



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Hybu camu ymlaen mewn swydd mewn sectorau cyflog isel

**Jonathan Webb, Alison Parken, Helen Hodges a
Megan Mathias**
Medi 2018



Ein cenhadaeth

Sefydlwyd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ym mis Hydref 2017. Ei chenhadaeth yw gwella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus trwy gynorthwyo gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad at dystiolaeth annibynnol fanwl ynglŷn â'r hyn sy'n gweithio.

Mae'r Ganolfan yn cydweithio ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi eraill i gyfodod a defnyddio'r dystiolaeth sydd ar gael ac amlygu bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar y llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu ffyrdd newydd o feddwl am sut i fynd i'r afael â heriau strategol ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cynorthwyo Gweinidogion Llywodraeth Cymru i amlygu, cyrchu a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol sy'n gallu helpu i lywio a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso tystiolaeth ynglŷn â'r hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; ac yn
- Defnyddio ei gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i ddatblygu dealltwriaeth o sut mae tystiolaeth yn gallu llywio a gwella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau ynghylch llunio a gweithredu polisïau.

Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaeth Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i gynyddu capasiti ymhlith ymchwilwyr i ymwneud â gwaith ymchwil perthnasol i bolisi sy'n cael dylanwad.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar ein gwefan www.wcpp.org.uk

Arianwyr craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Mae'r Brifysgol, sydd wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, yn un uchelgeisiol ac arloesol sy'n benderfynol o ddatblygu perthnasoedd rhyngwladol cryf ar yr un pryd â dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o Ymchwil ac Arloesi yn y DU, sef sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd y saith cyngor ymchwil yn y DU, Innovate UK a Research England i gynyddu cyfraniad pob cyngor i'r eithaf a chreu'r amgylchedd gorau er mwyn i ymchwil ac arloesedd ffynnu.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru sy'n gyfrifol am feysydd allweddol bywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol, a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cyflwyniad	6
Rhwystrau rhag camu ymlaen mewn swydd	13
Dysgu ac uwchsgilio	18
Modelau camu ymlaen mewn swydd	25
Cyfosod ffactorau allweddol	35
Camau gweithredu i'w hystyried	38
Cyfeiriadau	40
Atodiad 1: Safbwyntiau'r grŵp arbenigwyr	54
Atodiad 2: Yr ymagwedd economi sylfaenol	58

Crynodeb

- Mae *Cynllun Gweithredu ar yr Economi* a *Chynllun Cyflogadwyedd* Llywodraeth Cymru yn dangos yr angen i hybu camu ymlaen mewn swydd er mwyn cynyddu enillion ac oriau mewn swyddi lefel mynediad, cyflog isel sydd, i raddau cynyddol, yn cynnig cyfleoedd cyfyngedig i gamu ymlaen.
- Mae sectorau economi sylfaenol blaenoriaeth Llywodraeth Cymru – gofal, manwerthu, twristiaeth a gweithgynhyrchu bwyd – yn cyfrif am fwy na chwarter miliwn o weithwyr cyflog isel yng Nghymru. Mae swyddi wedi'u gwahanu'n amlwg yn ôl rhywedd a cheir nifer fawr o gontractau rhan-amser, achlysurol a dros dro. Yn hanesyddol, mae'r amodau cyflogaeth hyn wedi'i gwneud hi'n anodd cynllunio a chyflwyno mentrau camu ymlaen mewn swydd.
- Mae ein hadolygiad o dystiolaeth o'r hyn sy'n rhwystro pobl rhag camu ymlaen mewn gwaith cyflog isel yn dangos cost cymryd rhan mewn mentrau presennol; arferion rheoli; cyfyngiadau llesiant; ysgolion swyddi mewnol cyfyngedig o fewn strwythurau cyflogaeth gwastad; a'r ffaith nad yw ennill sgiliau newydd bob amser yn arwain at fwy o gyflog.
- Mae galluogwyr posibl yn cynnwys cynorthwyo cyflogwyr i gynllunio swyddi ac ysgolion swyddi'n well, a chreu cyfleoedd i weithwyr brofi rolau swydd eraill (gan gynnwys cysgodi swydd / cyfnewid swydd a secondiadau mewnol). Gall hyn hwyluso symud yn llorweddol mewn galwedigaethau sydd ag ysgolion swyddi sefydledig a allai arwain at waith cyflog uwch.
- Mae ein hadolygiad hefyd yn dangos bod gweithwyr cyflog isel, sy'n aml mewn gwaith ansefydlog, wedi cael eu cynorthwyo'n effeithiol gan gyfryngwyr y gellir ymddiried ynddynt, fel undebau llafur a darparwyr tai cymdeithasol, i fanteisio ar gyfleoedd camu ymlaen mewn swydd.
- Mae ein hadolygiad o'r *modelau camu ymlaen mewn swydd* a werthuswyd orau yn dangos bod dulliau seiliedig ar sector, a gynlluniwyd ar y cyd gan gyflogwyr a gweithwyr, yn gallu arwain at fentrau llwyddiannus wedi'u teilwra. Mae'r dull 'cwsmer deuol' hwn wedi cael ei gynllunio a'i gyflwyno'n llwyddiannus yn Unol Daleithiau America. Mae mentrau o Birmingham, Preston ac awdurdodau lleol eraill, nad ydynt wedi'u gwerthuso i'r un graddau ond sy'n dangos addewid, yn awgrymu bod modd annog camu ymlaen mewn swydd trwy fanteisio i'r eithaf ar gaffael gwerth cymdeithasol.
- Ar sail yr adolygiad o dystiolaeth, argymhellwn:
 - Ymchwilio i'r model cwsmer deuol fel modd posibl o ddarparu fframwaith ar gyfer cynnig cymorth a gydlynir gan y llywodraeth i gyflogwyr a gweithwyr.
 - Treialu dull cwsmer deuol yn y sectorau gofal cymdeithasol a manwerthu yng Nghymru, gan ganolbwyntio i ddechrau ar sefydliadau canolig a mawr lle mae capasiti Adnoddau Dynol i gefnogi mentrau o'r fath. Ceir undebau llafur yn y sectorau hyn hefyd i gefnogi camu ymlaen mewn swydd.
 - Bod y llywodraeth yn datblygu'r cyfleoedd a ddarperir gan y Contract Economaidd i ymsefydlu camu ymlaen mewn swydd yn y

diffiniad o Waith Teg a'r cymorth
sydd i'w gynnig yn y Cynllun
Cyflogadwyedd, trwy fanteisio ar
ddylanwadau caffael i feithrin camu
ymlaen mewn swydd yn fertigol ac
yn llorweddol o waith cyflog isel.

Cyflwyniad

Gofynnodd Gweinidogion Llywodraeth Cymru i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru archwilio'r dystiolaeth o fodelau effeithiol ar gyfer camu ymlaen mewn swydd i weld sut y gellid eu defnyddio'n fuddiol mewn sectorau cyflog isel ac economi sylfaenol. Mae'r adroddiad tystiolaeth hwn yn cyfrannu at drafodaeth sy'n gofyn am ddatrysiadau tymor hir. Mae'n canolbwyntio ar dri phrif gwestiwn:

1. Beth yw'r prif rwystrau rhag camu ymlaen mewn swydd mewn sectorau cyflog isel?
2. Pa dulliau, os o gwbl, sy'n cael eu defnyddio'n rhyngwladol, a pha dystiolaeth sydd o'u heffaith, a'u cost-effeithiolrwydd?
3. Pa ffactorau sy'n bwysig i gyflwyno dulliau newydd o gamu ymlaen mewn swydd yn llwyddiannus, o ran cyflogwyr a gweithwyr?

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio (i) adolygiad o'r llenyddiaeth academiaidd a'r llenyddiaeth lwyd ynglŷn â rhwystrau rhag camu ymlaen, ac ynglŷn â hyfforddiant a mentrau a arweinir gan gyflogwyr a modelau a werthuswyd; a (ii) symposiwm a drefnwyd gennym ym mis Gorffennaf 2018, a roddodd gyfle i ni gael dealltwriaeth ychwanegol gan arbenigwyr ac ymarferwyr o fwy na 40 o ddarparwyr hyfforddiant mewn gwaith ac addysg bellach, cyflogwyr, grwpiau cynrychioli cyflogwyr, academyddion a swyddogion y llywodraeth. Yr hyn sy'n sail i'r ddau yw dadansoddiad o gyfansoddiad a strwythur y sectorau cyflog isel ac economi sylfaenol yng Nghymru (gweler ein hatodiad technegol, ar wahân).

Diffinio camu ymlaen mewn swydd

Yn yr adolygiad hwn, rydym yn gwahaniaethu rhwng camu ymlaen mewn *swydd* a chamu ymlaen mewn *gyrfa*, lle mae'r olaf yn golygu gyrfaedd sydd â llwybrau camu ymlaen a dyrchafiad a ddiffiniwyd yn eglur (sef galwedigaethau technegol, rheoli a phroffesiynol). Mae'r gyrfaedd hyn yn aml yn dechrau trwy fynediad lefel gradd i ganol graddfa gyflog. Mae'r gyflogaeth fel arfer ar sail amser llawn, parhaol, a darperir cyfleoedd hyfforddi a datblygu o fewn marchnad lafur fewnol, a gefnogir gan arferion datblygu gyrfa a pherfformiad.

I gyferbynnu â hynny, mae llawer o swyddi cyflog isel yn gysylltiedig â'r contractau cyflogaeth graddfa isaf, dros dro, achlysurol neu ddim oriau (neu waith hunangyflogedig yn yr economi 'gig' y tu allan i gontractau cyflogaeth a'r amddiffyniadau cymdeithasol sy'n rhan ohonynt), gwaith rhan-amser, ychydig o gyfleoedd ar gyfer hyfforddi a datblygu, neu arfarnu perfformiad neu uchelgais i symud ymlaen (Parken ac Ashworth, 2018, UKCES 2012). Yn anaml iawn y bydd y gweithwyr hyn yn cael eu cynnwys mewn strategaethau cynllunio'r

gweithlu neu gynlluniau rheoli doniau oherwydd nid oes llwybrau ar gyfer camu ymlaen yn rhan o'r swyddi maen nhw'n eu gwneud (Hirsch a Tyler, 2017). Fodd bynnag, *gellir* camu ymlaen yn y rolau hyn, yn aml gyda chymorth, drwy symud i fyny trwy strwythur graddfa mewnol os oes un yn bodoli (camu ymlaen yn fertigol) neu drwy symud i swydd sy'n darparu ysgol i symud ymlaen i waith ar raddfa uwch (camu ymlaen yn llorweddol).

Yr her bolisi

Yn hanesyddol, mae cymorth gan y llywodraeth ar gyfer datblygu sgiliau a chamu ymlaen mewn swydd wedi cael ei dargedu at waith gwerth uchel, tra medrus; ond erbyn hyn mae mwy o sylw'n cael ei roi i'r dewisiadau polisi sydd ar gael i 'wneud i waith dalu' ar gyfer gweithwyr cyflog isel, gan felly liniaru tlodi mewn gwaith. Mae gweithwyr mewn swyddi cyflog isel yn fwy tebygol o fod mewn mathau ansefydlog o gyflogaeth, a chael llai o gyfle ar gyfer hyfforddiant a chamu ymlaen (Devins et al., 2014). Mae'r rhan o'r gweithlu sydd â contractau dros dro, asiantaeth, achlysurol, tymhorol neu ddim oriau, neu sy'n hunangyflogedig ac yn ennill llai na'r lleiafswm cyflog, yn uwch yng Nghymru nag unrhyw wlad neu ranbarth arall yn y Deyrnas Unedig (y DU), sef 14.3% (y Gyngres Undebau Llafur, 2018). Mae'r 'contractau cyflogaeth' hynny yn cael effaith anghyfartal ar gyflogaeth menywod a gweithwyr anabl, ac maen nhw'n dod yn fwy a mwy cyffredin mewn swyddi a ystyriwyd yn 'waith dyn' yn draddodiadol (Davies a Parken, 2017). Mae cyfradd cyflogaeth gweithwyr anabl yng Nghymru hanner cymaint â chyfradd cyflogaeth gweithwyr nad ydynt yn anabl ac maen nhw'n cael eu gorgynrychioli ymhlith gweithwyr rhan-amser, hunangyflogedig o'u hanfodd ac achlysurol (Davies a Parken, 2017).

Yn ôl adolygiad diweddar o dlodi gan Sefydliad Joseph Rowntree, er bod lefelau sgiliau a chyfraddau cyflogaeth wedi cynyddu ledled y DU, mae cyflogau isel a swyddi o ansawdd gwael yn golygu nad yw gweithio'n gwarantu ffordd allan o dlodi, ac mae cyfraddau cymharol tlodi incwm yn parhau i fod yn uwch yng Nghymru nag yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon (Barnard, 2018). Er bod aelwydydd heb waith yn parhau i fod yn y perygl mwyaf o dlodi incwm cymharol, mae cyflog isel yr awr ynghyd â chynnydd mewn aelwydydd un enillydd, costau aelwydydd sy'n cynyddu (yn enwedig rhent tai), a gostyngiadau o ran trosglwyddiadau llesiant mewn gwaith, oll wedi cyfrannu at gynnydd tlodi mewn gwaith (Barnard, 2018). Yn wir, mae dadansoddiad diweddar wedi awgrymu, yn 2018, bod hyd yn oed teuluoedd lle mae dau riant yn gweithio'n amser llawn ac yn derbyn y cyflog byw cenedlaethol 11% (£49 yr wythnos) yn fyr o'r lleiafswm incwm gwario y mae'r cyhoedd o'r farn ei fod yn cynrychioli safon fyw dderbyniol, heb foethusrwydd (Hirsch, 2018).

Mae'n rhaid i'r nifer gynyddol o bobl a gyflogir mewn sectorau cyflog isel ac sy'n profi tlodi mewn gwaith gael ei gosod hefyd yng nghyd-destun newidiadau strwythurol arwyddocaol a ddisgwyllir yn y dyfodol agos. Ceir llawer o adroddiadau am gynnydd deallusrwydd artifisial

a'r potensial i beiriannau ddisodli pobl mewn amrywiaeth o swyddi, ond mae'r effaith ar Gymru yn llai eglur. Fel yr amlygwyd gennym yn yr adroddiad 'Dyfodol Gwaith yng Nghymru', mae un amcangyfrif yn awgrymu bod traean o weithlu Cymru yn cael ei gyflogi yn y diwydiannau lleiaf cynhyrchiol, sy'n talu isaf ac sy'n fwyaf generig, sef y rhai yr ystyrir yn aml eu bod yn y perygl mwyaf o awtomeiddio – ac mae pobl sydd â chymwysterau is mewn ardaloedd tlotach yn debygol o fod yn y perygl mwyaf (Bell et al, 2017). Nid yw'n eglur ychwaith pa effaith y bydd gadael yr Undeb Ewropeaidd yn ei chael ar y DU, wrth i rai bwysleisio posibilrwydd tymor byr o fwy o gyfleoedd os cyfyngir ar fewnfudo, ond os bydd yr economi'n cyfangu, bydd hynny'n effeithio ar y galw am lafur hefyd (Parekh et al., 2017).

Mae diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen mewn swydd yn her allweddol. Mae'n arwain at ddiffyg cynnydd mewn cyflog ac yn cyfrannu at drosiant uchel o weithwyr cyflog isel, gan achosi iddynt 'gylchdroi' i mewn ac allan o waith (UKCES, 2012). Nid yw'r genhedlaeth bresennol o bobl ifanc, a ddisgrifir fel y rhai sydd wedi'u haddysgu orau erioed, mewn sefyllfa cystal â chenedlaethau blaenorol i gael digon o brofiad gwaith i symud ymlaen yn eu gyrfaedd a chael cyflog uwch (Sefydliad Resolution, 2018). Os na fydd gweithwyr presennol yn symud i fyny, bydd llai o gyfleoedd i weithwyr sy'n ceisio ymuno â'r farchnad lafur. Yn gynyddol, gris cyntaf yr ysgol yw'r unig un i weithwyr mewn swyddi cyflog isel.

Fodd bynnag, mae angen gwneud mwy na darparu cyfleoedd yn unig. Gall cyflogwyr fod yn amharod i fuddsoddi mewn cyfleoedd i weithwyr cyflog isel gamu ymlaen mewn swydd, yn aml gan nad ydynt yn sylweddoli gwerth manteisio ar eu gwybodaeth bresennol am y sefydliad o fewn rolau graddfa uwch neu oherwydd eu bod yn cymryd yn ganiataol y bydd gweithwyr yn gadael ar ôl iddynt gael eu hyfforddi'n well (Hirsh a Tyler, 2017, Parken, 2015). Gall gweithwyr fod yn amharod i symud ymlaen hefyd, os bydd hynny'n golygu cynnydd ariannol bach ond disgwyliad i weithio oriau di-dâl ychwanegol (Lloyd a Payne, 2011a).

O safbwynt macro-economaidd, mae absenoldeb cyfleoedd gwerth chweil i gamu ymlaen mewn swydd yn effeithio ar gynhyrchedd, yn lleihau twf y sector ac yn arwain at lefel isel o gadw gweithwyr (Presbitero et al., 2016). Dywedir bod y cynnydd mewn gwaith cyflog isel ym meysydd manwerthu, gwasanaeth bwyd, gwaith warws, a hyd yn oed gwaith cymdeithasol, o gymharu â'r oriau a weithir mewn swyddi gwerth uchel, yn cyfrannu at fwlch cynhyrchedd cynyddol y DU (Giles a Jackson, 2018). Mae'r her gynhyrchedd gymaint yn fwy yng Nghymru gan fod yr economi'n dangos cyfran is o weithgarwch economaidd yn y sector preifat, cyfran uwch o swyddi sy'n gofyn am gymwysterau isel a gwaith rhan-amser, ac enillion cyfartalog is o gymharu â rhannau eraill o'r DU (Felstead et al, 2013).

Mae hyn wedi arwain at fwy o ddiddordeb mewn mynd i'r afael â chyflogau isel, tlodi mewn gwaith a llai o gynhyrchedd o fewn sectorau'r economi sylfaenol (Johal et al., 2017). Mae gweithwyr yn y swyddi hyn yn sicrhau bod y boblogaeth yn cael y nwyddau a'r gwasanaethau sy'n cefnogi seilwaith cymdeithasol a materol bywyd pob dydd – o siopau lleol i wasanaethau hanfodol fel gofal cymdeithasol. Mae swyddi yn y sectorau sylfaenol yn

dangos llawer o'r nodweddion sy'n gysylltiedig â chyfleoedd isel i gamu ymlaen: gwaith rhan-amser, sefydliadau bach, diffyg marchnadoedd llafur mewnol, strwythurau cyflogaeth gwastad, trosiant staff uchel, a gwahaniad rhywedd ac anghydraddoldebau rhywedd (Lloyd a Payne 2011a; Parken, Pocher a Davies, 2014, D'Arcy a Finch, 2017).

Er bod ymchwil yn awgrymu y gallai cefnogi camu ymlaen mewn swydd gynyddu cynhyrchedd ac enillion, gwella boddhad mewn swydd, a llesiant gweithwyr (Green et al, 2017; Innes, 2018, Scroggins, 2008, Bryson et al 2014; Philpott, 2014), mae'r her bolisi sy'n dod i'r amlwg yn un gymhleth. Mae'n ymwneud â mynd i'r afael ag agweddau cyflogwyr a gweithwyr, yn ogystal â ffactorau cyflenwad a galw – yn cynnwys strwythurau ac amodau cyflogaeth (yn enwedig ansicrwydd cynyddol), a sgiliau (gan gynnwys sut mae sgiliau'n cael eu cyflawni a'u gwerthfawrogi'n wahanol). At hynny, mae ymdrechion i gynyddu cyfleoedd i gamu ymlaen mewn swydd yn digwydd o fewn cyd-destun o ddiffyg twf mewn cyflogau, ac – er y bu'n cynyddu yn y blynyddoedd diweddar yng Nghymru – buddsoddiad cymharol isel mewn hyfforddiant (Winterbotham et al. 2016, Brinkley a Crowley, 2017), ansicrwydd ynglŷn â pha sgiliau y bydd eu hangen ar farchnadoedd llafur yn y dyfodol o ystyried deallusrwydd artiffisial, digideiddio ac awtomeiddio (Bell et al., 2017), ac ymadawiad y DU o'r Undeb Ewropeaidd.

Yn gyffredinol, gall y dewisiadau polisi allweddol sydd ar gael i ymateb i dlodi mewn gwaith fod yn *strwythurol*, sef newid 'rheolau' marchnadoedd llafur (e.e. trwy reoleiddio materion fel oriau gwaith ac amddiffyniadau eraill, neu osod lleiafswm cyflog neu gyflog byw), neu'n *rhaglennol*, sef ceisio annog a galluogi newid trwy ddarparu mwy o arian a/neu wasanaethau i farchnadoedd llafur. Mae'r adolygiad hwn o dystiolaeth yn canolbwyntio ar gamu ymlaen mewn swydd fel un llwybr allweddol allan o dlodi mewn gwaith ac, o ystyried cwmphas grymoedd datganoledig Llywodraeth Cymru, ar fodolau *rhaglennol* i alluogi camu ymlaen mewn swydd. O ran polisi, dylai rhaglenni o'r fath bob amser gael eu hystyried yn rhan o'r 'pecyn' polisi cyffredinol (gan gynnwys, er enghraifft, strategaeth ddiwydiannol a pholisïau marchnad lafur Llywodraeth y DU, ac argymhellion Comisiwn Gwaith Teg Llywodraeth Cymru yn y dyfodol).

Y cyd-destun polisi

Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan ei bwriad i gefnogi camu ymlaen i waith graddfa uwch (er mwyn cyflawni cyflog uwch fesul awr), cynyddu oriau gwaith taledig a sicrwydd swydd yn y *Cynllun Gweithredu Economaidd* (Llywodraeth Cymru, 2017) a'r *Cynllun Cyflogadwyedd* (Llywodraeth Cymru, 2018a).

Y gweithwyr a'r cyflogwyr yr effeithir arnynt

Mae oddeutu 459,000 o weithwyr yng Nghymru yn cael eu cyflogi mewn galwedigaethau cyflog isel, fel y'u diffinnir gan y Comisiwn Cyflog Isel (2017), ac mae mwy na chwarter miliwn o'r rhain yn gweithio yn y sectorau economi sylfaenol a restrir yn y *Cynllun Gweithredu Economaidd a'r Cynllun Cyflogadwyedd*: gofal, twristiaeth, manwerthu a phrosesu bwyd (Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth, 2018). Mae bron dwy ran o dair o'r gweithwyr hyn yn fenywod (65%), ac mae patrymau gweithio wedi'u gwahanu'n amlwg yn ôl rhywedd. Er bod oddeutu hanner yr holl weithwyr sy'n gweithio ym meysydd gofal, manwerthu, twristiaeth a bwyd yn gweithio llai na 30 awr yr wythnos (51%), mae'r patrwm hwn yn fwyaf cysylltiedig â manwerthu a thwristiaeth (61%) a gofal (43%), tra bod 8% yn unig o weithwyr prosesu bwyd yn gweithio oriau rhan-amser (yr Arolwg Cofrestr Busnes a Chyflogaeth (BRES), 2018).

Microfusnesau sy'n fwyaf cyffredin yn y pedwar sector hyn; ond mae un o bob pump yn fusnes bach a chanolig (BBaCh), sy'n cyflogi rhwng 10 a 249 o bobl. Mae gan y sector iechyd a gofal cymdeithasol y gyfran uchaf o BBaChau yn gyffredinol (36%), tra bod gan y sector manwerthu 15% yn unig. Mae wythdeg sefydliad mawr yn dod o fewn y sectorau hyn, y mae dwy ran o dair ohonynt mewn dwylo preifat. Mae bron hanner (44%) yr holl fusnesau sector preifat mawr yn darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol (Cyfrifiadau Busnes y DU, 2017). Rhoddir dadansoddiad manylach o weithwyr a chyflogwyr mewn sectorau cyflog isel a'r rhai a amlygwyd gan Lywodraeth Cymru fel sectorau'r economi sylfaenol yn yr atodiad technegol i'r adroddiad hwn.

Ni fydd ymdrechion i annog cyflogwyr a gweithwyr i gynyddu oriau ac enillion yn gyfyngedig i'r sectorau hyn, fodd bynnag, yn enwedig gan fod cynlluniau'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol sy'n datblygu yn gorgyffwrdd â'r pwyslais hwn ar sectorau ac yn gwyro oddi wrtho. Am y rhesymau hyn, yn hytrach na chyfyngu'r adolygiad hwn i'r pedwar sector economi sylfaenol, rydym yn ystyried galwedigaethau cyflog isel yn fwy cyffredinol.

Y cyd-destun polisi

Mae'r cyd-destun polisi ar gyfer addysg ôl-orfodol, twf economaidd ac amodau cyflogaeth yn datblygu'n gyflym. Bydd argymhellion adolygiad diweddar o addysg a hyfforddiant, a datblygiadau polisi yn ymwneud â chyflogaeth a thwf economaidd, i gyd yn cael effaith sylweddol ar ymdrechion i hybu camu ymlaen mewn swydd yn ystod y blynnyddoedd i ddod. Yn allweddol ymhlith y rhain yw:

- Addysg a hyfforddiant:
 - System addysg ôl-orfodol integredig sy'n rhoi 'parch cydradd' i lwybrau galwedigaethol ac academiaidd, p'un a ydynt yn amser llawn neu'n rhan-amser, ar y campws neu oddi ar y campws (Llywodraeth Cymru, 2016a) – lle mae ehangu mynediad yn debygol o fod yn ddangosydd perfformiad allweddol a oruchwylir gan y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil integredig newydd i Gymru;

- Ymestyn grantiau cynhaliaeth i ddysgwyr rhan-amser mewn addysg uwch (Llywodraeth Cymru, 2016b);
- Y posibilrwydd o gyflwyno Cyfrifon Dysgu Personol fel modd o geisio annog uwchsgilio, ac atgyfnerthu'r cysyniad o gydraddoldeb rhwng prentisiaethau a chymwysterau galwedigaethol (Gregory, 2018).
- Twf economaidd a chyflogaeth:
 - Pwyslais ar gyflogaeth gynaliadwy, gyda chymorth sy'n cynnwys darparu hyfforddiant mewn gwaith, cadw gweithwyr a chamu ymlaen (Llywodraeth Cymru, 2017);
 - 'Contract economaidd' newydd sy'n mynnu bod busnesau sy'n ceisio cymorth gan Lywodraeth Cymru yn ymrwymo i egwyddorion *gwaith teg a hybu iechyd, sgiliau a dysgu yn y gweithle*, ochr yn ochr â thwf a lleihau ôl troed carbon (Llywodraeth Cymru, 2017);
 - Bydd Porth Cyngor Cyflogaeth newydd yn rhoi cyngor ac arweiniad cynhwysfawr a diduedd ar gyflogadwyedd i bobl 16 oed a hŷn ledled Cymru, yn seiliedig ar eu hanghenion a'u hamgylchiadau. Bydd y Porth yn symleiddio'r broses o atgyfeirio i'r cymorth priodol ar draws amryw raglenni ac ymyriadau. Caiff ei lansio ym mis Chwefror 2019 (Llywodraeth Cymru, 2018a);
 - Rhaglen gyflogadwyedd newydd (sy'n destun caffael ar hyn o bryd): diben y rhaglen *Cymru'n Gweithio* yw cynorthwyo pobl o bob oed i oresgyn rhwystrau ac ennill y sgiliau i gyflawni a chynnal cyflogaeth gynaliadwy o ansawdd da. Mae Cymru'n Gweithio yn rhan bwysig o Gynllun Cyflogadwyedd y Llywodraeth;
 - Buddsoddi mewn *prentisiaethau*, gan gyfateb y rhaglen brentisiaethau i anghenion yr economi a chysylltu prentisiaethau â sectorau blaenoriaeth, gyda tharged o greu 100,000 o leoedd prentisiaeth o ansawdd da yn ystod tymor presennol y Cynulliad;
 - Sefydlu Comisiwn Gwaith Teg i wneud argymhellion wedi'u llywio gan dystiolaeth a hybu gwaith teg yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2018c). Bydd y Comisiwn yn datblygu dangosyddion a mesurau gwaith teg ac yn ystyried pa fesurau ychwanegol, gan gynnwys deddfwriaeth newydd, y gellir eu cymryd i hybu gwaith teg.

Dylai'r holl ddatblygiadau hyn gyfrannu at hybu camu ymlaen mewn swydd i weithwyr cyflog isel a'u cyflogwyr. Mae'r hyn a ddysgwyd o raglenni gwaith blaenorol wedi creu pwyslais newydd, sef ymestyn cymorth i weithwyr y tu hwnt i fynediad at gyflogaeth er mwyn cynyddu'r nifer sy'n cadw eu swydd a meithrin camu ymlaen mewn gwaith.

Yn olaf, gwnaeth ymchwiliad diweddar Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol y Cynulliad Cenedlaethol, sef 'Gwneud i'r economi weithio i bobl ar incwm isel' nifer o argymhellion, gan gynnwys gweithio *"gyda chyflogwyr mewn sectorau sylfaenol i dreialu creu "ysgolion swyddi" o fewn cwmnïau er mwyn gwella cyfleoedd i'r gweithlu gamu ymlaen"* (y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol, 2018: 47).

Mae'n bwysig nodi bod y datblygiadau hyn yn digwydd o fewn cyd-destun pwysau parhaus ar gyllidebau'r llywodraeth, ac ni ddisgwylir unrhyw gyllid ychwanegol. Mae'n ansicr pa effaith y bydd gadael yr Undeb Ewropeaidd yn ei chael ar y DU hefyd, gyda'r posibilrwydd o brinder llafur mewn rhai sectorau yn creu cyfleoedd tymor byr (y gallai pobl fanteisio arnynt neu beidio) a phryderon go iawn y gallai'r effaith negyddol ar gyllid cyhoeddus gyfyngu'n ddifrifol ar allu'r llywodraeth i ddarparu cymorth ar gyfer camu ymlaen mewn swydd (Zolle, 2016).

Rhwystrau rhag camu ymlaen mewn swydd

Mae sectorau cyflog isel yn amrywio o ran eu strwythurau cyflogaeth ac, fel y manylir yn yr adran ganlynol, mae rhai sectorau'n darparu mwy o gyfleoedd i ddatblygu nag eraill. Y rhwystrau allweddol a amlygwyd yw: arferion gwaith cyflogwyr, diffyg ysgolion swyddi, gwaith ansefydlog, agweddau gweithwyr tuag at gamu ymlaen, diffyg hyblygrwydd, cymorth lles fel bod gwaith yn fuddiol yn ariannol a rhwystrau rhywedd.

Agweddau gweithwyr a chyflogwyr at gamu ymlaen

Mae tystiolaeth yn awgrymu y gallai gweithwyr fod yn amharod i ymwneud â chamu ymlaen mewn swydd os yw'n golygu buddsoddi llawer o amser i gael ond ychydig bach yn fwy o arian, llai o hyblygrwydd, cyfrifoldebau ychwanegol a'r disgwyliad i weithio oriau di-dâl (Green et al., 2016a). Er enghraifft, roedd symud o fod yn farista i oruchwyliwr yn arwain at 30-50c ychwanegol yr awr ar gyfartaledd, nad ystyriwyd ei fod yn ddigon am y cyfrifoldebau ychwanegol, yn astudiaeth Lloyd a Payne o gyflog isel a datblygiad mewn caffis (2011a). Gwnaethant ganfod y gallai priodweddau na ellir eu mesur, fel agwedd gadarnhaol, gallu, a bod yn 'ffit briodol', arwain at gamu ymlaen yn fwy na hyfforddiant mewn gwaith. Gwnaethant hefyd dynnu sylw at yr angen i wella ansawdd swyddi.

Yn yr un modd, mae astudiaethau ynglŷn â gweithwyr manwerthu, lletygarwch a thwristiaeth yn dangos nad ystyriwyd bod y cyfrifoldebau ychwanegol a'r ymrwymiad amser sy'n gysylltiedig â rolau graddfa uwch yn werth aberthu cydbwysedd bywyd a gwaith am ychydig bach yn fwy o gyflog yn unig (Ussher, 2016; O'Learey a Deegan, 2005). Adleisir y canfyddiadau hyn ymhellach mewn adolygiad o'r sector twristiaeth, ynghyd â methiant i ddarparu llwybrau hyblyg i gamu ymlaen mewn gyrfa, fel ffactorau sy'n ei gwneud hi'n anodd cadw staff (Deery a Jago, 2015).

Mae arolwg diweddar gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) o gynhyrchedd ar draws nifer o sectorau wedi amcangyfrif y gallai gwella ansawdd arferion rheoli cwmnïau o wael i gyffredin gynyddu cynhyrchedd 19% (y Ganolfan Ragoriaeth Ystadegau Economaidd, 2018). Mae rheolaeth wael ar hyblygrwydd yn rhwystr allweddol i gamu ymlaen mewn swydd, yn enwedig i weithwyr ar gontractau ansafonol a chontractau rhan-amser. Gall fod yn anodd i'r gweithwyr hyn gael mynediad at wybodaeth am gyfleoedd camu ymlaen (Thom, 2016), a

manteisio ar drefniadau dysgu hyblyg (fel y rhai a gynigir rhwng 9am a 5pm mewn safleoedd penodol) pan fyddant yn gweithio patrymau gwaith afreolaidd (Baharudin et al., 2013).

Gall cyfyngiadau ar ymreolaeth gweithwyr leihau eu cymhelliad i fuddsoddi mwy o amser mewn gwaith a chyfleoedd camu ymlaen mewn swydd (Deery, 2008; Dahlander ac O'Mahoney, 2011), ac felly hefyd methiant i addasu llwyth gwaith i ganiatáu ar gyfer hyfforddiant (Lloyd a Payne, 2011).

Er bod tystiolaeth gyfanredol gref o gysylltiad rhwng hyfforddiant, uwchsgilio ac enillion uwch (Hayward et al., 2014, Bukodi, 2017), o safbwynt unigolion, nid yw cyflawni cymwysterau o reidrwydd yn arwain at gael swydd neu gamu ymlaen mewn swydd, os nad yw cyflogwyr yn cydnabod a gwobrwyo yn unol â hynny. Yn wir, mae methu cysylltu sgiliau a gafwyd trwy addysg a hyfforddiant â dosbarthiad rôl a chanlyniadau cyflog yn ddigonol, yn tanseilio swyddogaeth dyfarnu sgiliau a'r cymhelliad i gaffael mwy o sgiliau (Oliver a Walpole, 2015).

Mae diffyg brwdfrydedd cyflogwyr a gweithwyr ynglŷn â mentrau presennol ar gyfer camu ymlaen mewn swydd yn atgyfnerthu cyflogau isel a boddhad isel mewn swydd, ac yn cynyddu trosiant gweithwyr (Kumar et al., 2014). I grynhoi, mae tystiolaeth sy'n awgrymu datgysylltiad arwyddocaol rhwng cyflogwyr a gweithwyr mewn sectorau cyflog isel.

Strwythurau cyflogaeth gwastad

Er bod llwybrau gyrfaol yn fwy amlwg mewn galwedigaethau rheoli a phroffesiynol, ni waeth beth fo maint y sefydliad, nid yw llawer o swyddi cyflog isel wedi'u cynnwys mewn ysgolion swyddi. Cododd y cwestiwn '*camu ymlaen i ble?*' droeon drwy gydol yr adolygiad hwn o dystiolaeth. Mae'r sector prosesu bwyd, er enghraifft, wedi'i nodweddu gan lefelau uchel o lafur mudol ac ychydig o rolau rheoli. O ystyried natur 'ddilyffethair' cyfalaf a fuddsoddir yn y diwydiant, mae cyflogwyr yn debygol o gyflogi llafur mudol ar gyflogau isel a chontractau hyblyg (Hopkins et al., 2016). At hynny, mae ymdrechion i drefnu ar y cyd o fewn y sector i wella amodau gwaith wedi cael eu gwrthwynebu'n aml (Tannock, 2015). Fodd bynnag, mae un astudiaeth achos yn ne Cymru yn dangos sut mae'r sector prosesu bwyd wedi gweithredu fel cyfrwng i lafur mudol gael mynediad at gyfleoedd eraill am swyddi trwy gamu ymlaen yn llorweddol (Knight et al., 2014).

Mae rhaniad marchnad lafur craidd-ymylol yn cyfrannu at y segmentu hwn yn y farchnad lafur, trwy ddisodli staff cyflog isel parhaol â defnydd ymylol o weithwyr dros dro. Mae'r model hwn yn atal gweithwyr dros dro rhag manteisio ar fentrau camu ymlaen mewn swydd oherwydd bod hyfforddiant ac uwchsgilio wedi'u neilltuo ar gyfer y gweithlu craidd (George a Chattopadhyay, 2015). Mae polisïau adnoddau dynol newidiol a strwythurau cyflogaeth sefydliadau yn rhagofynion angenrheidiol os yw pob gweithiwr am fanteisio ar gyfleoedd

camu ymlaen mewn swydd (Sissons a Green, 2017). Mae gwahaniaethau'n bodoli rhwng cyflogwyr cyhoeddus a phreifat hefyd. Er enghraifft, yn 2008, canfu Cox et al. nad oedd mentrau uwchsgilio o ansawdd da a oedd ar gael i staff gofal a gyflogwyd yn y sector cyhoeddus ar gael i'r rhai a gyflogwyd gan sefydliadau sector preifat (Cox et al., 2008; gweler yr enghraifft o achos WAVE, isod).

Mae Sefydliad Joseph Rowntree yn dadlau bod strwythur cyflogaeth sectorau cyflog isel a'r diffyg ysgolion gyrfaol sydd ar gael yn cael eu gwaethygu gan gyfatebiaeth wael rhwng polisi sgiliau a strategaeth ddiwydiannol; at hynny, bod strategaeth ddiwydiannol bresennol y DU yn canolbwyntio'n bennaf ar sgiliau pobl ifanc, ond mae 90% o'r gweithlu eisoes wedi gadael addysg. Gan adleisio thema allweddol o Adolygiad cynharach Leitch (2006), maen nhw'n awgrymu y dylai addysg oedolion well ganolbwyntio ar sectorau cyflog isel i fynd i'r afael â chynhyrchedd isel (JRF, 2017b). Yn yr un modd, mae Sefydliad Resolution wedi awgrymu mai'r ffordd orau o hybu twf mewn sectorau cyflog isel, fel prosesu bwyd, lletygarwch a manwerthu, yw cysylltu'r strategaeth ddiwydiannol yn well ag agenda sgiliau (D'Arcy, 2016). Gallai newidiadau demograffig, economaidd a chymdeithasol, a allai gael eu dwysáu wrth i'r DU adael yr Undeb Ewropeaidd, ei gwneud hi'n fwy angenrheidiol fyth i weithwyr barhau i ddysgu a datblygu sgiliau drwy gydol eu hoes. Mae adolygiad o ddysgu gydol oes yn y DU yn awgrymu bod angen gwneud mwy o ymdrech i gyfateb y ddarpariaeth i'r strategaeth ddiwydiannol a sicrhau ei bod yn derbyn digon o fuddsoddiad (Hyde a Phillipson, 2014).

Cymorth lles ar gyfer gwaith cyflog isel

Mae tystiolaeth yn dod i'r amlwg sy'n awgrymu y gallai Credyd Cynhwysol fod yn rhwystr rhag camu ymlaen mewn swydd i weithwyr sydd ar gontactau ansafonol neu na allant gael gwaith amser llawn (Brewer et al., 2017). Mae'n bosibl na fydd y gweithwyr hyn ar eu hennill mewn gwaith taledig. Amcangyfrifir y bydd incwm saith miliwn o aelwydydd incwm isel yn y DU yn gostwng £40.62 yr wythnos ar gyfartaledd erbyn 2020, o ran arian parod, o ganlyniad i ddiwygiadau lles (Polisi ar Waith, 2017).

Mae'r diffyg 'diystyru ail enillydd' mewn Credyd Cynhwysol, sy'n effeithio gan amlaf ar fenywod yn y model enillion aelwyd 1.5 yn y DU (Kenway, 2013), yn atal pobl rhag ceisio cael cyflog uwch fesul awr neu fwy o oriau (y Grŵp Cyllideb Menywod, 2018). Ar gyfartaledd, mae dros 40% o'r swyddi yng Nghymru sy'n fwyaf cysylltiedig â 'gwaith menyw' yn cael eu cynnig ar sail ran-amser, sy'n dangos y dylem gwestiynu ai dewis yw peidio â gweithio'n amser llawn bob tro (Parken et al., 2014). Gallai'r angen i gynyddu enillion olygu bod pobl yn gweithio sawl swydd i ychwanegu at eu henillion, yn lle manteisio ar gyfleoedd dysgu i gamu ymlaen yn eu galwedigaeth bresennol. Mae diwygiadau lles wedi cael effaith arbennig o negyddol ar bobl anabl, sydd wedi arwain at fwy o ddosbarthiadau 'addas i weithio', a'r

angen i ddod o hyd i 'unrhyw swydd' yn hytrach na swydd briodol a allai arwain at gyflogaeth fwy sefydlog (Dwyer a Wright, 2014).

Mae Sefydliad Resolution yn dadlau y gallai 'taliadau camu ymlaen' helpu i reoli'r symudiad tuag at enillion uwch trwy roi cymhelliad cryf i unigolion ymrwymo i gael mwy o waith ac uwchsgilio ymhellach lle y bo'r angen (Brewer et al., 2017). Mae angen mwy o dystiolaeth i ddeall p'un a all Credyd Cynhwysol weithredu fel y 'bont fudd-daliadau' a fwriadwyd trwy gynorthwyo pobl i gael gwaith yn hytrach nag ymleiddio'r rhai nad ydynt yn gallu gweithio'n amser llawn. Yn gyffredinol, mae angen mwy o dystiolaeth ynglŷn â'r rhwystrau rhag camu ymlaen mewn swydd sy'n cael eu creu gan ddiwygiadau lles, gan gynnwys yng Nghymru, oherwydd bod mwyafrif y dystiolaeth bresennol yn dod o astudiaethau achos cynnar o sectorau penodol.

Gwahaniaethau rhywedd

Mae mynediad at gyfleoedd camu ymlaen mewn swydd yn dibynnu ar rywedd i raddau helaeth. Menywod sy'n gwneud y rhan fwyaf o waith cyflog isel, nad yw'n cynnig llawer o gyfleoedd ar gyfer hyfforddi a symud ymlaen (y Grŵp Cyllideb Menywod, 2017). Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr amser llawn yn ffafrio dynion ym mhob galwedigaeth – gan nodi hefyd fod y bylchau cyflog lleiaf rhwng y rhywiau mewn galwedigaethau lle mae dynion a menywod yn rhannu cyflogaeth yn gyfartal bron (ONS, 2018). Fodd bynnag, dim ond un rhan o bump o weithwyr cyflogedig a hunangyflogedig yng Nghymru sy'n gweithio mewn galwedigaethau sy'n gytbwys o ran y rhywiau (Parken, Pocher a Davies, 2014, tud. 20).

Mae seibiant gyrfa a gymerir gan fenywod i fagu plant yn cael effaith fawr ar eu gallu i gamu ymlaen yn y gweithle (Arun et al., 2004; McIntosh et al., 2012). Er bod dod yn rhiant yn cael effaith negyddol ar enillion menywod, mae'r gwrthwyneb yn wir o ran tadau (TUC, 2016). Mewn sectorau cyflog isel, mae menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser:

Mae menywod yn wynebu tebygolrwydd uwch na'r cyfartaledd o gyflog isel fesul awr (26% i bob gweithiwr yng Nghymru, 32% i fenywod). Mae gweithwyr rhan-amser yn wynebu risg ychwanegol o gyflog isel: mae'r tebygolrwydd o enillion isel fesul awr fwy na dwywaith mor uchel i fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser (47%) na'r rhai sy'n gweithio'n amser llawn (22%). (Joll, Parken a Wass, 2011, tud.153)

Mae gwaith rhan-amser tri chwarter o fenywod yng Nghymru ym meysydd gweinyddiaeth, gwerthiannau, gwasanaethau personol a galwedigaethau elfennol (Parken, Pocher a Davies,

2014, tud. 16). Ar wahân, awgrymodd arolwg a gynhaliwyd gan Timewise (2015) fod llawer o fenywod yn dewis dychwelyd i weithio'n rhan-amser gan nad ydynt yn credu bod gwaith amser llawn yn cynnig yr hyblygrwydd y mae arnynt ei angen i gyfuno gwaith â magu plant. Mae hyn yn lleihau eu gallu i fanteisio ar hyfforddiant a datblygiad oherwydd, gan amlaf, nid yw hyn yn hyblyg ac yn bodloni anghenion gweithwyr rhan-amser (Tinson et al., 2016). Yng Nghymru, mae ymchwil sy'n archwilio profiadau menywod o waith cyflog isel yn amlygu'r her sy'n wynebu menywod wrth gydbwyso gwaith â chyfrifoldebau gofalu. Mae hefyd yn dangos bod menywod yn teimlo boddhad cyfyngedig mewn swydd. Gwaethygir y materion hyn gan ddiffyg mynediad at fentrau camu ymlaen a darpariaeth wael o gyfleoedd go iawn i gamu ymlaen mewn swydd (IWA, 2018). Yn wyneb heriau o'r fath, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi argymhell bod cyflogwyr yn gweithredu ac yn ystyried ffyrdd o wella cyfraddau cyfranogiad a chamu ymlaen grwpiau o fenywod a dangynrychiolir a hyblygrwydd pob swydd (EHRC, 2018).

Dysgu ac uwchsgilio

Gellir ystyried cymorth dysgu ac uwchsgilio ar ddwy ffurf gyffredinol: cyfleoedd dysgu ac uwchsgilio achrededig *ar yr ochr gyflenwi*, a mentrau mewn gwaith a arweinir gan gyflogwyr *ar yr ochr alw*. Mae dysgu ac uwchsgilio ar yr ochr gyflenwi yn darparu llwybr strwythuredig i gael sgiliau newydd ac achrediad. Gall ddigwydd o fewn sefydliadau ac yn allanol trwy ddarparwyr addysg. Mae mentrau ar yr ochr alw fel arfer ar ffurf dysgu yn y gwaith ac yn cael eu hybu gan gyflogwyr i fodloni eu hanghenion sgiliau. Mae mentrau'n cynnwys cysgodi swydd, mentora a lleoliadau mewnol. Nid yw'r ddau gategori hyn ar wahân i'w gilydd. Gall mentrau dysgu ac uwchsgilio ddigwydd ar hyd sbectrwm a gallent gynnwys elfennau o ddysgu ar yr ochr gyflenwi a'r ochr alw.

Yr ochr gyflenwi: Dysgu ac uwchsgilio achrededig

Gall uwchsgilio gynnig mynediad at fathau mwy ystyrlon o waith a chyfleoedd ar gyfer camu ymlaen yn llorweddol i sectorau newydd (Dill a Morgan, 2017). Y ffordd fwyaf cyffredin o alluogi gweithwyr i ennill sgiliau newydd yw trwy addysg oedolion ac achrediad, ac mae tystiolaeth gref fod cymwysterau canolraddol allweddol – fel TGAU, Safon Uwch a phrentisiaethau – yn helpu pobl i elwa o enillion uwch ar lefel gyfanredol (Hayward et al, 2014, Conlon a Patriganni, 2015). Yn y DU, mae rhywfaint o dystiolaeth sy'n awgrymu bod cymwysterau *academaidd* newydd yn fwy tebygol o gynyddu enillion na sgiliau *galwedigaethol* newydd (Bukodi, 2017). Mae Blanden et al. (2012) hefyd yn dangos cysylltiad cyfanredol rhwng cymwysterau a chamu ymlaen mewn swydd. Mae eu canfyddiadau'n dangos bod cymryd rhan mewn dysgu gydol oes yn cynyddu enillion menywod 10%; fodd bynnag, o ran dynion, y cymwysterau a oedd ganddynt wrth ymuno â'r farchnad lafur oedd y prif ffactor wrth bennu eu cynnydd mewn cyflog, yn hytrach na chymwysterau ychwanegol a gafwyd trwy addysg oedolion – sy'n amlygu gwahaniaeth amlwg mewn profiadau dynion a menywod.

Er bod cysylltiad cyfanredol rhwng cymwysterau ac enillion uwch, gall profiad yr unigolyn fod yn wahanol. Nid yw llawer o astudiaethau ynglŷn â mentrau sgiliau yn mesur p'un a yw darparu sgiliau newydd yn cyfrannu at allu unigolion i gamu ymlaen neu gynydd cymharol mewn enillion (Keep a Mayhew, 2010; Lloyd a Mayhew, 2010; Taylor et al., 2012). Mae'r corff hwn o dystiolaeth yn awgrymu ymhellach y bydd cyflawni cymwysterau ac uwchsgilio yn arwain at gamu ymlaen mewn swydd dim ond os yw nodweddion strwythurol eraill o'r farchnad lafur, fel contractau afreolaidd a diffyg buddsoddiad mewn diwydiannau cyflog isel,

yn derbyn sylw law yn llaw ag agenda sgiliau. Yn wir, awgrymodd astudiaeth gynhwysfawr gan y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (IPPR) ynglŷn â chamu ymlaen ym marchnadoedd llafur yr Undeb Ewropeaidd (UE) ei bod hi'n bwysig peidio â gorbwysleisio'r cysylltiad rhwng dysgu gydol oes a chamu ymlaen mewn swydd (Thompson a Hatfield, 2015). I grynhoi, er bod uwchsgilio a chyflawni cymwysterau yn helpu pobl i gamu ymlaen mewn swydd, mae angen ymchwilio ymhellach i'r amodau a'r galluogwyr penodol ar gyfer unigolion a gyflogir mewn sectorau cyflog isel.

Mae uwchsgilio'n fwy tebygol o arwain at gamu ymlaen mewn swydd pan gefnogir mentrau gan weithredwyr lleol brwdfrydig, fel awdurdodau lleol a chyrff fel undebau llafur, cynghorau sgiliau, a fforymau cyflogwyr sy'n gefnogol o gamu ymlaen mewn swydd mewn sector (McBride, 2011; Davis, 2015). Mae tystiolaeth o gynllun Credyd Dyfodol Sgiliau Singapôr yn awgrymu bod creu diwylliant o addysg oedolion yn mynnu cryn dipyn o fuddsoddiad, amlygu anghenion hyfforddi gyda chymorth y llywodraeth, a chymhorthdal (Dromey et al., 2017). Mae hefyd yn awgrymu bod helpu dinasyddion i gynnal eu gwybodaeth am arferion gwaith sy'n newid yn gwella gwytnwch y farchnad lafur a'i gallu i addasu.

Mae cyfleoedd hyfforddi a datblygu sy'n creu 'rolau sy'n rhychwantu ffiniau' wedi bod yn effeithiol wrth uwchsgilio; er enghraifft, yn y sector gofal, fe'u defnyddiwyd i ddatblygu portffolios sgiliau gweithwyr unigol a dysgu digidol (Sgiliau Gofal, 2013; Gilbert, 2016). Enghraifft dda yw'r rôl 'llywiwr gofal' a grëwyd i helpu i gyflawni Gweledigaeth Ofal Gydlynol Greenwich, lle'r oedd llyw-wyr gofal dynodedig yn gweithredu fel y pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer cleifion a'r cydlynnydd gweithgarwch ar draws eu timau gofal. Roedd y rhai a benodwyd yn llyw-wyr gofal yn gallu defnyddio'r sgiliau gofal a oedd eisoes ganddynt mewn cyd-destun newydd a dysgu prosesau rheoli newydd, a oedd yn eu helpu i ddatblygu a defnyddio sgiliau newydd (Gilbert, 2016). Yn nodweddiadol, mae angen i'r gweithwyr sy'n cymryd rhan feddu ar sgiliau TGCh sylfaenol i fanteisio ar y cyfleoedd hyn; mae tystiolaeth astudiaeth achos ansoddol ynglŷn â defnyddio dysgu digidol ar gyfer gweithwyr ieuchyd yn yr Alban yn awgrymu nad yw gweithwyr yn meddu ar y sgiliau hyn bob amser (Lindsay et al., 2017). At hynny, mae llawer o'r dystiolaeth o effeithiolrwydd rolau sy'n rhychwantu ffiniau yn dod o sectorau sy'n talu'n uwch (er enghraifft, Araújo-Pinzón et al., 2017) ac mae angen gwneud mwy o waith i archwilio graddau eu potensial mewn sectorau cyflog isel ac economi sylfaenol.

Gall prentisiaethau gael effaith gadarnhaol a chefnogi camu ymlaen mewn swydd hefyd (Jones, 2016). Yn Awstria a'r Almaen, roedd rhaglen brentisiaeth Hotelhausfrau/Mann yn cynnig pecyn hyfforddi ar draws pob adran gwesty i ddarparu ystod eang o sgiliau i weithwyr yn y sector, gan ymestyn y cyfleoedd camu ymlaen a oedd ar gael iddynt (Baum, 2002; Green et al., 2016a). Mae prentisiaethau fel y rhain yn cyfuno hyfforddiant yn y gwaith â chyrisiau ffurfiol sydd, gyda'i gilydd, yn arwain at ardystiad (Deissinger a Hellwig, 2005). Yn yr Almaen, mae'r system hyfforddiant galwedigaethol deul hon wedi canolbwyntio ar ddarparu hyfforddiant trwy gyflogwyr, gan ategu hyn ag addysgu mewn ysgolion galwedigaethol (Field,

2018). Mae'r system hon, sydd wedi'i gwreiddio yng nghyd-destun economaidd penodol yr Almaen, wedi creu gweithlu galwedigaethol a chanddynt gymysgedd o sgiliau sy'n caniatáu i weithwyr addasu yn eu gyrfa bresennol neu, drwy gronni ystod o sgiliau, symud i yrfa arall yn fwy hwylus (Adda, et al., 2006). Mae'r system yn gweithredu ar y sail bod unigolion yn cael eu hyfforddi mewn galwedigaeth a ddiffinnir yn eang. Mae mwy na 329 o alwedigaethau yn y system ac maen nhw wedi'u trefnu ar draws sectorau eang sy'n cynnwys: diwydiant, crefftau, gwasanaethau cyhoeddus, amaethyddiaeth, proffesiynau, economeg y cartref a morol (Deissinger, 2015).

Er bod model hyfforddiant galwedigaethol deuol yr Almaen yn cael ei ganmol am ei lwyddiant, mae'n bwysig nodi bod newidiadau technolegol yn cyflwyno her sylweddol iddo. Er enghraifft, mae galwedigaethau traddodiadol, fel crefftau a chreffftwaith medrus, yn debygol o gynyddu'n arafach o gymharu â sectorau technoleg twf uchel. Mae hyn yn awgrymu y bydd angen i'r system gael ei haddasu a'i diweddarau'n ddigonol yn y blynyddoedd i ddod, a sicrhau bod prentisiaethau'n esblygu i gyfateb i fyd gwaith sy'n newid (Steedman, 2011). Dylid nod hefyd, er gwaethaf ei lwyddiant, bod model yr Almaen wedi canolbwyntio'n bennaf ar helpu pobl ifanc sy'n gadael yr ysgol i ymuno â phroffesiynau galwedigaethol. Mae systemau eraill, fel system Awstralia neu'r Iseldiroedd, wedi canolbwyntio'n fwy penodol ar gynnwys dysgwyr mewn oed mewn hyfforddiant galwedigaethol canolraddol (Volger-Ludwig et al., 2012). Fodd bynnag, er ei fod yn defnyddio system dilysu ac achredu hyblyg iawn, o gymharu â system yr Almaen, mae gan fodel yr Iseldiroedd gysylltiad gwan rhwng hyfforddiant ac anghenion cwmnïau. Mae'r system Awstralaidd yn nodedig am ei safonau cymhwysedd, ond mae hyn yn golygu nad oes ganddi gwricwlwm hyfforddiant a ddiffiniwyd o flaen llaw, a allai ganiatáu i gyflogwyr a hyfforddeion leihau ei buddsoddiadau mewn hyfforddiant (Ibid). Nid oes un ateb sy'n gweddu i bob prentisiaeth; bydd angen i raglenni modern a chynhwysol gymysgu nodweddion arfer gorau o ystod o fodelau, ar yr un pryd ag ystyried p'un a all nodweddion gwahanol fodelau weithio mewn cyd-destunau penodol.

Mae gwerthusiad o gynlluniau prentisiaethau yng Nghymru yn dangos bod llawer o gyflogwyr o'r farn bod y Rhaglen Brentisiaethau bresennol yn bodloni eu hanghenion, a chredir yn gryf bod y rhaglen bresennol yn cael effaith gadarnhaol ar brentisiaid a chyflogwyr. Fodd bynnag, mae cyflogwyr wedi mynegi pryderon y bydd lleihau'r ddarpariaeth ar lefel 2 yn eithrio grwpiau agored i niwed a chanddynt sgiliau presennol gwannach (Foster et al., 2018). Yn ôl gwerthusiad o Brentisiaethau Uwch mewn dysgu seiliedig ar waith, er bod prentisiaethau'n cael eu gwerthfawrogi'n fawr, mae prinder hyfforddwyr priodol yng Nghymru ar hyn o bryd. Mae'r adroddiad yn argymhell bod y cynllun prentisiaethau presennol yn cael ei gyfateb yn well i ofynion cyflogwyr ac economi Cymru, ar yr un pryd â chynnig gwell mynediad a chymorth mewn gwaith i brentisiaid (Estyn, 2018).

Ar wahân, dangoswyd bod bathodynneu digidol yn annog datblygiad mewn rhai sectorau. Mae bathodynneu digidol yn golygu cynnig cyrsiau ac arholiadau ar-lein yn rhad ac am ddim neu am bris rhatach i ddysgwyr mewn oed ar sail hyblyg. Dyfernir achrediad meddal i ddysgwyr

('bathodyn digidol') i gydnabod eu sgiliau, na fyddai'n cael eu cydnabod fel arall, o bosibl. Mae adolygiad o dystiolaeth o'r defnydd o fathodynau digidol i helpu i ddatblygu'r gweithlu yn Unol Daleithiau America (UDA) yn awgrymu bod prosiectau bathodynau digidol yn gweithio orau pan fyddant yn defnyddio ac yn datblygu cynnwys a thechnoleg sydd eisoes yn bodoli. Mae'r adolygiad yn awgrymu bod bathodynau digidol yn gallu helpu i ddatblygu sgiliau parodrwydd allweddol, ar yr un pryd â chofnodi sgiliau meddal (Spaulding a Johnson, 2016). Mae gwerthusiad o gynlluniau bathodynau peilot y Brifysgol Agored a gynhaliwyd ledled y DU wedi canfod bod dysgwyr â bathodyn nid yn unig yn ennill sgiliau newydd, ond yn ceisio cyfleoedd dysgu pellach hefyd (Law et al., 2015). Mae astudiaeth o fathodynau digidol i gefnogi datblygiad personol athrawon yn awgrymu bod bathodynau digidol yn helpu i gefnogi uwchsgilio mwy hyblyg hefyd (Gamrat et al., 2017). Gall cydnabod sgiliau a gafwyd mewn lleoliadau ffurfiol ac anffurfiol ddarparu 'naratif mwy cyflawn' o sgiliau unigolyn (Finkelstein et al., 2013).

Mae teilwra cyfleoedd dysgu i fynd i'r afael â rhwystrau a amlygwyd rhag camu ymlaen mewn swydd, a sicrhau eu bod yn rhoi sylw i fylchau sgiliau mewn sectorau penodol, yn gwella eu heffeithiolrwydd. Canfuwyd bod enghreifftiau o achosion a amlygwyd gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith (LWI) a Chymdeithas Frenhinol y Celfyddydau (RSA) yn darparu sgiliau a oedd yn bodloni anghenion cyflogwyr ac yn defnyddio offer hyblyg, fel bathodynau agored, ar yr un pryd â gwreiddio dysgu mewn ardaloedd lleol trwy ymagwedd wedi'i seilio ar le (Painter a Shafique, 2017; LWI, 2016). Gall darpariaeth ddysgu ffurfiol wedi'i theilwra ganiatáu i unigolion gyfateb eu datblygiad personol i gyfleoedd go iawn, lleol am swyddi. Disgwylir i ymagweddau wedi'u teilwra lywio'r ffordd y bydd Llywodraeth Cymru'n dylunio Cyfrifon Dysgu Personol, y bwriedir iddynt gael eu treialu yn y dyfodol agos (Llywodraeth Cymru, 2018a).

Yr ochr alw: Mentrau cyflogwyr i gefnogi dysgu yn y gwaith

Gall dysgu yn y gwaith gynnwys mentora, secondiadau mewnol a chysgodi (Philpott, 2014). Mae cynlluniau mentora'n fentrau cost isel sy'n gallu cael eu defnyddio mewn amrywiaeth o wahanol sectorau. Fodd bynnag, maen nhw'n fwyaf effeithiol pan fyddant yn targedu gweithwyr amser llawn, gan fod gweithwyr hyblyg a'r rhai sy'n gweithio oriau afreolaidd yn ei chael hi'n anodd yn aml cyfateb eu patrymau gwaith i fentor addas, ac mae gweithwyr rhan-amser a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofal plant yn ei chael hi'n anodd yn aml cael mynediad at fentoriaeth o'r un ansawdd â gweithwyr amser llawn (Durbin, 2016). Mae'n rhaid i raglenni mentora effeithiol ystyried y math o fentora y gallai fod ei angen ar wahanol weithwyr, ac addasu'r cymorth a ddarperir yn unol â hynny (Durbin a Tomlinson, 2014). Dangoswyd bod

mentora'n ddefnyddiol i amrywiaethu'r gweithlu, amlygu gweithwyr i safbwyntiau newydd ac atgyfnerthu'r berthynas rhwng gweithwyr ar wahanol raddfeydd (Searby et al., 2016).

Gall penodi mentor priodol gynnig cyfle i weithwyr uwchsgilio yn y gwaith, trwy integreiddio uwchsgilio i arferion gwaith presennol (Wood a Wybron, 2015). Canfu astudiaeth o 40 o fanwerthwyr BBaCh ym Mwrdeistref Merton yn Llundain fod mentora wedi helpu gweithwyr i addasu i newid a datblygu syniadau newydd. Roedd y fenter yn rhan o ymateb a arweiniwyd gan y Cyngor i roi bywyd newydd i strydoedd mawr. Ym mhob busnes manwerthu, roedd y sawl a oedd yn cael ei fentora'n elwa o 26 awr o amser mentora, a arweiniodd at ddatblygu cynllun gweithredu. Dywedodd manwerthwyr eu bod wedi uwchsgilio staff yn effeithiol, heb eu tynnu oddi ar eu dyletswyddau gwaith presennol. Adroddwyd am werthiannau gwell hefyd yn ystod y cyfnod mentora (Kent et al., 2003).

Anogir dysgu anffurfiol, yn nodweddiadol, pan fydd cyflogwyr yn cydnabod gwerth recriwtio o'r tu mewn yn hytrach nag o'r tu allan. Mae mentrau sy'n ceisio galluogi camu ymlaen yn fewnol mewn swydd yn gofyn am greu marchnadoedd llafur mewnol. Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn argymhell secondiadau mewnol, creu tasgluoedd traws-fusnes a chysgodi gwaith fel dulliau sy'n caniatáu i weithwyr brofi rolau swydd eraill, ac sy'n gallu datblygu sgiliau a hyder darpar ymgeiswyr mewnol am swyddi (CIPD, 2018). Mae ein tystiolaeth graidd ar gyfer y mentrau hyn yn dod o raglen yng Nghymru wedi'i gwerthuso a ariannwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop.

Enghraifft o achos: Rhaglen WAVE

Roedd Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE, 2012-2015), sef rhaglen yng Nghymru a ariannwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, yn ceisio ymchwilio a mynd i'r afael â'r hyn oedd yn sbarduno bwch cyflog rhwng y rhywiau (Parken, 2015). Dangosodd dadansoddiad o gyflogaeth a chyflogau ymhlith cyflogwyr sector cyhoeddus a gymerodd ran yn yr astudiaeth fod angen cefnogi camu ymlaen mewn swydd ar draws y strwythur graddau. Mae'r disgrifiad achos cryno hwn yn amlygu camau gweithredu WAVE a luniwyd yn benodol i fynd i'r afael â chamu ymlaen o'r graddau isaf, lle'r oedd patrymau gwaith rhan-amser yn gyffredin. Mae'n dangos pwysigrwydd herio tybiaethau nad yw gweithwyr cyflog isel eisiau camu ymlaen a gwerth ymgysylltu â gweithwyr.

Camu ymlaen yn llorweddol

Cynorthwywyd Bwrdd Iechyd Lleol a oedd yn cymryd rhan i ymgynghori â staff golchdy a oedd yn gweithio'n rhan-amser ar fand cyflog isaf yr *Agenda ar gyfer Newid* (Parken, 2015). Yn groes i dybiaethau rheolwyr llinell, dangosodd staff gryn awydd i gael mwy o oriau gwaith a mwy o gyfleoedd i gamu ymlaen. Rhoddodd cydlynwyr dysgu a datblygu raglen hyfforddi llythrennedd a rhifedd ar waith, a alluogodd yr aelodau staff hyn i wneud cais i ddod yn weithwyr gofal iechyd (bandiau 3 a 4 yr Agenda ar gyfer Newid).

Dangosodd yr ymgynghoriad hefyd fod staff cyflog isel yn pryderu am faint yn fwy y gallent ei ennill yr awr neu faint o oriau ychwanegol y gallent eu gweithio cyn y byddai hynny'n arwain at ostyngiad anghymesur yng nghredyd treth gwaith yr aelwyd (Parken ac Ashworth, 2018). Hwylusodd WAVE raglen o seminarau gyda staff a'u rheolwyr llinell, a ddarparwyd ar y cyd gan y Ganolfan Byd Gwaith a Chyngor ar Bopeth Cymru, i esbonio lwfansau treth gwaith a throsglwyddiadau lles eraill a oedd ar gael. O ganlyniad, gallai rheolwyr llinell gynghori staff, ac roeddent hefyd yn fwy ymwybodol o'r angen i ddarparu sefydlogrwydd wrth gynnig oriau ychwanegol er mwyn osgoi'r ansicrwydd ariannol sy'n gallu digwydd yn sgil cynnig cyfleoedd 'untro'.

Gwella contractau cyflogaeth

Cynorthwywyd cyflogwr bwrdd iechyd i ymgynghori â staff nyrsio 'banc yn unig' i ddeall pam nad oeddent yn ceisio contractau parhaol. Amlygwyd cyfuniad o faterion yn ymwneud â dyluniad gwaith, gan gynnwys diffyg gweithio hyblyg, anawsterau â phatrymau sifft penodol, diffyg rolau arbenigol parhaol a lleoliad daearyddol (amser a chostau teithio). Yn dilyn yr ymgysylltiad hwn, rhoddwyd rhybudd cynnar i staff â diddordeb mewn rolau parhaol y byddai swyddi gwag parhaol yn cael eu hysbysebu, a welodd fwy na 90 o staff 'banc' yn symud i swyddi parhaol (a fesurwyd ddiwethaf ym mis Chwefror 2017).

Yn gyfochrog, penderfynodd cyflogwr llywodraeth leol a oedd yn cymryd rhan i ddileu'r termau 'amser llawn' a 'rhan-amser' o gontractau cyflogaeth a theitlau swydd i fynd i'r afael â thanbrisio gweithwyr a'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Yn aml, cyfeirir at weithwyr rhan-amser fel rhai rhan-amser '*yn unig*', a gallant gael eu hanwybyddu am gyfleoedd datblygu.

Dyluniad swyddi / amrywiaethu cymysgedd sgiliau

Crëwyd amrywiaeth o gyfleoedd cyfnewid swydd a chysgodi swydd ar draws y sefydliadau cyflogi a oedd yn cymryd rhan. Un llwyddiant nodedig oedd symud staff gweinyddol i yrfaeodd TG yn y gwasanaeth iechyd. Mae'r gweithwyr hyn yn aml yn defnyddio'r un feddalwedd ond i wneud tasgau gwahanol, a gellir hwyluso dysgu'n rhwydd. Cefnogwyd symud i faes TG ymhellach gan adolygiad o'r broses recriwtio, a ddangosodd nad oedd menywod yn amharod i wneud cais am rolau TG, fel y tybiwyd – yn hytrach, roedd menywod yn gwneud cais, ac yn cael eu cyfweld yn rheolaidd, ond nid oeddent yn cael eu penodi. Adolygwyd dulliau recriwtio o ganlyniad i'r canfyddiad hwn.

Y dasg fwy anodd, ond efallai'r un yr oedd ei hangen fwyaf yng nghyd-destun newidiadau i dechnoleg a'r boblogaeth oed gweithio, oedd mynd i'r afael â dyluniad swyddi. Yn fwy penodol, yr her oedd cynyddu ehangder a dyfnder sgiliau a thasgau, gan arwain at ailbrisio swyddi y gellir eu disgrifio ar hyn o bryd fel rhai lefel mynediad nad ydynt yn cynnig cyfleoedd i gamu ymlaen.

Cynorthwyodd WAVE gyflogwr addysg uwch i greu rolau gwasanaeth generig hyblyg newydd, yn cwmpasu amrywiaeth o swyddi a oedd wedi'u gwahanu yn ôl rhyw yn flaenorol. Gan ddefnyddio dull recriwtio wedi'i seilio ar werthoedd, cynyddodd y cyflogwr nifer y menywod mewn rolau uwch a chyfoethogodd sgiliau a dysgu tasgau. Mae rolau'n cael eu cylchdroi'n aml nawr rhwng aelodau tîm, fel bod staff yn gallu gwneud gwaith tirweddu, diogelwch, arlwyio, glanhau a gwasanaeth cwsmeriaid fel y bo'r angen.

Ymsefydlwyd yr holl gamau a ddisgrifir yn y crynodeb hwn mewn cynllunio a datblygu'r gweithlu ar ôl i WAVE ddod i ben (Mehefin 2015). Fodd bynnag, mae angen darparu cymorth parhaus i newid dyluniad swyddi a mathau o gyflogaeth ar draws sectorau (Parker ac Ashworth, 2018). Yn hyn o beth, mae'r dystiolaeth a ddarparwyd gan ein grŵp arbenigol yn arbennig o ddefnyddiol (Atodiad 1).

Modelau camu ymlaen mewn swydd

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar fodelau camu ymlaen mewn swydd. Mae'n pwysleisio'r dystiolaeth gadarn sy'n sail i fodelau llwybr a hefyd yn cyfeirio at fodelau eraill sydd â sylfaen dystiolaeth lai cadarn ond a gefnogir trwy werthusiadau ar raddfa fach, barn arbenigol a thystiolaeth o ymarfer.

Modelau llwybr

Mae modelau llwybr yn fentrau camu ymlaen mewn swydd sy'n canolbwyntio ar gynorthwyo gweithwyr i gael gwaith a pharhau i'w cynorthwyo *yn y gwaith* fel eu bod yn gallu parhau i ddatblygu. Mae adolygiad o'r llenyddiaeth yn awgrymu bod pum egwyddor yn sail i ddylunio model llwybr (Mills a Prince, 2003; Horne a Milasi, 2016; Luchinskaya a Green, 2016; PRI ac ICeGS, 2012):

1. Cydweithredu rhwng cyflogwyr, gweithwyr a darparwyr hyfforddiant wrth ddylunio llwybrau camu ymlaen;
2. Canolbwyntio ar amcanion, o fewn sectorau penodol yn ddelfrydol;
3. Mae mentrau camu ymlaen mewn swydd yn dangos llwybr camu ymlaen eglur i weithwyr o fynediad i gamu ymlaen;
4. Mae mentrau camu ymlaen mewn swydd yn darparu sgiliau priodol sy'n berthnasol i sefydliadau ac, yn ddelfrydol, sectorau penodol; ac
5. Mae gan gyflogwyr weledigaeth tymor hir, a gefnogir gan ymrwymiad i ddarparu mwy o waith a dylunio swyddi'n hyblyg trwy raglenni hyfforddi a datblygu a chanddynt adnoddau digonol.

Rhaglen WorkAdvance, UDA: yr ymagwedd cwsmer deuol

Yn Unol Daleithiau America (UDA), mae *Deddf Arloesi a Chyfleoedd y Gweithlu* (2014) wedi helpu i weithredu ymagweddau cwsmer deuol trwy ddarparu cyllid ffederal ar gyfer hyfforddiant a datblygiad a gefnogir gan gydweithrediadau rhwng cyflogwyr a gweithwyr.

Mae'r rhaglen WorkAdvance yn enghraifft addawol o'r model llwybr. Mae'r model hwn yn dilyn 'ymagwedd cwsmer deuol'; creu llwybr camu ymlaen sy'n bodloni anghenion y cyflogwr

(mynd i'r afael â bylchau sgiliau a gwella cynhyrchedd) a'r gweithlu (bodloni anghenion hyfforddi a darparu cyfleoedd i gamu ymlaen) ar yr un pryd (Holland, 2016; WINS, 2008). Yn ymarferol, mae hyn yn golygu bod mentrau camu ymlaen mewn swydd yn cael eu dylunio trwy broses gydweithrediadol rhwng cyflogwyr, gweithwyr a darparwyr sgiliau. Yn gyntaf, mae angen i gyflogwyr amlygu bylchau sgiliau perthnasol. Yn ail, mae'n rhaid i fentrau roi sgiliau defnyddiol i weithwyr sy'n caniatáu iddynt gamu ymlaen yn eu gwaith neu symud i fathau newydd o waith gwell. Yn drydydd, mae'n rhaid i ddarparwyr hyfforddiant priodol gael eu dewis sy'n bodloni anghenion y cyflogwr a'r gweithwyr ac sy'n darparu hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar y sector. Mae ymagweddau cwsmer deuol yn cael eu hategu gan strwythurau Adnoddau Dynol cefnogol, sy'n helpu i amlygu bylchau sgiliau ac yn helpu'r cyflogwr i ymgysylltu â'r gweithlu (Green et al., 2016a). Mae'r ymagwedd cwsmer deuol yn negyddu bylchau sgiliau trwy ymyriadau uwchsgilio parhaus wedi'u targedu. Gall hyn helpu i gefnogi datblygiad strategaeth economaidd sy'n creu cronfa o weithwyr cymwysedig (Green, 2016).

Lansiwyd WorkAdvance yn 2011 yn nhaleithiau Efrog Newydd, Ohio ac Oklahoma, ac mae'n parhau i fod ar waith. Mae wedi'i thargedu at y sectorau TG (Efrog Newydd), trafndiaeth (Oklahoma), gweithgynhyrchu (Oklahoma) a gofal iechyd (Ohio) (Schaberg, 2017). Mae'n golygu: sgrinio ceisiadau; hyfforddiant cyn-gyflogaeth sy'n canolbwyntio ar sector; hyfforddiant sgiliau galwedgiaethol sy'n benodol i sector; datblygiad a lleoliad swydd sy'n benodol i sector; a gwasanaethau cadw a datblygu ôl-gyflogaeth (Green et al., 2017). Nid yw rhoi hyfforddiant sgiliau galwedigaethol i weithwyr o fewn sectorau wedi'u targedu yn atal y posibilrwydd o alluogi gweithwyr wedi'u huwchsgilio i gamu ymlaen yn llorweddol (Hendra et al., 2016). Mae gwerthusiad trylwyr o'r rhaglen yn amlygu effaith gadarnhaol y model WorkAdvance ar enillion gweithwyr mewn dau sector cyflog isel, sef gweithgynhyrchu a gofal iechyd – gweler Tabl 1 isod.

Tabl 1. Canlyniadau cynnydd mewn enillion WorkAdvance

	Gweithgynhyrchu: Madison Strategies Group, Efrog Newydd		Gofal iechyd: Towards Employment, Ohio	
	Grŵp WorkAdvance	Grŵp Rheoli	Grŵp WorkAdvance	Grŵp Rheoli
Enillion Blwyddyn 1 (\$)	13,261	12,933	9,495	9,483
Enillion Blwyddyn 2(\$)	16,640	14,822	13,230	11,603
Enillion Blwyddyn 3(\$)	16,197	14, 826	14,147	13,344
Wedi'u cyflogi ar hyn o pryd ym mlwyddyn 3 (%)	77.5	74	80	76.7
Maint sampl safle llawn	353	344	349	349

Ffynhonnell: Schaberg, 2017.

Mae Tabl 1 yn dangos cynnydd eglur mewn enillion ymhlith y grwpiau WorkAdvance a gafodd eu monitro. Gwelir cynnydd sylweddol mewn enillion ar draws y sectorau gweithgynhyrchu a gofal iechyd erbyn blwyddyn dau. Er bod rhai arwyddion bod enillion y grŵp rheoli yn y sector iechyd yn cyrraedd yr un lefel erbyn blwyddyn 3, dangosodd sectorau eraill fod enillion y grwpiau WorkAdvance yn tueddu i fod yn uwch nag enillion eu grwpiau rheoli erbyn blwyddyn 3 yn gyson (Schaberg, 2017). Mae hyn yn awgrymu bod y rhaglen wedi cael effaith gynyddol arwyddocaol ar enillion. Roedd y rhaglen hefyd wedi gwella lefelau cadw'r gweithlu, gan fod y rhai a gymerodd ran yn WorkAdvance yn fwy tebygol o barhau i fod wedi'u cyflogi y tu hwnt i flwyddyn 3. Mae'r rhaglen yn parhau i gael ei gwerthuso.

Roedd y ffaith bod y rhaglen WorkAdvance wedi'i seilio ar ymagwedd cwsmer deuol hefyd wedi arwain at gefnogaeth gref gan gyflogwyr o flaen llaw. Roedd y gwerthusiad trylwyr o'r rhaglen wedi cynyddu hyder yn y model, ac mae trafodaethau arbenigol wedi dangos bod defnyddioldeb y model yn cael ei archwilio yn y DU a thu hwnt ar hyn o bryd.

Canolfannau gyrfaedd sy'n canolbwyntio ar sector

Roedd model llwybr tebyg yn sail i ddylunio canolfannau gyrfaedd sy'n canolbwyntio ar sector yn Ninas Efrog Newydd. Sefydlwyd y tair canolfan i wasanaethu diwydiannau twf uchel trafnidiaeth, gweithgynhyrchu uwch, a gofal iechyd. Rhoddwyd hyfforddiant penodol i ddiwydiant i'r rhai a gymerodd ran yn y rhaglen i'w helpu i symud ymlaen i swyddi cyflog uwch a gwella eu rhagolygon gyrfaol. Ffuriodd y canolfannau ran o strategaeth datblygu sector ehangach, a oedd yn canolbwyntio ar greu cronfa o weithwyr a chanddynt sgiliau priodol i gynnal sectorau twf uchel, ar yr un pryd â lleihau tlodi ymhlith gweithwyr y sector (Gasper a Henderson, 2014).

Canfu asesiad o'r effaith fod y rhai a gymerodd ran yn y ganolfan gyrfaedd sy'n canolbwyntio ar sector yn ennill \$5300 yn fwy y flwyddyn, ar gyfartaledd, ar ôl gadael y rhaglenni hyfforddiant, o gymharu â grŵp o gyfranogwyr cyfatebol a oedd wedi'u cofrestru mewn canolfannau gyrfaedd gweithlu tebyg (Gasper et al., 2017). Roedd yn briodol cymharu'r garfan hon oherwydd bod canolfannau gyrfaedd gweithlu yn cynnig gwasanaethau tebyg i ganolfannau gyrfaedd sy'n canolbwyntio ar sector, heblaw am hyfforddiant a chymorth sy'n canolbwyntio ar sector. Oherwydd hyn, roedd yr astudiaeth yn gallu amcangyfrif y gwahaniaeth yr oedd ymagwedd sy'n canolbwyntio ar sector yn ei gael ar enillion.

Mae tystiolaeth addawol o fentrau yng Nghymru sy'n dilyn ymagwedd wedi'i seilio ar sector. Ariannwyd Sgiliau Twf Cymru trwy'r Gronfa Strwythurol Ewropeaidd ac roedd ar waith rhwng mis Ionawr 2009 a mis Mehefin 2010. Fe'i targedwyd i ddechrau at y sector modur, ond fe'i hestynnwyd i sectorau eraill lle'r oedd busnesau dan fygythiad oherwydd y Dirwasgiad Mawr. Cynorthwyodd Sgiliau Twf Cymru fusnesau trwy ddarparu hyfforddiant mewn sgiliau technoleg newydd. Agorodd estyniad arall i'r rhaglen yn 2012 a daeth i ben ym mis Ebrill

2015 (Gwasanaethau Ymgynghori ICF, 2016). Dywedodd 61% o'r gweithwyr hyfforddedig a gyfwelwyd ar gyfer y gwerthusiad fod yr hyfforddiant wedi eu galluogi i ymestyn yr amrediad gweithgareddau yr oeddent yn eu gwneud yn eu swydd, a dywedodd 52% fod yr hyfforddiant wedi caniatáu iddynt dderbyn mwy o gyfrifoldeb yn y gwaith. Nid oedd camu ymlaen mewn perthynas ag enillion yn cael ei asesu'n systematig yn rhan o'r gwerthusiad hwn (Ibid).

Y Sefydliad Dysgu a Gwaith: cynyddu sgiliau a 'Chamu i Fyny'

Roedd cynllun peilot Cynyddu Sgiliau ('*Skills Escalator*') Gorllewin Llundain a'r rhaglenni 'Chamu i Fyny' a gynhaliwyd gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn cynnwys nifer o nodweddion y model llwybr. Gweithiodd Cynllun Peilot Cynyddu Sgiliau Gorllewin Llundain â phobl a oedd yn cael budd-dal tai i gynyddu eu sgiliau a'u galluogi i ennill mwy (Colechin et al., 2017). Cofrestrwyd cyfranogwyr y rhaglen rhwng chwarter olaf 2014 a chwarter cyntaf 2016. Cawsant hyfforddiant wedi'i deilwra i'w hanghenion. Roedd hyn yn amrywio o Saesneg fel Ail Iaith (ESOL), i gadw cyfrifon a chyfrifeg. Dechreuodd yn Harrow a Hounslow, ac fe'i hestynnwyd i Ealing a Barnet yn 2017. Mae gwerthusiad o gynlluniau peilot Harrow a Hounslow, trwy wybodaeth reoli'r rhaglen a chyfweliadau ansoddol â chyfranogwyr a staff, yn dangos bod enillion misol wedi cynyddu £430 (Harrow) a £529 (Hounslow) erbyn mis Mawrth 2018. Camu ymlaen yn allanol i gyflogwr newydd, yn hytrach na chamu ymlaen yn y gwaith, oedd y llwybr mwyaf cyffredin tuag at gynyddu enillion (59% o'r cyfranogwyr). Arweiniodd camu ymlaen yn fewnol o fewn swyddi presennol at gynnydd is mewn enillion. Yn gyffredinol, roedd cleientiaid Cynyddu Sgiliau yn ennill £147 yn fwy y mis, ar gyfartaledd, o'u cymharu â sampl o unigolion cyfatebol o gefndiroedd tebyg ac mewn rolau tebyg, a gafwyd o'r Arolwg Gweithlu Llafur Arhydol (LLFS). Fodd bynnag, dylid bod yn ofalus wrth ystyried y ffigurau hyn oherwydd bod yr unigolion wedi cael eu cyfateb ar sail rhestr anghyflawn o newidynnau yn y data (gweler Colechin et al., 2017: 84-85).

Manceinion, y DU: Gweithio'n Dda

Mae rhaglen newydd ym Manceinion Fwyaf yn canolbwyntio ar ddatblygu llwybr i helpu pobl i gael gwaith a chamu ymlaen mewn gwaith. Mae'r rhaglen Gweithio'n Dda yn fenter a ddatblygwyd gan Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf (GMCA). Dechreuwyd y rhaglen fel cynllun peilot cyn cael ei hymestyn, ac mae bellach yn canolbwyntio ar gynorthwyo 20,000 o hawlwr budd-dal i gael gwaith. Er bod y rhaglen yn canolbwyntio'n bennaf ar helpu pobl i gael gwaith, mae presenoldeb system cymorth sylweddol yn y gwaith i sicrhau bod pobl yn aros yn y gwaith ac yn camu ymlaen yn y gwaith, yn golygu bod modd dysgu gwersi gwerthfawr am yr hyn sy'n gweithio i alluogi pobl i gamu ymlaen mewn swydd (The Growth Company, 2018). Nodweddion allweddol y rhaglen yw: darparu cymorth personol; gwasanaeth therapïau siarad; a, gwasanaeth sgiliau cyflogaeth (GMCA, 2018). O fewn y rhaglen, mae hyfforddwyr gwaith y Ganolfan Byd Gwaith yn chwarae rôl allweddol fel cyfryngwyr sy'n atgyfeirio cleientiaid i'r rhaglen. Mae'r cymorth i gleientiaid yn parhau pan

fyddant yn y gwaith. Er bod llawer o gleientiaid yn cael eu recriwtio i sectorau cyflog isel, dangosodd gwerthusiad yn 2017 fod 62% o'r rhai a ddechreuodd swydd fwy na 12 mis yn ôl yn parhau i fod mewn gwaith. Er bod hyn islaw'r targed o 75%, mae'r rhaglen yn parhau i gael ei chefnogi a chael effaith. Er nad yw effaith y rhaglen ar helpu pobl sydd mewn swydd i gamu ymlaen wedi cael ei gwerthuso eto, mae'r dulliau cymorth a ddarperir gan y rhaglen yn cael eu hadlewyrchu mewn modelau eraill a werthuswyd yn effeithiol. Yn arbennig, y pwyslais ar ymagwedd wedi'i theilwra a chymorth gyrfaoel parhaus i unigolion pan fyddant mewn gwaith.

Mentrau addawol

Mae'r crynodeb canlynol yn ymhelaethu ar fentrau eraill a amlygwyd gan drafodaethau bord gron y grŵp arbenigol. Mae llawer o'r enghreifftiau hyn yn ddulliau newydd; mae'r sylfaen dystiolaeth yn parhau i ddod i'r amlwg ac yn deillio'n bennaf o werthusiadau a gynhaliwyd gan y sefydliadau noddi eu hunain. Yn gyffredinol, ychydig o enghreifftiau sydd o fentrau camu ymlaen mewn swydd sy'n canolbwyntio'n benodol ar gamu ymlaen yn y gwaith mewn sectorau cyflog isel.

Defnydd effeithiol o gynghorwyr gyrfaoedd

Cynhaliwyd y rhaglen Cadw a Datblygu Cyflogaeth (ERA) gan Lywodraeth y DU rhwng 2003 a 2007 (Sianesi, 2018). Cynigiodd y rhaglen gymysgedd o gymhellion ariannol a chymorth gan gynghorwyr i helpu'r rhai a gymerodd ran i aros yn y gwaith a chamu ymlaen. Roedd gwerthusiad o'r rhaglen gan Ray et al. (2010), yn seiliedig ar ddata arolwg a dadansoddiad ansoddol eilaidd, wedi archwilio llwybrau'r rhai a gymerodd ran dros gyfnod o ddwy flynedd. Canfu'r gwerthusiad enghreifftiau cadarnhaol o gamu ymlaen yn y gwaith, gan gynnwys oriau ychwanegol, symud i swyddi uwch, mwy o hyfforddiant a mwy o gyfrifoldeb. Canfu fod cefnogaeth gan gyflogwyr a darparu hyfforddiant yn y gwaith yn hollbwysig i helpu i gefnogi camu ymlaen. Dangosodd y gwerthusiad hefyd fod y rhaglen yn helpu gweithwyr i wneud penderfyniadau gyrfaoel a allai arwain at gamu ymlaen yn llorweddol, gan arwain at gyflog uwch a gwell boddhad mewn swydd. Mae'n bwysig nodi bod y gwerthusiad hefyd wedi canfod bod camu ymlaen yn anoddach i'r rhai â chyflogaeth 'doredig'. Mae hyn yn awgrymu bod darparu cymorth parhaus i gadw pobl yn y gwaith trwy fentrau camu ymlaen yn hollbwysig i wella llwybrau gyrfaoel pobl.

Ymyriadau uwchsgilio wedi'u targedu

Lansiwyd y rhaglen datblygu'r gweithlu yn 2005 ac fe'i hariannwyd gan Lywodraeth Cymru. Cynlluniwyd y rhaglen i helpu busnesau yng Nghymru i adolygu eu gweithgareddau datblygu staff ac amlygu eu hanghenion hyfforddi (Bryer, 2016). Roedd cynghorwyr datblygu'r gweithlu dan gontract â Llywodraeth Cymru wedi cynnal adolygiad diagnostig o ddatblygu staff a helpu i lunio cynllun datblygu sgiliau ar gyfer busnesau trwy amlygu ymagweddau

presennol at hyfforddiant, anghenion hyfforddi, a materion a heriau ehangach a oedd yn wynebu pob busnes. Cynorthwyodd y rhaglen gyfanswm o 4315 BBaCh rhwng mis Ebrill 2011 a mis Mawrth 2015 trwy ddarparu gwasanaethau diagnostig a chynghori i fusnesau. Canfu'r gwerthusiad o'r rhaglen fod 98% o'r busnesau yn credu na fyddent wedi gallu bodloni eu hanghenion hyfforddi a datblygu staff heb y cymorth a gynigiwyd gan y rhaglen datblygu'r gweithlu. Roedd 48% o'r rhai a gymerodd ran mewn hyfforddiant, a arolygwyd yn rhan o'r asesiad o effaith, yn credu bod eu cyflog wedi gwella o ganlyniad i'r rhaglen datblygu'r gweithlu, ac roedd 30% yn credu y bu effaith gadarnhaol ar gadw staff yn y gweithle.

Mae'r Arbeidsforskningsinstituttet (Sefydliad Ymchwil Gwaith) yn Norwy wedi cynnal amrywiaeth o fentrau i gefnogi camu ymlaen mewn swydd. Er nad yw llawer o'r rhain wedi cael eu gwerthuso'n systematig, mae adolygiadau wedi amlygu egwyddorion effeithiol o ran dyluniad camu ymlaen mewn swydd yn canolbwyntio ar hyfforddiant wedi'i dargedu, sy'n llywio gwaith cyffredinol y sefydliad. Mae dwy o'r egwyddorion hyn yn arwyddocaol. Yn gyntaf, pwysigrwydd sicrhau y bydd y cymorth a roddir i unigolion yn rhoi'r sgiliau iddynt sy'n ofynnol ac yn ddymunol yn y farchnad lafur. Yn ail, gweithio gyda grwpiau wedi'u targedu mewn ffordd sy'n sicrhau bod rhaglenni hyfforddiant yn bodloni eu hanghenion. Roedd gwaith y sefydliad a gynhaliwyd trwy'r rhaglen Menter Marchnad Lafur (a ddechreuodd ym 1995) yn canolbwyntio ar grwpiau arbennig o agored i niwed, fel pobl anabl a allai fod wedi gadael y gweithlu'n flaenorol. Canfu gwerthusiad a gynhaliwyd yn Norwy y bu datblygiad cadarnhaol yn ystod ei phum mynedd cyntaf, wrth i gyfranogwyr aros mewn gwaith a symud i fyny mewn gwaith (Spjelkavik, 2004).

Datblygu addysg oedolion i fodloni anghenion sgiliau: Tystiolaeth o'r gwledydd Nordig

Mae astudiaeth o'r sector gofal iechyd ar draws y gwledydd Nordig (y Cyngor Gweinidogion Nordig, 2014) wedi amlygu pwysigrwydd buddsoddi mewn sgiliau o ansawdd da. Yn Norwy, mae 'Cynllun Cymhwysedd 2015' wedi canolbwyntio ar gynyddu sgiliau a chymhwysedd staff yn y sector iechyd trwy:

- Gynyddu'r lefel addysgol trwy addysg ffurfiol;
- Cynyddu proffil rhyngddisgyblaethol gweithwyr y sector iechyd;
- Gwella canllawiau a hyfforddiant mewnol; a
- Darparu hyfforddiant parhaus.

Yn Sweden, roedd ymagwedd debyg yn sail i'r 'Rhaglen Cynyddu Sgiliau' (*Kompetensstegen*). Roedd y rhaglen hon yn cynnig cymhellion cyllido i fwrdeistrefi yn Sweden i'w helpu i ddarparu addysg barhaus i'w staff gofal iechyd. Awgrymodd cyfweiliadau a gynhaliwyd â chyflogwyr yn Norwy a Sweden a fu'n ymwneud â'r rhaglenni eu bod wedi

helpu i gadw gweithwyr. Fodd bynnag, mae llai o wybodaeth ar gael ynglŷn â ph'un a gafodd y rhaglenni effaith go iawn ar gamu ymlaen yn y gwaith. Yn ôl y rhai a gyfwelwyd, roedd y math mwyaf effeithiol o uwchsgilio'n darparu sgiliau ymarferol a galwedigaethol.

Yn Sweden, gan gydnabod diffyg cyfleoedd gwaith amser llawn mewn galwedigaethau sy'n fwyaf cysylltiedig â 'gwaith menyw', cynhaliodd cynghrair o'r Awdurdod Amgylchedd Gwaith, y Sefydliad Bywyd Gwaith Cenedlaethol, y Gwasanaeth Cyflogaeth Gyhoeddus, Swyddfa'r Ombudsmon Cyfle Cyfartal a Chyngor ESF Sweden, gydweithrediad pedair blynedd (yn cynnwys 63 prosiect lleol) i gynyddu'r cyflenwad swyddi amser llawn. Erbyn 2015, roedd 57% o awdurdodau bwrdeistrefol / 66% o gynghorau sir wedi ymrwymo i'r cynllun, a bu gostyngiad 5% yn y bwlch cyflogaeth amser llawn rhwng y rhywiau (EIGE, 2017, yn Parken, 2018).

Llwybrau camu ymlaen hyblyg: Timewise, y DU

Gall cynnig llwybrau hyblyg i weithwyr gamu ymlaen sicrhau bod gweithwyr ar gontractau rhan-amser yn gallu manteisio ar gyfleoedd i gamu ymlaen hefyd. Gweithiodd Timewise gyda gweithwyr manwerthu i weithredu mentrau gweithio hyblyg. Roedd pum cam i'w hymagwedd: (i) achos busnes, (ii) capasiti sefydliad, (iii) blaenoriaethu dewisiadau swyddi, (iv) treialu, a (v) mesur y newidiadau a sbardunwyd gan fentrau hyblygrwydd.

Dangosodd un o'r astudiaethau achos peilot, sef Pets at Home, fod dau fath o swydd hyblyg – partneriaethau rhannu swydd a rhan-amser – yn caniatáu i weithwyr fanteisio ar gyfleoedd newydd, ac yn cynyddu cynhyrchedd. Ymgynghorodd Timewise â gweithlu Pets at Home, a ddangosodd eu bod nhw eisiau mwy o hyblygrwydd wrth geisio cael dyrchafiad a bod yr arferion presennol yn golygu ei bod hi'n haws i weithwyr ar gontractau amser llawn gamu ymlaen. Arweiniodd hyn at lunio dau fath o swydd hyblyg: roedd un yn canolbwyntio ar bartneriaethau rhannu swydd, lle'r oedd pob partner yn gweithio tri diwrnod yr wythnos o leiaf; a swyddi rhan-amser, lle'r oedd deiliad y swydd yn gweithio pedwar diwrnod o leiaf. Helpodd y mathau hyn o swyddi i agor llwybrau camu ymlaen i fwy o fenywod ac eraill ar gontractau cyflogaeth ansafonol, a oedd yn tueddu i weithio oriau hyblyg neu'n rhan-amser. O ganlyniad i'r rhaglen, mae Pets at Home bellach yn cynnig rolau rheoli ar sail ran-amser (Timewise, 2016).

Harneisio caffael

Mae enghreifftiau addawol o fentrau caffael cymdeithasol llywodraeth leol sydd wedi dangos sut mae mentrau'n gallu cael eu cynnig i gyflogwyr i ymsefydlu camu ymlaen mewn swydd mewn arferion recriwtio a rheoli gweithwyr. Er enghraifft, mae cynghorau Leeds a Glasgow wedi sefydlu siarteri sy'n pwysleisio gwerth cymdeithasol ac wedi annog busnesau i gydymffurfio â'r siarteri hyn (Cyngor Dinas Leeds, 2016; Cyngor Dinas Glasgow, 2018). Mae'r siarteri hyn fel arfer yn cynnwys ymrwymiad i ddarparu cyfleoedd camu ymlaen mewn swydd i weithwyr, cymorth yn y gwaith, hyfforddiant i weithwyr, mentrau i wella boddhad

mewn swydd a chefnogi gwell amodau gwaith. Gall siarteri gwerth cymdeithasol fod yn fodd effeithiol o amlinellu'r hyn y mae cynghorau lleol yn ei ddisgwyl gan y busnesau maen nhw'n gweithio gyda nhw, ac maen nhw'n cynnig ffordd o gynnwys meini prawf camu ymlaen mewn swydd mewn partneriaethau (Goff, 2016). Gan fod mentrau o'r fath yn ddiweddar neu'n gyfredol, fodd bynnag, mae llai o dystiolaeth ar gael ynglŷn â'r effeithiau cymdeithasol a gyflawnwyd trwyddynt – a'r effeithiau ar gamu ymlaen mewn swydd yn arbennig.

Canfu data arolwg ar gymalau 'budd cymunedol' Manceinion Fawr – sy'n cysylltu gweithgarwch caffael â chreu swyddi, fod 5225 o swyddi wedi cael eu cefnogi trwy weithgarwch caffael seiliedig ar le. Roedd y gweithgarwch hwn nid yn unig wedi creu swyddi newydd, ond hefyd ymrwymo cyflenwyr i ddarparu mwy o gyfleoedd datblygu a chamu ymlaen i'w gweithwyr (Jackson, 2010).

Mae dystiolaeth o'r Alban yn dangos bod cymalau 'budd cymunedol' yn cael eu defnyddio fwyfwy mewn contractau sector cyhoeddus. Dangosodd dadansoddiad o 24 contract na fyddai 73% o brentisiaid wedi cael eu recriwtio heb gymalau budd cymunedol ac na fyddai 31% o weithwyr wedi cael hyfforddiant hebddynt. Mae'r adroddiad hefyd yn cydnabod bod y cymalau budd cymunedol wedi helpu i newid ffordd o feddwl cyflogwyr, gan beri iddynt feddwl am yr angen i ddatblygu a chadw gweithwyr. Mae'r adroddiad yn dod i'r casgliad, er bod y mentrau hyn yn addawol, bod angen sylfaen dystiolaeth fwy cadarn a chynhwysfawr (Sutherland et al., 2015).

Yng Nghymru, mae astudiaeth achos Morgan et al. (2017) o Fwrdd Iechyd Aneurin Bevan yn ne-ddwyrain Cymru yn dangos bod cynlluniau caffael sy'n ffafrio 'gwerth gorau' yn gyffredin iawn. Maen nhw'n dod i'r casgliad y dylai awdurdodau lleol a Llywodraeth Cymru gymryd camau pellach i flaenoriaethu arferion caffael sy'n cynnig gwerth cymdeithasol ystyrlon a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn swydd. Mae bargeinion dinesig rhanbarthol yn cynnig y posibilrwydd o hwyluso arferion caffael sy'n blaenoriaethu datblygu'r gweithlu a chamu ymlaen mewn swydd (Sissons et al., 2016). Er eu bod ar gam cynnar yn eu datblygiad, mae nifer o 'fargeinion dinesig' yn cynnwys ymrwymiad clir i helpu pobl i gael gwaith ac mae'n bosibl y gallent feithrin pwyslais ar ansawdd swyddi a chamu ymlaen mewn swydd, trwy gomisiynu a chaffael wedi'u seilio ar le (RSA, 2014; Waite et al., 2017). Dylai effeithiolrwydd 'bargeinion dinesig' wrth feithrin camu ymlaen mewn swydd gael ei werthuso, wrth iddynt sefydlu.

Yn olaf, er bod enghreifftiau addawol, nid dylanwad polisi syml i'w arfer yn dda yw caffael. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod cyflogwyr bach yn gallu ei chael hi'n anodd bodloni meini prawf caffael, ac mae monitro contractau'n effeithiol yn gallu mynnu adnoddau sylweddol gan bob sefydliad (Loosemore, 2016; Meheen et al., 2017). Er enghraifft, mae'r '*Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi*' (Llywodraeth Cymru, 2018b) wedi'i fwriadu i ddileu arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac annog dewisiadau amgen cadarnhaol ar draws cadwyni cyflenwi pob sefydliad sy'n derbyn cyllid gan y llywodraeth. Nid yw'n eglur hyd yma

sut y bydd sefydliadau'n sicrhau bod eu cyflenwyr yn cydymffurfio â'r cod ymarfer – a faint o gapasiti y gallant ei ymrwmo i wneud hynny.

Sefydliadau cyfryngol fel galluogwyr

Gall cyfryngwyr chwarae rôl gadarnhaol wrth helpu i gynllunio a gweithredu mentrau camu ymlaen mewn swydd ar y cyd â chyflogwyr a gweithwyr. Mae Undebau Llafur mewn sefyllfa arbennig o dda i amlygu dyheadau ac anghenion y gweithlu, ac i weithio gyda chyflogwyr i gynllunio cyfleoedd hyfforddi sy'n mynd i'r afael â bylchau sgiliau ac yn arwain at gamu ymlaen mewn swydd (Green et al., 2016). Cynhaliodd ymchwilwyr a oedd yn edrych ar ailgynllunio'r gweithlu yn GIG yr Alban 45 o gyfweiliadau, a gwnaethant ddangos bod undebau llafur yn helpu i reoleiddio ailgynllunio swyddi, rhoi gwybodaeth i weithwyr amdano a sicrhau bod mentrau camu ymlaen mewn swydd yn cyfateb i ddisgwyliadau gweithwyr (Findlay et al., 2017a; 2017b).

Yng Nghymru, mae Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) wedi cynnal Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) ers 1999. Mae prosiectau WULF yn cael eu teilwra i sefydliadau unigol ac yn gallu cynnwys unrhyw un, neu bob un, o'r elfennau canlynol:

- Cyrsiau wedi'u teilwra i fodloni anghenion galwedigaethol penodol;
- Cymorth i wella Sgiliau Hanfodol (sgiliau llythrennedd a rhifedd);
- Gweithio mewn partneriaeth â chyflogwyr, darparwyr dysgu, grwpiau cymunedol a phartneriaid eraill;
- Cyngor a chefnogaeth trwy rwydweithiau cynrychiolwyr dysgu undebau;
- Darparu adnoddau; a
- Digwyddiadau gweithdy ac adnoddau digidol (Cyngres yr Undebau Llafur, 2017).

Canfu gwerthusiad o wasanaethau WULF o 2010-2013 eu bod wedi helpu i gefnogi addysg oedolion yng Nghymru. Roedd mwyafrif y cynrychiolwyr a'r cyfranogwyr mewn arolwg ar-lein yn credu bod rhaglenni'r TUC wedi eu cynorthwyo i wneud yn well yn eu swydd ac ennill sgiliau yr oedd arnynt eu hangen (Barlow, 2016). Gallai rhaglenni presennol ddarparu sail i ddatblygu cymorth yn y gwaith ymhellach ar y cyd ag undebau.

Mae Undebau Llafur wedi cael eu defnyddio'n effeithiol mewn gwledydd eraill i gefnogi camu ymlaen. Rhwng 2002 a 2005, cynhaliodd yr Adran Addysg a Chymwysterau yn yr Almaen y

prosiect bywyd a gwaith (*Leben und Arbeiten*). Sefydlwyd y prosiect i ddarparu sgiliau newydd i weithwyr, gyda phwyslais ar sgiliau TGCh. Nod y prosiect oedd meithrin cydweithrediad rhwng undebau llafur, cwmnïau a hyfforddwyr galwedigaethol i greu 'anogaeth hyfforddiant' (*Bildungscoaching*) o ansawdd uchel a oedd yn canolbwyntio ar weithwyr. Roedd y prosiect yn defnyddio anogwyr hyfforddiant – sef cynrychiolwyr undebau llafur y gweithle fel arfer – i helpu i wella gallu gweithwyr i gynllunio ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa ac amlygu eu hanghenion sgiliau yn y dyfodol. Mabwysiadwyd dull tebyg yn Nenmarc, lle y defnyddiwyd cynrychiolwyr undebau llafur yn y gweithle fel hyfforddwyr gyrfaedd. Er bod cyflogwyr a gweithwyr wedi croesawu defnyddio undebau fel cyfryngwyr, mae angen mwy o dystiolaeth i ddangos pa weithredwyr a allai fod yn gyfryngwyr priodol mewn gweithleoedd lle mae nifer isel o weithwyr yn aelodau o undeb neu weithleoedd nad ydynt yn undebol (Cedefop, 2008).

Yn ogystal, amlygodd ein trafodaethau ag arbenigwyr y gallai darparwyr tai cymdeithasol fod yn gyfryngwyr posibl gan fod tenantiaid yn ymddiried ynddynt a'u bod yn eu cynorthwyo fwyfwy i reoli'r newid i drosglwyddiadau lles yn y gwaith, yn enwedig y rhyngweithio rhwng y lwfans gwaith ac elfennau budd-dal tai Credyd Cynhwysol.

Cyfosod ffactorau allweddol

Mae'r adolygiad hwn wedi ystyried y dystiolaeth sydd ar gael o'r 'hyn sy'n gweithio' i hybu camu ymlaen mewn swydd, ac oherwydd nad oes llawer o fentrau camu ymlaen mewn swydd wedi cael eu gwerthuso'n ffurfiol, mae wedi ystyried arferion addawol hefyd. (Gweler Atodiad 1 am ein crynodeb o drafodaeth y grŵp arbenigol ynglŷn â'r sylfaen dystiolaeth yn mis Gorffennaf 2018).

Rhwystrau allweddol i'w goresgyn

Gellir rhannu'r rhwystrau sy'n atal camu ymlaen yn bedwar categori. Y cyntaf yw amodau cyflogaeth, gan gynnwys contractau cyflogaeth oriau rhan-amser, parhaol ac achlysurol, dros dro neu ddim oriau. Mae camu ymlaen yn y gwaith yn gysylltiedig â gweithio ar sail amser llawn, barhaol, ac nid yw gweithwyr rhan-amser yn cael eu cynnwys mewn arfarniadau datblygu fel mater o drefn (Parken a Ashworth, 2018). Yn ogystal, gall gweithwyr sydd â chontract swydd ansafonol golli cymhelliad os oes angen iddynt aberthu oriau gwaith am gyfleoedd uwchsgilio, a phan fydd mentrau uwchsgilio ar gyfer gweithwyr rhan-amser a gweithwyr ansafonol eraill yn digwydd yn aml y tu allan i oriau gwaith y contract.

Yr ail rwystr yw ansawdd arferion rheoli, a threfniadau sy'n atal gweithwyr rhag cael yr annibyniaeth a'r hyblygrwydd i fanteisio ar gyfleoedd i gamu ymlaen mewn swydd. Y trydydd math o rwystr yw amharodrwydd gweithwyr i geisio camu ymlaen os bydd yn arwain at elw ariannol bach yn unig, yn cymhlethu neu'n arwain at golli budd-daliadau mewn gwaith i raddau anghymesur, ac yn cynnwys y disgwyliad o weithio oriau ychwanegol yn ddi-dâl ar draul cydbwysedd bywyd a gwaith (Green et al., 2016a). Yn olaf, mae hefyd yn bwysig nodi bod galwedigaethau sydd wedi'u gwahanu yn ôl rhyw, mathau o gontractau, patrymau gweithio a dosbarthiadau graddau yn effeithio'n arbennig ar fynediad menywod at gyfleoedd hyfforddi yn y gwaith, ac felly eu gallu i gamu ymlaen.

Mae'n amlwg bod angen cymorth ar gyflogwyr i gyflwyno gwell arferion rheoli, gan gynnwys ysgolion swyddi o swyddi lefel mynediad (fertigol a llorweddol); bod angen i gyfleoedd hyfforddi gael eu cynnig ar adegau ac mewn lleoedd hyblyg, ac o fewn oriau craidd; a bod angen i fentrau tymor hwy ar gyfer camu ymlaen mewn swydd gael eu cysylltu â gwella dyluniad ac ansawdd swyddi (cyfoethogi sgiliau a gofynion tasgau) gan arwain at eu hailwerthuso.

Nodweddion ymyriadau effeithiol

Mae ein hadolygiad yn cefnogi cysylltiad cyfanredol rhwng hyfforddiant ac enillion uwch, ond mae hefyd yn dangos bod gweithwyr mewn sectorau cyflog isel yn cael trafferth caffael sgiliau newydd a, hyd yn oed pan fyddant yn gwneud hynny, nid oes sicrwydd o gamu ymlaen mewn swydd. Fel y dywed Henseke et al. (2018), ni all llunwyr polisi dybio mwyach bod cynyddu'r cyflenwad gweithwyr medrus yn unig yn ddigonol i sicrhau bod sgiliau'n cael eu *defnyddio* mwy yn yr economi.

Pan fydd hyfforddiant neu ennill cymhwyster yn gysylltiedig â chael swydd neu fwy o gyflog, mae allgymorth, meithrin perthynas ac ymgysylltiad un i un, yn aml trwy gyfryngwyr y gellir ymddiried ynddynt, yn hollbwysig. Dangosir canlyniadau cadarnhaol hefyd gan fentrau camu ymlaen anffurfiol a arweinir gan gyflogwyr, fel mentora a chyfnewid swydd, sy'n rhoi profiad ehangach i gyflogwyr o rolau swydd, gan arwain o bosibl at gyfleoedd camu ymlaen llorweddol.

Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth a werthuswyd orau yn awgrymu'n gryf bod mentrau camu ymlaen mewn swydd, wedi'u seilio ar sector neu le, yn gweithio orau pan fyddant yn cael eu cynllunio ar y cyd gan gyflogwyr a gweithwyr a'u cefnogi gan gyfryngwyr y gellir ymddiried ynddynt, gan fod hyn yn sicrhau canlyniadau gwerthfawr i bawb. O ran cyflogwyr, gallai canlyniadau cadarnhaol gynnwys ennill sgiliau newydd sy'n cynnig cyfleoedd mewn marchnadoedd newydd, cynhyrchedd uwch, a chadw gweithwyr. O ran gweithwyr, gallai'r buddion gynnwys mwy o annibyniaeth a boddhad mewn swydd, yn ogystal â chyflog uwch. Disgrifiwyd y rhain gennym fel modelau llwybr, ac argymhellwn yn arbennig fodel 'cwsmer deuol' a ddatblygwyd yn yr Unol Daleithiau.

Gellir datblygu ymagwedd cwsmer deuol yn llwyddiannus trwy fentrau cymharol rad, fel mentora a chysgodi swydd. Mae ymagweddau cwsmer deuol effeithiol yn rhoi llwybr hyblyg i weithwyr tuag at uwchsgilio, trwy ddarparu mynediad at hyfforddiant yn y gwaith ac achrediad ffurfiol. Mae'r ymagwedd cwsmer deuol yn canolbwyntio ar sector. Gallai ei dull o ddarparu sgiliau galwedigaethol allweddol i weithwyr mewn sectorau wedi'u targedu hefyd gynnwys hyfforddiant sgiliau generig, sy'n galluogi gweithwyr i symud rhwng sectorau; fodd bynnag, nid yw'n cael ei defnyddio i wneud hynny ar hyn o bryd.

Gallai mentrau caffael fod yn offeryn polisi effeithiol i annog modelau camu ymlaen. Yng Nghymru, gallai egwyddorion Gwaith Teg gael eu cynnwys mewn mentrau caffael, er enghraifft trwy roi pwysoliad ystyrlon o fewn y broses asesu tendr i ddarparu gwaith parhaol amser llawn ac i fentrau camu ymlaen sy'n ystyriol o rywedd, oedran ac anabledd. Gall mentrau o'r fath ychwanegu at fframwaith caffael moesegol, menter Swyddi Gwell yn Nes Adref, a Chomisiwn Gwaith Teg Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2018c).

Yn ogystal, mae camau syml y gellir eu cymryd i annog cynlluniau camu ymlaen i gael eu mabwysiadu'n wirfoddol. Gallai cyfleu buddion camu ymlaen mewn swydd yn glir i gyflogwyr a gweithwyr, yn ogystal â helpu i gynllunio modelau camu ymlaen mewn swydd, gynyddu

nifer y modelau hynny a ddefnyddir ar draws sectorau. Gall undebau llafur a chymdeithasau tai chwarae rôl gadarnhaol hefyd wrth helpu i ailgynllunio swyddi a rhoi gwybod i weithwyr am gyfleoedd camu ymlaen mewn swydd.

Mae hefyd yn bwysig ystyried sut mae cyflogwyr a gweithwyr yn darganfod pa sgiliau sy'n brin neu ble mae bylchau/anghyfatebiaeth sgiliau. Bydd data Gwybodaeth am y Farchnad Lafur (LMI) newydd gan Lywodraeth Cymru yn helpu yn hyn o beth, ond byddai ymagwedd wedi'i theilwra'n unigol yn awgrymu y bydd angen i wasanaethau rheng flaen sy'n cefnogi busnesau a gweithwyr gael eu harfogi â'r gallu i drafod sgiliau a chamu ymlaen gyda gweithwyr a chyflogwyr.

Wrth gwrs, mae ymyriadau i gefnogi gwell camu ymlaen mewn swydd yn digwydd o fewn cyd-destun polisi a gwasanaethau cyhoeddus ehangach. Mae angen i fodelau camu ymlaen effeithiol gael mynediad at hyfforddiant yn y gwaith o ansawdd da, a llwybrau gyrfaol sy'n cael eu cyfleu'n eglur i bobl mewn rolau cyflog isel. Mae'r dadansoddiad hwn yn awgrymu y gallai cymorth i gyflogwyr gael ei flaenoriaethu ar gyfer BBaChau a sefydliadau mawr, gan fod y sefydliadau hyn yn debygol o fod â rhywfaint o gapasiti adnoddau dynol i gynghorwyr gysylltu ag ef. Mae'r adolygiad hwn o dystiolaeth hefyd yn awgrymu y gallai cymorth gael ei gynnig i gyflogwyr sector cyhoeddus sydd â nifer fawr o weithwyr cyflog isel o fewn strwythurau cyflogaeth pyramid (Parken ac Ashworth, 2018).

Yn olaf, elfen bwysig o gynllunio a gweithredu modelau camu ymlaen newydd yng Nghymru fydd sicrhau bod yr addysg oedolion sydd ar gael yn cyfateb i ysgolion swyddi yn y dyfodol. Er nad yw'r adroddiad wedi canolbwyntio ar hyn, mae'n amlwg yn bwysig i weithredu mentrau da ar gyfer camu ymlaen mewn swydd.

Camau gweithredu i'w hystyried

Hyd yma, mae'r rhan fwyaf o raglenni'r llywodraeth sy'n hybu camu ymlaen mewn swydd wedi canolbwyntio ar ddiwydiannau tra medrus, gwerth uchel yng Nghymru. Mae'n debygol o gymryd amser i ymsefydlu pwyslais ar hybu camu ymlaen mewn sectorau cyflog isel, yn rhannol oherwydd cymhlethdod y dasg, ac oherwydd prinder modelau â thystiolaeth. Yn unol â hynny, awgrymwyn y camau gweithredu canlynol i'w hystyried:

1. Ymchwilio i'r potensial i'r model cwsmer deuol ar gyfer camu ymlaen mewn swydd ddarparu fframwaith i'r llywodraeth wneud cynnig cydlynol o gymorth i gyflogwyr a gweithwyr, gan gynnwys pob partner sy'n cynnig cyngor ar yrfaedd, mentora, uwchsgilio, addysg a hyfforddiant i oedolion mewn gwaith a'u cyflogwyr. Bydd angen darpariaeth allgymorth sylweddol, a gallai rhwydweithiau hyfforddiant seiliedig ar waith, partneriaid cymdeithasol a darparwyr tai cymdeithasol fod yn gynorthwyrwyr defnyddiol.
2. Treialu, a gwerthuso, ymagwedd cwsmer deuol yn un o'r pedwar sector economi sylfaenol, fel iechyd a gofal cymdeithasol, neu mewn sector yr amlygwyd ei fod yn tyfu, fel llety a bwyd, cyfanwerthu neu fanwerthu. Gallai treialon hefyd ganolbwyntio'n ddefnyddiol ar grŵp galwedigaethol, fel gweinyddiaeth, lle y ceir llawer o waith rhan-amser, cyflog isel, ac nad yw'n cynnwys llawer o gyfleoedd i gamu ymlaen, ni waeth beth fo'r sector.
3. Mae mentrau caffael gwerth cymdeithasol yn addawol fel ffordd arall o hybu camu ymlaen mewn gwaith cyflog isel. Gallai'r camau nesaf gynnwys cynorthwyo i gynnal treialon ychwanegol yng Nghymru, gan adeiladu ar y Contract Economaidd a'r fenter *Swyddi Gwell yn Nes Adref*, er mwyn cael dealltwriaeth well o'r effeithiau go iawn ar gamu ymlaen mewn swydd dros amser.
4. Mwy o gymorth i gyflogwyr. Fel y dangoswyd gan y rhaglen WAVE, gall annog cyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr sgiliau isel, cyflog isel, i ofyn i'w gweithwyr ynglŷn â'u dyheadau i gamu ymlaen, sbarduno cynnydd. Felly, gellid annog mwy o gynghorwyr i drafod camu ymlaen mewn swydd fel dull cadarnhaol o ddenu a chadw gweithwyr gyda chyflogwyr, fel mater o drefn. Gallai'r 'cynnig' gynnwys cymorth i'r cyflogwr greu marchnadoedd llafur mewnol ac ysgolion swyddi, ailgynllunio swyddi a gwella ansawdd swyddi. Gellid rhoi cymorth tebyg i gyflogwyr sector cyhoeddus trwy rwydweithiau cyflogwyr, a chymdeithasau cynrychiadol.
5. Ystyried sut y gellid ehangu'r cyngor cysylltiedig â swydd a ddarperir i oedolion sy'n gweithio mewn sectorau cyflog isel, fel modd o bontio'r bwlch rhwng pobl a chyfleoedd i gamu ymlaen. Gallai hyn gynnwys cynorthwyo gweithwyr cyflog isel i feddwl am swyddi a allai arwain at godiad cyflog, a gwybod sut i gael mynediad at gyngor a gwybodaeth ynglŷn â'r sgiliau y bydd arnynt eu hangen.

6. Mae'r dystiolaeth ynglŷn â rhwystrau rhag camu ymlaen mewn swydd yn dangos bod angen i gyfleoedd dysgu a datblygu gael eu teilwra i alluogi'r gweithlu cyflogedig i fanteisio arnynt, gan gynnwys gwybodaeth fwy hygyrch ac amseriadau hyblyg. Dylid annog darparwyr i addasu cyrsiau a gwasanaethau i fodloni'r anghenion hyn.
7. Mae angen mwy o ymchwil i'n galluogi i ddeall mwy am yr hyn sy'n gweithio – a'r hyn nad yw'n gweithio – o ran cefnogi camu ymlaen mewn swydd, yn enwedig yng nghydestun newidiadau i dechnoleg ac oedran gweithio'r boblogaeth. Gall y llywodraeth a phartneriaid cyflawni gyfrannu at y sylfaen wybodaeth hon trwy sicrhau bod gwerthuso'n cael ei ystyried o'r dechrau ar gyfer mentrau newydd.

Yn olaf, mae'r camau gweithredu uchod i'w hystyried yn canolbwyntio ar ymyriadau rhaglennol i gefnogi camu ymlaen mewn swydd. Fel yr amlygwyd ar ddechrau'r adroddiad ac a fynegwyd hefyd gan Sefydliad Joseph Rowntree (2017b) a Sefydliad Resolution (D'Arcy, 2016), dylai ymyriadau rhaglennol fynd law yn llaw ag ymdrechion parhaus i gyfateb polisi sgiliau i'r strategaeth ddiwydiannol yng Nghymru, yn ogystal â cheisio mynd i'r afael â rhwystrau strwythurol yn y farchnad swyddi.

Cyfeiriadau

Adda, J., Dustmann, C., Meghir, C., a Robin, J. M. (2006). **Career progression and formal versus on-the-job training.** *Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid*. Adalwyd o:

<https://www.ifs.org.uk/wps/wp0906.pdf>

Araújo-Pinzón, P., Álvarez-Dardet, C., Ramón-Jerónimo, J. M., a Flórez-López, R. (2017). **Women and inter-organizational boundary spanning: A way into upper management?** *European Research on Management and Business Economics*, 23(2), 70-81.

Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) **Amcangyfrifon o nifer a chyfran y swyddi gweithwyr â chyflog fesul awr islaw'r cyflog byw, yn ôl etholaeth seneddol ac awdurdod lleol, y DU, Ebrill 2016 ac Ebrill 2017.** Cyrchwyd 04/08/19

Arolwg Cofrestr Busnes a Chyflogaeth (y DU) (2018). **Arolwg Cofrestr Busnes a Chyflogaeth: Mynediad Agored (2016 i 2017).** Cafwyd o NOMIS 1 Hydref 2018

Arun, S. V., Arun, T. G., a Borooah, V. K. (2004). **The effect of career breaks on the working lives of women.** *Feminist Economics*, 10(1), 65-84.

Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf (GMCA). 2018. **Gweithio'n Dda: 2017.** Adalwyd o: http://www.greatermanchester-ca.gov.uk/download/downloads/id/435/working_well_annual_report_2017.pdf

Baharudin, S. N. A., Murad, M., a Mat, N. H. H. (2013). **Challenges of Adult Learners: A Case Study of Full Time Postgraduates Students.** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 772-781.

Barnard, H. (2018). **Briefing: Poverty in Wales 2018**, Llundain: Sefydliad Joseph Rowntree

Barlow, C. (2016). **Evaluation of the Wales TUC Learning and Education Services 2010-2013.** Cyrchwyd o: <https://wtuclearn.tuc.org.uk/sites/default/files/160405-evaluation-wales-tuc-learning-education-services-2010-2013-summary-en.pdf>

Baum, T. (2002). **Skills and training for the hospitality sector: a review of issues.** *Journal of Vocational Education and Training*, 54(3), 343-364.

Bell, M., Bristow, D., a Martin, S. (2017) **Dyfodol Gwaith yng Nghymru**, Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Bentham, J., Bowman, A., de la Cuesta, M., Engelen, E., Ertürk, I., Folkman, P., ... a Moran, M. (2013). **Manifesto for the foundational economy.** Y Ganolfan Ymchwil ar Newid Cymdeithasol-Ddiwylliannol. Adalwyd o: <http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/cresc/workingpapers/wp131.pdf>

Blanden, J., Buscha, F., Sturgis, P., ac Urwin, P. (2012). **Measuring the earnings returns to lifelong learning in the UK.** *Economics of Education Review*, 31(4), 501-514.

Brewer, M, Finch, D. a Tomlinson, D. (2017). **Universal Remedy: Ensuring Universal Credit is fit for purpose.** Sefydliad Resolution. Adalwyd o: <http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2017/10/Universal-Credit.pdf>

Brinkley I. a Crowley E. (2017). **From 'inadequate to 'outstanding': making the UK's skills system world class.** Llundain: CIPD. Adalwyd o: https://www.cipd.co.uk/Images/from-inadequate-to-outstanding_2017-making-the-UK-skills-system-world-class_tcm18-19933.pdf

Bryer, H. (2016). **Evaluation of the Workforce Development Programme (WDP).** *Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth*. Adalwyd o: <https://gov.wales/docs/caecd/research/2016/160616-evaluation-workforce-development-programme-en.pdf>

Bowman, A. (2014). **The end of the experiment? From competition to the foundational economy.** Rhydychen: Gwasg Prifysgol Rhydychen

Bryson, A., Forth, J., a Stokes, L. (2014). **Does worker wellbeing affect workplace performance,** *Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau. Llundain.* Adalwyd o: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/366637/bis-14-1120-does-worker-wellbeing-affect-workplace-performance-final.pdf

Bukodi, E. (2017). **Cumulative inequalities over the life-course: life-long learning and social mobility in Britain.** *Journal of Social Policy*, 46(2), 367-404.

Canolfan Ragoriaeth Ystadegau Economaidd. (2018.) **Arolwg Rheoli a Disgwyliadau y DU: Canlyniadau Cyntaf Cynhadledd Flynyddol RES 2018,** Adalwyd o: <https://www.escoe.ac.uk/wp-content/uploads/2018/03/The-UK-Management-and-Expectations-Survey-First-Results.pdf>

Cedefop, (2008). **Career development at work – A review of career guidance to support people in employment.** Adalwyd o: http://www.cedefop.europa.eu/files/5183_en.pdf

Clarke, S. a D'Arcy, C. (2018). **The Kids aren't alright: a new approach to tackle to challenges faced by young people in the UK labour market.** *Sefydliad Resolution.* Adalwyd o: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2018/02/IC-labour-market-policy.pdf>

Colechin, J., Murphy, H., Stevens, C., Penacchia, J., Ray, K., a Lovedeep, V. (2017). **Evaluation of the Skills Escalator Pilot: Final report.** Y Sefydliad Dysgu a Gwaith. Adalwyd o: <http://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/12/Evaluation-of-the-Skills-Escalator-Pilot-FINAL.pdf>

Comisiwn Cyflog Isel (2017) **National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2017.** Adalwyd o: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/661195/Low_Pay_Commission_2017_report.pdf

Comisiwn Cyflogaeth a Hawliau Dynol (EHRC). (2018). **Pwyso am gynnydd: hawliau menywod a chydaddoldeb rhywiol yn 2018**. Adalwyd o: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pressing-for-progress-womens-rights-and-gender-equality-in-2018-pdf.pdf>

Conlon, G a Patrignani, P. (2014). **The Earnings and Employment Returns to A Levels: A Report for the Department of Education**. London Economics. Adalwyd o: <http://londoneconomics.co.uk/wp-content/uploads/2015/03/London-Economics-Report>Returns-to-GCE-A-Levels-Final-12-02-2015.pdf>

Cyfrifiadau Busnes y DU (2017). **UK Business Counts - enterprises by industry and employment size band**. Cafwyd o NOMIS 13 Mawrth 2018.

Cymdeithas Frenhinol y Celfyddydau (RSA). (2014). **Unleashing metro growth: Final recommendations of the city growth Commission**. Adalwyd o: <https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/final-city-growth-commission-report-unleashing-growth.pdf>

Cyngor Dinas Glasgow. (2018). **Siarter y Ddinas**. Adalwyd o: <https://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=41087&p=0>

Cyngor Dinas Leeds. (2016). **Siarter Gwerth Cymdeithasol**. Adalwyd o: <https://www.leeds.gov.uk/docs/social%20value%20charter.pdf>

Cyngor Gweinidogion Nordig. (2014). **Recruitment and Retention of Health Care Professionals in the Nordic Countries**. Y Cyngor Gweinidogion Nordig: Denmark

Cyngor Oldham (2016), **Strategaeth Gwaith a Sgiliau Oldham 2016-2020**. Adalwyd o: <http://www.oldhampartnership.org.uk/wp-content/uploads/2016/08/Work-and-Skills-Strategy-2016-20.pdf>

Cyngres Undebau Llafur. (2018). **1 in 9 workers are in insecure work**, datganiad i'r wasg, 10 Mai 2018, adalwyd o: <https://www.tuc.org.uk/news/1-9-workers-are-insecure-jobs-says-tuc>

Cyngres Undebau Llafur. (2017). **The Wales Union Learning Fund: Connecting workers into learning for a more skilled, equal and prosperous Wales**. Adalwyd o: https://wtuclearn.tuc.org.uk/sites/default/files/WTUC%20-%20WULF%20BOOKLET%20-%20WEB%20FINAL_0.pdf

Cyngres Undebau Llafur (2016) **Fathers working full time earn 21% more than men without children**, says TUC, datganiad i'r wasg, Llundain; TUC, adalwyd o <https://www.tuc.org.uk/news/fathers-working-full-time-earn-21-more-men-without-children-says-tuc>

D'Arcy, C. (2016). **Industrial strategies? Exploring responses to the National Living Wage in low-paying sectors**. *Sefydliad Resolution*. Adalwyd o: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/12/Industrial-strategies.pdf>

D'Arcy, C. a Finch, D. (2017). **The Great Escape? Low pay and progression in the UK's job market.** Adroddiad ymchwil Sefydliad Resolution ar gyfer y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol, Llundain: y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol tud. 31

Dahlander, L., ac O'Mahony, S. (2011). **Progressing to the centre: Coordinating project work.** *Organization science*, 22(4), 961-979.

Davis, P. J. (2015). **Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees.** *Human Resource Management International Digest*, 23(4), 28-32.

Davies, R. a Parken, A. (2017). **Devolution, recession and the alleviation of inequality in Wales**, yn Fee a Kober (goln.) *Inequalities in the UK since the 2008 recession: New discourses, evolutions, and actions*, Bingley: Gwasg Emerald

Deery, M. (2008). **Talent management, work-life balance and retention strategies.** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792-806.

Deery, M., a Jago, L. (2015). **Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies.** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.

Deissinger, T., a Hellwig, S. (2005). **Apprenticeships in Germany: modernising the dual system.** *Education+ Training*, 47(4/5), 312-324.

Deissinger, T. (2015). **The German dual vocational education and training system as 'good practice'?** *Local Economy*, 30(5), 557-567

Devins, D., Bickerstaffe, T., Mitchel, B. a Halliday, S. (2014). **Improving progression in low-paid, low-skilled retail, catering and care jobs.** JRF. Adalwyd o: <http://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/employment-progression-skills-full.pdf>

Devins, D., Gold, J., Boak, G., Garvey, R., a Willis, P. (2017). **Maximising the local impact of anchor institutions: A case study of Leeds City Region.** Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/49854/download?token=rX-q5S2A&filetype=full-report>

Dill, J. S., a Morgan, J. C. (2017). **Employability among low-skill workers: Organizational expectations and practices in the US health care sector.** *Human Relations*, 1-22.

Dromey, J., McNeil, C., a Roberts, C. (2017). **Another lost decade? Building a skills system for the economy of the 2030s.** Y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (IPPR). Adalwyd o: <https://www.ippr.org/files/2017-07/another-lost-decade-skills-2030-july2017.pdf>

Durbin, S., a Tomlinson, J. (2014). **Female Part-Time Managers: Careers, Mentors and Role Models.** *Gender, Work & Organization*, 21(4), 308-320.

Durbin, S. (2016). **Women Who Succeed: Strangers in Paradise.** Basingstoke: Springer.

Dwyer, P., a Wright, S. (2014). **Universal credit, ubiquitous conditionality and its implications for social citizenship.** *The Journal of Poverty and Social Justice*, 22(1), 27.

Economic Insight. (2017). **Valuing Different Workplace Rewards.** Adalwyd o:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655988/Valuing_Different_Workplace_Rewards.pdf

Estyn. (2018). **Prentisiaethau uwch mewn dysgu yn y gwaith.** Adalwyd o:
<https://www.estyn.llyw.cymru/sites/default/files/documents/Higher%20apprenticeships%20in%20work-based%20learning%20-%20cy.pdf>

Felstead, A., Davies, R., a Jones, S. (2013). **Skills and the quality of work in Wales 2006-2012, Main Report, report for the UK Employment and Skills Council,** Caerdydd: WISERD, 2013.

Field, S. (2018). **Taking Training Seriously: Lessons from an International Comparison of off-the-job Training for Apprenticeships in England.** Gatsby. Adalwyd o:
<http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/final-apprenticeships-and-off-the-job-training-may-2018.pdf>

Finch, D., Corlett, A., ac Alakeson, V. (2014). **Universal Credit: A policy under review.** Sefydliad Resolution. Adalwyd o:
<http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/09/Universal-Credit-A-policy-under-review1.pdf>

Findlay, P., Warhurst, C., Keep, E., a Lloyd, C. (2017a). **Opportunity knocks? The possibilities and levers for improving job quality.** *Work and Occupations*, 44(1), 3-22.

Findlay, P., Lindsay, C., McQuarrie, J., Bennie, M., Corcoran, E. D., a Van Der Meer, R. (2017b). **Employer choice and job quality: Workplace innovation, work redesign, and employee perceptions of job quality in a complex health-care setting.** *Work and Occupations*, 44(1), 113-136.

Finegold, D., Wagner, K., a Mason, G. (2000). **National skill-creation systems and career paths for service workers: hotels in the United States, Germany and the United Kingdom.** *International Journal of Human Resource Management*, 11(3), 497-516.

Finkelstein, J., Knight, E. a Manning, S. (2013). **The Potential and Value of Using Digital Badges for Adult Learners.** Y Sefydliad Ymchwil Americanaidd. Adalwyd o:
https://lincs.ed.gov/publications/pdf/AIR_Digital_Badge_Report_508.pdf

Foster, R., Luanaigh, A., Morris, S., Downing, C. a Felton, J. (2018). **Shell Evaluation of Apprenticeships 2015 to 2019: Interim Report.** *IFF Research.* Adalwyd o:
<https://gov.wales/docs/caecd/research/2018/180418-shell-evaluation-apprenticeships-2015-2019-interim-en.pdf>

Gamrat, C., Zimmerman, H. T., Dudek, J., a Peck, K. (2014). **Personalized workplace learning: An exploratory study on digital badging within a teacher professional development program.** *British journal of educational technology*, 45(6), 1136-1148.

Gaspar, J., a Henderson, K. (2014). **Sector-focused career centers evaluation: Effects on employment and earnings after one year.** Efrog Newydd: Canolfan Cyfleoedd Economaidd Dinas Efrog Newydd. Adalwyd o:
http://www.nyc.gov/html/ceo/downloads/pdf/CEO-Sector_Based_Approaches_Evaluation_Report-2014_final.pdf.

Gaspar, J. M., Henderson, K. A., a Berman, D. S. (2017). **Do Sectoral Employment Programs Work? New Evidence from New York City's Sector - Focused Career Centers.** *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(1), 40-72.

George, E., a Chattopadhyay, P. (2015). **Non-standard work and workers: Organizational implications.** ILO. Adalwyd o:
https://ecampus.itcilo.org/pluginfile.php/25267/mod_page/content/35/Conditions%20of%20Work%20and%20Employment%20Series%20No.%2061.pdf

Gilburt, H. (2016). **Supporting integration through new roles and working across boundaries.** Cronfa'r Brenin. Adalwyd o:
https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/field/field_publication_file/Supporting_integration_web.pdf

Giles, C., a Jackson, G. (2018). **Rise in low-wage jobs is latest obstacle to raising Britain's flagging productivity,** erthygl, Financial Times, 13 Awst 2018.

Goff, C. (2016). **Creating good city economies in the UK,** CLES. Adalwyd o:
<https://cles.org.uk/wp-content/uploads/2016/12/Good-City-Economies-Report.pdf>

Green, A. (2016). **Low skill traps in sectors and geographies: underlying factors and means of escape.** Llundain: Foresight, Swyddfa Wyddoniaeth y Llywodraeth. Adalwyd o:
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/593923/LowSkillsTraps-_final.pdf

Green, A., Sissons, P., Ray, K., Hughes C. a Ferreira, J. (2016a). **Improving progression from low-paid jobs at city-regional level.** Sefydliad Joseph Rowntree. Adalwyd o:
<https://www.jrf.org.uk/file/49101/download?token=ip6PmiYs&filetype=full-report>

Green, A., Atfield, G., a Purcell, K. (2016b). **Fuelling displacement and labour market segmentation in low-skilled jobs? Insights from a local study of migrant and student employment.** *Environment and Planning A*, 48(3), 577-593.

Green, A., a Luchinskaya, D. (2016). **Breaking the cycle: what works in reducing intergenerational worklessness and fragile employment, PPIW.** Adalwyd o:
<http://ppiwi.org.uk/files/2016/07/What-Works-in-Reducing-Intergenerational-Worklessness-and-Fragile-Employment.pdf>

Green, A., Sissons, P. a Lee, N. (2017). **Harnessing Growth Sectors for Poverty Reduction: The Role of Policy.** Sefydliad Polisi Cyhoeddus Cymru (PPIW). Adalwyd o:
<http://ppiwi.org.uk/files/2017/06/Harnessing-Growth-Sectors-for-Poverty-Reduction-Policy-Paper.pdf>

Gregory, R. (2018). **Minister thanks Wales' training providers but wants more to boost skills**. Wales 247. Adalwyd o: <https://wales247.co.uk/minister-thanks-wales-training-providers-but-wants-more-to-boost-skills/#ixzz5Ng3NKAjN>

Grŵp Cyllideb Menywod. (2017). **Women, employment and earnings**. Adalwyd o: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2017/11/employment-pre-budget-nov-2017-final.pdf>

Grŵp Cyllideb Menywod. (2018). **Universal Credit and Financial Abuse: Exploring the links**, Llundain: Grŵp Cyllideb Menywod

Gwasanaethau Ymqynghori ICF. (2016). **Skills Growth Wales: Final Evaluation**. *Government Social Research*. Adalwyd o: <http://dera.ioe.ac.uk/25878/1/160316-evaluation-skills-growth-wales-final-en.pdf>

Hart, C., Stachow, G. B., Farrell, A. M., a Reed, G. (2007). **Employer perceptions of skills gaps in retail: issues and implications for UK retailers**. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(4), 271-288.

Hayward, H., Hunt, E. a Lord, A. (2014). **The economic value of key intermediate qualifications: estimating the returns and lifetime productivity gains to GCSEs, A levels and apprenticeships**. Yr Adran Addysg. Adalwyd o: http://dera.ioe.ac.uk/21533/1/RR398A_-_Economic_Value_of_Key_Qualifications.pdf

Hendra, R., Greenberg, D., Hamilton, G., Oppenheim, A., Pennington, A., Schaberg, K. a Tessler, B. (2016). **Encouraging Evidence on Sector-Focused Advancement Strategy: Two-Year Impacts from the WorkAdvance Demonstration**. MDRC. Adalwyd o: <https://www.mdrc.org/publication/encouraging-evidence-sector-focused-advancement-strategy-0/file-full>

Henseke, G., Felstead, A., Gaillie, D. a Green, F. (2018). **Skills Trends at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017**. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd. Adalwyd o: https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0011/1229834/2_Skills_at_Work_Minireport_Final_edit.pdf

Hirsch, D. (2018). **The cost of a child in 2018**, Llundain: y Grŵp Gweithredu ar Dlodi Plant (CPAG).

Hirsch, W. a Tyler, E. (2017). **Talent Management: Learning across sectors**, An Institute of Employment Studies report for the Leadership Foundation for Higher Education, Llundain: y Sefydliad Arweinyddiaeth Addysg Uwch (LFHE).

Holland, B. (2016). **Both sides now: Toward the dual customer approach under the Workforce Innovation and Opportunity Act in the United States**, *Local Economy*, 31 (3), 424-441.

Hopkins, B., Dawson, C., a Veliziotis, M. (2016). **Absence management of migrant agency workers in the food manufacturing sector**. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(10), 1082-1100.

Horne, R., a Milasi, S. (2016). **Supporting people and promoting quality jobs.** *World Employment and Social Outlook, 2016(2)*, 163-182.

Hyde, M., a Phillipson, C. (2015). **How can lifelong learning, including continuous training within the labour market, be enabled and who will pay for this? Looking forward to 2025 and 2040 how might this evolve?: future of an ageing population. Evidence review.** Adalwyd o: <http://dera.ioe.ac.uk/23660/1/gs-15-9-future-ageing-lifelong-learning-er02.pdf>

Hurst, E. J. (2015). **Digital badges: Beyond learning incentives.** *Journal of Electronic Resources in Medical Libraries*, 12(3), 182-189.

Innes, D. (2018). **The links between low productivity, low pay and in-work poverty.** Sefydliad Joseph Rowntree. Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/51191/download?token=AZ1RzjIU&filetype=briefing>

Jackson, M. (2010). **The power of procurement.** *Manceinion: Y Ganolfan Strategaethau Economaidd Lleol.* Adalwyd o: <http://www.reconomy.org/wp-content/uploads/2013/12/CLES-Power-of-Procurement-Manchester.pdf>

Johal, S., Moran, M., a Williams, K. (2017). **Avoiding 'back to the future', policies by reforming the 'foundational economy'.** Yn B. Jones ac M. O'Donnell (goln), *Alternatives to Neoliberalism: Towards Equality and Democracy*, 175-193. Policy Press: Bryste.

Joll, C., Parken, A, a Wass, V. (2011) **The Positions of Different Groups in Wales: A cross-cutting summary and conclusions**, yn Davies, R. (gol.) *An Anatomy of Inequality in Wales*, Caerdydd: Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Cymru)

Jones, I. (2016). **Improving the Economic Performance of Wales: Existing Evidence and Evidence Needs.** *Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru.* Adalwyd o: <http://ppiwi.org.uk/files/2016/10/PPIW-Summary-of-Expert-Workshop-Improving-the-Economic-Performance-of-Wales.pdf>

Keep, E., a Mayhew, K. (2010). **Moving beyond skills as a social and economic panacea.** *Work, employment and society*, 24(3), 565-577.

Kent, T., Dennis, C., a Tanton, S. (2003). **An evaluation of mentoring for SME retailers.** *International Journal of Retail & Distribution Management*, 31(8), 440-448.

Knight, J., Lever, J., a Thompson, A. (2014). **The labour market mobility of Polish migrants: A comparative study of three regions in South Wales, UK.** *Central and Eastern European Migration Review: CEEMR*, 3(2), 61-78.

Kumar, A., Rotik, M. ac Ussher, K. (2014) **Pay progression: understanding the barriers for the lowest paid – CIPD Policy Report.** Llundain: Partneriaeth John Lewis a'r CIPD

Law, P., Perryman, L. A., a Law, A. (2015). **Badging and employability at The Open University.** *European Journal of Open, Distance and e-Learning, Best of EDEN 2013-2014.*

Leitch, S. (2006). Review of Skills: Prosperity for All in a Global Economy – World Class Skills. Trysorlys EM: Llundain.

Lindsay, C., Findlay, P., McQuarrie, J., Bennie, M., Corcoran, E. D., a Van Der Meer, R. (2017). **Collaborative Innovation, New Technologies, and Work Redesign**. *Public Administration Review*, 78 (02), 251-260.

Lloyd, C., a Mayhew, K. (2010). **Skill: the solution to low wage work?**. *Industrial Relations Journal*, 41(5), 429-445.

Lloyd, C. a Payne, J. (2011a). **Flat Whites: Who gets progression in the UK café sector?**, *Industrial Relations Journal*, 43:1, 38-52

Lloyd, C. a Payne, J. (2011b). **Delivering better forms of work organization: Comparing vocational teachers in England, Wales and Norway**, *Economic and Industrial Democracy*, 33 (1), 29-49.

Loosemore, M. (2016). **Social procurement in UK construction projects**. *International journal of project management*, 34(2), 133-144.

Luecking, R. G. (2008). **Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development**. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(1), 3-13.

Llywodraeth Cymru. (2016a). **Tuag at 2030: Fframwaith ar gyfer datblygu system addysg ôl-orfodol o'r radd flaenaf i Gymru** (Adolygiad Hazelkorn), Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru. (2016b). **Adolygiad o Drefniadau Cyllido Addysg Uwch a Chyllid Myfyrwyr yng Nghymru** (Adolygiad Diamond), Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru. (2017). **Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi**. Retrieved from: <https://gov.wales/docs/det/publications/171213-economic-action-plan-cy.pdf>

Llywodraeth Cymru. (2018a). **Ffyniant i Bawb: Cynllun Cyflogadwyedd**. Retrieved from: <https://gov.wales/docs/dcells/publications/180319-employability-plan-cy.pdf>

Llywodraeth Cymru. (2018b). **Cod ymarfer: Cyflogaeth foesegol mewn cadwyni cyflenwi**. Adalwyd o: <https://gov.wales/topics/improvingservices/bettervm/code-of-practice/?skip=1&lang=cy>

Llywodraeth Cymru. (2018c). **Datganiad Ysgrifenedig – Sefydlu'r Comisiwn Gwaith Teg**. Adalwyd o: <https://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/2018/fairworkcommission/?skip=1&lang=cy>

Macfarlane, R., a LLP, A. C. S. (2014). **Tackling poverty through public procurement**. Sefydliad Joseph Rowntree. Adalwyd o: <http://www.swalecvs.org.uk/files/8413/9894/0116/poverty-procurement-social-mobility-full.pdf>

McBride, A. (2011). Lifting the barriers? Workplace education and training, women and job progression. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 528-547.

McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., a Dabir-Alai, P. (2012). **Motherhood and its impact on career progression.** *Gender in Management: an international journal*, 27(5), 346-364.

Meehan, J., Menzies, L., a Michaelides, R. (2017). **The long shadow of public policy; Barriers to a value-based approach in healthcare procurement.** *Journal of Purchasing and Supply Management*, 23(4), 229-241.

Montague, A., Burgess, J., a Connell, J. (2015). **Attracting and retaining Australia's aged care workers: developing policy and organisational responses.** *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 25(4), 293-305.

Mills, J., a Prince, H. (2003). **Employer-led organizations and career ladders: linking worker advancement with the skill needs of employers.** *WINS–Workforce Innovation Networks*.

Meehan, J., Menzies, L., a Michaelides, R. (2017). **The long shadow of public policy; Barriers to a value-based approach in healthcare procurement.** *Journal of Purchasing and Supply Management*, 23(4), 229-241.

Morgan, K., Munday, M., a Roberts, A. (2017). **Local economic development opportunities from NHS spending: Evidence from Wales.** *Urban Studies*, 54(13), 3138-3156.

Murphy, H., Bennet, L., Klenk, H., Ray, K. a Stevens, C. (2018). **Step Up: Trialling new approaches supporting low-paid workers to progress their careers.** Y Sefydliad Dysgu a Gwaith. Adalwyd o: <http://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2018/03/Step-Up-Evaluation-Report-1.pdf>

O'Leary, S., a Deegan, J. (2005). **Career progression of Irish tourism and hospitality management graduates.** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 421-432.

Oliver, D., a Walpole, K. (2015). **Missing links: connections between qualifications and job roles in awards.** *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 25(2), 100-117.

Painter, A., a Shafique, A. (2018). **Cities of Learning in the UK: prospectus.** Cymdeithas Frenhinol y Celfyddydau. Adalwyd o: https://www.thersa.org/globalassets/projects/city-of-learning/cities-of-learning_prospectus.pdf

Parekh, R., Ruhs, M. a Vargas Silva, C. (2017). **How immigrants affect jobs and wages.** Llundain: FullFact. Adalwyd o: <https://fullfact.org/immigration/immigration-and-jobs-labour-market-effects-immigration/>

Park, Y., a Rothwell, W. J. (2009). **The effects of organizational learning climate, career-enhancing strategy, and work orientation on the protean career.** *Human Resource Development International*, 12(4), 387-405.

Parken, A., Pocher, E. a Davies, O. R. (2014). **Working patterns in Wales: gender, occupations and pay**. Adroddiad ar y Farchnad Lafur ar gyfer y Rhaglen Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE)
http://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0014/104603/Working-Patterns-In-Wales.pdf

Parken, A. (2015). **The Wave Employer Case Studies: From Evidence to Action on Gender Pay Gaps**. Adalwyd o:
https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0008/112796/CU-WAVE-Research-Review-Employer-Workforce-and-Pay-Case-Studies.pdf

Parken, A. (2018) **Putting equality at the heart of decision-making**, Adolygiad Cydraddoldeb Rhywiol Cam Un: Polisi ac Ymarfer Rhyngwladol, Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Parken, A., ac Ashworth, R. (2018). **'From evidence to action: Applying gender mainstreaming to pay gaps in the Welsh public sector'**. *Gender Work Organ.* 2018, 1-20.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12239>

Philpott, J. (2014). **Rewarding work for low-paid workers**, JRF. Adalwyd o:
<https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/employment-pay-rewards-full.pdf>

Policy in practice. (2017). **The cumulative impacts of welfare reform: A national Picture**. Adalwyd o: http://policyinpractice.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/The-cumulative-impacts-of-welfare-reform-a-national-picture_full-report.pdf

Presbitero, A., Roxas, B., a Chadee, D. (2016). **Looking beyond HRM practices in enhancing employee retention in BPOs: focus on employee-organisation value fit**. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 635-652

Prifysgol Metropolitan Leeds. Sefydliad Ymchwil Polisi (PRI) Prifysgol Derby. Y Ganolfan Rynghwladol ar gyfer Astudiaethau Cyfarwyddyd (ICeGS). (2012). **Employer practice in progressing low-paid staff**. UKCES. Adalwyd o:
<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20140108090250/http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/employer-practice-in-progressing-low-paid-staff.pdf>

Prince, H. J. (2003). **Retention and Advancement in the Retail Industry: A Career Ladder Approach**.

Raynor, C. (2014). **Innovations in Training and Promoting the Direct Care Workforce**. *Public Policy & Aging Report*, 24(2), 70-72.

Ray, K., Hoggart, L., Vegeris, S., a Taylor, R. (2010). **Better off working? Work, poverty and benefit cycling**. *Sefydliad Joseph Rowntree*. Adalwyd o:
<https://www.jrf.org.uk/file/40135/download?token=H-H7R6QX&filetype=full-report>

Sarre, S., Maben, J., Aldus, C., Schneider, J., Wharrad, H., Nicholson, C., ac Arthur, A. (2018). **The challenges of training, support and assessment of healthcare support workers: A qualitative study of experiences in three English acute hospitals**. *International journal of nursing studies*, 79, 145-153.

Schaberg, K. (2017). **Can Sector Strategies Promote Longer-Term Effects? Three-Year Impacts from the WorkAdvance Demonstration.** MDRC. Adalwyd o: <https://eric.ed.gov/?id=ED577948>

Scroggins, W. A. (2008). **The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit.** *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57-71.

Searby, L., Ballenger, J., a Tripses, J. (2015). **Climbing the ladder, holding the ladder: The mentoring experiences of higher education female leaders.** *Advancing Women in Leadership*, 35, 98-107.

Sefydliad Cydraddoldeb Rhywiol Ewropeaidd (2017) **Mynegai Cydraddoldeb Rhywiol**, Vilnius: Sefydliad Cydraddoldeb Ewropeaidd tud. 363

Sefydliad Dysgu a Gwaith (LWI). (2016). **Power to the people: the case for Personal Learning Accounts.** Adalwyd o: https://www.thersa.org/globalassets/projects/city-of-learning/cities-of-learning_prospectus.pdf

Sefydliad Joseph Rowntree (JRF) (2017a). **Inclusive Growth in greater Manchester: an agenda for the new Mayor.** Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/49918/download?token=OwlwjfV9&filetype=briefing>

Sefydliad Joseph Rowntree (JRF) (2017b). **JRF response to the Industrial Strategy Green Paper.** Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/report/jrf-response-industrial-strategy-green-paper>

Sefydliad Materion Cymreig (IWA). (2018). **Decent Work in Wales.** Adalwyd o: <https://www.iwa.wales/wp-content/uploads/2018/08/201708-FINAL-Oxfam-Decent-Work-Qualitative-Research-Report.pdf>

Sianesi, Barbara. (2018). **Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration: The Impact on Workers' Outcomes.** Adalwyd o: https://www.researchgate.net/publication/266484896_Employment_Retention_and_Advancement_ERA_demonstration_The_Impact_on_Workers%27_Outcomes

Singh, V., Bains, D., a Vinnicombe, S. (2002). **Informal mentoring as an organisational resource.** *Long Range Planning*, 35(4), 389-405.

Sissons, P., Green, A. a Lee, N. (2016). **Supporting Progression in Growth sectors: A Review of the International Evidence.** Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru. Adalwyd o: <http://ppiwi.org.uk/files/2016/10/PPIW-Report-ESRC-Evidence-Review-Paper-Progression.pdf>

Sissons, P., a Green, A. E. (2017). **More than a match? Assessing the HRM challenge of engaging employers to support retention and progression.** *Human Resource Management Journal*, 27(4), 565-580.

Skills for Care (2013). **Why are some employers more successful than others in retaining their workforce?** Adalwyd o: <http://www.skillsforcare.org.uk/Document->

[library/Finding-and-keeping-workers/Recruitment-and-retention-strategy/Workforceretentionfullresearchreport.pdf](#)

Spaulding, S. a Johnson, M. (2016). **Realizing Employment Goals for Youth through Digital Badges**. Urban Institute. Adalwyd o:
<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/80241/2000772-realizing-employment-goals-for-youth-through-digital-badges-lessons-and-opportunities-from-workforce-development.pdf>

Spjelkavik, Ø., Frøyland, K., ac Evans, M. (2004). **Supported Employment in Norway—a National Mainstream Programme**. Y Sefydliad Ymchwil Gwaith. Adalwyd o:
<http://www.hioa.no/content/download/53009/807933/file/Notat%202004-6.pdf>

Steedman, H. (2011). **Challenges and change: Apprenticeships in German-speaking Europe**. Yn, T. Dolphin a T. Lanning (goln), *Rethinking Apprenticeships*. IPPR. Adalwyd o:
https://www.ippr.org/files/images/media/files/publication/2011/10/rethinking-apprenticeships_3-1_Oct2011_8028.pdf

Sutherland, V., McTier, A., Glass, A., a McGregor, A. (2015). **Analysis of the impact and value of community benefit clauses in procurement**. Adalwyd o:
<http://eprints.gla.ac.uk/109821/1/109821.pdf>

Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). (2018). **Understanding the gender pay gap in the UK**. Adalwyd o:
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandwork/nghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17>

Taylor, M., Haux, T., a Pudney, S. (2012). **Can improving UK skills levels reduce poverty and income inequality by 2020**. Adroddiad y Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd ar gyfer Sefydliad Joseph Rowntree. Adalwyd o: <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/skills-poverty-income-inequality-full.pdf>.

Tannock, S. (2015). **Bad attitude? Migrant workers, meat processing work and the local unemployed in a peripheral region of the UK**. *European Urban and Regional Studies*, 22(4), 416-430.

Thom, G. (2016). **Evaluation of the UK Futures Programme: conclusions and guidance**. Adalwyd o: http://dera.ioe.ac.uk/27339/1/Evaluation_of_UK_Futures_Programme_-_conclusions_and_guidance.pdf

Thompson S. (2013). **States of uncertainty: Youth unemployment in Europe**, IPPR. Adalwyd o: <http://www.ippr.org/publications/states-of-uncertainty-youth-unemploymentin-europe>

Thompson, S., a Hatfield, I. (2015). **Employee progression in European labour markets**. Papur Ymchwil y Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus. Adalwyd o:
http://www.ippr.org/assets/media/publications/pdf/employee-progression-EU-labour-markets_Feb2015.pdf.

Timewise. (2015). **What do women returners want?**. Adalwyd o: https://timewise.co.uk/wp-content/uploads/2014/02/What_women_returners_want.pdf

Timewise (2016). **Moving up in retail**. Adalwyd o: https://timewise.co.uk/wp-content/uploads/2016/11/Moving_Up_In_Retail_Pilot.pdf

Tinson A., Alridge, H. a Whitam, G. (2016). **Women, work and wages in the UK**. Y Sefydliad Polisi Newydd. Adalwyd o: https://www.npi.org.uk/files/2214/7766/7305/Women_Work_and_Wages_in_the_UK_NPI_report.pdf

Ussher, K. (2016). **Improving pay, progression and productivity in the retail sector**, Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/49697/download?token=cFGT7c97&filetype=full-report>

Volger, Ludwig, K., Giernalczyk, H. a Stock, L. (2012). **International approaches to the development of intermediate level skills and apprenticeships: Synthesis Report**. UKCES. Adalwyd o: <http://dera.ioe.ac.uk/13752/1/evidence-report-42-international-approaches-synthesis-report.pdf>

Waite, D., McGregor, A. a McNulty, D. (2017). **Inclusive Growth and City Deals**. Sefydliad Joseph Rowntree. Adalwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/50330/download?token=H5PiSd9q&filetype=briefing>

Walpot, M. a Leunig, T. (2017). **Future of Skills and lifelong Learning**, Swyddfa Wyddoniaeth Llywodraeth y DU. Adalwyd o: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/662149/foresight-future-of-skills-lifelong-learning.pdf

Winterbotham, M., Shury, J., Huntley Hewitt, J., Thornton, A., Sutton, R. a Leach A. (2016). **Investment in Training Survey 2015: Technical Report**. Llundain: Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau y DU. Adalwyd o: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525452/UKESS_2015_Investment_in_Training_May_.pdf

WINS. (2008). **Organizing and Supporting the Employer Role in Workforce Development**. Rhwydweithiau Arloesi Gweithlu. Adalwyd o: <http://www.jff.org/sites/default/files/publications/WINsguidebook.pdf>

Wood, C. a Wybron, I. (2015). **Entry to, and progression in work**, JRF. Adalwyd o: https://www.jrf.org.uk/file/47278/download?token=_YJU-h2W&filetype=summary

Zolle, N. (2016). **Implications of Brexit on public services in Wales**. Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, 2025. Adalwyd o: <http://www.walespublicservices2025.org.uk/files/2016/05/Brexit-WPS-2025-Final.pdf>

Atodiad 1: Safbwyntiau'r grŵp arbenigwyr

Bydd hybu camu ymlaen mewn swydd o waith cyflog isel, sy'n aml yn ansefydlog, yn gofyn am ymagwedd gydweithrediadol sy'n cynnwys Llywodraeth Cymru, cyflogwyr a gweithwyr, addysg bellach ac uwch, gwasanaethau cynghori ar yrfaedd a busnes, a darparwyr hyfforddiant seiliedig ar waith. Felly, ochr yn ochr â'n hadolygiad o dystiolaeth, gwnaethom drefnu symposiwm i drafod rhwystrau a datrysiadau gyda 40 o ddarparwyr hyfforddiant yn y gwaith ac addysg bellach, cyflogwyr, grwpiau sy'n cynrychioli cyflogwyr, academyddion a llunwyr polisi Llywodraeth Cymru.

Wedi hynny, gwnaethom drafod y materion a'r syniadau a godwyd yn y symposiwm gydag is-set o ymarferwyr ac arbenigwyr ar addysg a'r farchnad lafur. Rydym wedi ymhelaethu ar y pwyntiau dysgu allweddol a gafwyd gan y grŵp arbenigwyr ar fodelau camu ymlaen mewn swydd drwy gydol yr adroddiad hwn. Mae'r canlynol yn crynhoi'r dystiolaeth a'r syniadau a ddaeth o'r drafodaeth grŵp.

Ystyriaethau polisi

Cytunodd yr arbenigwyr fod angen gwybodaeth well am ffurf debygol marchnadoedd llafur yn y dyfodol; y swyddi, y sgiliau, y wybodaeth, y mathau o gontractau cyflogaeth a'r patrymau gweithio a fydd yn angenrheidiol ar gyfer swyddi a gyrfaedd yn y dyfodol. Bydd angen amcangyfrifon manylach ynglŷn ag effaith deallusrwydd artifisial, digideiddio ac awtomeiddio ar draws yr economi ac, yn arbennig, ar draws y dosbarthiad cyflogau cyfan.

Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu gwybodaeth newydd am y farchnad lafur yn ddiweddar, ond ni thrafodwyd ei nod a'r hyn y bydd yn ymdrin ag ef. Mae angen gwybodaeth well hefyd am sut mae strwythur gwaith yn creu anghydraddoldebau yn ôl rhywedd ac oedran, ac i weithwyr ag iechyd gwael ac anableddau. Dylai'r canlyniadau 'hwb' ar gyfer Cymru o'r *Arolwg Sgiliau sy'n Gweithio i Brydain* fod ar gael o fis Ionawr 2019 ymlaen (cyhoeddwyd canlyniadau Prydain Fawr ym mis Gorffennaf 2018).

Roedd yr arbenigwyr o'r farn bod byd gwaith eisoes wedi newid i bobl 25-40 oed, ac na fyddai'r rhai sy'n gadael yr ysgol yn bodloni Bargeinion Dinesig a gofynion sgiliau sy'n newid – mae angen hyfforddi/ailhyfforddi'r gweithlu oedolion presennol, yn enwedig pobl 25-40 oed sydd wedi dioddef costau uwch ar gyfer hyfforddiant ac addysg a gostyngiadau mewn darpariaeth, yn ystod y degawd diwethaf. Yn ogystal, bydd angen targedu sgiliau newydd ac ailhyfforddi at weithwyr hŷn, sy'n tueddu i aros mewn gwaith cyflogedig yn hirach na chenedlaethau blaenorol.

Roedd ein harbenigwyr o'r farn y dylai hyfforddiant yn y gwaith gael ei dargedu tuag at fylchau sgiliau, anghyfatebiaeth a phrinder yn y farchnad lafur, ac y bydd hyn yn gofyn am broffilio galwedigaethol a rhaglenni wedi'u teilwra, ac efallai y bydd angen i Gymru ystyried hyfforddi mwy o bobl nag sydd eu hangen, i gynyddu cyflogadwyedd ar hyd y gadwyn gyflenwi. Mae 500,000 o raddedigion yng Nghymru sy'n gwneud swyddi islaw lefel eu cymwysterau – mae angen mynd i'r afael ag ansawdd swyddi a gorgymhwysedd hefyd trwy gynyddu'r galw am swyddi sgiliau canolog ac uchel.

Trafododd yr arbenigwyr lefel bresennol twf a rhagolygon twf yn y pedwar sector sylfaenol, a'r newid sylweddol sy'n digwydd ym mhob sector. Er bod y gwerthusiadau gorau'n awgrymu, ac roedd sawl arbenigwr yn cytuno, mai model Work Advance ar gyfer camu ymlaen mewn swydd yn seiliedig ar sector sy'n dangos y canlyniadau mwyaf addawol, mae llif y farchnad lafur yn awgrymu y dylid ystyried mentrau seiliedig ar le hefyd. Cyfrannodd yr arbenigwyr wybodaeth am sawl menter addawol, a archwiliwyd gennym wedi hynny yn yr adolygiad o dystiolaeth:

- Modelau llwybr sy'n cynnig y sylfaen dystiolaeth gryfaf ar gyfer camu ymlaen mewn swydd. Mae'r adroddiad 'Kids aren't alright' yn awgrymu y dylai'r llywodraeth gytuno ar gytundebau fesul sector sy'n canolbwyntio ar gynllunio llwybrau camu ymlaen eglur, gan gynyddu'r cyfleoedd camu ymlaen i'r eithaf i bobl mewn rolau rhan-amser hyblyg, cyllid wedi'i dargedu ar gyfer hyfforddiant penodol a bylchau mewn cymwysterau, a rhoi cymhellion i gwmnïau i wella sgiliau eu gweithlu.
- Gan ddysgu o'r *Cynlluniau Peilot Dysgu Gyrfa* yn Lloegr, a oedd yn cynorthwyo oedolion mewn swyddi sgiliau isel, darparu cyngor ac arweiniad 'wyneb yn wyneb'. Credir y dylai dysgwyr dalu swm enwol tuag at eu hyfforddiant i feithrin cymhelliad parhaus i gyflawni dyfarniad.
- Dangosodd enghraifft Monkton (LWI) sut y dylai addysg oedolion gael ei gwreiddio yn y gymuned fel strategaeth i roi sgiliau i weithwyr sy'n gallu arwain at gamu ymlaen mewn swydd. Mae ail gynllun peilot yn cael ei gynnal yng Nghaerffili.
- Cyfrannodd yr arbenigwyr enghreifftiau eraill o fentrau fel cynlluniau peilot Cynyddu Sgiliau Gorllewin Llundain, menter Manceinion Fwyaf, Camu Ymlaen Llundain a Bargen Ddinesig Glasgow – ymhelaethir ar yr enghreifftiau hyn isod.
- Mae sylfaen dystiolaeth gynyddol sy'n dangos bod modelau caffael gwerth cymdeithasol yn llwyddo i gynorthwyo gweithwyr cyflog isel ar contractau ansafonol i gamu ymlaen mewn swydd. Yng Nghymru, gall y fenter Gwaith Teg hybu gofynion cydraddoldeb a chamu ymlaen mewn swydd trwy roi ystyriaeth briodol i'r canlyniadau hyn wrth gynllunio a chomisiynu gwasanaethau.

Yn ogystal â'r drafodaeth bolisi, cyfeiriodd ein grŵp arbenigwyr at agweddau penodol ar gymorth busnes, cyngor ar yrfaeodd a thargeddu hyfforddiant hefyd.

Cymorth i gyflogwyr

- Dylid cyfuno'r pyrth cyngori Gyrfa Cymru a Busnes Cymru – integreiddio cyngor i gyflogwyr/gweithwyr.
- Mae sgiliau cynllunio a datblygu'r gweithlu wedi gwanhau oherwydd bod cyflogwyr yn canolbwyntio mwy ar recriwtio'n allanol yn hytrach na recriwtio o'r tu mewn. Nid yw penderfyniadau ynglŷn â dyrchafu a chyflog ar lefelau sgiliau is yn cael eu gwneud mwyach gan reolwyr llinell sy'n adnabod y gweithlu.
- Gallai twf yr 'economi gig' gael ei ystyried yn rheswm dros beidio â buddsoddi mewn hyfforddi staff. Mae canlyniadau'r arolwg yn dangos bod gweithwyr 'gig' yn credu na fyddai cyflogwyr yn buddsoddi ynddynt.
- Mae cyflogwyr yn teimlo o dan bwysau i gynyddu cynhyrchedd oherwydd y cyflog byw – gallai hyn arwain at gyfleoedd cyflogi.
- Mae angen i reolwyr gael cymorth rheoli gyrfau unigol fel y gallant ddarparu cyfleoedd, asesu anghenion sgiliau yn awr a chynllunio 5 mlynedd i'r dyfodol.
- Mae'r rhwydwaith o ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith yn delio â 35,000 o gyflogwyr – gallai'r darparwyr hyn fod yn ffynhonnell werthfawr o wybodaeth a chynghor ynglŷn â phwysigrwydd camu ymlaen mewn swydd a sut i'w sefydlu.
- Gall cynlluniau darparu prentisiaethau ar y cyd fod yn effeithiol (mae enghraifft yn Lloegr lle mae 12 awdurdod lleol yn cynnal cynllun ar y cyd). [Cydnabyddir enghreifftiau a gynhelir yng Nghymru ond ni thrafodwyd nhw ar y diwrnod].
- Mynegwyd rhywfaint o gefnogaeth i'r syniad o dabl cynghrair cyflogwyr 'Gwaith Teg'.

Cymorth i weithwyr

- Bydd Hyfforddwyr Swyddi'r Adran Gwaith a Phensiynau yn parhau i gynorthwyo cleientiaid cyflogadwyedd tra byddant yn eu rolau newydd er mwyn ceisio eu hannog i aros mewn swydd a chamu ymlaen.
- Mae allgymorth ac ymagwedd unigol yn allweddol – gallai llawer o weithwyr ofni ailymwneud â hyfforddiant/addysg – mae'n bosibl y bydd angen cymorth hyfforddiant i gynyddu eu cymhelliad i ddysgu.
- 'Adeiladwch ef ac efallai na ddown nhw' – Mae hyblygrwydd yn allweddol wrth ddarparu hyfforddiant (y tu hwnt i L2 yn arbennig) – nid yw lleoliadau/amserau sefydlog yn cyd-fynd â swyddi lluosog ac ymrwymadau teuluol.
- Mae gweithwyr yn llai tebygol o newid swyddi, ond ni wyddys pam.
- Mae angen cymwysterau L3 ond ni ddylid eithrio TG ar L2 ac ati (Diemwnt L3 plws).
- Gall Cymdeithasau Tai fod yn gyfryngwyr y gellir ymddiried ynddynt – mae ganddynt berthynas dda â thenantiaid (y mae 61% ohonynt yn derbyn Credyd Cynhwysol). Mae

Cymdeithasau Tai yn elwa hefyd yn sgil llai o ôl-ddyledion rhent pan fydd eu tenantiaid yn gweithio ac yn gallu cael mynediad at rolau cyflog uwch.

- Mae angen mynd i'r afael â diffyg gwybodaeth am brentisiaethau a hyfforddiant arall sydd ar gael i bobl hunangyflogedig.

Atodiad 2: Yr ymagwedd economi sylfaenol

Mae 'ymagwedd' economi sylfaenol yn cynrychioli newid sylweddol mewn ffordd o feddwl economaidd (Bowman, 2014). Mae'r llenyddiaeth academiaidd ynglŷn â'r potensial ar gyfer twf a chyfranogiad dinesig yn gosod yr economi sylfaenol wrth wraidd llesiant economaidd. Mae'r syniad hwn yn wahanol i'r pwyslais polisi ar sgiliau, oriau gwaith taledig ac enillion uwch yn y sectorau nwyddau a gwasanaethau sy'n cynnal bywyd pob dydd. Yn y DU, mae rhwng 35 a 50% o'r gweithlu'n cael eu cyflogi mewn swyddi sy'n darparu gwasanaethau hanfodol (Bentham et al., 2013).

Mae'r *Cynllun Gweithredu ar yr Economi* (Llywodraeth Cymru, 2017a) yn amlygu gofal, manwerthu, twristiaeth a phrosesu bwyd fel sectorau'r economi sylfaenol. Mae Llywodraeth Cymru'n bwriadu hybu camu ymlaen o bob swydd cyflog isel, ond dyma'r sectorau sydd wedi cael eu tanbrisió'n hanesyddol yn economi Cymru. Y rhain hefyd yw'r prif ffynonellau cyflogaeth, yn aml, yn yr ardaloedd o Gymru sydd wedi'u dad-ddiwydianeiddio, ac maen nhw'n rhyng-gysylltiedig:

- Y berthynas rhwng cynnig manwerthu cryf a thwristiaeth;
- Y cysylltiad rhwng manwerthu ac ansawdd canol ein trefi a chystadleugarwch ein dinasoedd;
- Effaith cynhyrchu a phrosesu bwyd ar frand Cymru;
- a'r cysylltiadau rhwng cymuned, lle a darparu gofal i blant ifanc iawn a phobl hŷn (Llywodraeth Cymru, 2017a).

Mae'r dystiolaeth o drafodaeth bord gron y grŵp arbenigwyr yn awgrymu y gallai'r pedwar sector economi sylfaenol fod yn arbennig o agored i newidiadau o ganlyniad i awtomeiddio ac effeithiau Brexit. Yn ogystal, mae amrywiadau yn y sectorau a'r galwedigaethau dan sylw ar draws cynlluniau datblygu'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol. Am y rhesymau hyn, yn hytrach na chyfyngu'r adolygiad hwn i'r pedwar sector economi sylfaenol, rydym wedi ystyried galwedigaethau cyflog isel yn fwy cyffredinol.

Manylion yr Awduron

Mae **Dr Jonathan Webb** yn Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Dr Alison Parken** yn arbenigwraig annibynnol, a arweiniodd y prosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE) yn flaenorol.

Mae **Helen Hodges** yn Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Dr Megan Mathias** yn Uwch Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Jonathan Webb

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk

OGL This report is licensed under the terms of the Open Government License



Wales Centre
for Public Policy
Canolfan Polisi
Cyhoeddus Cymru