbwysig i gefnogi pobl i ddod o hyd i waith neu aros mewn cyflogaeth.** Er bod llawer o’r cyfrifoldeb polisi mewn perthynas â’r system fudd-daliadau yn nwylo Llywodraeth y DU, bydd yr effaith y mae newidiadau budd-daliadau yn ei chael ar hawlwyng Nghymru yn parhau i effeithio ar ddarpariaeth nifer o bolisiau a strategaethau allweddol Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn cynnwys rhaglenni lleihau tlodi a gwaith i gynyddu cyflogadwyedd, ynghyd â chamau sy’n cael eu cymryd fel rhan o Strategaeth Cynhwysiant Ariannol Cymru a’i Chynllun Cyflenwi - gan gynnwys galw cynyddol posibl ar y Gronfa Cymorth Dewisol, ynghyd â chymhwysedd i dderbyn budd-daliadau a chynlluniau eraill ( a geir yn sgil derbyn rhai budd-daliadau eraill fel prydau ysgol am ddim)’ y Cynllun Gweithredu Gwybodaeth a Chyngor, a pholisi’n ymwneud â gostyngiad yn y dreth gyngor. Bydd angen i gamau i gefnogi pobl drwy unrhyw newidiadau a’u cynorthwyo i ymdopi â’r pontio o fudd-daliadau presennol i rai newydd barhau, ynghyd â chamau i liniaru unrhyw effeithiau negyddol posibl.

Mae Cyngor ar Bopeth yn galw ar Lywodraeth y DU i:

---

<sup>12</sup> Sir y Fflint oedd yr ardal awdurdod lleol gyntaf yng Nghymru i roi gwasanaeth ‘llawn’ ar waith ym mis Ebrill 2017

- Wella asesiadau meddygol ar gyfer PIP ac ESA, er mwyn i bobl gael y cymorth ariannol sydd ei angen arnynt y tro cyntaf
- Rhoi diwedd ar asesiadau dilynol ar gyfer budd-daliadau anabledd ar gyfer pobl gyda chyflwr difrifol gydol oes i osgoi straen diangen a sicrhau incwm diogel
- Lleihau'r cyfnod o aros 6 wythnos am y Credyd Cynhwysol (UC) fel nad yw pobl yn cael eu gadael heb arian i ddwyn dau ben llinyn ynghyd
- Adfer a chryfhau cymhelliant pobl i weithio gyda UC drwy sicrhau bod pobl yn cadw mwy o'r hyn y maent yn ei ennill wrth i'w horiau neu gyflog gynyddu
- Ymestyn cwmpas Cymorth Cynhwysol i sicrhau bod pobl sy'n hawlio UC i yn cael y cyngor sydd ei angen arnynt i reoli eu harian ac ymdrin ag unrhyw broblemau yn y broses o wneud cais.

Am ragor o wybodaeth am yr ymateb hwn, cysylltwch â:

Lindsey Kearton

Swyddog Polisi

Cyngor ar Bopeth Cymru

Llinell uniongyrchol: 03000 231 392

E-bost: [Lindsey.Kearton@citizensadvice.org.uk](mailto:Lindsey.Kearton@citizensadvice.org.uk)

## Atodiad:

### Astudiaethau achos gwella cyflogadwyedd: Cyngor ar Bopeth Sir Benfro

Rhwng 2014 a 2016, darparodd Cyngor ar Bopeth Sir Benfro raglen o weithgareddau hyfforddiant a dysgu digidol i gynyddu cyflogadwyedd pobl drwy Gronfa Cymorth Hyblyg yr Adran Gwaith a Phensiynau (mae'r cyllid hwn wedi dirwyn i ben ers hynny). Nod y rhaglen oedd cefnogi pobl a oedd yn ddi-waith yn yr hirdymor a'r rhai a oedd bellaf o'r farchnad lafur. Cafodd ei rhoi ar waith mewn canolfannau gwaith a llyfrgelloedd lleol ledled Sir Benfro.

Roedd y rhaglen yn cynnwys:

- Rheoli a chefnogi Clybiau Gwaith mewn 5 Llyfrgell ledled y sir. Roed y gweithgareddau yn amrywio o ddysgu sut i ddefnyddio technoleg ddigidol, chwilio am swyddi yn effeithiol ar-lein; defnyddio'r e-bost ac ysgrifennu CV a llythyrau eglurhaol, yn dibynnu ar ofynion yr hawliwr. Cyfeiriwyd hawlwr at y gwasanaeth gan staff yr Adran Gwaith a Phensiynau, neu roeddynt yn gallu defnyddio gwasanaeth 'galw heibio'.
- Roeddynt hefyd yn helpu hawlwr i chwilio am swyddi/cefnogi cymorthfeydd yn y tair canolfan gwaith leol, ac yn helpu staff canolfannau gwaith i fod yn fwy hyderus hefyd wrth ddefnyddio technoleg ddigidol i gefnogi hawlwr.
- Cynhaliwyd sesiynau hyfforddiant grŵp hefyd gyda hawlwr ar naill ai 'Using Universal Job Match' neu 'Meeting your day 1 conditionality'. Roedd hyn yn helpu i atgyfnerthu ymrwymiad yr hawliwr ac yn darparu cyngor uniongyrchol ar chwilio am waith yn llwyddiannus.

Yn ystod cyfnod o 12 mis, gwelwyd 881 o hawlwr unigol a chynhaliwyd 2,713 o apwyntiadau gyda hawlwr. Darparwyd 446 o glybiau swyddi a 126 o sesiynau hyfforddi, gan helpu hawlwr i greu 554 o gyfrifon Universal Job Match a 252 o gyfrifon e-bost newydd. Cafodd y rhaglen ei chefnogi gan wirfoddolwyr, gyda chyfanswm o dros 701 o oriau yn ystod y flwyddyn. Os oedd y tîm digidol yn teimlo bod eu cleientiaid angen cymorth gyda materion eraill fel budd-daliadau, dyledion neu dai, roeddynt yn cael eu cyfeirio at brif swyddfa Cyngor ar Bopeth neu wasanaeth allgymorth ar gyfer cymorth pellach.

Roedd hawlwr a oedd yn mynychu clybiau swyddi, sesiynau hyfforddi neu apwyntiadau unigol yn cael eu hannog a'u cymell i chwilio am waith. Ynghyd â dysgu sgiliau newydd a chynyddu eu hyder, roeddynt yn dysgu sut i ddeall y byd gwaith, y gwahanol heriau wrth geisio cael gwaith, ac ymdrin â dulliau/gofynion ymgeisio anodd. Cyflawnwyd hyn i gyd mewn amgylchedd cefnogol, gyda staff Cyngor ar Bopeth profiadol wedi'u hyfforddi, gan alluogi hawlwr i nodi eu rhwystrau eu hunain ac osgoi neu ddymchwel y rhwystrau hynny wrth eu pwysau.

Derbyniwyd adborth cadarnhaol gan staff y ganolfan gwaith a hawlwyr – dywedodd 9 o bob 10 hawliwr eu bod yn gallu ymdrin yn llawer gwell â chwilio am waith ar ôl y sesiynau a dywedodd yr un gyfran eu bod yn teimlo eu bod yn cael llawer mwy o gefnogaeth i chwilio am waith.

## **Cyngor ar Bopeth Sir Ddinbych**

### **Advice Works**

Mae'r prosiect 'Advice Works' yn cael ei redeg gan Cyngor ar Bopeth Sir Ddinbych ac yn cael ei gyllido gan y Gronfa Cynhwysiant Gweithredol. Mae'r Gronfa'n cael ei rheoli gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru ac yn cael ei chefnogi gan gyllid gan y Cronfeydd Strwythurol a Buddsoddi Ewropeaidd. Ei nod yw lleihau anweithgarwch economaidd yng Nghymru a gwella cyflogadwyedd pobl ddifreintiedig sydd bellaf o'r farchnad lafur.

Mae prosiect Cyngor ar Bopeth Sir Ddinbych yn brosiect elfen 2 lle maent wedi ymrwymo i ddarparu cyflogaeth â chymorth i 14 o gyfranogwyr sy'n 25 oed neu'n hŷn; o aelwydydd di-waith yn y sir; ac sydd naill ai'n ddiwaith yn yr hirdymor, neu'n anweithgar yn economaidd. Maent wedi lleoli rhai cyfranogwyr yn allanol ac mae rhai yn gweithio ar eu safleoedd nhw eu hunain. Mae cyfranogwyr yn gweithio mewn amgylcheddau cefnogol i ddatblygu eu sgiliau a'u hyder. Maent yn derbyn hyfforddiant hefyd i wella eu cyflogadwyedd a thuag at themâu trawsbynciol y prosiect sef lleihau tlodi a chynhwysiant cymdeithasol, hyrwyddo cyfle cyfartal ac annog datblygu cynaliadwy. Y prif amcan yw y bydd 60% o gyfranogwyr yn sicrhau cyflogaeth tymor hirach drwy gymryd rhan yn y prosiect 'Advice Works'. Hyd yma, ym mhrosiect rhagddo'n llwyddiannus.

### **OPUS**

Mae Cyngor ar Bopeth Sir Ddinbych yn cyfrannu'n frwdfrydig at Brosiect OPUS hefyd sy'n cael ei redeg gan Gyngor Sir Ddinbych ac mae'r awdurdod lleol wedi tynnu cyllid Ewropeaidd i lawr i ddarparu hyfforddiant sgiliau cyflogadwyedd. Mae Cyngor ar Bopeth wedi datblygu perthynas waith dda â'r awdurdod lleol ar y prosiect cyflogadwyedd hwn a rhai blaenorol. Maent yn darparu cyllid cyfatebol i gynnal gwiriadau uchafu incwm ynghyd â chyfrifiadau 'ar eu hennill' ar gyfer y rhai hynny sy'n ystyried cyflogaeth ar ôl cwblhau eu hyfforddiant gyda'r prosiect OPUS.

## **Astudiaeth achos cyngor ar wahaniaethu Cyngor ar Bopeth Casnewydd**

Cafodd ein cleient ddiagnosis canser y prostad ac yn y lle cyntaf roedd yn credu nad oedd yn ymosodol felly daliodd ati i weithio tan ei lawdriniaeth. Dim ond bryd hynny y cymerodd absenoldeb salwch ac fe gafodd ganiatâd gan y meddyg i fod i ffwrdd o'r gwaith rhwng mis Mai 2016 a mis Tachwedd 2016 pan ddywedodd ei feddyg teulu ei fod yn ddigon iach i ddychwelyd. Pan siaradodd â Rheolwr Gyfarwyddwr y cwmni a rhoi'r nodyn salwch iddo, clywodd "na fyddai dychwelyd mor syml â hynny", ni fyddai'n cael ei yswirio gan eu hyswiriant ac nad oedd ei lawdriniaeth "yn debyg i dynnu dant".

Yn dilyn hyn, cafodd ei gyfeirio at wasanaeth iechyd galwedigaethol gan y Rheolwr Gyfarwyddwr a phenderfynodd yntau hefyd ei fod yn ffit, ond roedd y cleient yn parhau i gael ei atal rhag dychwelyd i'r gwaith. Cafodd Dâl Salwch Statudol fel arwydd o ewyllys da, er ei fod yn ffit i weithio, tan iddo dderbyn rhybudd diswyddo ym mis Rhagfyr. Roedd y cleient eisoes wedi cyflwyno llythyr mewn ymateb i'r dewis i'w ddiswyddo pan ofynnodd i Cyngor ar Bopeth am gymorth. Helpodd Cyngor ar Bopeth iddo gofrestru am gymodi cynnar, gan baratoi ei hawliad ar gyfer Tribiwnlys Cyflogaeth (cyflwynwyd ET1, adolygwyd ET3, cynhaliwyd gwrandawriad rhagarweiniol ar y ffôn, adolygwyd datganiad tyst ac ati) a thrafodwyd setliad o £10,000 yn llwyddiannus a geirda ffeithiol drwy gytundeb COT3. Roedd y cleient yn hapus iawn gyda'r canlyniad.