



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Tlodi ac allgáu cymdeithasol: adolygiad o dystiolaeth ryngwladol ar gamu ymlaen yn y gwaith

Irene Bucelli ac Abigail McKnight

Y Ganolfan Dadansoddi Allgáu Cymdeithasol, Ysgol
Economeg Llundain

Medi 2022

Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu gwella'r broses o lunio polisiâu a gwasanaethau cyhoeddus trwy gefnogi gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad at dystiolaeth annibynnol drylwyr am yr hyn sy'n gweithio, a'i rhoi ar waith. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr ac arbenigwyr polisi blaenllaw i gyfuno a defnyddio dystiolaeth sy'n bodoli eisoes a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

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

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi dystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol sy'n gallu helpu llywio a gwella polisiâu, cael mynediad atynt a'u defnyddio;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu, cynhyrchu, gwerthuso a defnyddio dystiolaeth ynghylch yr hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â'r prif heriau economaidd a chymdeithasol; ac yn
- Tynnu ar ei gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i hyrwyddo dealltwriaeth o sut gall dystiolaeth lywio a gwella'r broses o lunio polisi a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau ynghylch llunio a gweithredu polisi.

Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu meithrin gallu ymysg ymchwilwyr i gymryd rhan mewn ymchwil sy'n berthnasol i bolisi sy'n cael effaith.

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n gwefan drwy www.wcpp.org.uk

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd Prifysgol Caerdydd yn 1883. Mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol sydd wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, ac mae'n benderfynol o feithrin perthnasoedd rhyngwladol cadarn wrth iddi amlygu ei hymrwymiad i Gymru.



Economic and Social Research Council

Mae'r Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC) yn rhan o Ymchwil ac Arloesedd y DU, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK ac Research England i wneud y mwyaf o gyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau i ymchwil ac arloesi ffynnu.



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

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

Cynnwys

Crynodeb	4
Cefndir	5
Cyflwyniad	6
Cyd-destun polisi	8
Tystiolaeth o effeithiolrwydd polisi	17
Heriau a ffactorau hwyluso	30
Casgliad	31
Cyfeirnodau	33
Atodiad: Methodoleg	40
Diolchiadau	45

Crynodeb

- Mae cyfraddau cynyddol o dlodi mewn gwaith yn dangos nad yw gwaith yn aml yn ddigon i godi incwm aelwyd uwchlaw'r llinell dlodi. Gall camu ymlaen yn y gwaith helpu lleihau tlodi mewn gwaith, er y gall cynyddu oriau gwaith cyflogedig ar lefel aelwydydd a/neu haelioni budd-daliadau mewn gwaith fod yr un mor bwysig.
- Dylai dull effeithiol o gynyddu dilyniant gyfuno polisiau i gynyddu sgiliau y mae galw mawr amdanynt ymhlith gweithwyr â sgiliau is, mynd i'r afael â chyfyngiadau ar y cyflenwad llafur, lleihau anghymhellion rhag camu ymlaen yn y system dreth a budd-daliadau a lleihau rhwystrau strwythurol rhag camu ymlaen.
- Mae cysylltiadau rhwng camu ymlaen yn y gwaith a meysydd polisi yr ymdrinnir â nhw mewn adolygiadau eraill, er enghraifft:
 - **Addysg bellach a sgiliau:** Gall buddsoddi mwy mewn addysg bellach o ansawdd uchel helpu i gynyddu cyflogau ymhlith pobl sydd â sgiliau is a darparu cyfleoedd ar gyfer camu ymlaen.
 - **Anfantais drafnidiaeth; Cyflenwad tai fforddiadwy; Amgylchedd cymdogaeth; Addysg a gofal plentyndod cynnar:** Gall lle mae pobl yn byw mewn perthynas â chyfleoedd gwaith o ansawdd da, a mynediad drwy gysylltiadau trafnidiaeth da (gan gynnwys mynediad at addysg bellach, hyfforddiant a gofal plant), helpu pobl i gamu ymlaen yn y gwaith.
- Rydym yn cwblhau'r adolygiad gyda rhai camau gweithredu addawol a all wella cyfleoedd bywyd grwpiau diffreintiedig yng Nghymru drwy gamu ymlaen yn y gwaith, sef:
 - Mae gan fathau 'galluogol' o raglenni marchnad lafur gweithredol ar gyfer pobl ddi-waith, fel hyfforddiant, fwy o botensial i arwain at gamu ymlaen na mathau 'heriol' o weithredu, fel monitro a sancsiynau. Mae tystiolaeth werthuso sy'n edrych ar gyfnod hwy yn dangos bod rhaglenni hyfforddi ar gyfer pobl ddi-waith yn tueddu i berfformio'n well na mathau heriol o weithredu.
 - Mae mentrau datblygu'r gweithlu ar gyfer sectorau penodol sy'n mynd i'r afael ag anghenion cyflogwyr yn ogystal â gweithwyr yn dangos effeithiau cadarnhaol ar enillion a manteision net i gyfranogwyr, llywodraethau a chymdeithas ehangach. Fodd bynnag, mae'r sylfaen dystiolaeth bresennol yndibynnu ar astudiaethau bach o'r Unol Daleithiau.

Cefndir

Comisiynwyd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru gan Lywodraeth Cymru i adolygu strategaethau, rhaglenni ac ymyriadau tlodi ac allgáu cymdeithasol ledled y byd. Fel rhan o'r gwaith hwn, comisiynwyd y Ganolfan Dadansoddi Allgáu Cymdeithasol (CASE)¹ yn Ysgol Economeg Llundain i gynnal adolygiad o'r dystiolaeth ryngwladol ar bolisïau a rhaglenni addawol a gynlluniwyd i leihau tlodi ac allgáu cymdeithasol ar draws deuddeg maes polisi allweddol. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar gamu ymlaen yn y gwaith.

Dyma'r cwestiynau allweddol a ofynnwyd ym mhob un o'r deuddeg adolygiad polisi:

- Pa bolisïau, rhaglenni ac ymyriadau ryngwladol sy'n effeithiol wrth leddfu tlodi?
- Pa briodweddau/safonau a nodweddion sy'n allweddol neu'n gyffredin i'r gwahanol ddulliau hynny?

Ymdrinnir â'r cwestiynau drwy ddarparu:

- Cyd-destun Cymru ym mhob maes polisi a phrif fentrau Llywodraeth Cymru;
- Gwybodaeth fanwl am berthynas y maes polisi dan sylw â thlodi ac allgáu cymdeithasol;
- Crynodeb o'r dystiolaeth ynghylch profiad a allai helpu i ddeall effaith polisïau ar bobl ac ymateb y bobl i bolisïau o'r fath;
- Trosolwg o'r dystiolaeth ryngwladol ynghylch effeithiolrwydd polisïau (gan gynnwys astudiaethau achos); a
- Heriau a ffactorau hwyluso sy'n gysylltiedig â rhoi polisïau ar waith.

Yn ogystal â'r deuddeg adolygiad polisi, rydym wedi llunio adroddiad trosolwg sy'n crynhoi'r dystiolaeth allweddol o bob adolygiad unigol, nodi cysylltiadau rhwng gwahanol feysydd polisi a chloriannu'r holl dystiolaeth i roi nifer o argymhellion polisi, neu gamau gweithredu addawol, ym mhob un o'r deuddeg maes. Cyfeiriwch at yr

¹ Sefydlwyd y Ganolfan Dadansoddi Allgáu Cymdeithasol (CASE) yn Ysgol Economeg a Gwyddor Wleidyddol Llundain (LSE) ym 1997. Canolfan ymchwil amlddisgyblaethol ydyw sy'n archwilio anfantais gymdeithasol a rôl polisïau cymdeithasol a chyhoeddus wrth ei hatal, ei lliniaru neu ei gwaethygu. Mae gan ymchwilwyr yn CASE brofiad helaeth o gynnal adolygiadau polisi sy'n ymdrin â thystiolaeth yn y Deyrnas Unedig a llenyddiaeth ryngwladol.

Atodiad i gael manylion am fethodoleg, gan gynnwys sut y dewiswyd y deuddeg maes polisi penodol.

Mae'r gwaith hwn yn rhan o gyfres o adroddiadau a gynhyrchwyd gan WCPP fel rhan o'i gwaith ar dlodi ac allgáu cymdeithasol ar gyfer Llywodraeth Cymru. Yn ogystal â'r gwaith hwn gan CASE, ceir dau adroddiad ar natur, graddfa a chyfeiriad tloidi ac allgáu cymdeithasol yng Nghymru – un yn canolbwyntio ar dystiolaeth a data meintiol, a'r ail yn canolbwyntio ar dystiolaeth o brofiad go iawn (Carter, 2022a; 2022b). Comisiynodd WCPP hefyd y Sefydliad Polisi Newydd i gynnal adolygiad o strategaethau lliniaru tloidi rhyngwladol (Kenway et al., 2022) sy'n archwilio dulliau llywodraethol cyffredinol o fynd i'r afael â thloidi.

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys canfyddiadau adolygiad cyflym o dystiolaeth rhyngwladol ar bolisiau a rhaglenni sydd wedi'u cynllunio i wella camu ymlaen yn y gwaith a thrwy hynny lleihau tloidi ac allgáu cymdeithasol. At ddibenion yr adolygiad hwn, diffinnir camu ymlaen yn y gwaith yn gynydd sy'n cyflawni cyfraddau cyflog uwch (cyflog fesul awr), neu sy'n cynyddu incwm o'r gwaith trwy gynyddu oriau gwaith. Gellid camu ymlaen trwy weithio i'r un cyflogwr yn yr un swydd neu mewn swydd arall, neu newid cyflogwr. Gall camu ymlaen yn y gwaith fod yn allweddol i weithwyr a'u haelwydydd wrth adael cyfnodau o dlodi ac allgáu cymdeithasol, a lleihau eu hyd. Mae cynnydd diweddar o ran tloidi mewn gwaith a'r gyfran uchel o blant mewn tloidi sy'n byw mewn aelwydydd sy'n gweithio yn tynnu sylw at bwysigrwydd camu ymlaen yn y gwaith.

Er bod gwaith yn lleihau risgiau tloidi, yn aml nid yw'n ddigon i ddianc rhag tloidi. Yn 2015-2018, roedd bron i chwech o bob deg aelwyd ddi-waith o oedran gweithio yng Nghymru mewn tloidi, ond roedd pedwar o bob deg aelwyd a oedd mewn tloidi yn cynnwys gweithiwr amser llawn ac roedd gan dros hanner rywun mewn gwaith (JRF, 2020). Ar y cyfan, roedd 14% o weithwyr yng Nghymru mewn tloidi rhwng 2016/17 a 2018/19; un o'r cyfraddau tloidi mewn gwaith uchaf yn y Deyrnas Unedig (y cyfraddau yn Llundain oedd 17%) (JRF, 2020). Mae'r cyfraddau'n amrywio yn ôl sector cyflogaeth gyda chyfraddau arbennig o uchel o dlodi mewn gwaith ymhlith gweithwyr yn y sectorau bwyd, cyfanwerthu a manwerthu (bron i chwarter). Mae unig rieni'n wynebu llawer o rwystrau ac, ar draws mathau o aelwydydd, mae ganddynt y cyfraddau tloidi mewn gwaith uchaf yng Nghymru (27%).

Mae'r grwpiau o weithwyr sy'n llai tebygol o gamu ymlaen yn y gwaith yn cynnwys menywod, gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, gweithwyr ag anableddau, gweithwyr â chyflog isel, gweithwyr hŷn, gweithwyr rhan-amser a gweithwyr ar

gontractau cyflogaeth ansafonol (dim oriau, dros dro, ac ati). Mae'r rhwystrau rhag camu ymlaen yn cynnwys cyfyngiadau ar y cyflenwad llafur, sgiliau isel, diffyg cyfatebiaeth sgiliau, gwahaniaethu, anhyblygedd strwythurol yn y farchnad lafur (a all fod yn benodol i sector), dylunio swyddi'n wael a diffyg ysgolion gyrfa, ac ôl-ffeithiau sy'n ymwneud â phrofiad o ddiweithdra a chyflog isel.

Mae cyfyngiadau ar y cyflenwad llafur yn cael mwy o effaith negyddol ar ragolygon menywod ar gyfer camu ymlaen. Mae menywod yn parhau i gymryd mwy o gyfrifoldeb am ofal plant ac felly mae diffyg lleoedd gofal plant yn rhwystro menywod rhag camu ymlaen o hyd. Yn 2021, dim ond 47% o awdurdodau lleol yng Nghymru a ddywedodd fod ganddynt ddigon o leoedd gofal plant i blant o dan 2 flwydd oed, 29% ar gyfer plant 5-11 oed ar ôl ysgol, 6% ar gyfer plant 12-14 oed ar ôl ysgol, ac 8% ar gyfer teuluoedd sy'n byw mewn ardaloedd gwledig (Jarvie, Shorto a Parlett, 2021).

Mae cyfraddau tlodi mewn gwaith a'r tebygolrwydd o gamu ymlaen yn y gwaith yn amrywio yn ôl y math o gyflogaeth hefyd. Yn Ewrop, mae cyfraddau tlodi mewn gwaith yn uwch ymhlith pobl mewn cyflogaeth ansafonol ac ymhlith y hunangyflogedig sydd heb gyflogeion (Eurofound, 2017). Mae sawl astudiaeth wedi edrych ar wledydd Ewrop ac wedi tynnu sylw at wahaniaethau pwysig mewn patrymau trefniadau gweithio a sut maen nhw'n ymwneud â risgiau tlodi (Ray et al., 2014; Fagan, 2014; Horemans a Marx, 2013; Horemans et al., 2016). Canfu Grzegorzewska a Thevenot (2014) wahaniaethau o ran i ba raddau y mae swyddi dros dro neu ran-amser yn gamau tuag at swyddi â chyflogau uwch. Mewn rhai gwledydd, nid yw'r risgiau tlodi sy'n gysylltiedig â chyflogaeth ran-amser menywod yn wahanol iawn i rai gweithwyr amser llawn (er enghraifft, yn yr Iseldiroedd neu Ddenmarc) ac mae gwaith rhan-amser yn fwy cyffredin ar y cyfan (gan gynnwys ymhlith dynion) lle mae swyddi rhan-amser o ansawdd gwell. Yn y gwledydd hyn, mae menywod sy'n gweithio'n rhan-amser yn cael eu gwasgaru ar draws galwedigaethau, ond mewn gwledydd eraill, fel y Deyrnas Unedig – lle mae'r anfantais enillion cymharol i fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser ymhlith y mwyaf – maen nhw wedi'u crynhoi yn y galwedigaethau llaw/elfennol a chlercyddol/gwasanaeth lefel is (Warren, 2008).

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS):

"Mae dilyniant cyflogau'r enillwyr isaf yn ddangosydd da o symudedd enillion oherwydd ei fod yn gallu adlewyrchu cyfle oedolion i symud i fyny yn y dosbarthiad enillion." (ONS, 2018)

Fel rhan o astudiaeth ddichonoldeb, cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol amcangyfrifon o gynnydd mewn cyflogau yng Nghymru a Lloegr rhwng 2011 a 2015, gan ganolbwyntio ar amcangyfrifon o gamu ymlaen ar gyfer yr 20% isaf o enillwyr yn

2011. Dosbarthwyd gweithwyr cyflog isel fel rhai a oedd yn profi cynnydd mewn cyflogau pe bai eu cyflogau cymharol yn cynyddu o leiaf 20 canradd o 2011-2015. Dangosodd y canlyniadau mai gweithwyr cyflog isel sy'n byw yng ngogledd Lloegr a Chymru oedd â'r tebygolrwydd isaf o gamu ymlaen o gymharu â gweithwyr cyflog isel sy'n byw yn Llundain a de Lloegr (ONS, 2018). Mae ymchwil arall yn y Deyrnas Unedig wedi dangos mai dim ond un o bob chwe gweithiwr â chyflog isel yn 2006 a lwyddodd i ddianc rhag cyflog isel yn ystod y degawd canlynol (D'Arcy a Finch, 2017).

Gall gwella cyfleoedd ar gyfer camu ymlaen yn y gwaith i weithwyr cyflog isel sy'n byw mewn tloedi helpu i leihau cyflogau isel, yn ogystal â thlodi ac allgáu cymdeithasol yn ehangach.

Cyd-destun polisi

Mae hwn yn faes polisi sydd heb ei ddatblygu'n ddigonol o hyd. O ystyried bod nifer o ffactorau'n sbarduno diffyg camu ymlaen (sgiliau isel, cyfyngiadau ar y cyflenwad llafur, ffactorau strwythurol yn y farchnad lafur, dylunio swyddi'n wael, diffyg ysgolion gyrfa mewn rhai galwedigaethau/diwydiannau a nodweddion y system dreth a budd-daliadau sy'n creu anghymhellion i gamu ymlaen), mae angen cymysgedd o bolisïau yn hytrach nag un fenter.

Yn gyffredinol, mae bolisïau targedig a gynlluniwyd yn benodol i leihau tloedi mewn gwaith yn anghyffredin o hyd (Eurofound, 2017, tud.47). Ar hyn o bryd, nid oes gan Gymru gyfres o bolisïau na rhaglenni sydd wedi'u cynllunio'n benodol i gynyddu camu ymlaen yn y gwaith, ond mae ganddi nifer o raglenni cyflogadwyedd. Yn ogystal, ystyrir bod camu ymlaen yn elfen allweddol o 'waith teg'. Adlewyrchir hyn yn y diffiniad o waith teg a gynigir gan y Comisiwn Gwaith Teg:

"Gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu talu, eu clywed a'u cynrychioli'n deg, a'u bod yn ddiogel ac yn gallu gwneud cynnydd mewn amgylchedd iach a chynhwysol ac un sy'n parchu hawliau."

(Comisiwn Gwaith Teg, 2019, tud.2)

Amlygodd y Comisiwn Gwaith Teg chwe nodwedd o fewn eu diffiniad o waith teg, ac mae'r bedwaredd nodwedd, sef '*cyfleoedd ar gyfer mynediad, twf a chamu ymlaen*' yn ymwneud â chamu ymlaen yn y gwaith.

Mae'r adolygiad polisi yn y gyfres hon sy'n canolbwyntio ar addysg bellach a sgiliau yn cynnwys nifer o bolisïau a rhaglenni addysg a hyfforddiant technegol a galwedigaethol cyffredinol Llywodraeth Cymru, ac mae'n amlinellu datblygiad polisi yn y maes hwn. Mae rhaglenni a gynlluniwyd yn benodol i helpu ceiswyr gwaith yn

cynnwys *Cymru'n, Gweithio*, a ddarperir gan *Gyrfa Cymru*, sydd ar gael i bobl sy'n byw yng Nghymru sydd wedi gadael addysg orfodol ac sydd angen cymorth i gael gwaith, neu symud ymlaen i gyflogaeth amser llawn. Mae'n cynnig gwybodaeth, cyngor ac arweiniad proffesiynol ar yrfaoedd, asesiadau ar sail anghenion ac atgyfeiriadau i gymorth priodol.

Yn ogystal, mae pum prif fenter gyflogadwyedd yng Nghymru: ReAct, Twf Swyddi Cymru, Mynediad, Hyfforddeiaethau a'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd.² Bwriadwyd creu un gwasanaeth o fis Ebrill 2020, o'r enw Cymorth Swyddi Cymru, ond rhoddwyd y gorau i hyn yn dilyn problemau technegol â'r ymarfer caffael.³ Y prif fentrau cyflogadwyedd presennol yw:

1. Mae **ReAct** (Cynllun Gweithredu ar Ddiswyddiadau) yn darparu grantiau hyfforddiant galwedigaethol i bobl sydd wedi cael eu diswyddo neu'n ddi-waith yn ddiweddar am reswm arall, neu sydd wedi cael rhybudd cyfredol o ddileu swydd, i ailhyfforddi neu ddiweddarau eu sgiliau.
 - Cyflwynwyd y rhaglen gyntaf yn 2004 (a ariannwyd yn rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop) ac mae wedi esblygu dros amser, ond mae'r tair elfen graidd wedi aros yr un peth i raddau helaeth: cymorth recriwtio a hyfforddi; grant hyfforddiant galwedigaethol (dyfarniad yn ôl disgrisiwn); a grant cymorth ychwanegol (dyfarniad yn ôl disgrisiwn).
 - Caiff anghenion hyfforddi ymgeiswyr eu hasesu gan *Gyrfa Cymru*, sydd hefyd yn cynghori ar gyrsiau hyfforddi a lleoliadau hyfforddi addas, gan weithredu fel 'porthgeidwaid' a 'rheolwyr ansawdd' (Griffiths et al., 2021). Mae ReAct yn talu am 100% o'r costau hyfforddi i gaffael sgiliau newydd (hyd at uchafswm o £1,500), yn helpu tuag at gost teithio i gyrsiau hyfforddi, costau llety dros nos a, lle bo'n briodol, yn cyfrannu tuag at gostau gofal plant yn ystod hyfforddiant (yn amodol ar derfynau ac amodau), ac yn helpu gyda chost offer arbennig i ddileu rhwystrau rhag hyfforddiant.
 - Gall elfen Recriwtio a Hyfforddi ReAct ddarparu hyd at £3,000 i gyflogwyr newydd y cyfranogwyr ar gyfer recriwtio a hyd at £1,000 tuag at gost hyfforddiant. Mae faint maen nhw'n ei gael yn dibynnu ar eu hamgylchiadau.

² Mae rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru hefyd a amlinellir yn yr adolygiad polisi *Addysg Bellach a Sgiliau*.

³ <https://gov.wales/written-statement-employability-support-wales>

- Canfu gwerthusiad o Gam III (2015-2019) fod hyfforddiant cyn ail-gyflogaeth yn 'ychwanegol' i raddau helaeth (ni fyddai wedi digwydd heb y rhaglen), ond roedd difuddiant mawr mewn perthynas â'r cymhorthdal cyflogaeth a'r cydrannau hyfforddi yn y gwaith (Griffiths et al., 2021).
- Daeth y gwerthusiad i'r casgliad bod y rhaglen wedi llwyddo i helpu cyfranogwyr i gael gwaith, gydag effaith ychwanegol net amcangyfrifedig o 1,432 o bobl mewn cyflogaeth (Griffiths et al., 2021).
- Ni adroddir ar unrhyw amcangyfrifon o effaith y rhaglen ar enillion na chamu ymlaen. Fodd bynnag, mae'r rhaglen ReAct wedi'i hanelu'n fwy at helpu pobl ddi-waith a'r rhai sydd wedi cael eu diswyddo i gael gwaith na gwella camu ymlaen yn y tymor hwy.

2. Mae Twf Swyddi Cymru yn cefnogi profiad gwaith i bobl ifanc 16–24 oed sydd allan o waith neu sy'n gweithio llai nag 16 awr yr wythnos, drwy gyfleoedd chwe mis mewn swydd â thâl (sy'n talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol o leiaf). Gall cyfranogwyr ag anabledd neu sy'n wynebu rhwystrau eraill gael cymorth a mentora ychwanegol tra byddant yn y swydd.

- Canfu asesiad effaith fod cymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru yn cyflymu taith cyfranogwyr i gyflogaeth a'u cyfleoedd i gamu ymlaen yn y gwaith o gymharu â sampl gyfatebol o'r rhai nad oeddent wedi sicrhau swydd (Allies et al., 2020).
- 18 mis ar ôl gwneud cais, roedd adenillion cyflogaeth ac enillion amcangyfrifedig (gwahaniaeth o 21 pwynt canran mewn cyfraddau cyflogaeth ac enillion uwch o dros £3,000 y flwyddyn) (Allies et al., 2020). At hynny, roedd y cyfranogwyr yn fwy tebygol o fod mewn rôl sicr (contract parhaol neu gyfnod penodol o dros 12 mis) na chyfranogwyr cyflogedig yn y grŵp cymharu (Allies et al., 2020).

3. Mae hyfforddeiaethau wedi'u cynllunio i helpu pobl ifanc 16–18 oed nad ydynt yn gyflogedig nac mewn addysg amser llawn i symud i waith cyflogedig, prentisiaeth, neu addysg bellach. Mae hyfforddeiaethau yn darparu cyfleoedd gwaith 'blasu' â thâl (o 6 wythnos hyd at 12 mis) gyda hyfforddiant cyn i bobl ifanc ymrwymo i gwrs neu brentisiaeth. Mae hyfforddeion yn derbyn lwfans o hyd at £50 yr wythnos a gallant gael help gyda chostau gofal plant a thrafnidiaeth.

- Mae hyfforddeiaethau yn helpu i gael mynediad at swyddi a symud ymlaen i addysg bellach. Nid yw hyfforddeiaethau ar eu pen eu hunain yn debygol o gael effaith sylweddol ar gamu ymlaen yn y gwaith yn y tymor hwy.

4. Mae'r **Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd** yn rhoi cymorth i oedolion di-waith yr ystyrir bod ganddynt gyfle rhesymol i fod yn barod am swydd o fewn chwe mis, i wella eu sgiliau cyflogadwyedd a'u helpu i gael gwaith cynaliadwy. Fe'i cyflwynir gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer gwaith i'r cyfranogwyr, sgiliau hanfodol os oes angen, a lleoliad gwaith neu hyfforddiant sy'n benodol i gyflogwr. Gall oedolion cymwys gael eu hatgyfeirio i'r rhaglen gan y Ganolfan Byd Gwaith, y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol, neu Gwmnïau Adsefydlu Cymunedol.

- Canfu gwerthusiad diweddar o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd ganlyniadau cyflogaeth cadarnhaol a gyflawnwyd ar draws darparwyr a oedd yn amrywio o 25% i 31%, ond ymhell islaw'r targed o 55% (Harries a Lewis, 2019). Nod y rhaglen yw helpu cyfranogwyr i gael gwaith parhaus yn hytrach na chamu ymlaen yn y gwaith.

Fel y dangoswn uchod, mae'r mentrau cyflogadwyedd hyn wedi'u hanelu'n bennaf at helpu pobl ddi-waith i gael gwaith. **Fodd bynnag, fe allent wella camu ymlaen yn y gwaith, er enghraifft, os cânt eu cyfuno â chymorth ôl-gyflogaeth effeithiol neu baru swyddi wedi'u targedu gyda rhagolygon da ar gyfer camu ymlaen, neu os ydynt yn cynyddu sgiliau y mae galw mawr amdanynt yn ddigonol i sicrhau bod y ceisiwr gwaith yn ymuno â'r farchnad lafur ar lefel uwch gyda rhagolygon gwell.**

Un fenter sydd wedi'i hanelu'n benodol at helpu gweithwyr sy'n ennill cyflog isel i gamu ymlaen yng Nghymru yw'r rhaglen Cyfrifon Dysgu Personol a lansiwyd ym mis Medi 2019. Gall gweithwyr sy'n ennill llai na £29,534 y flwyddyn, y rhai sydd wedi bod ar ffyrlo neu y mae eu swydd mewn perygl, gweithwyr ar contractau dim oriau neu weithwyr asiantaeth, fod yn gymwys i gael cyfleoedd astudio rhan-amser hyblyg i ennill y sgiliau a'r cymwysterau sy'n angenrheidiol i newid gyrfa neu gamu ymlaen mewn swydd bresennol. Llywodraeth Cymru sy'n talu costau'r cwrs. Rhaid i gyfranogwyr fod yn 19 oed neu'n hŷn, byw yng Nghymru a dymuno ennill sgiliau/cymwysterau yn un o'r 'sectorau blaenoriaeth'.⁴ Mae'r rhaglen hon yn defnyddio agwedd 'cwsmer deuol' gan ei bod hefyd yn ceisio helpu busnesau mewn sectorau blaenoriaeth i recriwtio talent newydd a goresgyn prinder sgiliau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol.

Mae mwy a mwy o sylw'n cael ei roi i bolisiau camu ymlaen yn y gwaith yn y Deyrnas Unedig. Mae cyflwyno amodoldeb mewn gwaith ar gyfer hawlwyd Credyd Cynhwysol

⁴ Y naw sector blaenoriaeth yw: twristiaeth; gwyddorau bywyd; technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh); gwasanaethau ariannol a phroffesiynol; bwyd a ffermio; ynni a'r amgylchedd; diwydiannau creadigol; adeiladu; deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch.

sy'n gweithio y mae enillion yr aelwyd o dan drothwy enillion isel yn golygu y bydd pwysau'n cael ei roi ar hawlwyd i gynyddu eu horiau gwaith, sicrhau dyrchafiad neu ddod o hyd i swydd sy'n talu'n uwch. Bydd hyfforddwyr gwaith y Ganolfan Byd Gwaith wrth law i roi cymorth i hawlwyd, ond gan fod y polisi hwn yn newydd, mae'n dal i gael ei ddatblygu.

Y berthynas â thlodi ac allgáu cymdeithasol

Gall camu ymlaen yn y gwaith leihau risg tlodi ac allgáu cymdeithasol, a byrhau cyfnodau ohonynt, pan fydd camu ymlaen yn gysylltiedig â chynnydd digonol yn incwm ac adnoddau'r aelwyd. Mae llawer o fanteision yn gysylltiedig ag enillion uwch. Mae cyflogau uwch yn gysylltiedig â thelerau ac amodau cyflogaeth gwell, mwy o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a chamu ymlaen ymhellach, risgiau is o ddiweithdra, hawliau pensiwn mwy hael (gan ddarparu safon uwch o fyw ar ôl ymddeol) ac yn cyfrannu at gynyddu gwydnwch ariannol aelwydydd. Mae gweithwyr â thâl is, a gweithwyr ar contractau rhan-amser neu dros dro yn llai tebygol o gael hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith neu gyfleoedd i gamu ymlaen.

Fodd bynnag, nid yw'r berthynas rhwng camu ymlaen yn y gwaith a llai o risg o dlodi ac allgáu cymdeithasol yn syml. I ddechrau, mae cyflogau isel a thlodi, a hyd yn oed tlodi mewn gwaith, yn wahanol iawn (McKnight et al., 2016; Horemans, Marx a Nolan, 2016; Marx a Nolan, 2014; Bennett, 2014; McKnight, 2002). Mesurir cyflog isel ar lefel gweithiwr unigol ac fe'i diffinnir fel arfer o ran cyflogau isel fesul awr ond gall hefyd gyfeirio at enillion isel (wythnosol neu fisol). Mewn cyferbyniad, mesurir tlodi ar lefel aelwydydd – gan gyfuno pob ffynhonnell incwm, heb gynnwys trethi uniongyrchol, ar draws holl aelodau'r cartref, gan addasu ar gyfer maint a chyfansoddiad aelwydydd cyn cymharu â llinell dlodi. Gellir diffinio tlodi mewn gwaith mewn nifer o ffyrdd, ond fel arfer mae aelwydydd lle mae o leiaf un oedolyn mewn gwaith ond mae incwm yr aelwyd yn is na'r llinell dlodi yn cael eu hystyried yn rhai sy'n dlawd mewn gwaith.⁵

Mae'r ystadegau swyddogol diweddaraf ar gyfer Cymru (2017-18 i 2019-20) yn dangos bod risg tlodi incwm cymharol yn uwch i blant sy'n byw mewn aelwydydd di-waith (73%) o gymharu â phlant sy'n byw mewn aelwyd sy'n gweithio (25%) (Llywodraeth Cymru, 2021). Fodd bynnag, roedd 71% o blant a oedd yn byw mewn tlodi incwm cymharol yn ystod y cyfnod hwn yn byw mewn aelwydydd a oedd yn gweithio (tua 140,000 o blant), sef cynnydd o 60% yn 2012 i 2015 (Llywodraeth Cymru, 2021). Mae'n ymddangos bod y cysylltiad rhwng cyflogau isel a thlodi yn y Deyrnas Unedig wedi cynyddu dros amser. Canfu Millar, Webb a Kemp (1997) mai cyfran y gweithwyr â chyflog isel a oedd yn byw mewn tlodi yn y 1970au a dechrau'r

⁵ Mae rhai mesurau'n defnyddio diffiniad Eurostat o 'mewn gwaith', sy'n ystyried bod unigolion wedi'u cyflogi os oeddent yn gweithio am saith mis o leiaf yn ystod y cyfnod cyfeirio incwm o flwyddyn. Fel y mae Horemans a Marx (2013) yn nodi, mae'r torbwynt yn fypwyol (fel y byddai unrhyw un) ac nid yw'n cynnwys unigolion ag ymlyniad gwan iawn â'r farchnad lafur (McKnight et al., 2016).

1980au oedd tua 3-4% yn unig, ond erbyn dechrau'r 1990au roedd wedi cynyddu i 13%. Yn rhannol, mae hyn yn debygol o adlewyrchu cynnydd mewn cyfraddau tlodi ers y 1970au.

Canfu ymchwil ddiweddar ar gyfer y Deyrnas Unedig fod bron i hanner yr unigolion mewn tlodi a oedd yn gweithio yn 2014/15 yn byw mewn aelwyd gyda gweithiwr â chyflog isel (48%), ond nid oedd y rhan fwyaf o unigolion a oedd yn byw mewn aelwyd gyda gweithiwr â chyflog isel yn byw mewn aelwydydd y dosbarthwyd eu bod yn dlawd (78%) (Hick a Lanau, 2017). Y rheswm am hyn yw bod llawer o weithwyr â chyflog isel yn byw mewn aelwydydd gyda gweithwyr eraill, sy'n golygu mai dim ond un gweithiwr mewn aelwyd sy'n benderfynydd allweddol o dlodi mewn gwaith (Hick a Lanau, 2017).

Ffactor pwysig sy'n sbarduno tlodi mewn gwaith, felly, yw nifer yr oedolion sy'n gweithio a chyfanswm nifer yr oriau a weithir gan bob oedolyn mewn aelwyd (y cyfeirir ato weithiau fel dwysedd gwaith aelwyd) (McKnight et al., 2016). Er mwyn i aelwydydd un oedolyn ddianc rhag tlodi mewn gwaith drwy gyflogaeth, byddai angen iddynt weithio oriau hirach neu ddod o hyd i swydd sy'n talu'n uwch, ac efallai na fydd hyn bob amser yn bosibl os oes ganddynt ymrwymadau gofalu neu os ydynt yn wynebu cyfyngiadau eraill ar y cyflenwad llafur. Archwiliodd Gardiner a Millar (2006) sut y llwyddodd rhai gweithwyr â chyflogau isel fesul awr i osgoi tlodi incwm aelwyd. Ystyriwyd tair strategaeth bosibl: 1) gweithio oriau hir mewn un swydd neu ymgymryd â nifer o swyddi; 2) dibynnu ar enillion gan aelodau eraill o'r cartref; 3) elwa o drosglwyddiadau arian parod y wladwriaeth. Canfuwyd mai dim ond 8% o bobl ar gyflog isel a lwyddodd i osgoi tlodi drwy weithio oriau hir neu swyddi lluosog, canfuwyd bod 62% wedi osgoi tlodi o ganlyniad i enillion aelodau eraill o'r cartref ac roedd 13% wedi osgoi tlodi oherwydd incwm i'r aelwyd o drosglwyddiadau'r wladwriaeth.

Fodd bynnag, mae'r gorgyffyrddiad rhwng cyflog isel a thlodi ar un adeg benodol yn tanddatgan y cysylltiad rhyngddynt dros gyfnodau hwy (McKnight, 2002). Mae hyn oherwydd y corddi rhwng 'cyflog isel a dim cyflog' ac oherwydd bod tlodi a chyflog isel wedi'u cydblethu ar hyd bywyd a rhwng cenedlaethau; mae tlodi mewn plentyndod yn gysylltiedig â chyflog isel mewn oedolaeth, gall cyflog isel cyson arwain at dlodi, a gall cyflog isel yn ystod bywyd gwaith arwain at dlodi yn ystod henaint (McKnight, 2002). Mae natur ansicr llawer o swyddi â chyflog isel yn golygu y gallai cael swydd gynrychioli tro yn y cylch tlodi yn unig (McKnight, 2002). Gall unigolion gael eu dal mewn 'gyrfaoedd cyflog isel' (McKnight, 2002) a nodweddir gan gylchynu rhwng diweithdra a gwaith ansicr â chyflog isel neu gael eu dal mewn swyddi sy'n talu'n isel neu ddioddef ôl-ffeithiau profiad o ddiweithdra, cyflog isel neu danddefnyddio sgiliau (Stewart a Swaffield, 1999; McKnight, 1998; Arulampalam, 2001; Mavromaras et al., 2015).

Gall deall gwahaniaethau rhwng cyflogau isel a thlodi mewn gwaith fod yn bwysig o safbwynt polisi oherwydd bod y sbardunwyr a'r atebion yn gallu bod yn wahanol. Er enghraifft, mae isafswm cyflog yn bolisi effeithiol iawn ar gyfer lleihau cyflog isel, yn enwedig cyflog eithafol o isel, ond mae'n offeryn trwsogl ar gyfer mynd i'r afael â thlodi mewn gwaith oherwydd dosbarthiad gweithwyr cyflog isel ar draws aelwydydd (McKnight et al., 2016). Cyn i'r Cyflog Byw Cenedlaethol gael ei gyflwyno yn y Deyrnas Unedig, amcangyfrifwyd y byddai ychydig dros hanner (52%) yr enillion cyflog gros yn llifo i aelwydydd yn hanner isaf y dosbarthiad incwm ac, roedd yn gostwng i lai na hanner (45%) ar ôl cyfrif am dreth a budd-daliadau (D'Arcy, Corlett a Gardiner, 2015). Mae'r adenillion clir yn is oherwydd gall enillion uwch arwain at leihau'r hawl i drosglwyddiadau arian parod mewn gwaith fel Credyd Cynhwysol neu Fudd-dal Tai.

Yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth yn dangos mai dim ond effaith fach y mae isafswm cyflogau'n ei chael ar leihau risgiau tlodi (Matsaganis, Medgyesi, a Karakitsios, 2015). Yn yr un modd, dim ond yn rhannol lwyddiannus o ran lleihau tlodi mewn gwaith (yn y tymor byr o leiaf) y bydd polisiâu eraill i wella twf cyflogau neu gamu ymlaen ymhlith gweithwyr cyflog is. O safbwynt tlodi mewn gwaith, gall polisiâu sy'n mynd i'r afael â dwysedd gwaith isel ar lefel aelwydydd oherwydd, er enghraifft, cyfyngiadau ar y cyflenwad llafur, ac anghymhellion i gamu ymlaen yn y system dreth a budd-daliadau fod yn fwy effeithiol na chyfraddau cyflog uwch fesul awr. Mae perygl hefyd y gall isafswm cyflog atal camu ymlaen os yw cyfraddau uwch yn lleihau'r gwahaniaeth cyflog uwchlaw'r isafswm cyflog a lle mae'r isafswm cyflog yn dod yn 'gyfradd arferol'. Fodd bynnag, canfu Avram a Harkness (2020) dystiolaeth gyfyngedig bod y tebygolrwydd o aros mewn swydd isafswm cyflog yn cynyddu dros dro pan gyflwynwyd y Cyflog Byw Cenedlaethol yn 2016, ac ni wnaethant ganfod unrhyw dystiolaeth bod codi'r isafswm cyflog yn cael effaith negyddol ar gamu ymlaen yn y tymor hir.

Er bod gwahaniaeth pwysig rhwng cyflogau isel a thlodi mewn gwaith, mae llawer o fanteision yn gysylltiedig â gwella camu ymlaen allan o gyflog isel. Fel yr amlinellir uchod, mae llawer o fanteision yn gysylltiedig ag enillion uwch a gellir lleihau risgiau tlodi yn y tymor hwy. Gall hyrwyddo camu ymlaen fod yn ymateb rhannol yn unig i dlodi mewn gwaith, ond gall helpu i droi swyddi 'heb ddyfodol' yn gerrig camu (Devins et al., 2014).

Y berthynas â phrofiad pobl o dlodi ac allgáu cymdeithasol

Mae ymchwil Eurofound yn canfod bod gweithwyr sydd mewn perygl o dlodi a'r rhai sy'n profi amddifadedd yn llai bodlon â'u perthnasoedd personol ac yn ymddiried llai mewn pobl eraill na'r cyfartaledd yn y boblogaeth sy'n gweithio (Eurofound, 2017). Mae'r gweithwyr hyn hefyd yn fwy tebygol o ddweud nad oes ganddynt neb i drafod materion personol gyda nhw a'u bod yn cael llai o gymorth gan berthnasau, ffrindiau neu gymdogion. Mae pobl sy'n gweithio sydd mewn perygl o dlodi, ac yn enwedig y rhai sy'n profi amddifadedd, yn fwy tebygol o brofi allgáu cymdeithasol:⁶

"Nid yw dros draean o weithwyr materol ddifreintiedig yn teimlo eu bod yn cael eu cydnabod gan eraill, ac mae dros chwarter yn dweud bod pobl yn eu dirmygu oherwydd eu sefyllfa o ran swyddi neu eu hincwm. Mae teimlo eu bod wedi'u gadael allan o gymdeithas hefyd yn fwy cyffredin nag yn y boblogaeth oedran gweithio." (Eurofound, 2017, tud.31)

Roedd teimladau o unigrwydd ac iselder yn gymharol anghyffredin ymhlith gweithwyr yn gyffredinol, ond roedd gweithwyr mewn aelwydydd difreintiedig dair gwaith yn fwy tebygol o fynegi'r teimladau hyn (Eurofound, 2017, tud.32). Wrth gwrs, nid yw'r cysylltiadau hyn yn amlygu cydberthnasau ysbeidiol, ond maen nhw'n tynnu sylw at natur aml-ddimensiwn anfantais.

Mae tystiolaeth o brofiad byw yn amlygu'r rhwystrau ysgogiadol rhag camu ymlaen sy'n wynebu rhai gweithwyr â chyflog isel. Yn eu hadolygiad o'r dystiolaeth o gamu ymlaen yn y gwaith yng Nghymru, mae Webb et al., (2018), yn pwysleisio bod gweithwyr yn amharod i gamu ymlaen yn eu swyddi mewn sectorau fel manwerthu, lletygarwch a thwristiaeth os yw hynny'n gofyn am fuddsoddi llawer o amser am elw ariannol bach, llai o hyblygrwydd, cydbwysedd gwaeth rhwng bywyd a gwaith neu gyfrifoldebau ychwanegol ynghyd â'r disgwyl o weithio oriau heb dâl (Green a Sissons, 2021; Green et al., 2016; Lloyd a Payne, 2011; Ussher, 2016).

Efallai na fydd gweithwyr wedi'u hargyhoeddi ynglŷn â manteision camu ymlaen, yn enwedig os yw'n golygu 'dad-wneud' trefniadau sy'n cydbwysu bywyd a gwaith yn

⁶ Allgáu cymdeithasol yw'r sgôr gyfartalog o bedwar datganiad sy'n ymwneud ag allgáu cymdeithasol a fesurir ar raddfa o 1–5: 'Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy ngadael allan o gymdeithas'; 'Mae bywyd wedi mynd mor gymhleth heddiw fel na allaf ddod o hyd i'm ffordd bron'; 'Rwy'n teimlo nad yw gwerth yr hyn rwy'n ei wneud yn cael ei gydnabod gan eraill'; ac 'Mae rhai pobl yn edrych i lawr arnaf oherwydd fy sefyllfa swydd neu fy incwm' (Eurofound, 2017).

ofalus am enillion ansicr (IWPC, 2021). Yn ogystal, gall gwobrau fod yn fach iawn ac yn 'ddigymhellol' i lawer o hawlwyr Credyd Cynhwysol, yn enwedig ail enillwyr, na allant ond ennill 47c am bob £1 ychwanegol a enillir (IWPC, 2021). Gan fod menywod yn fwy tebygol o fod yn ail enillwyr mewn aelwydydd, mae elfen rywedd gref yn y cymhellion gwaith sy'n rhan annatod o ddyluniad Credyd Cynhwysol (IWPC, 2021).

Edrychodd arolwg diweddar yng Nghymru, yr Alban a Lloegr a gynhaliwyd gan Ipsos MORI ar gyfer yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) ar rwystrau rhag camu ymlaen ymhlith unigolion a oedd yn gweithio ac yn derbyn credydau treth neu Fudd-dal Tai yn unig, ac yn seiliedig ar eu henillion, a allai symud i'r grŵp amodoldeb mewn gwaith 'cyffyrddiad ysgafn', fel y'i gelwir, petaent yn symud i Gredyd Cynhwysol (DWP, 2021). Canfu fod y mwyafrif yn fodlon ar y gwaith maen nhw'n ei wneud, gydag 81% yn dweud eu bod yn teimlo'n fodlon â'u swydd yn gyffredinol. Roedd boddhad ar ei uchaf o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith (80%) a nifer yr oriau a weithiwyd (79%). Roedd dwy ran o dair yn fodlon â'u cyfleoedd cyflog a hyfforddiant (64% a 66% yn y drefn honno) a thros hanner (56%) gyda chyfleoedd i ddatblygu gyrfa. Roedd bron i ddwy ran o dair (64%) yn cytuno'n gryf mai eu blaenoriaeth fwyaf oedd cadw eu swydd bresennol yn hytrach na cheisio camu ymlaen yn y gwaith. Er mwyn goresgyn rhwystrau ariannol a chymhellol rhag camu ymlaen, mae angen i weithwyr â chyflog isel allu manteisio ar gyfleoedd gwirioneddol ar gyfer camu ymlaen sy'n arwain at gynnydd tymor byr a thymor hir mewn safonau byw.

Tystiolaeth o effeithiolrwydd polisi

Ymyrraeth	Cryfder y dystiolaeth	Effeithiolrwydd
Rhaglenni marchnad lafur weithredol (yn enwedig ffurfiau 'galluogol', fel hyfforddiant)	Cryf (dadansoddiad meta-lefel o led-arbrofol)	Effeithiol
Datblygu gweithlu sector-benodol	Cryf (arbrofol)	Effeithiol

Mae yna bedwar prif ddull polisi o wella prosesau camu ymlaen mewn gwaith ymhlith y rhai sydd ar gyflog isel, neu sydd mewn perygl o fod ar gyflog isel:

1. **Rhaglenni hyfforddi** wedi'u targedu at weithwyr â chyflog isel i gynyddu sgiliau neu ailsgilio er mwyn bodloni prinder sgiliau ac ymuno â galwedigaethau sydd â rhagolygon da ar gyfer camu ymlaen.
2. **Lleihau cyfyngiadau ar y cyflenwad llafur** er mwyn caniatáu i'r rhai ar gyflog isel weithio oriau hirach neu wahanol, teithio ymhellach i gyfleoedd swyddi gwell a chael mynediad at hyfforddiant. Mae polisïau'n cynnwys gwella mynediad at ofal plant fforddiadwy o ansawdd uchel a lleihau anfantais drafnidiaeth. Ar lefel macro, fe allent gynnwys ystyried lleoliad cartrefi fforddiadwy a chyfleoedd busnes/cyflogaeth.
3. **Diwygio'r system treth a budd-daliadau** i leihau cyfraddau treth ymylol effeithiol uchel, sy'n creu anghymhelliad i weithwyr â chyflog isel ennill mwy, a lleihau anghymhellion i ail enillwyr mewn aelwyd ddod o hyd i waith a chamu ymlaen ynddo.
4. **Newidiadau strwythurol** i ddyluniad swyddi (er enghraifft, cyfleoedd i weithio'n rhan-amser mewn swyddi uwch) ac ysgolion gyrfa clir o alwedigaethau â chyflog isel a sgiliau isel.

Mae Webb et al. (2018), yn eu hadolygiad o'r dystiolaeth o gamu ymlaen yn y gwaith yng Nghymru, yn pwysleisio pwysigrwydd deall sut mae rhwystrau posibl rhag camu ymlaen yn y gwaith yn rhyngweithio â'i gilydd. Amlygodd Comisiwn y Deyrnas Unedig ar gyfer Camu Ymlaen yn y Gwaith, a ffurfiwyd yn ddiweddar, dri phrif gategori sy'n creu rhwystrau rhag camu ymlaen:

- **Logistaidd a strwythurol** – daearyddiaeth swyddi, trafnidiaeth, cyfrifoldebau gofalu, diffyg gweithio hyblyg/cymorth gan gyflogwyr, cymhellion ar gyfer camu ymlaen mewn Credyd Cynhwysol, strwythur hyfforddiant/prentisiaethau;
- **Sgiliau** – diffyg cyrhaeddiad addysgol blaenorol/hyfforddiant achrededig, bylchau mewn sgiliau swyddogaethol, rhwyddineb mynediad/cost cyrsiau, diffyg llwybr dilyniant gyrfa/aneglur pam mae hyfforddiant yn werth chweil, diffyg cynnig o ddysgu a datblygu gan y cyflogwr; a
- **Sbardunwyr mewnol gan gynnwys hyder/parodrwydd i dderbyn risg** – diffyg hyder i ymgymryd â rolau newydd oherwydd ystyrir ei bod yn rhy anodd i ail-gydbwyso ymrwymadau, diffyg dealltwriaeth o gyfleoedd i gamu ymlaen a sut i gael atynt, dim mentoriaid/modelau rôl, yn fodlon â'r sefyllfa bresennol.

Mae newidiadau strwythurol yn y farchnad lafur yn her bellach i wella camu ymlaen yn y gwaith. Mae pegynu swyddi, sy'n arwain at lai o swyddi 'sgiliau canol' (a mwy o swyddi sgiliau uchel a sgiliau isel), wedi digwydd ers canol y 1990au o leiaf yn y rhan fwyaf o wledydd yr OECD (OECD, 2020). Mae amrywiaeth o ffactorau'n sbarduno'r duedd hon, gan gynnwys newid technolegol (yn enwedig awtomeiddio), globaleiddio a newid demograffig a oedd yn cyd-fynd â symud i ffwrdd oddi wrth

weithgynhyrchu tuag at wasanaethau. O safbwynt camu ymlaen yn y gwaith, gall y **swyddi sgiliau canol hyn fod yn risiau pwysig ar yr ysgol swyddi.**

Mae pegynu swyddi wedi digwydd dros gyfnod sydd wedi gweld maint y gweithlu graddedigion yn cynyddu a chyfraddau uwch o gyfranogiad mewn addysg drydyddol ymhlith carfanau iau. Mae graddedigion wedi llenwi'r gyfran gynyddol o swyddi sgiliau uchel ond mae gweithwyr sydd â chymwysterau lefel ganolradd a arferai wneud swyddi sgiliau canol bellach yn gweithio fwyfwy mewn swyddi sgiliau is. Mae tystiolaeth ar draws gwledydd yn dangos bod **rhai o wledydd yr OECD wedi gwneud yn well nag eraill o ran lliniaru effeithiau andwyol pegynu swyddi.** Yn Sweden, yr Almaen, Norwy a Denmarc, mae gweithwyr addysg ganol wedi bod yn fwy llwyddiannus o ran sicrhau cyflogaeth mewn galwedigaethau medrus iawn. Yr hyn sydd gan y gwledydd hyn yn gyffredin yw **sefydliadau cryf a phwyslais ar addysg a hyfforddiant galwedigaethol.**

O ran camu ymlaen yn y gwaith, mae'r adolygiad hwn yn canolbwyntio ar raglenni marchnad lafur weithredol a datblygu gweithlu sector-benodol. Mae'r rhain yn feysydd lle ceir tystiolaeth ryngwladol dda o effeithiolrwydd polisi a dulliau addawol a allai gyfrannu at gynyddu camu ymlaen yn y gwaith yng Nghymru. Mewn adolygiadau polisi eraill yn y gyfres hon, rydym wedi edrych ar gyfyngiadau ar y cyflenwad llafur mewn perthynas ag addysg a gofal plentyndod cynnar ac anfantais drafnidiaeth.

Prin yw'r gallu sydd gan Lywodraeth Cymru i newid nodweddion o'r system treth a budd-daliadau a fyddai'n gwella camu ymlaen, er enghraifft, lleihau'r gyfradd tapr (y gyfradd sy'n pennu pryd y tynnir budd-daliadau'n ôl wrth i enillion godi, sef 63% ar gyfer Credyd Cynhwysol). Fodd bynnag, fe all Llywodraeth Cymru gynnig rhywfaint o gymorth ychwanegol i hawlwy'r Credyd Cynhwysol yr effeithir arnynt gan amodoldeb mewn gwaith a thrwy raglenni cymorth cyn cyflogaeth i hawlwy'r.

Yn yr adolygiad polisi sy'n canolbwyntio ar addysg bellach a sgiliau, edrychwyd ar addysg a hyfforddiant technegol a galwedigaethol yn gyffredinol, ond yn yr adolygiad hwn rydym yn canolbwyntio ar bolisïau a rhaglenni hyfforddi a gynlluniwyd yn benodol i wella camu ymlaen yn y gwaith ar gyfer gweithwyr â chyflog isel neu'r rhai sydd mewn perygl o gael cyflog isel. Mae llawer o'r rhaglenni hyn yn cyfuno hyfforddiant â chymorth ychwanegol a all gynnwys hyfforddi gwaith, datblygu sgiliau bywyd, arweiniad gyrfaol, cymorth gyda gofal plant, cymorth gyda chludiant a lleoliadau gwaith.

Rhaglenni marchnad lafur weithredol

Cynllunnir rhaglenni marchnad lafur weithredol i helpu pobl ddi-waith i ddod o hyd i waith a'i sicrhau. Gall cynllun y rhaglenni a'r rheolau hyn sy'n pennu cymhwysra i

gymryd rhan fod yn hanfodol ar gyfer mynd i'r afael â thlodi mewn gwaith a chyflog isel, ac mae ganddynt y potensial i arwain at gamu ymlaen mewn gwaith.

Gellir dosbarthu mathau gwahanol o raglenni marchnad lafur gweithredol yn rhai 'galluogol' (er enghraifft hyfforddiant) a rhai 'awdurdodol' (er enghraifft lle mae ymdrechion i chwilio am swydd yn cael eu monitro). Disgrifiwyd y rhain fel 'dwy ochr gweithredu' – gweler Tabl 1 (Eichhorst a Konle-Seidl, 2008). Yn ymarferol, gall rhaglenni gyfuno elfennau o'r ddwy wedd. Ar ôl y 1990au, bu newid o blaid 'mynnu' dulliau gwaith yn gyntaf mewn llawer o wledydd. Dylanwadwyd ar hyn yn rhannol gan dystiolaeth o'r Unol Daleithiau a oedd yn awgrymu bod dulliau gwaith yn gyntaf yn fwy effeithiol na dulliau cyfalaf dynol a oedd yn canolbwyntio ar addysg neu hyfforddiant (er bod y dystiolaeth hon wedi cael ei herio ers hynny). Roedd hyn yn golygu bod mwy o bwyslais yn cael ei roi ar fathau awdurdodol o raglenni marchnad lafur weithredol, sydd fel arfer yn rhatach. Yn y Deyrnas Unedig, er bod y pwyslais cyffredinol ar 'waith yn gyntaf' yn parhau, mae cyfeiriad rhaglenni marchnad lafur weithredol wedi newid ychydig yn ystod y blynyddoedd diwethaf, sy'n rhoi mwy o bwyslais ar gadw'r rhai sy'n dechrau swydd a'u hannog i gamu ymlaen ynddi (Sissons a Green, 2017). Fodd bynnag, mae mathau mwy galluogol o raglenni marchnad lafur weithredol yn aml yn cael eu cadw ar gyfer pobl ddi-waith hirdymor. Un o'r problemau gyda'r dull hwn yw bod **mathau awdurdodol o raglenni marchnad lafur gweithredol yn tueddu i ddychwelyd y di-waith i swyddi isel, ansicr a gwneud dim i dorri'r cylch cyflog isel, dim cyflog gan eu bod yn cael eu heithrio rhag mathau galluogol o'r rhaglenni, megis hyfforddiant.**

Tabl 1: Dwy ochr gweithredu

Awdurdodol	Galluogol
<p>1. Hyd a lefel y buddion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gostwng yswiriant neu fudd-daliadau cymorth • Lleihau hyd y budd-dal mwyaf 	<p>1. Polisiâu marchnad lafur weithredol 'clasurol'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cymorth i chwilio am swydd a chwnsela • Cynlluniau hyfforddi sy'n gysylltiedig â swydd • Grantiau cychwyn busnes • Cyflogaeth â chymhorthdal • Grantiau symudedd
<p>2. Meini prawf argaeledd llymach a chymalau sancsiynu</p>	<p>2. Cymhellion cyllidol/gwneud i waith dalu</p>

- Diffiniad mwy cyfyngol o gynigion swyddi addas
- Sanctiynau cosbol am beidio â chydymffurfio
- Cymalau diystyru enillion
- Rhoi ychwanegiadau cyflog pan dderbynnir swyddi â chyflog isel ('budd-daliadau mewn gwaith')

3. Gofynion gweithgarwch unigol

- Contractau integreiddio
- Monitro ymdrech unigol i chwilio am swydd
- Gofyniad gorfodol i gymryd rhan mewn cynlluniau polisi marchnad lafur weithredol

3. Gwasanaethau cymdeithasol

- Rheoli achos, cymorth personol
 - Cymorth seicolegol a chymdeithasol
 - Cymorth gofal plant ac ati.
-

Ffynhonnell: Yn deillio o Eichhorst a Konle-Seidl (2008)

Gall rhaglenni ysgogi hyfforddiant ymddangos yn llai deniadol i lunwyr polisi na rhaglenni marchnad lafur weithredol eraill, a hynny am nifer o resymau (McKnight a Vaganay, 2016):

- Mae fel arfer yn ddrutach na llawer o ymyriadau eraill (e.e. cymorth i chwilio am swydd).
- Efen 'cloi i mewn' y rhaglenni, sy'n lleihau cyfraddau all-lif cychwynnol o ddiweithdra. Gall hyn fod yn anneniadol i wleidyddion sy'n chwilio am 'atebion cyflym'.
- Nid yw'n hawdd i lunwyr polisi benderfynu pa fathau o hyfforddiant i'w hariannu.
- Fe allai arwain at ganlyniadau anfwriadol/cymhellion gwrthnysig e.e. creu cymhellion i bobl fod yn ddi-waith neu aros yn ddi-waith i fod yn gymwys i gael lleoedd hyfforddi a ariennir.
- Gall hyfforddiant a ariennir yn gyhoeddus ddisodli hyfforddiant a ariennir gan gyflogwyr.

Mae llenyddiaeth helaeth sy'n gwerthuso effaith rhaglenni hyfforddi o fewn rhaglenni marchnad lafur weithredol a nifer o adolygiadau llenyddiaeth o ansawdd uchel (fel Heckman et al., 1999; OECD, 2005; Björklund a Regnér, 1996) a rhai astudiaethau meta-lefel sy'n gwerthuso amcangyfrifon effaith hyfforddiant naill ai ar wahân neu'n eu hasesu'n fwy eang ochr yn ochr ag elfennau eraill o bolisiau gweithredu (Card et al., 2010; Kluge, 2010; Bratu et al., 2014).

Nid oes yna gonsensws cyffredinol ar effaith rhaglenni hyfforddi ar risg o ddiweithdra neu enillion yn y dyfodol, nac ar eu llwyddiant o gymharu â rhaglenni marchnad lafur weithredol eraill (McKnight a Vaganay, 2016). Er enghraifft, daeth Heckman et al. (1999) i'r casgliad yn eu hadolygiad o 75 o astudiaethau gwerthuso ar draws yr Unol Daleithiau, Canada ac Ewrop, fod rhaglenni hyfforddi a ddarperir gan y llywodraeth yn aml yn aneffeithiol. Daeth Kluge (2010) i'r casgliad o'u dadansoddiad o fwy na 100 o werthusiadau o raglenni marchnad lafur weithredol yn Ewrop bod **cymorthdaliadau cyflog ar gyfer cyflogaeth yn y sector preifat a 'gwasanaethau a sancsiynau' (mesurau sydd â'r nod o wella effeithlonrwydd chwilio am swyddi gan gynnwys cyrsiau chwilio am swyddi, clybiau swyddi, canllawiau galwedigaethol, cwnsela a monitro, a sancsiynau yn achos diffyg cydymffurfio â gofynion chwilio am swyddi) yn arwain at ganlyniadau mwy ffafriol na rhaglenni hyfforddi yn gyffredinol.**

Mae heterogenedd yn y math o raglenni hyfforddi a'u hansawdd, y graddau y mae'r dewis yn cael ei reoli'n ddigonol mewn gwerthusiadau, canlyniadau gwahaniaethol ledled grwpiau o gyfranogwyr, a gwahaniaethau rhwng effeithiau byrdymor a thymor hwy ar ddiweithdra/brofiad o gyflogaeth, oll yn cyfrannu at set gymysg o ganfyddiadau yn y llenyddiaeth (McKnight a Vaganay, 2016). Er enghraifft, mae canfyddiadau adolygiad o raglenni hyfforddi Ewropeaidd a ariennir yn gyhoeddus sydd wedi'u gwerthuso yn nodweddiadol o'r dystiolaeth a adroddwyd mewn manau eraill yn y llenyddiaeth: cafodd tua hanner yr holl raglenni hyfforddi a adolygwyd effaith sylweddol gadarnhaol ar 'ganlyniadau cyflogaeth' a chanfuwyd bod un o bob pump wedi cael effeithiau negyddol sylweddol (Bratu et al., 2014). Roedd hyfforddiant yn y gwaith yn fwy tebygol o gael effaith gadarnhaol a sylweddol ar ganlyniadau cyflogaeth dilynol o gymharu â hyfforddiant ystafell ddsbarth/galwedigaethol (Bratu et al., 2014).

Cynhaliodd Card et al. (2010) feta-ddadansoddiad o bron 200 o amcangyfrifon effaith rhaglenni ar draws 26 o wledydd incwm uchel a chanolig. Canfu, er **y gall rhaglenni hyfforddi ymddangos yn llai effeithiol yn y tymor byr, eu bod yn fwy tebygol na mathau eraill o raglenni marchnad lafur weithredol o arwain at ganlyniadau cadarnhaol yn y tymor canolig a'r tymor hir.** Yn wir, mae'n ymddangos y gall gwerthusiadau nad ydynt wedi ystyried graddfeydd amser digon hir ddod i'r casgliad anghywir bod hyfforddiant yn llai effeithiol na mathau eraill o raglenni marchnad lafur weithredol. Mae hyn yn bennaf oherwydd bod **hyfforddiant yn gyffredinol yn gofyn am 'gloi i mewn' am gyfnodau hirach** (h.y. pan fydd unigolion yn cymryd rhan mewn cyrsiau hyfforddi nid ydynt ar gael ar gyfer gwaith ac felly gall cyfraddau cyflogaeth a fesurir dros raddfeydd amser byr fod yn is i'r rhai sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant), ond **o safbwynt camu ymlaen yn y gwaith, y**

canlyniadau tymor hwy sydd bwysicaf ac sy'n rhoi amcangyfrif mwy dibynadwy o'r effaith.

Yn y Deyrnas Unedig, mae Credyd Cynhwysol yn cyfuno chwe budd-dal a chredyd treth presennol sy'n dibynnu ar brawf modd mewn un taliad ac mae'n cynnwys elfen o amodoldeb mewn gwaith sy'n ceisio 'lleihau dibyniaeth ar les' (DWP, 2010, tud.2) ond mae hefyd yn dangos mwy o bwyslais ar gamu ymlaen yn y gwaith, yn hytrach na chael pobl i mewn i waith yn unig (Bucelli, McKnight a Summers, 2020). Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae dau gynllun peilot yn y Deyrnas Unedig wedi archwilio sut gallai'r system les helpu i hyrwyddo camu ymlaen mewn gwaith: y cynllun peilot Cadw a Hyrwyddo Cyflogaeth, a'r Hap-dreial Cenedlaethol dan Reolaeth ar Gamu Ymlaen mewn Gwaith.

Roedd y **cynllun peilot Cadw a Hyrwyddo Cyflogaeth (ERA)** yn cyfuno cymhellion ariannol ar gyfer aros mewn gwaith a chynyddu oriau gyda hyfforddiant mewn gwaith, cymorth gofal plant a chynghor a chymorth un-i-un. Cafodd ei dreialu mewn chwe ardal Canolfan Byd Gwaith, gan gynnwys Cymru. Mae'r ERA yn fath o gymorth mewn gwaith â chyfyngiad amser sy'n canolbwyntio ar wella cadw swydd, yr ystyriwyd ei bod yn rhagflaenydd hanfodol i gamu ymlaen, ac roedd yn targedu pobl ddi-waith hirdymor ac unig rieni (Bucelli, McKnight a Summers, 2020). Canfu gwerthusiad o'r cynllun peilot **ganlyniadau cadarnhaol yn ystod cyfnod y rhaglen, ond cymysg oedd y canlyniadau dros y tymor hwy, gyda'r effeithiau'n pylu wedi i'r cymorth ariannol ychwanegol ddod i ben**(Hendra et al., 2011).

Cynhaliwyd yr **Hap-dreial dan Reolaeth ar Gamu Ymlaen mewn Gwaith** gan yr Adran Gwaith a Phensiynau rhwng 2015 a 2018 a chyhoeddwyd tystiolaeth werthuso yn 2018 (DWP, 2018a; DWP, 2018b). Ei nod oedd profi effeithiolrwydd cynnig gwahanol lefelau o gymorth ac amodoldeb i hawlwr budd-daliadau i helpu i lywio'r ffordd orau o gefnogi hawlwr Credyd Cynhwysol ar amodoldeb mewn gwaith. Asesodd y treial y gwahaniaeth a oedd yn dod i'r amlwg mewn grwpiau sy'n wynebu gwahanol lefelau o gymorth a gweithgareddau gorfodol: mynych, cymedrol a lleiafsymiol. Ar ôl 52 wythnos, **canfuwyd effaith fach ar ddilyniant enillion**. Roedd cyfranogwyr a oedd yn cael cymorth mynych a chymorth cymedrol yn ennill £5.25 a £4.43 yn fwy yr wythnos, yn y drefn honno, na chyfranogwyr a oedd yn cael cymorth lleiafsymiol, ac roedd ganddynt wahaniaeth o 2.9 a 2.4 pwynt canran yn y gyfran a oedd wedi cynyddu eu henillion 10% neu fwy. Yn y gwerthusiad allanol ar raddfa lai a gynhaliwyd gan Ipsos Mori, ni chanfuwyd bod yr effeithiau hyn yn bwysig yn ystadegol, ond nododd y gwerthusiad nifer o ffactorau allweddol a allai effeithio ar gyfleoedd hawlwr i gynyddu eu henillion, gan gynnwys ymgymryd â hyfforddiant mewn gwaith.

Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn awgrymu nad yw ffocws ar gamu ymlaen mewn gwaith yn cael ei ymgorffori'n gyffredinol mewn gwasanaethau perthnasol y tu hwnt i gynlluniau peilot ynysig a mentrau ar raddfa fach. Canfu adroddiad diweddar gan y Comisiwn annibynnol ar Gamu Ymlaen yn y Gwaith (DWP, 2021) **'nid yw'r Canolfannau Gwaith yn cynnig cymorth i gamu ymlaen yn y gwaith ar hyn o bryd'** ac un o argymhellion y Comisiwn oedd:

"Mae angen i'r canolfannau gwaith gael cynnig sefydledig, credadwy mewn gwaith ar gyfer pawb sy'n hawlio budd-dal gwaith. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, sgysiau gyrfadol blynyddol, o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar gamu ymlaen. I wireddu hyn, mae angen i'r Canolfannau Gwaith fuddsoddi mewn arbenigedd ar gamu ymlaen. Bydd hyn yn cynnwys gweithredu fel canolbwynt arbenigol ar gyfer arbenigedd ar farchnadoedd llafur lleol mewn partneriaeth agos â gweithredwyr lleol gan gynnwys cyflogwyr, awdurdodau lleol a darparwyr sgiliau, ymhlith eraill." (DWP, 2021)

Datblygu gweithlu sector-benodol

Fel arfer, caiff rhaglenni marchnad lafur gweithredol eu cynnal neu eu hariannu gan wasanaethau cyflogaeth cyhoeddus, a chânt eu targedu, yn gyffredinol, at helpu hawlwy'r budd-daliadau di-waith. Mae gan raglenni datblygu gweithlu sector-benodol gwmpas ehangach, a gellir eu hariannu trwy amrywiaeth o ffynonellau.

Mae nifer o fentrau datblygu'r gweithlu wedi'u cyflwyno neu eu treialu yn yr Unol Daleithiau. Mae'r ymyriadau hyn yn aml yn cael eu cynnal gan gyfryngwyr a sefydliadau nid-er-elw. Mae llawer yn cyfuno cymorth cyn cyflogaeth ac ôl-gyflogaeth ar gyfer ceiswyr gwaith a gweithwyr llai breintiedig. Maent yn tueddu i fod yn lleol, ar raddfa gymharol fach ac wedi'u targedu at grwpiau penodol, ac mae llawer ohonynt yn sector-benodol.

Adolygodd Sissons et al. (2016) y dystiolaeth ar fentrau sy'n targedu camu ymlaen, sydd fel arfer yn targedu gwahanol gamau yn y llwybr tuag at gyflogaeth sy'n talu'n uwch. **Mae tystiolaeth gadarn, sy'n deillio'n bennaf o'r Unol Daleithiau ac o amrywiaeth o fentrau targedig lleol, yn darparu cefnogaeth ar gyfer dull sy'n canolbwyntio ar y sector mewn perthynas â chamu ymlaen.** Mae hyn yn ei hanfod yn golygu rhaglenni sy'n targedu diwydiannau a nodweddir gan gyfleoedd cyflogaeth o ansawdd da, sy'n fwy tebygol o gynnig cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad mewn gyrfa, a lle y mae yna gyfle i integreiddio â datblygiad economaidd sy'n seiliedig ar le. **Mae'r mentrau hyn sy'n canolbwyntio ar y sector yn mabwysiadu'r hyn a elwir yn ddull 'dau gwsmer', lle mae darparwyr yn ceisio helpu cyflogwyr a cheiswyr gwaith/gweithwyr cyflog isel trwy'r un rhaglen.**

Enghraifft o hyn yw integreiddio anghenion hyfforddi a sgiliau unigolion ag anghenion cyflogwyr neu sectorau penodol ar ochr y galw (Schaberg, 2017). Canfu Green et al. (2015) 'Elfen ganolog o dargedu polisi at gamu ymlaen, mewn marchnadoedd llafur mewnol neu sectoraidd o leiaf, yw gweithio gyda chyflogwyr' (Green et al., 2015, tud.116). Fodd bynnag, mae'r dull dau gwsmer o weithredu yn gysylltiedig â thensiynau cynhenid rhwng cyflogwyr a chyfryngwyr sy'n ceisio helpu gweithwyr (Sissons a Green, 2017).

Mae targedu'r sector cywir o bwys, ond felly hefyd ansawdd y ddarpariaeth gan y sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau, a chryfder cysylltiadau'r cyflogwr. Mae gwersi sy'n ymwneud â gweithio mewn partneriaeth, pwysigrwydd deall anghenion y sector a chysoni hyfforddiant yn effeithiol, oll yn berthnasol ar draws pob sector.

Mae tystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn dangos canlyniadau addawol o ymyriadau datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector. Gweler Astudiaeth Achos 1 am ganlyniadau'r Astudiaeth Effaith ar Gyflogaeth Sectoraidd. Enghraifft arall o raglen datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector yw *SkillsWorks* sy'n gweithredu yn Boston ac ar draws Massachusetts gyda chyllid gan arianwyr cyhoeddus a phreifat. Fe'i lanswyd gan Sefydliad Boston⁷ yn 2003 ac mae'r rhaglen yn cael ei chynnal gan nifer o sefydliadau partner. **Ei nod yw helpu unigolion incwm isel i ddod o hyd i waith a symud ymlaen yn eu swyddi, gan wella ansawdd y gweithlu i gyflogwyr a gwella ansawdd darparwyr datblygu'r gweithlu.** Mae partneriaid yn cysylltu â hyfforddiant neu'n darparu hyfforddiant ac yn cynnig hyfforddiant personol i gefnogi datblygiad gyrfa.

Bu tri cham gwahanol hyd yma. Mae canlyniadau gwerthuso perthnasol ar gael ar gyfer Cam II a oedd yn canolbwyntio ar gryfhau llwybrau tuag at addysg ôl-uwchradd, hyfforddiant a chyrhaeddiad achrededig ar gyfer oedolion â sgiliau isel. Canfu'r gwerthusiad fod bron i 27% o'r 829 o gyfranogwyr a oedd eisoes mewn gwaith pan wnaethant ddechrau'r rhaglen **wedi datblygu mewn rhyw ffordd ar hyd llwybr gyrfa.** Gallai hyn fod drwy ddyrchafiad neu newid swydd gyda chyflogwr presennol, neu drwy symud i gyflogwr newydd. Camodd rhai ymlaen yn eu swydd fwy nag unwaith yn ystod y cyfnod dilynol. Fodd bynnag, nid oes grŵp rheoli nac amcangyfrif gwrthffeithiol, felly nid yw'n bosibl amcangyfrif effaith y rhaglen gan nad ydym yn gwybod beth fyddai cynnydd y cyfranogwyr heb y rhaglen.

⁷ <https://www.tbf.org/>

Astudiaeth Achos 1. Datblygu gweithlu sector-benodol

Canfu tystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn seiliedig ar hap-dreial dan reolaeth y gall rhaglenni datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector a drefnir gan y trydydd sector ('di-elw') gael effaith gadarnhaol ar ganlyniadau cyflogaeth ac enillion (Maguire et al., 2010).

Yn 2003, lansiwyd yr Astudiaeth o'r Effaith ar Gyflogaeth Sectoraidd (SEIS) i brofi a allai rhaglenni sy'n canolbwyntio ar sector gynyddu enillion gweithwyr incwm isel, difreintiedig a cheiswyr gwaith. Roedd y gwerthusiad yn canolbwyntio ar dair rhaglen datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector a oedd yn paratoi gweithwyr di-waith a gweithwyr heb sgiliau ar gyfer swyddi medrus ac yn eu cysylltu â chyflogwyr a oedd yn ceisio llenwi swyddi gwag o'r fath. Cymerodd tri sefydliad ran, a phob un yn cynnig cyfleoedd datblygu sy'n benodol i sector:

- Mae Partneriaeth Hyfforddiant Rhanbarthol Wisconsin (WRTP) yn gymdeithas o gyflogwyr ac undebau sy'n datblygu rhaglenni hyfforddi tymor byr mewn ymateb i geisiadau cyflogwyr penodol neu ar gyfer anghenion a nodwyd yn glir yn y farchnad lafur. Cynhwyswyd rhaglenni hyfforddiant cyn cyflogaeth tymor byr WRTP yn y sectorau adeiladu, gweithgynhyrchu a gofal iechyd yn yr astudiaeth.
- Mae Gwasanaeth Galwedigaethol Iddewig–Boston (JVS–Boston) yn sefydliad cymunedol di-elw sy'n darparu gwasanaethau datblygu'r gweithlu i boblogaethau difreintiedig yn ardal Boston (gan gynnwys ffoaduriaid, mewnfudwyr a derbynwyr lles). Cafodd ei raglenni hyfforddi ar filio a chyfrifyddu meddygol eu cynnwys yn yr astudiaeth.
- Mae Per Scholas yn fenter gymdeithasol yn Ninas Efrog Newydd sy'n cyfuno rhaglen hyfforddi gydag ymdrechion i adnewyddu ac ailgylchu cyfrifiaduron 'diwedd oes' sydd wedyn ar gael i bobl lai breintiedig neu'r sefydliadau sy'n gweithio gyda nhw. Cynhwyswyd rhaglen hyfforddi technegydd cyfrifiadurol Per Scholas yn yr astudiaeth.

Yn ogystal â'r rhaglenni datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector, cynigiwyd amrywiaeth o weithgareddau cymorth i gyfranogwyr gan y sefydliadau. Roedd y rhain yn cynnwys interniaethau, hyfforddiant parodrwydd ar gyfer gwaith, hyfforddiant sgiliau bywyd, rheoli achosion, cymorth trafndiaeth a gofal plant, lleoli swyddi, mentora gyrfa a gwasanaethau cadw ôl-gyflogaeth. Ar draws y tri sefydliad, recriwtiwyd 1,286 o unigolion ar gyfer yr astudiaeth dros gyfnod o ddwy flynedd, yr oedd hanner ohonynt yn y grŵp rheoli. Adroddodd gwerthusiad Maguire et al. (2010) bum canfyddiad allweddol:

1. Enillodd cyfranogwyr lawer mwy nag aelodau'r grŵp rheoli (29% yn fwy, ar gyfartaledd, yn yr ail flwyddyn ar ôl cwblhau ymyriadau);
2. Roedd y cyfranogwyr yn fwy tebygol o lawer o gael eu cyflogi ac yn gweithio'n fwy cyson yn yr ail flwyddyn nag aelodau'r grŵp rheoli (roedd 52% o gymharu â 41% yn gweithio ar hyd pob un o 12 mis yr ail flwyddyn);
3. Roedd y cyfranogwyr yn fwy tebygol o lawer o weithio mewn swyddi â chyflogau uwch;
4. Roedd y cyfranogwyr yn fwy tebygol o lawer o weithio mewn swyddi a oedd yn cynnig buddion; ac
5. Ar gyfer pob is-grŵp a ddadansoddwyd (dynion, menywod, Americanaid Affricanaidd, Latinos, mewnfudwyr, pobl a fu yn y carchar gynt, derbynwyr lles ac oedolion ifanc), roedd y cyfranogwyr yn ennill cryn dipyn yn fwy na'u cymheiriaid yn y grwpiau rheoli.

Dangosodd y gwerthusiad y gall ymyriadau hyfforddi sy'n benodol i sector a rhaglenni cymorth cyflogaeth gael effaith gadarnhaol ar ganlyniadau cyflogaeth ac enillion i weithwyr llai breintiedig. Nid oedd y canlyniadau'n dibynnu ar raglen hyfforddi neu weithgareddau cymorth penodol gan fod y tri sefydliad yn cynnig amrywiaeth o ymyriadau ac yn canolbwyntio ar sectorau gwahanol. Mae'n bwysig nodi nad yw'r canfyddiadau'n ymwneud â chamu ymlaen yn y gwaith yn unig gan fod llawer o'r cyfranogwyr yn ddi-waith ar ddechrau'r rhaglen. Roedd ychydig dros draean (34%) o'r cyfranogwyr mewn gwaith pan wnaethant ymuno â'r rhaglenni ac nid yw'r canlyniadau'n cael eu hadrodd ar wahân ar gyfer y grŵp hwn.

Rhaglen addawol arall oedd arddangosiad WorkAdvance US o raglen datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector a dargedwyd at unigolion incwm isel ac a gynlluniwyd i gynyddu camu ymlaen yn y gwaith drwy fuddsoddi mewn addysg a sgiliau a darparu cymorth cyn ac ar ôl cyflogaeth (gweler Astudiaeth Achos 2).

Astudiaeth Achos 2. WorkAdvance

Rhaglen datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector yn yr Unol Daleithiau oedd WorkAdvance a gynhaliwyd rhwng mis Mehefin 2011 a mis Mehefin 2013. Ei nod oedd helpu unigolion incwm isel i symud ymlaen yn y farchnad lafur drwy fuddsoddi mewn addysg a sgiliau a phrofiad sy'n gysylltiedig â chyflogaeth mewn sectorau lle y ceir galw uchel. Sefydlwyd yr arddangosiad fel hap-dreial dan reolaeth gyda 2,564 o unigolion wedi'u cofrestru ar y rhaglen. Fe'i cyflwynwyd gan bedwar cyfryngwr cyflogaeth profiadol a oedd yn gweithredu mewn sectorau gwahanol:

1. Per Scholas – sy'n arbenigo mewn hyfforddiant TG ac yn gweithredu yn y Bronx, Efrog Newydd;
2. Cynghrai St. Nicks – sy'n arbenigo mewn hyfforddiant adfer amgylcheddol ac yn gweithredu yn Brooklyn, Efrog Newydd;
3. Grŵp Strategaethau Madison – sy'n arbenigo mewn cludo a gweithgynhyrchu ac yn gweithredu yn Tulsa, Oklahoma; a
4. Towards Employment – sy'n arbenigo mewn gofal iechyd a gweithgynhyrchu ac yn gweithredu yng ngogledd-ddwyrain Ohio.

Mae'r fenter wedi'i seilio ar raglen hyfforddi sgiliau sy'n seiliedig ar alw ac yn canolbwyntio ar swyddi sydd â llwybrau gyrfa adnabyddadwy. Amlinellodd Schaberg a Greenberg (2020) elfennau allweddol y rhaglen:

1. Sgrinio ymgeiswyr yn ddwys cyn cofrestru ar gyfer cymhelliant a pharodrwydd, er mwyn sicrhau bod darparwyr rhaglenni'n dewis cyfranogwyr a all fanteisio ar yr hyfforddiant a chymhwyso ar gyfer swyddi yn y sector targed;
2. Gwasanaethau cyn-gyflogaeth a pharodrwydd ar gyfer gyrfa sy'n briodol i'r sector, gan gynnwys gogwydd at y sector, hyfforddiant datblygu gyrfa, a gwasanaethau cymorth cyfyngedig;
3. Hyfforddiant sgiliau galwedigaethol sy'n benodol i'r sector sy'n cyd-fynd ag anghenion cyflogwyr, gan arwain at ardystiadau y mae galw amdanynt yn y farchnad lafur ranbarthol;
4. Gwasanaethau datblygu swyddi a lleoli sy'n benodol i'r sector yn seiliedig ar berthynas gref â chyflogwyr ac a fwriedir i hwyluso mynediad at swyddi y mae'r cyfranogwyr wedi cael eu hyfforddi ar eu cyfer ac sy'n cynnig cyfleoedd gwirioneddol ar gyfer datblygu sgiliau parhaus a datblygu gyrfa; a

5. **Gwasanaethau cadw a datblygu ar ôl cyflogaeth, gan gynnwys cyswllt parhaus, hyfforddi, hyfforddiant sgiliau, a chymorth ail-gyflogaeth cyflym os oes angen.**

Roedd y ddarpariaeth yn amrywio rhwng sefydliadau, gyda rhai'n dioddef o 'broblemau cychwynol' ac addasiadau oherwydd newidiadau yn y galw lleol am lafur ac ailgynllunio rhaglenni. Er enghraifft, defnyddiodd dau o'r sefydliadau ddull lleoliad yn gyntaf i ddechrau (gyda phwyslais ar gael swyddi i'r cyfranogwyr cyn gynted â phosibl p'un a oedd rhagolygon da ar gyfer camu ymlaen ai peidio). Dangosodd tystiolaeth werthuso gynnar fod hyn yn aflwyddiannus a rhoddwyd y gorau i'r dull gweithredu.

Cynhaliwyd gwerthusiadau cynnar a chanolradd a oedd yn asesu effaith y rhaglen ar ganlyniadau cyflogaeth (Tesler et al., 2014; Hendra et al., 2016; Schaberg, 2017) ac asesodd gwerthusiad terfynol ganlyniadau yn 2017 a 2018, rhwng pedair ac wyth mlynedd ar ôl i gyfranogwyr ymuno â'r rhaglen (Schaberg a Greenberg, 2020). Mae'r raddfa amser hirach hon yn bwysig ar gyfer amcangyfrif yr effaith ar gamu ymlaen. Mae'r prif ganfyddiadau'n cynnwys:

- Effeithiau cadarnhaol ystadegol arwyddocaol ar enillion cyfartalog ymhlith unigolion a gymerodd ran yn y rhaglen Per Scholas (hyfforddiant TG yn Efrog Newydd), a ddangosodd enillion 20% yn uwch o gymharu â'r grŵp rheoli. Roedd yr effeithiau ar enillion yn gadarnhaol ond nid yn ystadegol arwyddocaol yn y tri safle arall.
- Fodd bynnag, pan gyfunwyd y data ar draws y pedwar safle, nid oedd yn ymddangos bod effeithiau cadarnhaol ar enillion i gyd oherwydd effaith uchel y rhaglen Per Scholas (mae cyfuno'r data yn debygol o fod wedi cynyddu maint y sampl ac arwyddocâd ystadegol).
- Nid oedd unrhyw dystiolaeth o effaith ystadegol arwyddocaol ar gyfraddau cyflogaeth (roedd y cyfraddau'n uchel yn y cyfnod dilynol ar gyfer cyfranogwyr ac aelodau'r grŵp rheoli). Mae hyn yn golygu bod yr enillion uwch yn deillio o gyfraddau cyflog uwch neu oriau gwaith hirach, nid oherwydd bod mwy o bobl mewn cyflogaeth.
- Canfu'r dadansoddiad cost a budd fuddion net cadarnhaol i gyfranogwyr WorkAdvance, y llywodraeth a'r gymdeithas ehangach.

Heriau a ffactorau hwyluso

Ceir crynodeb o'r heriau a'r ffactorau hwyluso sy'n ymwneud â chamu ymlaen yn y gwaith ac effeithiolrwydd rhaglenni marchnad lafur weithredol a mentrau datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector wrth fynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol yn Nhabl 2.

Tabl 2: Heriau a ffactorau hwyluso

Heriau	Ffactorau hwyluso
<ul style="list-style-type: none">• Gall cynnwys hyfforddiant o ansawdd da mewn Rhaglenni Marchnad Lafur Weithredol fod yn gostus ymlaen llaw, ond cynnig buddion net yn y tymor hwy.• Mae nodi'r rhaglenni hyfforddi mwyaf effeithiol a sut i fodloni diffygion sgiliau yn heriol.• Mae'r sylfaen dystiolaeth ar raglenni datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector yn deillio'n bennaf o fentrau ar raddfa fach a dreialwyd yn yr Unol Daleithiau. Mae angen mwy o dystiolaeth i ddeall p'un a fyddai'r mentrau hyn yn llwyddiannus yng Nghymru o ystyried gwahaniaethau mewn lleoliadau sefydliadol a systemau lles.• Mae mentrau datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector yn gofyn am gyfryngwyr cyflogaeth sydd â gwybodaeth sefydliadol am gyflogaeth sectoraidd, bylchau sgiliau a chymorth ôl-gyflogaeth.• Mae diwedd mynediad at Gronfa Gymdeithasol Ewrop, sydd wedi	<ul style="list-style-type: none">• Mae cyflwyno amodoldeb mewn gwaith o fewn Credyd Cynhwysol wedi rhoi sylw i gamu ymlaen yn y gwaith mewn polisïau. Gallai gwaith y Comisiwn Camu Ymlaen yn y Gwaith a'r Comisiwn Gwaith Teg yng Nghymru helpu i ddatblygu polisïau yn y maes hwn.• Gall consensws cynyddol ar werth hyfforddiant a'i rôl mewn rhaglenni marchnad lafur weithredol lywio datblygiad polisi ymhellach yn y maes hwn.• Mae gan Lywodraeth Cymru set aeddfed o bolisïau cyflogadwyedd y gellid eu hymestyn o bosibl i wella camu ymlaen yn y gwaith.• Gallai gwaith Llywodraeth Cymru gyda rhanddeiliaid, gan gynnwys undebau llafur, gyfrannu'n effeithiol at gynllunio rhaglenni i wella camu ymlaen yn y gwaith.

ariannu nifer o raglenni
cyflogadwyedd yng Nghymru yn
rhannol yn y gorffennol, yn her arall.

Casgliad

Mae cyfraddau cynyddol o dlodi mewn gwaith yn dangos nad yw gwaith yn aml yn ddigon i godi incwm aelwyd uwchlaw'r llinell dlodi. Gall camu ymlaen mewn gwaith helpu i leihau tlodi mewn gwaith, er y gall cynyddu oriau gwaith cyflogedig ar lefel aelwydydd a/neu haelioni budd-daliadau mewn gwaith fod yn bwysicach na mynd i'r afael â chyflog isel. Dylai dull effeithiol o gynyddu'r broses camu ymlaen gyfuno polisïau i gynyddu sgiliau y mae galw mawr amdanynt ymhlith gweithwyr â sgiliau is, mynd i'r afael â chyfyngiadau ar y cyflenwad llafur a lleihau anghymhellion rhag camu ymlaen yn y system treth a budd-daliadau. Mae meysydd eraill yn cynnwys cynllunio swyddi'n well, marchnadoedd llafur mewnol a mynd i'r afael ag agweddau cyflogwyr a gweithwyr at gamu ymlaen.

Mae potensial i ddarparu mathau mwy 'galluogol' o raglenni marchnad lafur weithredol sy'n mynd y tu hwnt i symud pobl ddi-waith i mewn i waith cyn gynted â phosibl. Mae gan fathau galluogol o weithredu fwy o botensial i gynyddu cadw swyddi a symud ymlaen gan eu bod yn cynnwys buddsoddi mewn pobl a chymryd safbwynt tymor hwy. Disgwylir i amodoldeb mewn gwaith ar gyfer hawlwyd Credyd Cynhwysol sy'n byw mewn aelwydydd sy'n ennill cyflog isel gynyddu'r ysgogiad ar gyfer diwygio.

Mae rhai canlyniadau addawol o'r Unol Daleithiau yn awgrymu y gall rhaglenni datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector sy'n defnyddio agwedd 'cwsmer deuo!' (sy'n ystyried anghenion gweithwyr a chyflogwyr) lwyddo i helpu gweithwyr â chyflog isel a sgiliau isel i gamu ymlaen yn y farchnad lafur, ond mae angen mwy o dystiolaeth i benderfynu 'beth sy'n gweithio'.

Trosglwyddo i Gymru

Mae gan Lywodraeth Cymru eisoes amrywiaeth o bolisïau a rhaglenni cyflogadwyedd y gellid eu hystyried i gynnwys nodweddion a gynlluniwyd i wella camu ymlaen yn y gwaith.

Mae Comisiwn y Deyrnas Unedig ar gyfer Camu Ymlaen yn y Gwaith wrthi'n chwilio am ffyrdd y gall llywodraethau, a rhanddeiliaid eraill, wella'r broses o gamu ymlaen o

gyflog isel, gan gynnwys diwygiadau i Gredyd Cynhwysol. Mae gwaith y Comisiwn Gwaith Teg yng Nghymru, sy'n ystyried camu ymlaen yn elfen bwysig o waith teg, wedi helpu i symud yr agenda polisi yn ei blaen yng Nghymru.

Cyflwynwyd y mathau o fentrau datblygu'r gweithlu sy'n benodol i sector sydd wedi dangos canlyniadau addawol yn yr Unol Daleithiau drwy gyfryngwyr cyflogaeth a lleoliad sefydliad gwahanol. Mae bylchau gwybodaeth o hyd o ran 'yr hyn sy'n gweithio' ac mae angen treialu polisiâu tebyg yng Nghymru yn gyntaf gan ddefnyddio dyluniad arbrofol gyda chynlluniau peilot a gwaith dilynol sy'n para'n ddigon hir i asesu camu ymlaen a'i effeithiau hirdymor. Byddai defnyddio gwybodaeth cyfryngwyr cyflogaeth a rhanddeiliaid eraill – yn enwedig undebau llafur – yn helpu i lywio'r gwaith o ddatblygu rhaglenni o'r fath yng Nghymru.

Camau gweithredu addawol

Daw'r adran hon i ben gyda **chamau gweithredu addawol** i'w hystyried yng nghydestun Cymru fel rhai sy'n deillio o'r dadansoddiad o'r llenyddiaeth ryngwladol:

1. Yn achos pobl ddi-waith, mae gan **fathau 'galluogol' o ysgogi**, megis hyfforddiant, fwy o botensial i arwain at gamu ymlaen na mathau 'awdurdodol' (h.y. sy'n canolbwyntio ar y defnydd o alwadau ysgogi ar gyfranogwyr), megis monitro a sancsiynau.
 - Mae **tystiolaeth werthuso** sy'n edrych ar gyfnod hwy yn dangos bod rhaglenni hyfforddi ar gyfer pobl ddi-waith yn tueddu i berfformio'n well na mathau awdurdodol o ysgogi. Fodd bynnag, mae hyfforddiant o ansawdd da yn fwy costus yn y byrdymor, ac mae'n ofynnol i lunwyr polisi nodi pa gyrsiau i'w cynnig neu eu cefnogi.
2. **Mae mentrau datblygu gweithlu sector-benodol** sy'n defnyddio dull dau gwsmer (gweithio gyda chyflogwyr yn ogystal â gweithwyr) yn amlygu effeithiau hirdymor cadarnhaol ar enillion a buddion net i gyfranogwyr, llywodraethau a chymdeithas yn ehangach.
 - Mae'r **sylyfaen dystiolaeth gyfredol yn dibynnu ar astudiaethau bach o'r Unol Daleithiau**. Mae angen deall mwy ynghylch pa raglenni sy'n gweithio a pham. Mae'r mentrau hyn hefyd yn dibynnu ar gyfryngwyr cyflogaeth profiadol, ac mae angen rhoi ystyriaeth briodol i'w trosglwyddedd i Gymru.
3. **Bydd amodoldeb mewn gwaith** ar gyfer hawlwyr Credyd Cynhwysol sy'n ennill cyflog isel yn cynyddu ffocws polisi ledled y Deyrnas Unedig ar gamu ymlaen mewn gwaith.

Cyfeirnodau

Allies, O., Burgess, A., Gallagher, P., O'Prey, L., a Careless, H. (2020). **Gwerthusiad o Twf Swyddi Cymru 2015-2019**. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, 40/2020. Wedi'i adfer o: <https://gov.wales/evaluation-jobs-growth-wales-2>

Arulampalam, W. (2001). **Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages**. The Economic Journal, 111, 475, F585-F606.

Avram, S., a Harkness, S. (2020). **The NMW/NLW and progression out of minimum wage jobs in the UK**. Adroddiad Terfynol. Comisiwn Cyflog Isel. Wedi'i adfer o: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/942609/Avram_Harkness_ISER_Essex_Bristol_Wage_progression_Dec_2020_FINAL.pdf

Bennett, F. (2014). **The “living wage”, low pay and in work poverty: Rethinking the relationships**. Critical Social Policy, 34, 1, 46-65.

Björklund, A., a Regnér, H. (1996). **Experimental evaluation of European labour market policy**, yn Schmid, G. et al. (goln): International handbook of labour market policy and evaluation, 89-114. Cheltenham: Edward Elgar.

Bratu, C., Lombardi, S., Rodrigues, M., Santangelo, G., a Shaleva, A. (2014). **Knowledge gaps in evaluating labour market and social inclusion policies: use of counterfactual impact evaluation**. Adroddiad Gwyddoniaeth a Pholisi JRC, DG JRC a DG EMPL. Wedi'i adfer o: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC93543/lbna27287enn.pdf>

Bucelli, I., McKnight, A., a Summers, K. (2020). **Understanding the relationship between inequalities and poverty: policy toolkit**. Adroddiad CASE 125, PAPUR LIP 11. Wedi'i adfer o: https://sticerd.lse.ac.uk/case/_new/research/Inequalities_and_Poverty/policy-toolkit/media/JRFIP-policy-toolkit.pdf

Card, D., Kluve, J., a Weber, A. (2010). **Active labour market policy evaluations: A meta-analysis**. Economic Journal, 120, F452–F477.

Carter, I. (2022a). **Tlodi ac allgáu cymdeithasol yng Nghymru**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Carter, I. (2022b). **Tlodi ac allgáu cymdeithasol yng Nghymru: Adolygiad o dystiolaeth profiad bywyd**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

D'Arcy, C., Corlett, A., a Gardiner, L. (2015). **Higher ground: who gains from the National Living Wage**. Sefydliad Resolution. Wedi'i adfer o: <https://www.resolutionfoundation.org/publications/higher-ground-who-gains-from-the-national-living-wage/>

D'Arcy, C., a Finch, D. (2017). **The Great Escape? Low pay and progression in the UK's job market**. Llundain: Comisiwn Symudedd Cymdeithasol. Wedi'i adfer o: <https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-and-labour-progression-the-great-escape>

Devins, D., Bickerstaffe, T., Mitchell, B., a Halliday, S. (2014). **Improving progression in low-paid, low-skilled retail, catering and care jobs**. Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree. Wedi'i adfer o: <https://www.jrf.org.uk/report/improving-progression-low-paid-low-skilled-retail-catering-and-care-jobs>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau. (2021). **Supporting progression out of low pay: a call to action**. Comisiwn Camu Ymlaen yn y Gwaith Wedi'i adfer o: <https://www.gov.uk/government/publications/supporting-progression-out-of-low-pay-a-call-to-action/supporting-progression-out-of-low-pay-a-call-to-action>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau. (2018a). **Universal Credit: In-Work Progression Randomised Controlled Trial: Findings from quantitative survey and qualitative research**. Adroddiad Ymchwil 966. Wedi'i adfer o: <https://www.gov.uk/government/publications/universal-credit-in-work-progression-randomised-controlled-trial>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2018b). **Universal Credit: In-Work Progression Randomised Controlled Trial: Impact Assessment**, Adroddiad Ymchwil 966. Wedi'i adfer o: <https://www.gov.uk/government/publications/universal-credit-in-work-progression-randomised-controlled-trial>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau. (2010). **Universal Credit: welfare that works**. Papur Gwyn Cm 7957. Wedi'i adfer o:
<https://www.gov.uk/government/consultations/21st-century-welfare>

Eichhorst, W., a Konle-Seidl, R. (2008). **Contingent Convergence: A Comparative Analysis of Activation Policies**. Papur Trafod IZA Rhif 3905.

Fagan, C., Norman, H., Smith, M., a González Menéndez, M.C. (2014). **In search of good quality part-time employment**, Conditions of Work and Employment Series 43, Inclusive Labour Market. Y Gangen Cysylltiadau Llafur ac Amodau Gwaith. ILO: Genefa.

Gardiner, K., a Millar, J. (2006). **How low-paid employees avoid poverty: an analysis by family type and household structure**. Journal of Social Policy, 35(3): 351-369.

Green, A., a Sissons, P. (2021). **Fair work in the foundational economy: key data**. Merthyr Tudful: Sefydliad Bevan. Wedi'i adfer o:
<https://www.bevanfoundation.org/resources/fair-work-in-the-foundational-economy-key-data/>

Green, A., Sissons, P., Broughton, K., a De Hoyos, M. (2015). **How Cities Can Connect People in Poverty with Jobs**. Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree. Wedi'i adfer o: https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/files-research/cities-poverty-jobs-full_0.pdf

Griffiths, E., Marshall, T., Gallagher, P., Grunhut, S., Melville, D., Bivand, P., a Stevens, C. (2021). **Gwerthusiad o Raglen ReAct III (2015–2019): Prif Adroddiad**. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. Adroddiad GSR rhif 47/2021. Wedi'i adfer o: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2021-07/evaluation-of-the-react-iii-programme-20152019-final-report.pdf>

Grzegorzewska, M., a Thevenot, C. (2014). **Working age poverty: what policies help people finding a job and getting out of poverty, in Employment and Social Developments in Europe 2013**. Y Comisiwn Ewropeaidd. Lwcsembwrg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd.

Harries, S., a Lewis, S. (2019). **Adolygiad Canol Rhaglen o'r Rhaglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd**. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. Adroddiad GSR rhif 05/2019. Wedi'i adfer o: <https://gov.wales/statistics-and-research/evaluation-employability-skills-programme/?lang=en>

Heckman, J.J., Lalonde, R.J., a Smith, J.A., (1999). **The economics and econometrics of Active Labor Market Programs**, yn: Ashenfelter, O., Card, D. (Goln), Handbook of Labor Economics. Cyfrol 3A. Handbooks in Economics, cyfrol 5, 1865–2097.

Hendra, R., Greenberg, D. H., Hamilton, G., Oppenheim, A., Pennington, A., Schaberg, K., a Tessler, B. L. (2016). **Encouraging evidence on a sector-focused advancement strategy: Two-year impacts from the WorkAdvance demonstration**. Efrog Newydd: MDRC. Wedi'i adfer o:
<https://www.mdrc.org/publication/encouraging-evidence-sector-focused-advancement-strategy>

Hendra, R., Riccio, J., Dorsett, R., Greenberg, D., Knight, G., Phillips, J., Robins, P., Vegeris, S., a Walter, J. (2011). **Breaking the low-pay, no-pay cycle: Final evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration**. Llundain: Yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Hick, R., a Lanau, A. (2017). **In-work poverty in the UK: Problem, policy analysis and platform for action**. Adroddiad terfynol i Sefydliad Nuffield. Wedi'i adfer o:
https://www.nuffieldfoundation.org/sites/default/files/files/Hick%20and%20Lanau%20_%20In-Work%20Poverty%20in%20the%20UK.pdf

Horemans, J., a Marx, I. (2013). **In-work poverty in times of crisis: Do part-timers fare worse?** Papur Trafod ImPRovE Rhif 13/14. Antwerp:

Horemans, J., Marx, I., a Nolan, B. (2016). **Hanging in, but only just: part-time employment and in-work poverty throughout the crisis**. IZA Journal of European Labor Studies 5, 5. Wedi'i adfer o:
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1186%2Fs40174-016-0053-6.pdf>

Howick, J., Chalmers, I., Glasziou, P., Greenhalgh, T., Heneghan, C., Liberati, A., Moschetti, I., Phillips, B., a Thornton, H. (2011). **The 2011 Oxford CEBM Levels of Evidence (Introductory Document)**. Canolfan Rydychen ar gyfer Meddygaeth seiliedig ar Dystiolaeth. Wedi'i adfer o:
<https://www.cebm.ox.ac.uk/resources/levels-of-evidence/ocebmllevels-of-evidence>

Jarvie, M., Shorto, S., a Parlett, H. (2021). **Childcare Survey 2021**. Coram Family and Childcare. Wedi'i adfer o:
<https://www.familyandchildcaretrust.org/sites/default/files/Resource%20>

[Library/Childcare%20Survey%202021_Coram%20Family%20and%20Childcare.pdf](#)

JRF [Sefydliad Joseph Rowntree]. (2020). **Briefing: Poverty in Wales 2020.**

Sefydliad Joseph Rowntree. Wedi'i adfer o:

<https://www.jrf.org.uk/report/poverty-wales-2020>

Kenway, P., Ayrton, C., Chandran, C., a Tortajada, I. (2022). **What makes an anti-poverty strategy effective?** Llundain: Sefydliad Polisi Newydd.

Kluge, J. (2010). **The effectiveness of European Active Labor Market Programs.**

Labour Economics. 17, 904–918.

Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd-Reichling, E., a Patsios, D.

(2007). **The multi-dimensional analysis of social exclusion.** Bryste: Prifysgol

Bryste.

Lloyd, C., a Payne, J. (2011). **Flat Whites: Who gets progression in the UK café**

sector? Industrial Relations Journal, 43(1), 38-52.

Maguire, S., Freely, J., Clymer, C., Conway, M., a Schwartz, D. (2010). **Tuning in to local labour markets Findings from The Sectoral Employment Impact Study.**

P/PV Public/Private Ventures. Wedi'i adfer o:

<http://www.aspenwsi.org/wordpress/wp-content/uploads/TuningIntoLocalLaborMarkets.pdf>

Marx, I., a Nolan, B. (2014). **In-Work Poverty.** Yn: Cantillon, B., Vandenbroucke, F.

(goln) Reconciling work and poverty reduction. How successful are European welfare states. Gwasg Prifysgol Rhydychen, Rhydychen, tud.(au) 131–156.

Matsaganis, M., Medgyesi, M., a Karakitsios, A. (2015). **The interaction between**

minimum wages, income support, and poverty. Nodyn Ymchwil Rhif 10/2015, y

Comisiwn Ewropeaidd, Brwsel.

Mavromaras, K., Sloane, P., a Wei, Z. (2015). **The scarring effects of**

unemployment, low pay and skills under-utilization in Australia compared.

Applied Economics 47, 2413–2429.

McKnight, A. (2002). **Low-paid work: drip-feeding the poor,** yn J. Hills, J. Le

Grand, a D. Piachaud, Understanding Social Exclusion. Rhydychen: Gwasg Prifysgol

Rhydychen.

McKnight, A. (1998). **Low-wage mobility in a working life perspective**, yn R. Asplund, P. Sloane ac I. Theodossiou (goln), Low pay and earnings mobility in Europe, Cheltenham: Edward Elgar.

McKnight, A., Stewart, K., Himmelweit, S.M., a Palillo, M. (2016). **Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches**. Brwsel, y Gyfarwyddiaeth Gyffredinol dros Gyflogaeth, Materion Cymdeithasol a Chynhwysiant, y Comisiwn Ewropeaidd. Wedi'i adfer o: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/de93b952-e6b9-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

McKnight, A., a Vaganay, A. (2016). **The Strength of the Link between Income Support and Activation**. Adolygiad o Dystiolaeth, y Comisiwn Ewropeaidd, y Gyfarwyddiaeth Gyffredinol dros Gyflogaeth, Materion Cymdeithasol a Chynhwysiant. Wedi'i adfer o: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bbb0569c-e6ba-11e6-ad7c-01aa75ed71a1>

Millar, J., Webb, S., a Kemp, M. (1997). **Combining work and welfare**. Canfyddiadau, Sefydliad Joseph Rowntree, Cyf: SP132. Wedi'i adfer o: <https://www.jrf.org.uk/report/combining-work-and-welfare>

OECD [Sefydliad Cydweithredu a Datblygu Economaidd] (2020). **OECD Employment Outlook: Worker Security and the Covid-19 Crisis**, Chapter 4: What is happening to middle-skill workers. OECD Publishing, Paris. Wedi'i adfer o: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page4

OECD [Sefydliad Cydweithredu a Datblygu Economaidd] (2005). **Labour market programmes and activation strategies: evaluating the impacts**, yn OECD Employment Outlook 2005. OECD Publishing. Paris.

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2018). **Inclusive growth: measures and trends**. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Wedi'i adfer o: <https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/july2018/inclusivegrowthmeasuresandtrends>

Ray, K., Sissons, P., Jones, K., a Vegeris, S. (2014). **Employment, Pay and Poverty: Evidence and Policy Review**. Sefydliad Joseph Rowntree: Efrog.

Schaberg, K. (2017). **Can sector strategies promote longer-term effects? Three-year impacts from the WorkAdvance demonstration**. Efrog Newydd: MDRC. Wedi'i adfer o: <https://www.mdrc.org/publication/can-sector-strategies-promote-longer-term-effects>

Schaberg, K., a Greenberg, D. H. (2020). **Long-term effects of a sectoral advancement strategy: Costs, benefits and impacts from the WorkAdvance demonstration.** Efrog Newydd: MDRC. Wedi'i adfer o: <https://www.mdrc.org/publication/encouraging-evidence-sector-focused-advancement-strategy>

Sherman, L. W., Gottfredson, D., Mackenzie, D., Eck, J., Reuter, P., a Bushway, S. (1997). **Preventing Crime: What Works, What Doesn't, What's Promising.** Adroddiad i Gyngres yr Unol Daleithiau. Washington, D.C. Adran Gyfiawnder yr Unol Daleithiau.

Sissons, P., Green, A. E., a Lee, N. (2018). **Linking the sectoral employment structure and household poverty in the United Kingdom.** *Work, Employment and Society*, 32(6), 1078–1098.

Stewart, M.B., a Swaffield, J. K. (1999). **Low Pay Dynamics and Transition Probabilities.** *Economica*, 66: 23-42.

Tessler, B., Bangser, M., Pennington, A., Schaberg, K., a Dalporto, H. (2014). **Meeting the needs of workers and employers: Implementation of a sector-focused career advancement model for low-skilled adults.** Efrog Newydd: MDRC. Wedi'i adfer o: <https://www.mdrc.org/publication/meeting-needs-workers-and-employers>

Ussher, K. (2016). **Improving pay, progression and productivity in the retail sector.** Adroddiad JRF, Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree.

Webb J., Parken, A., Hodges, H., a Mathias, M. (2018). **Promoting job progression in low pay sectors.** Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Wedi'i adfer o: <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/Promoting-job-progression-in-low-pay-sectors.pdf>

Warren, T. (2008). **Universal disadvantage: The economic well-being of female part-timers in Europe.** *European Societies*, 10(5), 737-762.

Llywodraeth Cymru. (2021). **Tlodi incwm cymharol: Ebrill 2019 i Fawrth 2020.** Llywodraeth Cymru. Wedi'i adfer o: <https://llyw.cymru/tlodi-incwm-cymharol-ebryll-2019-i-mawrth-2020>

Atodiad: Methodoleg

Diffiniad o dlodi ac allgáu cymdeithasol

At ddibenion y prosiect hwn, cytunwyd y byddai cysyniad aml-ddimensiwn o anfantais, gan gynnwys dimensiynau cymdeithasol yn ogystal ag economaidd, yn cael ei fabwysiadu. Mae Matrics Allgáu Cymdeithasol Bryste (B-SEM) (Levitas et al., 2007) yn darparu'r strwythur damcaniaethol sy'n sail i ddethol meysydd polisi. Mae'r B-SEM yn defnyddio'r diffiniad ymarferol canlynol o allgáu cymdeithasol:

“Proses gymhleth ac aml-ddimensiwn yw allgáu cymdeithasol. Mae'n cynnwys diffyg neu wrthod adnoddau, hawliau, nwyddau a gwasanaethau, a'r anallu i gymryd rhan yn y berthynas a'r gweithgareddau arferol, sydd ar gael i'r rhan fwyaf o bobl mewn cymdeithas, boed hynny mewn meysydd economaidd, cymdeithasol, diwylliannol neu wleidyddol. Mae'n effeithio ar ansawdd bywyd unigolion a thegwch a chydlyniant cymdeithas gyfan.”(Levitas et al., 2007, tud.9).

Mae wedi'i strwythuro o amgylch tri phrif faes a deg is-faes (gweler Tabl A1).

Tabl A1: Meysydd ac is-feysydd B-SEM

A. Adnoddau:	
A1: Adnoddau materol/economaidd	Mae hyn yn cynnwys allgáu mewn perthynas ag incwm, hanfodion sylfaenol (fel bwyd), asedau, dyled ac allgáu ariannol.
A2: Mynediad at wasanaethau cyhoeddus a phreifat	Mae hyn yn ymwneud ag allgáu o wasanaethau cyhoeddus a phreifat oherwydd bod gwasanaethau'n annigonol, yn anfforddiadwy neu nad ydynt ar gael. Mae'r ystod o wasanaethau yn cwmpasu gwasanaethau cyhoeddus, cyfleustodau, trafndiaeth a gwasanaethau preifat (gan gynnwys gwasanaethau ariannol).
A3: Adnoddau cymdeithasol	Mae hyn yn adlewyrchu ymwybyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd rhwydweithiau cymdeithasol a chymorth cymdeithasol ar gyfer lles unigolion. Mae agwedd

allweddol yn ymwneud â phobl sydd wedi'u gwahanu
oddi wrth eu teulu a'r rhai sydd wedi'u sefydliadoli.

B. Cyfranogiad:

B1: Cyfranogiad economaidd	Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn cyflogaeth – sydd nid yn unig yn bwysig ar gyfer cynhyrchu adnoddau ond sydd hefyd yn agwedd ar gynhwysiant cymdeithasol ynddo'i hun. Mae p'un a yw gwaith yn brofiad cadarnhaol, cynhwysol yn dibynnu'n rhannol ar y gwobrau ariannol a ddaw yn ei sgil, ac yn rhannol ar natur ac ansawdd y gwaith. Deëllir gwaith yn fras ac mae'n cynnwys gweithgareddau gofalu a gwaith di-dâl.
B2: Cyfranogiad cymdeithasol	Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol cyffredin yn ogystal â chydabod pwysigrwydd cyflawni rolau ystyrlon (e.e. fel rhieni, neiniau a theidiau, plant).
B3: Diwylliant, addysg a sgiliau	Mae hyn yn cwmpasu cyfalaf diwylliannol a chyfranogiad diwylliannol. Mae'n cynnwys caffael cymwysterau ffurfiol, sgiliau a mynediad at wybodaeth yn ehangach, er enghraifft cynhwysiant llythrennedd digidol. Mae hefyd yn cynnwys gweithgareddau diwylliannol a hamdden.
B4: Cyfranogiad gwleidyddol a dinesig	Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn prosesau gwleidyddol ffurfiol yn ogystal â mathau o weithgarwch gwleidyddol distrwythur ac anffurfiol, gan gynnwys ymgysylltu dinesig a chyfranogiad cymunedol.

C. Ansawdd bywyd:

C1: Iechyd a lles	Mae hyn yn ymdrin ag agweddau ar iechyd. Mae hefyd yn cynnwys agweddau eraill sy'n ganolog i les unigolion megis boddhad bywyd, datblygiad personol, hunan-barch, a bod yn agored i stigma.
C2: Amgylchedd byw	Mae hyn yn canolbwyntio ar nodweddion yr amgylchedd byw 'dan do', gyda dangosyddion ansawdd tai, tai annigonol ac allgáu ar ffurf digartrefedd; a'r amgylchedd byw 'awyr agored', sy'n cynnwys nodweddion cymdogaeth.
C3: Troseddu, niwed a throeddoleiddio	Mae hyn yn cynnwys amlygiad i niwed, diogelwch gwrthrychol/goddrychol a throedddu a throeddoleiddio. Mae'n adlewyrchu natur waharddol bosibl bod yn destun

niwed, yn ogystal ag allgáu, stigmatiddio a throseddoleiddio'r cyflawnwyr.

Nodiadau: y disgrifiadau o'r is-feysydd yw dealltwriaeth yr awduron o'r hyn y mae pob is-faes yn ei gynnwys yn seiliedig ar Levitas et al. (2007).

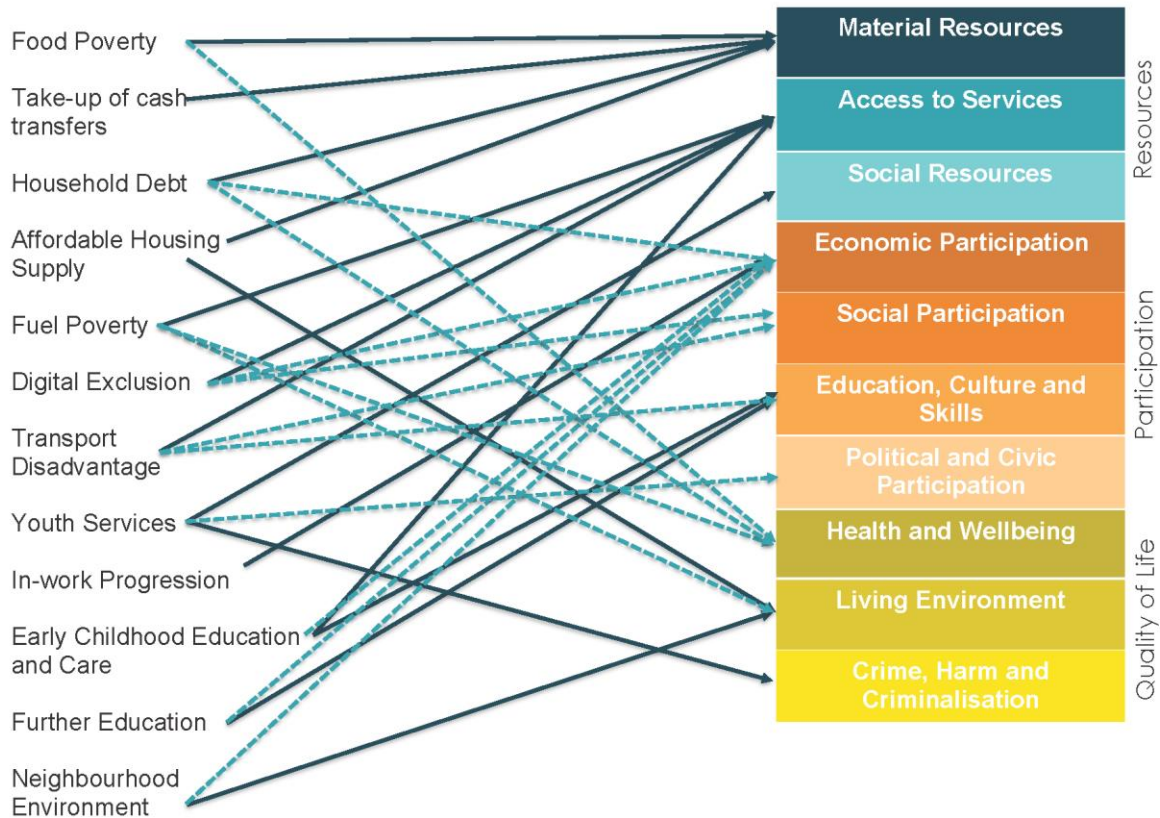
Dewis meysydd polisi

I ddechrau, nododd y tîm ymchwil restr hir o 40 o feysydd polisi gan gyfeirio at feysydd ac is-feysydd y B-SEM. Llywiwyd y rhestr hir, yn rhannol, gan adolygiad o dueddiadau allweddol mewn tlodi ac allgáu cymdeithasol yng Nghymru, ar draws y deg is-faes, a gynhaliwyd gan WCPP (Carter, 2022a); ystyried pwerau datganoledig Llywodraeth Cymru ar draws meysydd polisi; a chyfarfodydd ag arbenigwyr. O'r rhestr hir hon, cytunwyd ar restr fer o 12 maes polisi. Wrth lunio'r rhestr fer, ystyriwyd cyngor ar feysydd blaenoriaeth a nodwyd gan grŵp ffocws o arbenigwyr, ond yn y pen draw dewiswyd y rhestr derfynol o 12 polisi gan Lywodraeth Cymru.

Mae'r set derfynol o 12 maes polisi yn cwmpasu sbectwm eang o fewn y B-SEM, ac mae'r rhan fwyaf yn gysylltiedig â mwy nag un is-faes o fewn y B-SEM (Ffigur A1). Fodd bynnag, ni ddylid ystyried bod y detholiad terfynol yn gynhwysfawr o safbwynt polisi tlodi ac allgáu cymdeithasol. Y rheswm am hyn yw nad yw rhai meysydd polisi pwysig wedi'u datganoli i Lywodraeth Cymru ac, felly, ni chawsant eu cynnwys. Er enghraifft, er bod digonolrwydd nawdd cymdeithasol yn sbardun allweddol i dlodi, nid oes gan Lywodraeth Cymru bwerau ar hyn o bryd i bennu elfennau allweddol o bolisi nawdd cymdeithasol (e.e. cyfraddau a meini prawf cymhwysedd ar gyfer y prif fudd-daliadau mewn gwaith a di-waith). Dyma'r rheswm pam rydym yn canolbwyntio ar un agwedd ar nawdd cymdeithasol, sef y nifer sy'n manteisio ar drosglwyddiadau arian parod, y mae gan Lywodraeth Cymru bŵer i ddylanwadu arni.

Ffactor arall oedd cwmpas a graddfeydd amser y prosiect, a oedd yn cyfyngu'r dewis i 12 maes polisi ac yn golygu bod rhaid eithrio meysydd pwysig eraill (er enghraifft, gofal cymdeithasol, gofal iechyd a throseddu). Er mwyn sicrhau bod modd rheoli'r adolygiadau, roedd hefyd angen nodi ffocws ar gyfer pob un o'r 12 maes polisi. Nododd y tîm ymchwil ffocws ar gyfer pob un o'r adolygiadau ar sail cwmpas cychwynnol byr o'r dystiolaeth ymchwil a thrafod â WCPP, a ymgynghorodd ag arbenigwyr sector a pholisi lle y bo'n berthnasol. Mae hyn yn golygu ei bod yn debygol y bydd polisiâu ychwanegol y gellid eu cynnwys mewn strategaeth tlodi ac allgáu cymdeithasol gan Lywodraeth Cymru o fewn y 12 maes polisi ac yn ogystal â'r 12 maes polisi a adolygwyd.

Ffigur A1. Y meysydd polisi a ddewiswyd wedi'u mapio i is-feysydd B-SEM perthnasol



Ffynhonnell: paratowyd gan yr awduron

Nodiadau: Mae'r ffigur yn amlinellu sut mae'r 12 maes polisi a ddewiswyd yn cysylltu â'r matrices B-SEM: mae llinellau trwm yn dangos y berthynas rhwng pob maes polisi a'r prif is-faes/is-feysydd B-SEM, mae llinellau toredig ysgafn yn nodi is-feysydd B-SEM eilaidd a ddewiswyd y mae'r polisiâu'n gysylltiedig â nhw (mae rhestr lawn o'r 'is-feysydd eilaidd' hyn wedi'i chynnwys yn yr adolygiadau penodol).

Camau adolygu

Yn yr adran 'tystiolaeth o effeithiolrwydd polisi', er nad oedd yn bosibl cynhyrchu adolygiad systematig llawn (er bod tystiolaeth o adolygiadau systematig presennol a dadansoddiadau meta-lefel wedi'u cynnwys pan oeddent ar gael), mabwysiadwyd dull strwythuredig. I ddechrau, roedd hyn yn cynnwys gwerthuso cyflwr y llenyddiaeth berthnasol, gan ganolbwyntio ar b'un a aseswyd effeithiolrwydd drwy ddulliau yr ystyrir yn gyffredinol eu bod yn fwy addas i sefydlu achosoldeb (e.e. ar sail cynlluniau graddio hierarchaidd fel Graddfa Dull Gwyddonol Maryland (Sherman et al., 1997) neu lefelau tystiolaeth Canolfan Rhydychen ar gyfer Meddygaeth seiliedig ar Dystiolaeth (OCEBM) (Howick et al., 2011)), megis hapdreialon rheoledig, meta-ddadansoddiadau o hapdreialon rheoledig ac astudiaethau lled-arbrofol eraill. Er bod hapdreialon rheoledig yn arbennig o effeithiol wrth nodi a yw ymyriad penodol wedi

cael effaith mewn cyd-destun penodol, gallai mathau eraill o dystiolaeth, fel astudiaethau lled-arbrofol ac arsylwadol gyda rheolaethau priodol, fod yn fwy addas, yn dibynnu ar y math o ymyriad, i sefydlu'r ystod o ganlyniadau a gyflawnwyd yn ogystal â rhoi dealltwriaeth o effeithiau dosbarthiadol a chaniatáu ar gyfer dadansoddi is-grwpiau (h.y. 'i bwy' y gweithiodd yr ymyrraeth). Wrth asesu'r dystiolaeth, dewiswyd astudiaethau achos i ymhelaethu ymhellach ar rai o'r canfyddiadau allweddol a ddeilliodd o'r adolygiad ac i nodi enghreifftiau penodol o ymyriadau polisi addawol.

Mewn ambell faes, tynnodd yr adolygiad o lenyddiaeth sylw at ddiffyg gwerthusiadau cadarn – mae'r adolygiadau'n tanlinellu hyn ac yn cyflwyno'r dystiolaeth orau a ganfuwyd ynghyd ag asesiad o gryfder y dystiolaeth. Lle y bo'n bosibl, ystyriwyd gwerthusiad o'r mecanweithiau newid sylfaenol hefyd, gan ganiatáu ar gyfer esbonio nid yn unig a yw ymyriad penodol yn gweithio, ond hefyd pam, gan felly hefyd hwyluso'r gwaith o nodi heriau a ffactorau hwyluso, sy'n hanfodol wrth feddwl nid yn unig am 'beth' y dylid ei wneud ond hefyd 'sut' y gellir ei weithredu orau.

Diolchiadau

Rydym yn ddiolchgar i nifer o arbenigwyr a fynychodd gyfres o grwpiau ffocws yr oedd eu mewnbwn wedi:

- helpu i lywio'r broses o nodi meysydd polisi allweddol;
- gwella ein dealltwriaeth o drosglwyddo polisïau i Gymru; a
- llywio ein hystyriaeth o heriau gweithredu a ffactorau hwyluso.

Hoffem ddiolch hefyd i'r bobl ganlynol am gynnal adolygiad cymheiriaid o'r adolygiadau polisi: Dr Rod Hick, Prifysgol Caerdydd; Dr Victoria Winckler, Sefydliad Bevan; a Gwennan Hardy; y Ganolfan Cyngor ar Bopeth. Helpodd Amanda Hill-Dixon, Dan Bristow, Manon Roberts ac Isabelle Carter yn WCPP i lywio'r prosiect a rhoesant adborth amhrisiadwy a sylwadau manwl ar ddrafftiau o'r adolygiadau polisi.

Manylion am yr Awduron

Mae Dr Irene Bucelli yn swyddog ymchwil yn y Ganolfan Dadansoddi Allgáu Cymdeithasol yn Ysgol Economeg a Gwyddor Wleidyddol Llundain.

Mae Dr Abigail McKnight yn Gyfarwyddwr y Ganolfan Dadansoddi Allgáu Cymdeithasol a Chymrawd Ymchwil Athrawol Cyswllt yn Ysgol Economeg a Gwyddor Wleidyddol Llundain.

I gael rhagor o fanylion, cysylltwch â:

Dan Bristow

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk

OGL Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored