



Ymgynghoriad ar yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi

Ymgynghoriad ar hawl newydd i weithwyr yng Nghymru ofyn am amser i hyfforddi

Ymgynghoriad

Dogfen ymgynghori Rhif: 055/2008

Dyddiad cyhoeddi: 8 Medi 2008

Camau i'w cymryd: Ymatebion erbyn 3 Tachwedd 2008

Ymgynghoriad ar yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi

- Cynulleidfa** Pob cyflogwr, gweithiwr a'u cyrff cynrychioladol, yn ogystal â darparwyr addysg a hyfforddiant, a sefydliadau ambarél, hefyd Cynrychiolwyr Dysgu Undebau.
- Trosolwg** Mae'r ddogfen hon yn ymgynghori ar gynnig i gyflwyno hawl i weithwyr yng Nghymru ofyn am amser i hyfforddi.
- Camau i'w cymryd** Dylai ymatebion i'r ddogfen ymgynghori ddrafft hon gael eu rhoi ar y ffurflen ymgynghori ar wahân sydd ar yr un dudalen ar y we â'r brif ddogfen: <http://newydd.cymru.gov.uk/consultations/currentconsultation/?lang=cy>.
Dylid anfon yr ymatebion erbyn 3 Tachwedd 2008 i: skillsthatworkforwales@wales.gsi.gov.uk
Neu, gallwch anfon eich ymateb drwy'r post at:
Andrea Griffiths, APADGOS, Llywodraeth Cynulliad Cymru, Tŷ Ladywell, Y Drenewydd, Powys, SY16 1JB.
- Rhagor o wybodaeth** Andrea Griffiths, gweler y cyfeiriad uchod.
Ffôn: 01686 620254
Ffacs: 01686 622716
E-bost: skillsthatworkforwales@wales.gsi.gov.uk
- Copïau ychwanegol** Mae'r ddogfen ymgynghori ar gael mewn fformat electronig yn unig ar wefan Llywodraeth Cynulliad Cymru, o dan yr adran Ymgynghori Addysg a Sgiliau: <http://newydd.cymru.gov.uk/consultations/currentconsultation/?lang=cy>.
Fel arall, ewch i <http://www.cymru.gov.uk>, cliciwch ar Ymgynghori yna Ymgynghoriad sydd ar y gweill yn y ddewislen ar y chwith, ac yna dewiswch Ymgynghori Addysg a Sgiliau.
Fodd bynnag, os nad ydych yn gallu cyrchu hyn, cysylltwch ag Andrea Griffiths am gopi print, gweler y manylion uchod.
- Dogfennau cysylltiedig** Yr Adran Arloesedd, Prifysgolion a Sgiliau, Consulting on a new right to request time to train for employees in England, Mehefin 2008:
http://www.dius.gov.uk/consultations/con_180608_timetotrain.html
Yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio, The Right to Request Flexible Working:
<http://www.berr.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-guidance/page35662.html>

Rhagair

Cred cyflogwyr llwyddiannus mai diweddarau a gwella sgiliau eu gweithlu yw un o'r pethau mwyaf pwerus y gallant ei wneud i yrru eu busnesau yn eu blaen.

Yn syml, mae gweithlu mwy medrus yn weithlu mwy cynhyrchiol, ac yn weithlu mwy arloesol, yn gallu addasu'n well i ffyrdd newydd o weithio a derbyn technolegau newydd.



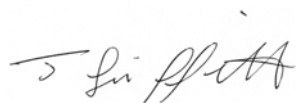
Mae angen i ni greu diwylliant yng Nghymru lle mae pob cyflogwr yn dilyn y farn honno ac yn cefnogi'u gweithwyr i gyrraedd eu llawn botensial; a lle mae unigolion yn sylweddoli mai gwella eu sgiliau yw un o'r pethau mwyaf grymus y gallant ei wneud i'w helpu i wireddu eu dyheadau gyrfa a gwella'u bywydau.

Dyma'r rheswm yr ydym yn gofyn eich barn am gynnig i gyflwyno hawl newydd i weithwyr i ofyn am amser i hyfforddi yng Nghymru.

Nid yw llawer o gyflogwyr yn cymryd sgiliau o ddifrif – amcangyfrifir fod cyflogwyr y DU yn gwario £33 biliwn y flwyddyn ar hyfforddiant. Eto rydym yn gwybod o ymchwil Sgiliau Dyfodol Cymru bod llawer o gyflogwyr yn dal i gynnig nemor ddim hyfforddiant i'w staff. Ac os ydynt yn gwneud, yn aml y rheiny sy'n meddu ar sgiliau da yn barod sy'n derbyn yr hyfforddiant. Er gwaetha'r gwelliannau dros y blynyddoedd diwethaf, mae sgiliau'r gweithlu Cymreig yn dal i gymharu'n anffafriol â rhannau eraill o'r DU: mae gan Gymru gyfran uwch o oedolion isel eu cymwysterau na'r Alban a'r rhan fwyaf o ranbarthau Lloegr, ac mae hefyd yn llusgo y tu ôl i lawer o brif wledydd y byd.

Mae dros 70% o boblogaeth oed gweithio 2020 eisoes wedi gadael addysg orfodol, ac mae llawer o'r rhain mewn gwaith. Ni allwn, felly, ddibynnu'n unig ar wella sgiliau pobl ifanc i gael sail sgiliau o safon fyd-eang – mae'n rhaid i'r rheiny sydd eisoes yn y farchnad lafur gael y cyfle i wella eu sgiliau wrth i'r economi fyd-eang ailstrwythuro.

Mae strategaeth a chynllun gweithredu Cymru, *Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru*, yn ymateb i'r her hon. Ein dull yw cyplysu datblygu gweithlu â datblygu busnes yn ehangach. Mae'r cynnig i gyflwyno hawl statudol i ofyn am amser i ffwrdd i hyfforddi yn cyd-fynd yn dwt â'r ethos hwn, yn ogystal â'n cred mewn rhannu cyfrifoldeb rhwng y llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion er mwyn gwella sgiliau'r genedl Gymreig. Felly byddwch cystal ag ymateb i'r ymgynghoriad hwn os oes gennych farn ar y pwnc pwysig yma.



John Griffiths AM
Dirprwy Weinidog dros Sgiliau

Cynnwys

Cyflwyniad a Chrynodeb Gweithredol	1
Pennod 1: Yr her sgiliau	3
Pennod 2: Nodweddion allweddol y cynnig	6
Pennod 3 : Cysylltiadau â'r hawliau presennol i hyfforddi	11
Asesiad Effaith – Crynodeb	13
Atodiad A : Ffurflen ymateb i'r ymgynghoriad (dogfen ar wahan)	

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn ymgynghori ar ehangu cynigion ar draws Cymru i gyflwyno hawl i weithwyr ofyn i'w cyflogwr i roi amser iddynt ymgymryd â hyfforddiant, fel sy'n cael ei ystyried yn Lloegr ar hyn o bryd.

Mae Pennod 1 yn rhoi'r sail resymegol dros y cynnig, o safbwynt economaidd a pholisi – pwysigrwydd sgiliau i'n heconomi, cymdeithas, cyflogwyr a gweithwyr. Mae Pennod 2 yn manylu ar y nodweddion allweddol a gynigir i'r ddarpariaeth o ran cymhwysedd a chwmpas. Mae Pennod 3 yn ystyried sut y bydd y cynnig hwn yn plethu â'r ddarpariaeth sy'n bodoli'n barod a newidiadau deddfwriaethol posibl eraill yng Nghymru a Lloegr.

Gofynnir am eich barn a'ch sylwadau drwy gyfres o gwestiynau yn Atodiad A, a osodwyd mewn dogfen ar wahân yn fformat Word i'ch galluogi i deipio'ch atebion.

Yn amodol ar ganlyniad yr ymgynghoriad yn Lloegr (dyddiad cau 10 Medi) a Chymru (dyddiad cau 3 Tachwedd), y bwriad ar hyn o bryd yw gweithredu 'amser i hyfforddi' yn Lloegr yn 2010.

Crynodeb Gweithredol

Yn sbardun i'r cynnig y mae'r sialensiau a wynebir gan y DU i godi lefelau sgiliau er mwyn gwneud yr economi yn fwy cystadleuol a gwneud unigolion yn fwy cyflogadwy. Wrth i nifer y bobl ifanc sy'n mynd i mewn i'r gweithlu ostwng mae'n hanfodol buddsoddi yn sgiliau'r rheiny sydd eisoes yn y gweithlu.

I gyflogwyr, gall buddsoddi mewn sgiliau gael effaith uniongyrchol ar berfformiad busnes - dengys tystiolaeth fod cwmnïau sydd â lefel uchel o hyfforddiant yn debygol o dyfu'n gynt a gweld elw uwch na'r cyfartaledd na'r rheiny sy'n cynnig llai o hyfforddiant neu ddim o gwbl. Er bod 67% o gyflogwyr yn y DU yn cynnig rhyw fath o hyfforddiant i'w gweithwyr, a bod y cyfanswm a werir ar hyfforddiant wedi codi, mae hyn yn dal i adael 33% o gyflogwyr heb fod yn cynnig unrhyw hyfforddiant ac 8m o weithwyr bob blwyddyn nad ydynt yn derbyn dim hyfforddiant. Yn yr un modd, mae buddsoddi mewn sgiliau yn helpu unigolion i ganfod ac i aros mewn gwaith, mae'n gwella'u cyfleoedd gyrfa a'u henillion posibl.

Rhagwelir y bydd y cynnig i gyflwyno hawl newydd i ofyn am amser i hyfforddi yn annog mwy o gyflogwyr i gefnogi eu gweithwyr drwy ganiatáu amser iddynt wella'u sgiliau a gweld manteision hynny ar eu busnesau eu hunain; ac ar yr un pryd rhoi'r cymhelliant a'r hawl cyfreithiol i weithwyr i ofyn am amser i uwchsgilio er mwyn gwella'u bywydau nhw.

Mae'r nodweddion allweddol a gynigir i 'amser i hyfforddi' fel a ganlyn:

- y gweithwyr hynny sydd â chytundeb cyflogaeth yn y sector cyhoeddus neu breifat (yn cynnwys gwirfoddolwyr) ac sydd wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr ers o leiaf 26 wythnos fyddai'n gymwys;

- byddai'n rhaid i'r hyfforddiant fod yn gysylltiedig â helpu gweithwyr i fod yn fwy cynhyrchiol ac effeithiol yn y gwaith a helpu i wella perfformiad y busnes y maent yn gweithio iddo;
- ni fyddai gorfodaeth ar gyflogwyr i dalu am hyfforddiant, nac i ganiatáu pob cais ond i dderbyn bod dyletswydd arnynt i ystyried unrhyw gais;
- byddai gan gyflogwyr yr hawl i wrthod ceisiadau ar sail rhesymau busnes eglur a byddai gan weithwyr yr hawl i apelio;
- ni fyddai'r hyfforddiant yn rhwym wrth gymwysterau nag wrth unrhyw amser neu leoliad penodol – materion i'w trafod fyddai'r rhain ac i'r cyflogwr a'r gweithiwr gytuno arnynt;
- byddai ceisiadau'n cael eu cyfyngu i un mewn unrhyw gyfnod o 12 mis ond gallai hynny olygu mwy nag un math o gwrs neu hyfforddiant; ac
- mae gan bob person ifanc 16-17 oed nad ydynt mewn addysg llawn amser, ddim wedi eu cymhwyso i lefel 2 ac sy'n gofyn am amser wedi ei dalu i ffwrdd o'r gwaith i astudio neu hyfforddi ar gyfer cymwysterau perthnasol hawl yn barod i gael amser *taladwy* i ffwrdd i hyfforddi bydd yr hawl hwn yn parhau yng Nghymru.

Gellir dod hyd I gwestiynau'r ymgynghoriad a'r ffurflen ymateb yb Atodiad 1 mewn dogfen ar wahan:

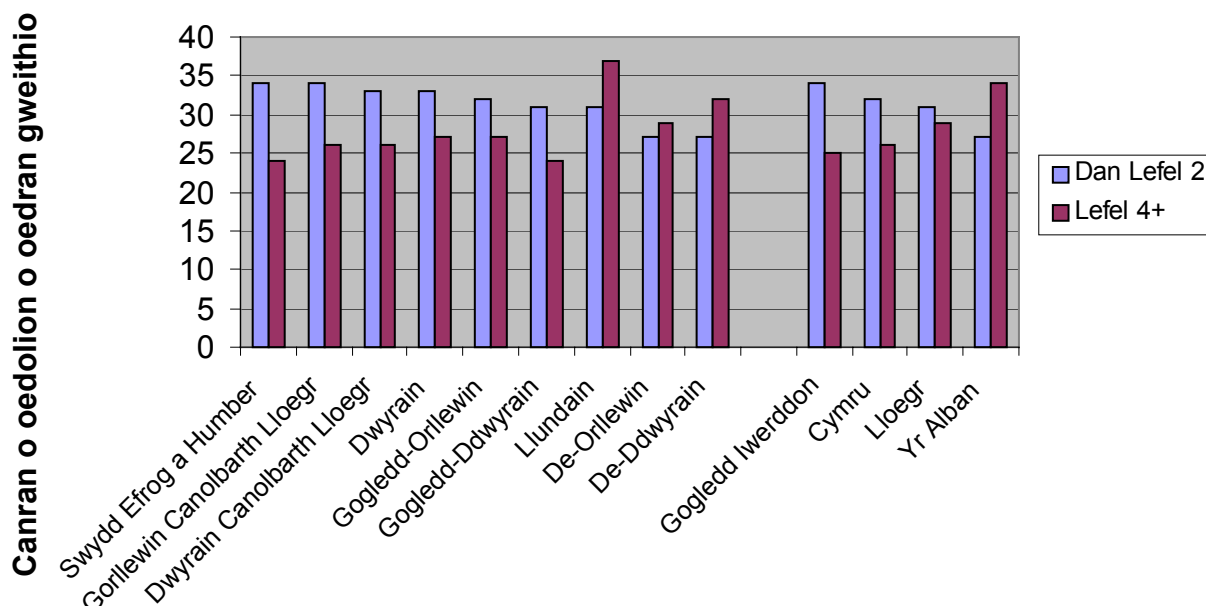
<http://new.wales.gov.uk/consultations/currentconsultation/?lang=cy>

Pennod 1: Yr Her Sgiliau

1.1 Yn ei adolygiad annibynnol o anghenion sgiliau tymor hir y DU, dywedodd yr Arglwydd Leitch¹ ei fod yn rhagweld y byddai gobeithion cyflogaeth pobl ag ond ychydig o sgiliau yn parhau i ddirywio. Oni bo pobl yn cael eu harfogi â sgiliau diweddar a pherthnasol a'u bod yn barod i hyfforddi ac yn cael cefnogaeth i wneud hynny, byddant o dan anfantais yn economi newidiol Cymru, economi sy'n gweld symudiad cyffredinol tuag at swyddi o fedr uwch, sy'n talu'n dda.

1.2 Mae lefelau cymhwyster y gweithlu Cymreig yn dal i gymharu'n wael â rhannau eraill y DU. Fel y mae Siart 1 isod yn ei ddangos, mae gan Gymru gyfran uwch o oedolion â chymwysterau isel na'r Alban a'r rhan fwyaf o ranbarthau Lloegr.

Siart 1: Proffiliau cymwysterau ar draws y DU, 2006

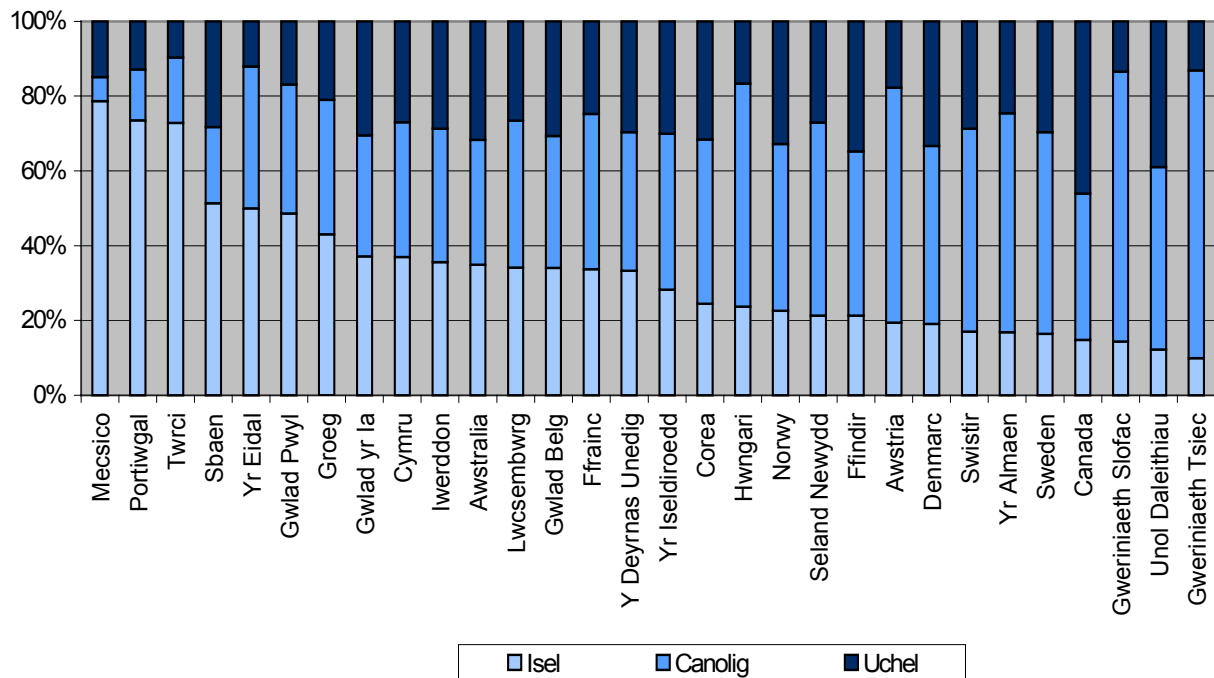


Ffynhonnell: Bwletin Ystadegol Llywodraeth Cynulliad Cymru 52/2007. Arolwg Poblogaeth Blynnyddol. Lefelau'r Cymhwyster Uchaf sydd gan Oedolion Oed Gweithio yng Nghymru, 2006.

1.3 Darlun tebyg yw'r un rhyngwladol. Yn safleoedd gwledydd y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), fel y mae Siart 2 yn ei ddangos mae cyfran uchel o boblogaeth oed gweithio Cymru yn isel eu sgiliau, yn 9fed allan o 30 o wledydd.

¹ 'Ffyniant i bawb yn yr economi fyd-eang – sgiliau o safon fyd-eang'. Adroddiad terfynol Adolygiad Sgiliau Leitch, 2006.

Siart 2: Cyrhaeddiad addysgol y rhai rhwng 25-64 oed, 2005



Ffynhonnell: OECD, 2006: Education at a Glance

1.4 Mae'r spiliâu cymharol sâl yma yn cyfrannu'n sylweddol at y bylchau cynhyrchiant sy'n bodoli rhwng y DU a'i phrif gystadleuwyr. Mae cynnyrch fesul awr a weithir 20% yn uwch yn Ffrainc, 13% yn uwch yn yr Almaen a 18% yn uwch yn yr UDA, a gellir priodoli hyd at bumed ran o'r bwch cynhyrchiant hwnnw i sgiliau.

1.5 I gyflogwyr unigol, gall buddsoddi mewn sgiliau gael effaith uniongyrchol ar berfformiad busnes. Dengys ymchwil bod cwmnïau ar farchnad stoc yr UDA oedd wedi buddsoddi mewn hyfforddiant yn perfformio'n well na'r cwmnïau hynny oedd yn gwario llai na'r cyfartaledd ar hyfforddiant dros gyfnod o bum mlynedd. Dengys tystiolaeth o'r DU fod cynnydd o 5% yn y gweithwyr a hyfforddir gan gwmni yn gysylltiedig â chynnydd o 4% mewn cynhyrchiant, a bod cwmnïau sydd â lefel uchel o hyfforddiant yn debyg o dyfu yn gynt a gwneud elw uwchlaw'r cyfartaledd.

1.6 Er bod cyflogwyr yn y DU yn amcan bod y cyfanswm a werir gan gyflogwyr ar hyfforddiant wedi codi i ryw £38.6 biliwn y flwyddyn, gwyddom hefyd nad yw 33% o gyflogwyr y DU yn darparu unrhyw fath o hyfforddiant i'w gweithwyr, a dim ond gan 35% y mae cyllideb hyfforddi. Mae angen i bob cyflogwr ddilyn esiampl y goreuon.

1.7 Yng Nghymru, er bod llawer o gyflogwyr yn cynnig hyfforddiant, roedd 42% o'r cyflogwyr a holwyd yn arolwg Sgiliau Sector Sgiliau Dyfodol Cymru (2005) wedi cynnig nemor ddim hyfforddiant i fwrdd o'r gwaith yn y 12 mis blaenorol; o'r 42% yna dywedwyd mai cyfyngiadau amser oedd y rhwystr pennaf i 35% ohonynt.

1.8 Yn yr un arolwg gofynnwyd i bawb oedd wedi sôn am y bwch sgiliau ymhlith eu staff, pa gamau, os o gwbl, yr oeddent wedi'u cymryd i oresgyn diffyg medrusrwydd llawn yn y sefydliad. Roedd 84% wedi darparu hyfforddiant neu

ddatblygiad pellach ymhlith y gweithlu, a 50% wedi cynyddu neu ehangu rhaglenni i hyfforddeion.

1.9 Mae hyn yn cymharu'n ffafriol â'r canlyniadau o arolwg Sgiliau Dyfodol Cymru yn 2003, ond daeth arolwg 2005 i'r casgliad, yn berffaith gywir, bod "angen ymdrech barhaus i hyrwyddo a chefnogi buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant [i ffwrdd o'r gwaith]"². Hefyd, pan fo cyflogwyr yn buddsoddi mewn hyfforddiant maent yn fwy tebygol o hyfforddi pobl sy'n fwy cymwys. Mae angen felly sicrhau bod pob gweithiwr yn cael cyfle i dderbyn hyfforddiant priodol er mwyn galluogi'r rhai â sgiliau is i symud ymlaen i swyddi mwy medrus, ac nad yw hyfforddiant yn rhywbeth sy'n digwydd i reolwyr neu broffesiynau arbennig yn unig.

1.10 Mae buddsoddi mewn sgiliau hefyd yn helpu unigolion i ganfod ac aros mewn gwaith, mae'n gwella'u cyfleoedd gyrfa, a'u gallu i ennill. Gall cael 5 gradd TGAU dda (A*-C), ar gyfartaledd, gynyddu enillion unigolyn hyd at 30% o'i gymharu â rhywun tebyg sydd â llai o gymwysterau. Dros eu bywyd gwaith, mae'r person graddedig nodweddiadol yn ennill dros £100,000 yn fwy nag unigolyn sy'n debyg fel arall ond mai lefel 3 yw eu cymhwyster uchaf. Eto i gyd nid yw tua 8 miliwn o weithwyr y DU bob blwyddyn yn cael dim hyfforddiant.

1.11 Yn ei adolygiad annibynnol, daeth yr Arglwydd Leitch i'r casgliad bod angen i ni wella'n gêm o ran sgiliau er mwyn cystadlu a ffynnu, a cheisio bod yn arweinydd byd ar sgiliau erbyn 2020. Mae'r llywodraeth yn gweld yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi fel cam yn y cyfeiriad hwn.

1.12 Mae'r cynnig yn plethu'n dda â Strategaeth Sgiliau a Chyflogaeth Cymru, *Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru*, sy'n cynnwys blaenoriaeth i "sicrhau bod gan bawb sgiliau sy'n hanfodol i... gynnal eu cyflogadwyedd o fewn y farchnad lafur". Noda hefyd fod gwella sgiliau yn gyfrifoldeb i'w rhannu rhwng y llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion.

² Arolwg Sector Sgiliau, Sgiliau Dyfodol Cymru 2005.

Pennod 2: Nodweddion Allweddol y Cynnig

2.1 Roedd Pennod 1 yn disgrifio pwysigrwydd sgiliau i'n heconomi, ein cymdeithas, ac i gyflogwyr a dinasyddion unigol. Dangosodd pam ei bod yn bwysig i unigolion gael yr amser i wella'r sgiliau hyn. Mae'r bennod hon yn disgrifio prif nodweddion y cynnig i roi hawl i ofyn am amser i hyfforddi.

2.2 Byddai'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi yn gweithio drwy roi i weithiwr 'sefydledig' (fel ag y'i diffinnir ym mharagraffau 2.5 a 2.6) yng Nghymru hawl cyfreithiol i ofyn i'w cyflogwr roi amser iddynt i ffwrdd o'u dyletswyddau arferol i ymgymryd â hyfforddiant perthnasol, y byddai'n rhaid i'w cyflogwr - yn y sector cyhoeddus neu breifat - ei ystyried o ddifrif.

2.3 Er mwyn ei gwneud yn haws i gyflogwyr reoli'r hawl newydd, cynigir bod y prosesau ar gyfer yr hawl newydd i ofyn am amser i hyfforddi yn cael eu seilio ar y model presennol o'r hawl i ofyn am weithio hyblyg. Mae llawer o gyflogwyr yn gyfarwydd â delio â cheisiadau o dan y trefniadau hyn ac mae'n debyg y bydd ganddynt brosesau dealladwy a ddatblygwyd i reoli'r llif ceisiadau.

2.4 Isod amlinellir prif elfennau'r cynnig.

I bwy fyddai'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi yn gymwys?

2.5 Pob gweithiwr yng Nghymru. Wrth 'gweithiwr' rydym yn golygu rhywun sydd wedi mynd i mewn i neu sy'n gweithio o dan gytundeb cyflogaeth. Byddai'r hawl ar gael i weithwyr yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

2.6 Rydym yn cynnig ei gwneud yn amod y byddai gweithiwr wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr am gyfnod rhesymol cyn gallu gwneud cais am amser i hyfforddi. O dan y trefniadau gweithio hyblyg presennol, mae hawl gan weithwyr wneud cais i amrywio eu cytundebau cyflogaeth os ydynt wedi cael eu cyflogi'n ddi-dor gan eu cyflogwr am gyfnod o ddim llai na 26 wythnos. Rydym yn ystyried y gallai cyfnod rhesymol o gyflogaeth ddi-dor flaenorol gan weithwyr i fod yn gymwys am yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi fod yn 26 wythnos hefyd.

2.7 Byddai cyflwyno'r hawl yma fel hyn yn golygu y byddai cyflogwyr ddim ond yn delio â cheisiadau gan weithwyr yr oeddent wedi datblygu perthynas weithio sylweddol gyda nhw, ac a oedd wedi dangos rhywfaint o deyrngarwch i'r busnes.

2.8 Rydym yn cynnig y dylai gwirfoddolwyr, sy'n cael eu hystyried fel 'gweithwyr', ddod o dan yr hawl newydd hon hefyd.

Pa fath o hyfforddiant y gellid gofyn amdano?

2.9 Gallai gweithwyr wneud cais i ddilyn rhaglenni achrededig sy'n arwain at gymhwyster, neu am hyfforddiant heb ei achredu i'w helpu i ddatblygu medr penodol sy'n berthnasol i'w swydd. Gallent fod eisiau bodloni anghenion presennol, neu ddatblygu eu potensial yn y tymor hirach. A gallent olygu cyfnodau byr o ddysgu neu raglenni mwy sylweddol. Ym mhob achos, byddai yna ofyniad i'r hyfforddiant eu

helpu i fod yn fwy cynhyrchiol ac effeithiol yn y gwaith, ac yn helpu eu cyflogwr i wella perfformiad a chynhyrchiant busnes.

2.10 Byddai pobl yn gallu gofyn am amser i daclo angen sgiliau arbennig, er enghraifft gweithio gyda thaenlenni, yn ogystal â rhaglenni sy'n arwain at gymwysterau llawn fel Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQs) neu gyrsiau Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill.

2.11 Drwy Gynghorau Sgiliau Sector mae gan gyflogwyr ran flaenllaw mewn diwygio a datblygu cymwysterau galwedigaethol i'w sector lle mae cymwysterau'n derbyn arian cyhoeddus. Felly, gall cyflogwyr sy'n caniatáu amser hyfforddi i gymwysterau galwedigaethol achrededig o'r fath fod yn sicr y bydd yr hyfforddiant yn bodloni eu hanghenion ac yn gwneud eu busnes yn fwy cystadleuol.

Am faint o amser allai gweithiwr ofyn?

2.12 Nid ydym yn bwriadu pennu faint o amser y dylai gweithwyr ei gymryd ar gyfer hyfforddiant. Y gweithiwr a'r cyflogwr ddylai gytuno ar faint o amser i'w gymryd, a byddai angen ystyried y medr arbennig y mae'r gweithiwr angen ei ddatblygu, y lefel a sut y byddent wedi dewis gwneud hynny. Yr hyn fyddai'n bwysig yw bod gweithiwr yn cael digon o amser i gaffael y sgiliau neu'r cymwysterau y cytunwyd arnynt gyda'r cyflogwr.

2.13 Rydym yn cynnig cyfyngu ar nifer y ceisiadau i 1 mewn unrhyw gyfnod o 12 mis. Mae hyn eto yn cyd-fynd â threfniadau gweithio hyblyg. Fodd bynnag, byddai modd i'r un cais hwn ymwneud â mwy nag un math o gwrs neu hyfforddiant, yn dibynnu ar anghenion y gweithiwr. Er enghraifft, gallai gweithiwr ofyn am gael dilyn cwrs Lefel 2 llawn a chael amser i fynd i'r afael ag anghenion llythrennedd neu rifedd hefyd. Yr hyn fyddai'n bwysig yw bod y cais yn ysgogi trafodaeth iawn rhwng y gweithiwr a'r cyflogwr am anghenion dysgu unigol y gweithiwr.

Sut ellid cymryd yr amser?

2.14 Gellid gwneud yr hyfforddiant yn y swydd neu i ffwrdd ohoni; eto, y gweithiwr a'r cyflogwr fyddai'n penderfynu beth fyddai'n gweithio orau iddyn nhw. Gallai gweithwyr gymryd amser i ffwrdd o'u prif ddyletswyddau i ymgymryd â hyfforddiant yn y gwaith, neu gallent gytuno â'u cyflogwr mai'r ffordd orau o hyfforddi fyddai cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ddilyn hyfforddiant. Mewn achosion lle byddai gweithiwr yn dilyn hyfforddiant i ffwrdd o'r gweithle gellid gwneud hyn drwy drafod newidiadau i drefniadau gweithio er mwyn cynnwys yr hyfforddiant, neu gallai'r cyflogwr gytuno i roi amser taladwy i ffwrdd i'r gweithiwr i ddilyn hyfforddiant.

A fyddai'n rhaid i gyflogwyr dalu am yr hyfforddiant?

2.15 Nid ydym yn bwriadu gorfodi cyflogwyr i dalu am hyfforddiant pan fônt yn caniatáu cais am amser i hyfforddi. Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr eisoes yn buddsoddi adnoddau sylweddol mewn hyfforddiant i'w gweithwyr, a byddant eisieu uno'r gwariant hwnnw â cheisiadau a dderbyniant gan eu gweithwyr, Ymhellach, gall cyflogwyr ac unigolion ddal i gyrchu - yn amodol ar y meini prawf cymhwyster arferol

- rhaglenni arian cyhoeddus Llywodraeth Cynulliad Cymru, fel y Prentisiaethau Modern, Addysg Bellach ac Uwch a'r Rhaglen Datblygu Gweithlu.

Sut fyddai gweithwyr yn gwneud cais am amser i hyfforddi?

2.16 Mae yna ystod eang o ffyrdd y gallai gweithiwr unigol ganfod angen hyfforddiant. Gallai hyn ddigwydd drwy drafodaeth gyda chydweithiwr, eu rheolwr llinell, Cynrychiolydd Dysgu Undeb, neu drwy gysylltu â'r gwasanaeth Gyrfa Cymru i bob oed drwy linell gymorth Learndirect.

2.17 Unwaith bod gweithwyr wedi adnabod yr hyfforddiant y credant fydd yn eu helpu i wella'u sgiliau, a'u helpu i fod yn fwy cynhyrchiol ac effeithiol yn y gwaith, gallant gyflwyno cais am amser i hyfforddi i'w cyflogwr.

2.18 I wneud hyn, cynigir bod gweithwyr yn amlinellu eu ceisiadau mewn ysgrifen. Er mwyn ei gwneud yn glir beth yw'r cais, ac i helpu'r cyflogwr i ystyried y cais, credwn y dylai gweithwyr egluro:

- a) Beth yn union yw'r hyfforddiant y maent yn dymuno'i ddilyn, gan ystyried yn llawn eu hanghenion hyfforddi ar yr adeg honno.
- b) Pa gymhwyster/cymhwysterau – os o gwbl - y byddent yn ei dderbyn o gwblhau'r hyfforddiant hwnnw yn llwyddiannus.
- c) Faint o amser maen nhw'n gofyn amdano, faint fyddai'r hyfforddiant yn ei gymryd, a phryd fyddai'n dechrau.
- d) Ble a sut yr hoffent ymgymryd â'r hyfforddiant; a
- e) Sut y maen nhw'n credu bod yr hyfforddiant yn gysylltiedig â'u gwaith, sut fyddai'n eu helpu i fod yn fwy effeithiol a chynhyrchiol yn y gwaith, a sut fyddai'n helpu'r cyflogwr i wella perfformiad a chynhyrchiant y busnes.

2.19 Cynigiwn y dylai gweithwyr allu gofyn am gael rhywun i ddod gyda nhw i unrhyw gyfarfod â'u cyflogwr am y cais am amser i hyfforddi, ac ni fyddem yn cynnig pennu neu gyfyngu ar bwy fyddai'r cydymaith hwnnw. Mae'n debyg y byddai gweithwyr yn dymuno cael cyfaill, cydweithiwr neu Gynrychiolydd Dysgu Undeb i fod gyda nhw.

Allai cyflogwyr wrthod cais?

2.20 Hawl i *ofyn* am amser i hyfforddi fyddai'r hawl newydd arfaethedig, ac i gael ei ystyried o ddifrif gan y cyflogwr. Wedi ystyried y cais, byddai cyflogwyr yn gallu gwrthod cais am un neu fwy o resymau busnes derbyniol. Yn seiliedig ar y rhestr bresennol ynglŷn â darpariaethau gweithio hyblyg, cynigir y gallai'r rhesymau derbyniol fod fel a ganlyn`:

- a) **Perthnasedd yr hyfforddiant i gynhyrchiol a pherfformiad busnes:** lle nad yw'r cyflogwr yn credu y byddai'r hyfforddiant y gofynnir amdano yn helpu'r gweithiwr unigol i fod yn fwy effeithiol a chynhyrchiol yn y gwaith,

neu'n cyfrannu at well cynhyrchiant a pherfformiad busnes yn y tymor byr neu hir.

- b) **Nid oes hyfforddiant addas ar gael:** pan nad yw'r hyfforddiant y gofynnodd y gweithiwr amdano ar gael, neu ddim ar gael ar amser ac mewn lle sy'n cyd-fynd â rhedeg y busnes yn effeithiol.
- c) **Baich costau ychwanegol:** pan fo'r costau sy'n gysylltiedig â chaniatáu'r cais, er enghraifft trefnu i rywun weithio shiffiau'r gweithiwr tra'u bod nhw'n gwneud yr hyfforddiant, yn faich na all y cyflogwr fforddio ei dalu.
- d) **Effaith niweidiol ar y gallu i gwrdd â galw cwsmeriaid:** pan fyddai caniatáu cais am amser i hyfforddi yn cael effaith negyddol ar allu'r cyflogwr i gynnal ei fusnes arferol a boddhau anghenion ei gwsmeriaid.
- e) **Anallu i aildrefnu gwaith ymhlith y staff sydd yno'n barod:** pan, efallai oherwydd maint yr amser y gofynnir amdano, nad oes modd aildrefnu'r gwaith ymhlith y staff sydd ar ôl i alluogi caniatáu cais am amser i hyfforddi.
- f) **Anallu i recriwtio staff ychwanegol:** pan nad yw'r cyflogwr yn gallu recriwtio staff i lenwi dros aelod o staff sy'n ymgymryd â hyfforddiant o ganlyniad i ganiatáu cais am amser i hyfforddi.
- g) **Effaith niweidiol ar safon:** pan fyddai effaith negyddol ar safon cynnyrch y busnes o ganlyniad i ganiatáu hawl i ofyn am amser i hyfforddi.
- h) **Effaith niweidiol ar berfformiad:** pan geid effaith niweidiol ar berfformiad y busnes o ganlyniad i ganiatáu hawl i ofyn am amser i hyfforddi.
- i) **Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio:** pan fo gweithiwr yn cynnig gweithio oriau gwahanol er mwyn cynnwys eu hamser i hyfforddi ond nid oes eu hangen ar yr amserau hyn gan nad oes digon o waith.
- j) **Newidiadau strwythurol arfaethedig:** pan fydd y busnes yn mynd trwy newidiadau sy'n golygu nad yw hi'n amlwg a ellid caniatáu cais am amser i hyfforddi.

2.21 Dylai cyflogwyr allu barnu pob cais unigol am amser i hyfforddi ar ei rinweddau ei hun. Gallai hynny olygu eu bod yn derbyn cais am amser i hyfforddi gan un gweithiwr, ond yn ddiweddarach yn gwrthod cais sy'n edrych yn debyg gan weithiwr arall oherwydd bod un o'r rhesymau busnes a amlinellir uchod yn berthnasol mewn un achos ond ddim yn y llall.

A fydd gan ymgeiswyr hawl i apelio?

2.22 Cynigir y byddai gan weithwyr hawl i apelio ar ddwy lefel. Yn y lle cyntaf i'w cyflogwr; ac yn dilyn hynny, i Dribiwnlys Cyflogaeth.

2.23 Yr unig bryd y caniateid apeliadau i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth fyddai pan fyddai'r cyflogwr wedi methu â dilyn y drefn gywir, er enghraifft, drwy beidio â chynnal cyfarfodydd â'r gweithiwr; neu lle'r oedd y cyflogwr wedi gwrthod cais ar sail ffeithiau anghywir.

2.24 Rhagwelir y gallai'r Tribiwnlys fynnu bod y cyflogwr yn ailystyried y cais pan mae'n dyfarnu o blaid yr ymgeisydd a gallai gynnig iawndal o fewn rhai terfynau diffiniedig.

Pennod 3: Cysylltiadau â'r Hawliau Presennol i Hyfforddi

3.1 Mae'r bennod hon yn ystyried sut y bydd y cynnig amser i hyfforddi yn plethu i hawliau a chynlluniau cysylltiedig eraill yng Nghymru.

Yr Hawl i Ofyn am Weithio Hyblyg

3.2 Rydym yn cynnig fod amser i hyfforddi yn gweithredu ar yr un model â'r hawl i ofyn am weithio hyblyg, a gafodd ei gyflwyno yn Ebrill 2003. Ar hyn o bryd mae tua 6 miliwn o weithwyr y DU yn meddu ar yr hawl hwnnw, ac mae wedi cael effaith bwerus ar agweddau ac ymddygiadau cyflogwyr a gweithwyr. Credwn y gallai cyflwyno hawl newydd i ofyn am amser i hyfforddi gael effaith yr un mor gadarnhaol. Ymhellach, bydd llawer o gyflogwyr yn gyfarwydd â'r broses ac felly byddant yn gallu gweithredu amser i hyfforddi yn hawdd.

Ein Dyheadau ar gyfer Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP)

3.3 Mae 24.5% o weithlu Cymru mewn cwmnïau sy'n dilyn arferion BmP, neu sydd eisoes wedi cael cydnabyddiaeth BmP, ac felly'n dangos eu hymrwymiad i hyfforddi staff ac yn sylweddoli pwysigrwydd hyn wrth ymgynraedd at amcanion busnes. Mae Rhaglen Datblygu Gweithlu Llywodraeth Cynulliad Cymru yn gam cyntaf i nifer cynyddol o sefydliadau yng Nghymru ddatblygu eu gweithlu drwy gymryd rhan mewn BmP a chael gafael ar gyllid yn ôl disgrisiwn (amodol ar gymhwysedd) ar gyfer cefnogaeth hyfforddi wedi'i deilwrio a hyfforddiant Rheolaeth ac Arweinyddiaeth.

Adduned Cyflogwr Sgiliau Sylfaenol

3.4 Mae'r Adduned Cyflogwr Sgiliau Sylfaenol yn galluogi cwmnïau yng Nghymru i ddangos eu hymrwymiad i 'helpu gweithwyr sydd â sgiliau sylfaenol gwan i wella'r sgiliau sylfaenol hyn'. Bydd cwmnïau sydd wedi llofnodi'r Adduned, felly, eisoes yn sylweddoli pwysigrwydd codi sgiliau a'r effaith y gall hyn ei gael ar berfformiad busnes.

3.5 Mae'r Adduned eisoes yn cyffwrdd â 19% o weithwyr Cymru ac mae gan Lywodraeth Cynulliad Cymru darged o 50% erbyn 2010 – disgwyliwn felly y bydd yr Hawl i Ofyn am Amser i Hyfforddi, yn garreg sarn i ragor o gyflogwyr lofnodi'r Adduned.

Cynrychiolwyr Dysgu Undeb

3.6 Bu Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) yn gyfrwng pwysig i adeiladau gallu undebau i annog a chynnig cyfleoedd dysgu i'w haelodau. Er na fydd gofyniad cyfreithiol ar gyflogwyr neu weithwyr i gysylltu â'u Hundebau a'u Cynrychiolwyr Dysgu Undeb ar amser i hyfforddi, bydd nifer yn dymuno gwneud hynny, gan gysylltu amser i hyfforddi â'u hagwedd ehangach at ystyried anghenion sgiliau yn y gweithle. Bydd gan weithwyr yr hawl i gael rhywun i ddod gyda nhw i unrhyw gyfarfod gyda'u

cyflogwr am gais am amser i hyfforddi, a gallent ddewis gofyn i'w Cynrychiolydd Dysgu Undeb roi'r gefnogaeth honno iddynt.

3.7 Yn 2003, cafodd Cynrychiolwyr Dysgu Undeb hawliau statudol i gael amser i ffwrdd - gyda thâl - i hyfforddi ac ymgymryd â'u dyletswyddau. Ni fydd yr hawliau hyn yn cael eu heffeithio gan gyflwyno amser i hyfforddi. Os ydynt yn bodloni meini prawf cymhwysedd y gweithiwr, bydd Cynrychiolwyr Dysgu Undeb yn dod o dan yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi, a byddant yn gallu cyflwyno ceisiadau am amser i hyfforddi a fydd yn eu helpu i ddod yn fwy effeithiol a chynhyrchiol yn y gwaith ac a fydd yn helpu eu cyflogwr i wella cynhyrchiant a pherfformiad busnes.

3.8 Bydd codiadau mewn cyllid ar gyfer WULF a chefnogaeth i Dimau Dysgu ac Addysg pwrpasol TUC Cymru hefyd yn cefnogi'n cynnig am amser i hyfforddi.

Pobl ifanc

3.9 Bydd ein rhaglen Llwybrau Dysgu 14-19 yn gwella'n sylweddol ar yr ystod o gyfleoedd dysgu sydd ar gael i bobl ifanc a'r gefnogaeth unigol a fydd yn agored iddynt. Ni fydd y cynlluniau yn Lloegr i godi oed addysg a hyfforddiant gorfodol i 18 yn digwydd yng Nghymru. Felly, byddai pobl ifanc 16-17 oed sy'n byw yng Nghymru sy'n bodloni'r meini prawf uchod yn **parhau** i gael yr hawl i amser taladwy i ffwrdd ar gyfer hyfforddi – p'un ai eu bod yn gweithio yng Nghymru neu dros y ffin yn Lloegr.

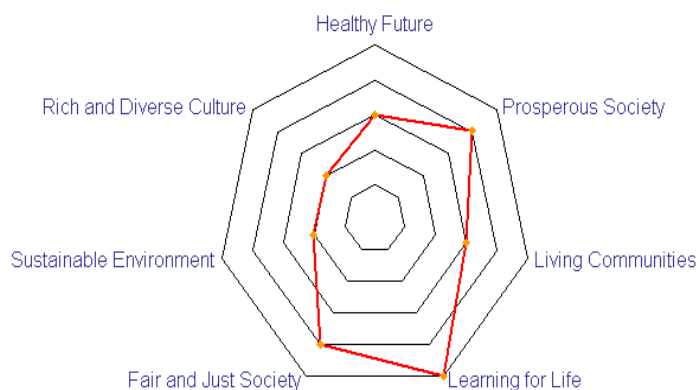
3.10 Yn yr un modd, ni fyddai'n rhaid i gyflogwyr yng Nghymru sy'n cyflogi (am dros 20 awr yr wythnos) rhai 16-17 oed sy'n byw yn Lloegr fabwysiadu'r ddyletswydd gyfreithiol (a fyddai ar gyflogwyr yn Lloegr) i wneud trefniadau i'r bobl ifanc hyn gymryd amser i ffwrdd yn neu y tu allan i'w horiau gwaith arferol ar gyfer addysg a hyfforddiant. Fodd bynnag, gallai nifer o gyflogwyr ddymuno gwneud hynny fel mater o arfer cyflogaeth dda.

Hawl i Hyfforddiant Lefel 2 yn y Dyfodol

3.12 Os yw'r hawl newydd i ofyn am amser i hyfforddi yn mynd yn ei flaen, gofynnir i Gomisiwn Cyflogaeth a Sgiliau'r DU ohirio ystyried a ddylai gweithwyr gael hawl cyfreithiol i hyfforddiant yn y gweithle os ydynt heb gymhwyster lefel 2 o leiaf. Ni fyddai'r adolygiad hwnnw yn dechrau cyn 2014 a byddai wedi ei gwblhau erbyn 2015.

Dalen Grynodedb Porth i Bolisïau

Mae'r canlyniadau isod yn ddarlun o'r canlyniadau y cytunwyd arnynt wrth i'r "hawl i ofyn am amser i hyfforddi" gael ei brofi yn erbyn Offeryn Porth Llywodraeth y Cynulliad a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o'r Adrannau canlynol: Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau; Economi a Thrafnidiaeth; Amgylchedd, Cynaliadwyedd a Thai; Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Iechyd Cyhoeddus; Cyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol; Materion Cyfansoddiadol, Cydraddoldeb a Chyfathrebu. Mae'r cynrychiolwyr hynny yn cytuno bod hwn yn drosolwg cywir o'u sylwadau ar y cyd.



Cymru'n Un	Sgor / 5
Dyfodol Iach	4
Cymdeithas Lewyrchus	4
Cymunedau Byw	3
Dysgu I Fyw	5
Cymdeithas Deg a Chyfiawn	4
Aamgylchedd Cynaliadwy	2
Diwylliant Cyfoethog ac Amrywiol	2
Sgorio	
T - Tansellio	1
N - Niwtral	2
P - Potensial	3
G - Gweddol	4
D - Da	5

Crynodeb o'r Sylwadau:

Dyfodol Iach

Mae'r ddogfen ymgynghori yn sôn am rymuso gweithwyr drwy roi hawl iddynt ofyn am amser i ddilyn hyfforddiant, ac felly rhoi cyfle iddynt wella'u bywydau. Byddai hyfforddiant yn hwb i hyder ac ymdeimlad o berthyn a phwrpas yr unigolyn, a byddai'n cyfrannu'n sylweddol tuag at gynnal iechyd a lles. Gall hyfforddiant lechyd a Diogelwch a thrafod peiriannau leihau achosion damweiniau yn y gweithle. O ran cyflogwyr sydd ag ond ychydig o staff ac sydd prin yn cadw uwchben y dŵr mae'n bosibl y byddent o dan straen gormodol pe byddai'n rhaid iddynt gynnwys hyfforddiant, felly gallent wrthod ceisiadau'n gyfreithiol pe byddai hynny'n effeithio ar weithrediad y busnes.

Cymdeithas Lewyrchus

Ymrwymiad Cymru'n Un yw "rhoi'r sgiliau angenrheidiol i bobl, ar bob lefel, i'w galluogi i wneud y cyfraniad gorau posibl i'r economi a'u cymunedau, ac i gyflawni eu potensial fel unigolion". Ein cynnig yn yr ymgynghoriad yw hyfforddiant sy'n gwella perfformiad a chynhyrchiant busnes yn benodol AC yn helpu'r gweithiwr i fod yn fwy cynhyrchiol ac effeithiol yn y gwaith. Drwy gefnogi sgiliau yn y tymor hir ac annog

busnesau i fuddsoddi yn sgiliau'r gweithlu, disgwylir y byddai cynhyrchiant yn cynyddu ac y byddai'r economi'n elwa.

Cymunedau Byw

Mae hyfforddiant yn rhoi cyfle i weithwyr wella eu cyfleoedd gwaith a'u cyflog, a ddylai, yn ei dro, roi mwy o arian iddynt ar gyfer tai a chludiant. I gyflogwyr, gan fod yn rhaid i'r hyfforddiant fod yn uniongyrchol gysylltiedig â gwella perfformiad busnes, yr effaith a fwriedir yw y byddai cyflogwyr hefyd yn elwa'n ariannol.

Dysgu i Fyw

Dyma'r agwedd o Cymru'n Un y byddai'r cynnig hwn yn effeithio arno fwyaf ac yn fwyaf uniongyrchol. Bydd yn creu galw am hyfforddiant sy'n bodloni anghenion cyflogwyr, ac felly'n atgyfnerthu pwyslais Cymru'n Un ar hyfforddiant yn dod o'r cyflogwr a chydweithredu rhwng darparwyr. Mae'n atgyfnerthu ymrwymiad Cymru'n Un i sefydlu 'hawl i ddysgu'. Mae'r cynnig yn gwneud 'gwirfoddolwyr' yn gymwys am yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi – mae hyn yn cefnogi gwaith Cymru'n Un i gydnabod gwirfoddoli.

Cymdeithas Deg a Chyfiawn

Uchelgais Cymru'n Un yw bod dinasyddion yn cael eu grymuso i benderfynu eu bywydau eu hunain - mae'r cynnig yn rhoi hawl cyfreithiol i unigolion ofyn am amser i hyfforddi ac felly mae'n eu grymuso i wella'u bywydau a bywydau'u teuluoedd, cyflawni eu potensial, gostwng y tebygrwydd o ddiweithdra, tor-cyfraith a thlodi. Mae gwella sgiliau hefyd yn hwb i'r hunanhyder, yn galluogi pobl i gymryd rhan lawnach ym mhrosesau gwneud penderfyniad llywodraeth leol a chenedlaethol, ac yn annog dinasyddiaeth egniol.

Amgylchedd Cynaliadwy

Ni chredir ei fod yn cyfrannu'n uniongyrchol at yr amcan hwn - gall mwy o hyfforddiant gael ei wneud yn y swydd neu drwy ddysgu o bell. Fodd bynnag, ni ellir diystyru'r posibilrwydd y byddai hefyd yn arwain at fwy o deithio ar gludiant cyhoeddus neu breifat.

Diwylliant Cyfoethog ac Amrywiol

Yn annhebygol o gael effaith negyddol neu gadarnhaol ar yr agwedd hon. Fodd bynnag, drwy wella'r proffil sgiliau a chyfrannu at berfformiad busnesau Cymru, mae Cymru'n debygol o gynyddu ei phresenoldeb byd-eang.

Ffurflen Ymateb i'r Ymgynghoriad

I ymateb i'r cwestiynau ymgynghori ar Amser i Hyfforddi, byddwch cystal â llenwi Atodiad 1 'Ffurflen Ymateb i'r Ymgynghoriad', sydd mewn dogfen Word ar wahân: <http://new.wales.gov.uk/consultations/currentconsultation/?lang=en>.