Cyfle, Cyflogaeth a Chynnydd: gwneud i sgiliau weithio
Cm 7288 £13.90

Cyflwynwyd i'r Senedd gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau a'r Ysgrifennydd Gwladol dros Arloesedd, Prifysgolion a Sgiliau drwy Orchymyn Ei Mawrhydi

Tachwedd 2007

(h) Hawlfraint y Goron 2007

Gellir atgynhyrchu'r testun yn y ddogfen hon (ac eithrio'r Arfau Brenhinol a logos yr adran) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Mae'n rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron ac mae'n rhaid nodi teitl y ddogfen.

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau ynghylch yr hawlfraint yn y ddogfen hon i The Licensing Division, HMSO, St Clements House, 2–16 Colegate, Norwich, NR3 1BQ.
Ffacs: 01603 723000 neu e-bost: licensing@cabinet-office.x.gsi.gov.uk

Rydym yn gweithio'n agos gyda'r Gweinyddiaethau Datganoledig yng Nghymru, Gogledd Iwerddon a'r Alban, gan gydnabod eu cyfrifoldebau penodol ac amrywiol ar gyfer cyflogaeth a sgiliau. Er bod y rhan fwyaf o'r cynigion yn y Papur yn benodol i Loegr, mae'r heriau yn gyffredin ledled y pedair gwlad. Byddwn yn gweithio gyda'r Gweinyddiaethau Datganoledig er mwyn mynd i'r afael â hwy mewn ffyrdd sy'n cyd-fynd â'u hamgylchiadau a'u hanghenion penodol eu hunain.

Yng Ngogledd Iwerddon, mae cyflogaeth a sgiliau yn faterion a drosglwyddwyd. Bydd Gweithrediaeth Gogledd Iwerddon yn ystyried beth yw'r trefniadau mwyaf priodol ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog 5
Adran 1: Egwyddorion Diwygio Lles a Sgiliau 7
Adran 2: Yr Her - Integreiddio Cyflogaeth a Sgiliau 11
Adran 3: Mwy o gymorth gyda sgiliau - Cael pobl i mewn i waith a chymorth pellach 15
Adran 4: Cyflogaeth gynaliadwy, cynnydd a datblygu sgiliau gydol oes 21
Casgliad 29

Rhagair gan y Gweinidog

Yr her fwyaf rydym yn ei hwynebu yn yr economi fyd-eang yw addysg. Rydym yn profi'r newidiadau mwyaf pellgyrhaeddol yn ein strwythurau economaidd a galwedigaethol ers canrif o leiaf. O ganlyniad i'r newidiadau hyn, mae llawer o'r swyddi a wnawn nawr yn dod i ben ac nid yw llawer o'n pobl yn barod ar gyfer yr heriau sy'n ein hwynebu.

Ond er mwyn llwyddo yn yr economi fyd-eang sy'n datblygu mae'n rhaid i ni ddefnyddio sgiliau, talentau a dyheadau ein holl bobl. Mae'n rhaid i ni helpu pobl i gael gwaith ac i lwyddo yn y gwaith. Mae'n rhaid i ni helpu cyflogwyr i adeiladu gweithluoedd sy'n eu galluogi i gystadlu yn y byd newidiol. Mae'n rhaid i ni helpu pobl i lwyddo yn eu bywydau ac i helpu eu teuluoedd hefyd.

Er mwyn llwyddo fel gwlad bydd angen i ni adeiladu ein lefelau sgiliau fel na wnaed erioed o'r blaen.

Er mwyn ffynnu fel unigolion mewn marchnad lafur hyblyg, sy'n newid yn gyson, mae'n rhaid i ni wneud ein gorau i weithio ac i ddysgu. Y gwledydd sy'n annog y gorau o'u holl bobl fydd yn mwynhau'r llwyddiant mwyaf yn yr oes fyd-eang.

Rydym yn dechrau mewn sefyllfa o gryfder diamheuol. Mae un filiwn yn llai o bobl ar fudd-daliadau allan o waith allweddol nag yn 1997. Nid ffigur yn unig yw hwn; mae'n cynrychioli bywydau go iawn sydd wedi'u gwella, dyheadau go iawn sydd wedi'u cyflawni a chyfleoedd go iawn y manteisiwyd arnynt. Ers cyflwyno'r Fargen Newydd, yr Isafswm Cyflog a chredydau treth, mae gwaith yn realiti bellach i lawer a oedd wedi cael eu diystyru i bob pwrpas yn y gorffennol ac mae wedi sicrhau bod gwaith yn talu.

Fodd bynnag, gallwn fod yn fwy uchelgeisiol eto. Ddeg mlynedd yn ôl diweithdra oedd ein her fwyaf a lansiwyd y Fargen Newydd i symud pobl o fudd-dal i waith. Nawr yr her fwyaf i gyflogaeth lawn yw cyflogadwyedd a sgiliau ein pobl. Mae gormod o bobl yn ein gwlad o hyd na allant rannu yn ffyniant cynyddol y wlad gan eu bod allan o waith neu nad oes ganddynt y sgiliau sydd eu hangen i wneud cynnydd yn eu gwaith.

Mae'r ddogfen hon yn nodi sut y bydd DWP a DIUS yn cydweithio i sicrhau bod nifer cynyddol o bobl yn gallu manteisio ar yr hyfforddiant a'r cymorth sydd ei angen arnynt i symud o fudd-dal i waith ac yna'r hyfforddiant parhaus sydd ei angen arnynt i wneud cynnydd yn eu gwaith.

Yn y dyfodol bydd y wladwriaeth les yn fwy na dim ond llawr oddi tanom, yn hytrach bydd yn ysgol cyfle i sicrhau y gall pawb ddysgu, ennill cyflog a chyflawni eu potensial.

Mae'r contract rhwng y dinesydd a'r wladwriaeth yn sail i hyn. Yn gyfnewid am ddarparu mwy o gymorth a chyfleoedd i bobl bydd hefyd yn iawn i ni ddisgwyl mwy ganddynt. Pan gaiff anghenion sgiliau eu nodi byddwn yn disgwyl i bobl fanteisio ar yr hyfforddiant sy'n angenrheidiol i'w diwallu a phan fydd cyfleoedd am swyddi ar gael byddwn yn disgwyl i bobl fanteisio arnynt.

Mae'n amser cael newid newydd a hanesyddol mewn polisi. Mae'n hanfodol ein bod yn defnyddio'r systemau lles a sgiliau i fanteisio ar dalentau pawb a sicrhau bod Prydain yn ffynnu yn y 21ain ganrif gyda diwydiannau, swyddi a sgiliau'r dyfodol.

Mae'r buddsoddiad sydd ei angen i fod yn arweinydd byd-eang mewn sgiliau ac i sicrhau cyfraddau cyflogaeth o'r radd flaenaf yn sylweddol, ond byddai cost methu yn uwch eto - dirywio cydlyniad cymdeithasol, baich diweithdra a chost economaidd gweithlu heb sgiliau nad oes ganddo'r adnoddau priodol i gystadlu mewn byd wedi globaleiddio.

Mae angen i bob rhan o'n cymdeithas ymateb i'r her hon a gwneud y gorau o'r cyfleoedd sy'n bodoli nawr. Mae'n rhaid i'r llywodraeth, cyflogwyr ac unigolion oll chwarae eu rhan. Mae'n rhaid i ni wneud hyn er mwyn sicrhau bod Prydain yn cyd-dynnu fel cenedl ac er mwyn i'n pobl allu llwyddo yn eu bywydau.

Peter Hain John Denham

Adran 1: Egwyddorion Diwygio Lles a Sgiliau

Mae deng mlynedd o ddiwygio a sefydlogrwydd economaidd wedi trawsnewid y sefyllfa o ran gwaith a chyfleoedd ym Mhrydain. Yn y gorffennol, mae Prydain wedi profi cyfnodau o ddiweithdra uchel, ond mae lefelau diweithdra wedi bod yn isel yn gyson dros y degawd diwethaf. Mae marchnad lafur ddeinamig a hyblyg Prydain yn golygu bod gennym lefelau uchel parhaus o gyflogaeth o gymharu â 1997, miliwn yn llai o bobl ar fudd-daliadau allan o waith a 2.8 miliwn yn fwy o bobl mewn gwaith. Mae cyfradd cyflogaeth rhieni unigol wedi cynyddu dros 12 pwynt canran i 57% ac mae'r gyfran o bobl 50 oed a throsodd sy'n gweithio ar ei uchaf ers 20 mlynedd. Yn seiliedig ar lwyddiant polisïau fel y Fargen Newydd gallwn anelu'n realistig at gyflawni'r nod o gyflogaeth lawn.

Mae economegwyr, yn y gorffennol, wedi diffinio cyflogaeth lawn mewn perthynas â lefelau isel o ddiweithdra. Bu'r Llywodraeth yn llwyddiannus iawn o ran hyn, ond gall bellach fod yn fwy uchelgeisiol. Mae ein huchelgais yn glir - cyfleoedd cyflogaeth i bawb - gan gyflawni cyfradd gyflogaeth o 80 y cant gyda phawb yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i fod yn gystadleuol. Rydym am roi cyfle arall i'r rhai a oedd wedi cael eu diystyru yn y gorffennol i bob pwrpas drwy sicrhau y gall pawb rannu yn ffyniant cynyddol y wlad.

Mae gwaith yn trawsnewid bywydau unigolion, teuluoedd a chymunedau. Gwaith cynaliadwy yw'r llwybr allan o dlodi i'r rhan fwyaf o grwpiau mewn cymdeithas. Mae'r rhai sy'n gweithio yn well eu byd o ran eu hiechyd a'u lles, eu hunan-barch a'r rhagolygon iddynt hwy a'u teuluoedd ar gyfer y dyfodol, yn ogystal â bod yn well eu byd yn ariannol.

Felly mae gennym ddyletswydd i weithredu, i helpu unigolion i gyflawni eu potensial ac i sicrhau ffyniant parhaus ym Mhrydain. Mae pum egwyddor graidd yn sail i'n rhaglen ddiwygio:

- **Fframwaith cryfach o hawliau a chyfrifoldebau**
- **Dull gweithredu mwy personol, ymatebol ac effeithiol**
- **Nid dim ond swyddi, ond swyddi sy'n talu ac yn sicrhau bod gweithwyr yn eu cadw ac yn gwneud cynnydd**
- **Partneriaeth - y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector yn cydweithio**
- **Targedu ardaloedd lle ceir lefelau uchel o ddiweithdra drwy ddatganoli a grymuso cymunedau**

Mae rhai o'r egwyddorion hyn wedi ffurfio polisïau cyfredol.

Mae fframwaith cryfach o **hawliau a chyfrifoldebau** yn golygu bod hawlwyr budd-daliadau yn gallu manteisio ar y cymorth angenrheidiol, ond mae hefyd yn golygu bod ganddynt gyfrifoldeb clir i fanteisio ar y cyfleoedd sy'n bodoli, i ddod o hyd i swydd ac ennill sgiliau. Dyna pam y byddwn, am y tro cyntaf, yn deddfu, i

greu hawl gyfreithiol i bawb gael hyfforddiant sy'n eu helpu i ennill sgiliau a chymwysterau sylfaenol a chanolraddol. Dyna pam ein bod yn rhoi'r Llwybrau at Waith a'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth ar waith yn genedlaethol. A dyna pam ein bod wedi bod yn ymgynghori ar gynigion ar gyfer ymyrryd yn gynt, atgyfnerthu rhwymedigaethau a chynyddu dwyster cymorth wrth i hawliadau fynd rhagddynt drwy osod ceiswyr swyddi ar Fargen Newydd Hyblyg a thrwy gynorthwyo rhieni unigol i chwilio am waith unwaith y bydd eu plant yn hŷn. Byddwn yn cyhoeddi ein hymateb i'r ymgynghoriad maes o law.

Gan ein bod am gael system lles **fwy effeithiol a phersonol** rydym yn rhoi mwy o hyblygrwydd i staff y Ganolfan Byd Gwaith a darparwyr y sector preifat a'r trydydd sector. Rydym wedi ymgynghori ar Fargen Newydd hyblyg a fyddai'n rhoi cymorth mwy dwys wedi'i deilwra'n well drwy gydol y broses o chwilio am swydd. Drwy'r Partneriaethau Cyflogaeth Lleol rydym eisoes yn teilwra cymorth cyflogaeth a sgiliau yn lleol er mwyn diwallu anghenion cyflogwyr ac unigolion yn well.

Oherwydd ein hymrwymiad i **bartneriaeth**, bydd ein strategaeth comisiynu ar gyfer y dyfodol yn gwella arloesedd ym mhob sector, yn gyrru gwelliannau ac yn arwain at ganlyniadau gwell a mwy cynaliadwy. Bydd pwyslais cryf ar berfformiad, gan ddefnyddio taliadau sy'n seiliedig ar ganlyniadau a stiwardiaeth marchnad weithredol, lle y bo'n briodol, yn allweddol ar gyfer y strategaeth newydd hon.

Bydd hefyd angen i'r pum egwyddor hyn ein llywio wrth i ni ymateb i heriau newydd a datblygu ein diwygiadau ymhellach eto. Mae angen i ni adeiladu ar yr egwyddorion llwyddiannus hyn a mynd ymhellach i feistroli'r heriau newydd. Mae o fudd-dal i waith bellach yn ymwneud â sicrhau mwy a mwy o addysg a hyfforddiant er mwyn galluogi gweithlu Prydain i fanteisio ar heriau a chyfleoedd byd wedi'i globaleiddio, yn ogystal â chael swyddi i bobl.

Felly, mae angen pwyslais newydd ar sgiliau fel yr allwedd i gyflogaeth gynaliadwy, fel bod ffocws ar **gadw swyddi a gwneud cynnydd** yn hytrach na dim ond cael swyddi. Drwy ganolbwyntio ar gynnal gwaith byddwn yn creu llwybr di-dor o fudd-daliadau i mewn i waith a hyfforddiant mewn gwaith, datblygiad gyrfa a byw bywydau mwy gwerth chweil.

8 Adran 1: Egwyddorion Diwygio Lles a Sgiliau

Mae'r adran nesaf yn nodi'n fanylach pam y dylem integreiddio sgiliau a dysgu yn ein gwladwriaeth les yn hytrach na dim ond hyrwyddo ein hagenda o fudd-dal i waith. Byddwn yn helpu pobl i ryddhau eu talentau drwy nodi eu hanghenion sgiliau ac yn darparu'r hyfforddiant sydd ei angen arnynt er mwyn bod yn barod i weithio. A byddwn yn mynd gam ymhellach er mwyn sicrhau bod **gwaith yn talu**.

Ond yn gyfnewid am fwy o hawl i hyfforddi a help i lwyddo mewn gwaith, byddwn hefyd yn gofyn am fwy o gyfrifoldeb personol. Dysgu gydol oes fydd y norm a byddwn yn disgwyl i'r rheini sydd ar fudd-daliadau ac sy'n gallu derbyn cynigion hyfforddiant a sgiliau wneud hynny.

Yn olaf, yn ogystal â phersonoli'r system les i ddiwallu anghenion unigol, mae hefyd angen i ni wneud mwy i **rymuso cymunedau lleol** drwy sicrhau bod cyflogaeth wrth wraidd adnewyddu cymdogaethau er mwyn dod o hyd i atebion i heriau lleol. Dyna pam y byddwn yn helpu'r ardaloedd sydd â'r anghenion mwyaf o ran cyflogaeth a sgiliau drwy ariannu a chynorthwyo cymunedau i ddod o hyd i atebion lleol arloesol i broblemau lleol a thrwy wobrwyo llwyddiant. Bydd Cytundebau Ardal Lleol a Phartneriaethau Strategol Lleol yn canolbwyntio egni cymunedau lleol a phartneriaethau lleol allweddol yn y sectorau gwirfoddol, preifat a chyhoeddus ar gynyddu cyflogaeth gynaliadwy. Bydd CLG a DWP yn nodi manylion y gwaith hwn ar wahân.

Adran 2: Yr Her - Integreiddio Cyflogaeth a Sgiliau

Mae Adran 1 yn nodi'r cynnydd a wnaed gennym o ran cyflogaeth. Gwnaed cynnydd ardderchog hefyd ar sicrhau bod gan unigolion y sgiliau sydd eu hangen arnynt i symud i mewn i'n marchnad lafur hyblyg a ffynnu yno. Yn Lloegr, mae mwy na 1.7 miliwn o oedolion wedi gwella eu cyflogadwyedd drwy ennill cymwysterau llythrennedd a rhifedd drwy Sgiliau Bywyd. Ac mae dros filiwn o oedolion wedi ennill cymwysterau lefel 2, sy'n sylfaen gadarn i sicrhau cyflogaeth a dysgu pellach. Mae cyfran y bobl sydd â sgiliau a chymwysterau yn codi bob blwyddyn, ac mae ein gwaith o ddiwygio addysg bellach wedi sicrhau gwelliannau pwysig mewn cyfraddau llwyddiant.

Fodd bynnag, ni allwn laesu dwylo. Mae'r economi fyd-eang yn cael ei thrawsnewid yn sylweddol, ac mae newidiadau sylfaenol ym myd technoleg, cynhyrchu a masnachu yn cael effeithiau pellgyrhaeddol ar ein heconomi a'n cymdeithas. Mae economïau newydd yn tyfu'n ddramatig. Erbyn 2015, mae'n debygol mai Tsieina fydd y drydedd economi fwyaf yn y byd ar ôl UDA a Siapan[1]. Ar yr un pryd, mae poblogaeth y DU yn heneiddio ac mae lefelau ymfudo byd-eang yn cynyddu. Wrth i economi'r DU addasu oherwydd cystadleuaeth fyd-eang gynyddol, bydd angen i unigolion addasu hefyd - drwy ddysgu sgiliau newydd a gallu symud rhwng cwmnïau a sectorau. Mae sgiliau fel TG, yr arferwyd eu trin fel sgiliau lefel uwch, yn ofynion cynyddol gyffredin ar gyfer cyflogadwyedd. Mae'r rhagolygon yn nodi y bydd yn debygol y bydd nifer llawer llai o gyfleoedd swyddi ar gyfer y rhieni â lefelau sgiliau isel ac y bydd llawer mwy o alw am sgiliau a chymwysterau canolraddol ac uwch.

[1] Yn seiliedig ar gyfraddau cyfnewid y farchnad. Gweler *Long-term global economic challenges and opportunities for the UK*, Trysorlys EM, 2004.

Er hyn, mae 4.6 miliwn o bobl o oedran gweithio heb gymwysterau ar hyn o bryd, gyda 2.2 miliwn ohonynt yn anweithgar a 280,000 yn ddi-waith. Er bod cyfradd cyflogaeth y DU yn uchel, a'i fod wedi gwella dros y blynyddoedd diwethaf ar gyfer pob grŵp dan anfantais, mae wedi gostwng ar gyfer y rheini nad oes ganddynt gymwysterau. Mae gan y rheini sydd â sgiliau llythrennedd gwael gyfradd cyflogaeth o 55% o gymharu â thua 75% ar gyfer y rheini sydd â sgiliau llythrennedd da. O fewn tri mis i symud i gyflogaeth o Lwfans Ceisio Gwaith, bydd 21% yn dychwelyd i fudd-daliadau. Mae rhywfaint o gyfnewid yn nodwedd arferol o farchnad lafur fodern, ond mae cyfnewid rhwng bod ar fudd-dal ac mewn gwaith yn gyffredin i ormod o bobl. Bydd gwella lefelau sgiliau'r grŵp hwn yn bwysig er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i weithio.

Mae'r her yn un sylweddol. Mae'r DU yn y 18fed safle allan o 30 o wledydd yr OECD o ran y boblogaeth o oedran gweithio sydd â lefelau siliau isel. Hefyd, mae 70% o'r gweithlu yn 2020 eisoes y tu hwnt i oedran addysg orfodol ac mae tua 50% o'r boblogaeth oedolion yn 2020 eisoes dros 25 oed - y tu hwnt i'r

oedran pan fyddant fwyaf tebygol o gymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant traddodiadol.

Er gwaethaf llwyddiant ein rhaglenni O Fudd-dal i Waith, erys rhwystrau at gyflogaeth lawn o hyd. Mae tair miliwn o bobl o oedran gweithio sydd wedi bod ar fudd-daliadau ers mwy na blwyddyn, gyda llawer ohonynt ar Fudd-daliadau Analluogrwydd. Er y cynnydd sylweddol a wnaed gennym i godi lefelau cyflogaeth ymysg rhieni unigol, mae ein targed o gael 70% o rieni unigol i mewn i waith yn uchelgeisiol o hyd. Ym Mhrydain mae 1.7 miliwn o blant yn tyfu i fyny mewn cartrefi lle nad oes unrhyw oedolion yn gweithio.

Mae gormod o'r rheini sy'n symud i mewn i waith yn dychwelyd i fudd-daliadau yn gymharol gyflym ac mae gormod yn aros mewn swyddi â thâl isel, ac mewn llawer o achosion nid ydynt yn ennill digon i godi eu teuluoedd allan o dlodi. Ac er bod lefelau diweithdra ymhlith pobl ifanc wedi gostwng yn sylweddol dros y deng mlynedd diwethaf, rhaid i ni wneud mwy i fynd i'r afael â diweithdra ymhlith oedolion ifanc: ni allwn fforddio gwastraffu talent unrhyw un yn yr economi fyd-eang.

Mae angen i ni greu system gyflogaeth a sgiliau wedi'i hintegreiddio'n llawn er mwyn gallu cyflawni heriau cynyddu sgiliau ar draws y boblogaeth gyfan a gwneud cynnydd pellach wrth geisio cael pobl i mewn i waith cynaliadwy a'u helpu i wneud cynnydd. System sy'n adeiladu ar lwyddiant O Fudd-dal i Waith ac sy'n sicrhau bod gan bawb y sgiliau sydd eu hangen arnynt i ffynnu ym marchnad lafur heddiw yn hytrach nag i oroesi yn unig. Er mwyn sicrhau bod system o'r fath yn gweithio, i ddarparu llwybr hollol ddi-dor i'r rheini sy'n symud o fudd-dal i hyfforddiant ac yna i gyflogaeth gynaliadwy, mae angen iddi fod yn seiliedig ar yr egwyddorion a nodir yn yr adran flaenorol a bydd angen:

• newid diwylliannol mawr, gan roi hwb i ymrwymiad a buddsoddiad unigolion a chyflogwyr mewn dysgu a sgiliau uwch. Drwy helpu i dorri'r cylch o sgiliau isel, swyddi byrdymor a chyflogau isel, yn ogystal â helpu pobl i gael swyddi;

• gwasanaethau sy'n fodern, yn ymatebol ac yn bersonol, fel bod y cwsmer yn fwy na hawliwr budd-daliadau sydd angen cael ei osod mewn swydd, neu'n rhywun a all gofrestru ar gwrs lle ceir lle gwag. Yn hytrach bydd cwsmeriaid yn cael y cyngor cywir ar sgiliau a swyddi ar yr adeg gywir ac yn y ffordd gywir, p'un a ydynt yn gweithio ai peidio;

• system a all nodi'r rhain ar gyfer y rheini y mae diffyg sgiliau neu gymwysterau yn rhwystr iddynt symud i gyflogaeth gynaliadwy ac a all ddarparu'r hyfforddiant sydd ei angen, gyda chymorth ariannol yn dibynnu ar yr amgylchiadau, drwy gyfrifon sy'n atgyfnerthu ymrwymiad i lefelau sgiliau uwch;

• i hawlwyr budd-daliadau allu manteisio'n gyflym ar help gyda mesurau i annog y rheini â'r lefelau sgiliau isaf i wella eu sgiliau, yn cynnwys y disgwyliad y bydd

pobl yn derbyn yr help sydd ar gael pan fydd yn eu galluogi i oresgyn rhwystrau at swyddi;

• system lle gall pawb gael gafael yn hawdd ar wybodaeth a chyngor i'w helpu i wneud cynnydd yn eu gyrfaoedd, ac ymdrin â materion - fel cyfrifoldebau gofalu a diffyg cyllid - a all fod yn rhwystr; a

• system sy'n hyblyg ac yn ymatebol i amrywiaeth fwy o ofynion, a ysgogir gan anghenion hyfforddiant cyflogwyr a dysgwyr, gyda fframwaith cymwysterau sy'n adlewyrchu'r ffaith bod sgiliau a enillir yn berthnasol i anghenion cyflogwyr.

Yn ganolbwynt i'r dull newydd o weithredu, mae ffocws cryf ar nodi'r rhwystrau i gyflogaeth a datblygiad cynaliadwy, a threfnu systemau lles a sgiliau er mwyn mynd i'r afael â hwy. Ymrwymiad i helpu unigolion sydd mewn gwaith i barhau i hyfforddi a chael cymwysterau newydd fel y gallant wneud cynnydd i gael cyflogaeth sy'n cynnig tâl a gwobrau gwell a chyflawni mwy drostynt eu hunain a'u teuluoedd. Bydd y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd i oedolion ac ehangu Train to Gain yn hanfodol er mwyn cyflawni ein huchelgais.

Mae cyflawni ein huchelgais o sicrhau 80 y cant o gyflogaeth a sgiliau o'r radd flaenaf yn her anferth. Ond mae'n rhaid i ni wynebu'r her honno er mwyn trawsnewid bywydau unigolion, teuluoedd a chymunedau. Mae'n golygu rhoi'r cymorth sgiliau a chyflogaeth wedi'u teilwra sydd eu hangen ar unigolion mewn economi ddeinamig. Ac mae'n golygu trawsnewid y ffordd rydym yn darparu'r cymorth hwnnw fel y gallwn gynyddu arbenigedd pob sector i'r eithaf, yn genedlaethol ac yn lleol.

Sgiliau a Chymwysterau

Mae sgiliau yn golygu gallu ac arbenigedd mewn galwedigaeth neu weithgaredd penodol. Mae nifer fawr o wahanol fathau o sgiliau a gellir eu rhannu yn nifer o wahanol gategorïau. Mae sgiliau sylfaenol, fel llythrennedd a rhifedd, a sgiliau generig, fel gweithio mewn tîm a chyfathrebu, yn berthnasol yn y rhan fwyaf o swyddi. Fel arfer ni ellir trosglwyddo sgiliau penodol mor hawdd rhwng galwedigaethau, ond mae'r rhan fwyaf o alwedigaethau'n defnyddio cymysgedd o fathau gwahanol o sgiliau. Mae hyfforddiant mewn swydd yn y gweithle yn ffynhonnell hanfodol o brosesau datblygu sgiliau a datblygu gyrfa.

Rydym yn cydnabod pa mor bwysig yw edrych ar y diffiniadau ehangach hyn o sgiliau.

Y mesurau mwyaf cyffredin ar gyfer sgiliau yw cymwysterau. I unigolion, maent yn sicrhau y gellir symud o gwmpas yn y farchnad lafur, gan ganiatáu iddynt ddangos y sgiliau maent wedi eu caffael. I gyflogwyr, maent yn darparu arwyddion gwerthfawr wrth recriwtio gweithwyr newydd ac maent hefyd yn ysgogi cyflogeion i gwblhau eu hyfforddiant. Mae cymwysterau'n rhan bwysig o

strategaethau recriwtio cyflogwyr, yn enwedig wrth sgrinio ymgeiswyr cyn iddynt gael eu cyfweld. O ganlyniad, mae'n well gan y mwyafrif o unigolion astudio tuag at gymhwyster ac mae mwy na hanner y cyflogwyr yn dweud y byddent yn hoffi cynorthwyo eu cyflogeion i ennill cymwysterau drwy hyfforddi staff. Gellir grwpio cymwysterau yn bum lefel wahanol: mae lefel 2 llawn yn cyfateb i bump TGAU da neu gymwysterau galwedigaethol cyfwerth, mae lefel 3 llawn yn cyfateb i ddwy Safon Uwch neu fwy, ac mae lefel 4 ac uwch yn cyfateb i gymwysterau lefel gradd. Mae lefelau llythrennedd a rhifedd yn dueddol o fod yn seiliedig ar arolygon neu ar gyfran y gweithlu sydd â chymwysterau Saesneg neu Fathemateg.

a *National Adult Learning Survey*, 2002.
b *The market for qualifications in the UK*, PWC, 2005.

Adran 3: Mwy o gymorth gyda sgiliau - Cael pobl i mewn i waith a chymorth pellach

Mae sicrhau bod pobl yn cael gwaith yn ganolog i'n system lles. Mae ein Bargeinion Newydd wedi bod yn allweddol i'r llwyddiant o ran gostwng lefelau diweithdra ac anweithgarwch dros y degawd diwethaf. Ond fel yr eglurwyd yn yr adran flaenorol, o ystyried y gystadleuaeth ddwys a ysgogir gan rymoedd globaleiddio, er mwyn sicrhau cyflogaeth lawn ym Mhrydain ar sail gynaliadwy mae angen i ni fynd ymhellach i ddatblygu ein dull o weithredu - drwy sicrhau bod addysg, hyfforddiant a chaffael sgiliau oll yn ganolog i'n hagenda diwygio lles. Ac felly byddwn yn:

• helpu'r rheini sydd ar fudd-daliadau i nodi eu hanghenion o ran sgiliau a'r cymorth sydd ar gael;

• sicrhau bod yr hyfforddiant sydd ei angen ar bobl i uwchraddio eu sgiliau ar gael pan fydd ei angen arnynt;

• ac yn mynd ymhellach i sicrhau bod gwaith yn talu.

Yn gyfnewid am hyn byddwn yn disgwyl i bobl fanteisio ar y cyfleoedd a ddarperir. Bydd y dull 'rhywbeth yn gyfnewid am rywbeth' hwn o weithredu yn helpu pobl i ryddhau eu potensial llawn ac yn eu helpu i gadw eu swydd ac i wneud cynnydd yn ogystal ag i gael swydd.

Beth mae hyn yn ei olygu mewn gwirionedd? Yn y dyfodol, pan fydd pobl yn cofrestru yn y Ganolfan Byd Gwaith, rydym am eu gweld yn cofrestru hefyd ar gyfer y cyfleoedd hyfforddiant sydd ar gael iddynt. Bydd y gwasanaeth gyrfaoedd newydd i oedolion yn wasanaeth datblygu, gyda'r posibilrwydd i helpu pob aelod o gymdeithas i wneud cynnydd o ran eu dysgu, gwaith a'u gyrfa.

Yn y dyfodol caiff pob cwsmer ar fudd-daliadau ei gyfeirio at yr amrywiaeth lawn o wasanaethau cyffredinol y bydd y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd i oedolion yn ei ddarparu, yn cynnwys cyngor ar eu hawl gyfreithiol i gael hyfforddiant. Byddant yn cael "prawf sgrinio sgiliau" systematig i nodi unrhyw anghenion llythrennedd, rhifedd neu ieithyddol sylfaenol. Ar gyfer y rheini na allant ddychwelyd yn gyflym i weithio, bydd y prawf sgrinio cychwynnol hwn yn cael ei ategu gan Brawf Sgiliau manwl er mwyn asesu'r gofynion sgiliau a dysgu sydd eu hangen i'w cynorthwyo i ddychwelyd i weithio yn llawn. Byddwn yn sicrhau bod gan ymgynghorwyr personol y Ganolfan Byd Gwaith yr hyfforddiant sydd ei angen arnynt a'u bod yn gallu manteisio ar offer sgrinio soffistigedig i nodi'n effeithiol y rhai sydd angen help fwyaf gyda sgiliau yn gynnar yn y broses o wneud cais.

Mae'r holl dystiolaeth yn awgrymu mai gwaith yw'r ffurf gorau ar les. Ond mae'n rhaid i waith dalu. Felly byddwn yn mynd gam ymhellach er mwyn sicrhau bod y

rheini sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir, rhieni unigol a'r rheini ar fudd-daliadau analluogrwydd yn well eu byd mewn gwaith hyd yn oed ar ôl talu costau cludiant rhesymol.

Yn gyfnewid am hyn, mae'n iawn disgwyl, yn unol â'n hegwyddor bod cymorth cyflogaeth yn seiliedig ar hawliau a chyfrifoldebau, i'r rheini sydd ar fudd-daliadau allan o waith gysylltu â'r gwasanaeth datblygu ar adegau priodol yn ystod eu cais os oes ganddynt anghenion sgiliau sy'n eu hatal rhag dod o hyd i waith a byddwn yn gorfodi hyn pan fydd hynny'n angenrheidiol ac yn briodol.

Sut y bydd hyn yn gweithio i'r grwpiau budd-daliadau gwahanol?

Ceiswyr Gwaith

Mae 1.7 miliwn o bobl yn gwneud cais am Lwfans Ceisio Gwaith (JSA) bob blwyddyn. Ac er y bydd 80% yn gadael o fewn 6 mis, bydd 8% yn aros ar y budd-dal hwn am fwy na blwyddyn. Yn rhy aml, bydd anghenion sgiliau yn rhwystr i waith cynaliadwy. Amcangyfrifir bod gan 15% o hawlwyr anghenion sgiliau sylfaenol a bod lefelau cymwysterau 50% o hawlwyr o dan lefel 2.[2]

Caiff pob hawliwr newydd ei gyfeirio at y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd i oedolion. Ond mae hefyd yn hanfodol y nodir y rheini sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol mor fuan â phosibl fel y gellir cynnal prawf sgrinio sgiliau ar bob hawliwr JSA newydd pan fyddant yn cychwyn eu cais. Bydd hyn yn nodi'r rheini sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol amlwg.

Pan allai bylchau sgiliau fod yn rhwystr mawr i ddod o hyd i gyflogaeth anogir cwsmeriaid i gael Prawf Sgiliau llawn.

Bydd canlyniadau'r Prawf Sgiliau llawn yn llywio penderfyniadau ymgynghorwyr personol ynghylch p'un a oes angen cyfeirio'r hawliwr i hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar waith er mwyn gwellau eu siawns o ddod o hyd i waith. Hyfforddiant rhan amser ochr yn ochr â chwiliad swydd fydd hwn i'r rhan fwyaf o bobl gan fod y dystiolaeth yn awgrymu mai hon yw'r ffordd fwyaf effeithiol o gynyddu'r buddiannau a geir o hyfforddiant sgiliau.

Caiff y cwsmeriaid hynny sy'n cael JSA o hyd ar ôl chwe mis ac sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol nad ydynt wedi cysylltu â'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd i oedolion o'r blaen, eu gorfodi i fynychu Prawf Sgiliau llawn. Rydym yn archwilio'r broses o roi hawlwyr sy'n gwneud cais dro ar ôl tro a chanddynt anghenion sgiliau ar lwybr carlam i gyrraedd y pwynt hwn. Os bydd hyn yn datgelu bod angen i'r cwsmer wella ei sgiliau er mwyn gwella ei siawns o gael swydd bydd yr ymgynghorydd personol yn ei annog i fynychu cyrsiau hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar swydd, a byddwn yn cynnal peilot o opsiynau ar gyfer cyflwyno hyfforddiant gorfodol pan fydd angen.

Hawlwyr Lwfans Cyflogaeth a Chymorth

O 2008, caiff Budd-daliadau Analluogrwydd (IB) eu disodli gan y Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) ar gyfer hawlwyr newydd. Amcangyfrifir y bydd gan tua 16% o hawlwyr ESA anghenion sgiliau sylfaenol.

Bydd hawlwyr ESA yn mynd drwy drefn sgrinio debyg i hawlwyr JSA a chânt eu sgrinio yn fuan ar ôl dechrau eu cais a, lle y bo'n briodol, cânt brawf sgiliau gorfodol yn ddiweddarach yn ystod eu cais. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y bydd angen mynd i'r afael â'u hanghenion sgiliau mewn ffordd sy'n cefnogi mesurau a gymerir i oresgyn problemau iechyd a allai fod yn rhwystr hanfodol mewn sawl achos sy'n atal yr hawliwr rhag dychwelyd i'r gwaith. Felly, ochr yn ochr â ffocws dwys ar sgiliau, byddwn hefyd yn profi cymorth gwell i'r rheini sydd â phroblemau iechyd meddwl.

Mae hefyd gennym dystiolaeth gref fod ein rhaglen Llwybrau at Waith yn effeithiol wrth symud cwsmeriaid IB yn ôl i'r gwaith, drwy gyfres o gyfweliadau sy'n canolbwyntio ar waith a chymorth arall. Gan adeiladu ar y llwyddiant hwn, byddwn yn dechrau drwy symud cwsmeriaid ifanc presennol o dan 25 oed ar Lwybrau at Waith, a sicrhau eu bod yn cael yr asesiad meddygol newydd o 2009. Ceir rhesymau da dros ddechrau gyda phobl ifanc o ystyried y cynnydd diweddar mewn ceisiadau IB newydd gan y grŵp hwn a'r dystiolaeth bod diweithdra ymysg pobl ifanc yn arbennig o niweidiol ac yn lleihau cyfleoedd mewn bywyd yn sylweddol.

Rhieni Unigol ar Gymhorthdal Incwm

Mae Rhieni Unigol sy'n hawlio Cymhorthdal Incwm yn grŵp amrywiol; mae gan rai ohonynt lefelau uchel o gymwysterau a phrofiad diweddar o gyflogaeth ond lefelau isel iawn o gymwysterau ffurfiol, os o gwbl, sydd gan eraill. Er bod 39% yn symud oddi ar Gymhorthdal Incwm (IS) o fewn y flwyddyn gyntaf, bydd 37% yn parhau i fod yn hawlwyr am bum mlynedd neu fwy. Mae ein hymyriadau sgiliau ar gyfer rheini unigol yn ystyried hyn ac yn sicrhau y darperir y cymorth cywir ar yr adeg gywir a bod ein disgwyliadau o rieni unigol yn adlewyrchu eu hamgylchiadau.

Caiff pob un ohonynt eu cyfeirio at y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd i oedolion a fydd yn eu hysbysu o'u hawl i gael hyfforddiant. Hefyd, bydd hawlwyr IS sy'n rheini unigol yn cael prawf sgrinio sgiliau pan fyddant yn cychwyn eu cais. Bydd hyn yn nodi'r rhai sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol amlwg, ac fe'u hanogir i dderbyn cymorth a gynigir gan y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd i oedolion neu'r Ganolfan Plant Ieol.

Ar hyn o bryd, bydd rhieni unigol yn colli cymhwyster ar gyfer Cymhorthdal Incwm ac yn symud i'r drefn JSA sy'n canolbwyntio ar swydd pan fydd eu plentyn ieuengaf yn cael ei ben-blwydd yn 16 oed. Fodd bynnag, rydym wedi cynnig, yn

amodol ar ymgynghoriad, y dylid gostwng yr oedran hwn i 12 yn 2008 ac i 7 erbyn 2010. Er mwyn sicrhau bod pob rhiant unigol yn gwneud y paratoadau sydd eu hangen i ymgymryd â chwiliad swyddi gorfodol ar yr adeg hon, cânt eu hannog i gael Prawf Sgiliau llawn ddwy flynedd cyn y byddant yn colli eu cymhwyster i gael IS. Byddwn yn ymgynghori ar b'un a ddylid sicrhau bod y Profion Sgiliau llawn hyn yn orfodol.

Sgiliau ac addysg i bob rhiant - cefnogi amgylchedd dysgu yn y cartref

Rydym am gynnig y cyfle i bob rhiant sydd ar fudd-daliadau i wella a datblygu'r sgiliau sydd eu hangen arnynt ar gyfer cyflogaeth gynaliadwy. Bydd helpu rhieni i mewn i waith yn cyfrannu at ein nod o leihau tlodi plant. Bydd gwella sgiliau sylfaenol hefyd yn galluogi rhieni i chwarae rhan weithgar wrth gynorthwyo eu plant i ddysgu a datblygu, ac felly i arwain at ganlyniadau addysgol gwell. Ymyrryd yn gynnar yw'r ffordd fwyaf effeithiol o adeiladu partneriaethau cryf gyda rhieni, a gall Canolfannau Plant Cychwyn Cadarn sy'n cydweithio'n agos gyda'r Ganolfan Byd Gwaith ddarparu amrywiaeth o wasanaethau a chymorth i rieni sydd â phlant o dan bump oed. Byddwn yn cymryd camau i sicrhau bod pob merch sy'n cael grantiau mamolaeth yn cael gwybodaeth am eu canolfan blant leol, fel y gallant fanteisio ar y gwasanaethau mamolaeth, iechyd plant a chymorth rhianta sydd ar gael. Gan weithio gyda'r Cyngor Dysgu a Sgiliau a cholegau AB, ein nod fydd sicrhau y gall Canolfannau Plant gyfeirio pobl at yr help priodol sydd ar gael gan y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd.

Pa rwystrau sy'n atal pobl rhag cael yr help sydd ei angen arnynt?

Er bod llawer o bobl sydd ar fudd-daliadau allan o waith yn cymryd rhan mewn hyfforddiant rhan amser a llawn amser ar hyn o bryd, nid y rhai sydd angen y cymorth sy'n ei gael bob tro. Mae rhwystrau i fynd i'r afael ag anghenion sgiliau wedi cynnwys rheolau budd-daliadau wedi'u cynllunio i sicrhau bod pobl ar gael i weithio, argaeledd hyfforddiant addas, gwybodaeth amrywiol am fanteision hyfforddiant ymysg ymgynghorwyr personol a diffyg cymhelliant neu ddealltwriaeth gan y cwsmer eu hunain.

Mae'n bwysig bod y Ganolfan Byd Gwaith yn parhau i ganolbwyntio ar gael pobl i ddychwelyd i'r gwaith. Ond rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod pob cwsmer, waeth pa fudd-dal y maent yn ei gael, yn gallu mynychu hyfforddiant rhan amser neu lawn amser os bydd yr ymgynghorydd personol yn credu y bydd hyn yn gwella gallu hawliwr i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy.

Mae rheolau newydd ar fudd-daliadau yn galluogi cwsmeriaid JSA i astudio am hyd at 16 o oriau dysgu dan arweiniad bob wythnos, ac yn llawn amser am hyd at bythefnos y flwyddyn. Hyd yma, mae nifer gyfyngedig o gwsmeriaid JSA sydd angen hyfforddiant llawn amser am fwy na phythefnos wedi cael eu symud oddi ar JSA i lwfans hyfforddi dros gyfnod eu hyfforddiant. Byddwn yn gwneud

trefniadau ariannol i sicrhau bod pob cwsmer JSA tymor hwy sydd wedi cael Prawf Sgiliau ac a fyddai'n cael budd o hyfforddiant dwys am hyd at 8 wythnos, wedi'i gynllunio'n glir i ddiwallu anghenion cyflogwyr, yn cael cyfle i wneud hynny drwy symud tuag at lwfans hyfforddi. Byddwn yn sicrhau bod Ymgynghorwyr Personol yn cael yr arweiniad sydd ei angen arnynt i wneud penderfyniad hyddysg ac i sicrhau bod cael y cwsmer i ddychwelyd i'r gwaith yn flaenoriaeth o hyd.

Byddwn hefyd yn dileu'r 'rheol 16 awr' gyda Budd-dal Tai yn llwyr ar gyfer pobl sy'n cael Budd-dal Analluogrwydd yn y tymor byr, fel y byddant, ynghyd â hawlwyr IB yn y tymor byr, yn gallu manteisio ar yr hyfforddiant sydd ei angen arnynt i'w galluogi i ddychwelyd i'r gwaith.

Ac oherwydd ein bod yn cydnabod yr heriau penodol a wynebir gan rai grwpiau diamddiffyn sydd angen Budd-dal Tai tra byddant yn cael hyfforddiant amser llawn angenrheidiol, byddwn yn ystyried p'un a allai fod yn ymarferol diffinio eithriadau cyfyngedig i'r 'rheol 16 awr' ar gyfer grwpiau penodol - fel pobl ifanc sy'n byw mewn llety â chymorth.

Mae rhai ceiswyr gwaith yn ystyried bod argaeledd gofal plant fforddiadwy yn rhwystr i symud i mewn i waith neu hyfforddiant. Bydd y ddyletswydd newydd a roddir ar Awdurdodau Lleol i sicrhau gofal plant digonol i rieni sy'n gweithio, neu'r rhai sy'n chwilio am waith yn rhoi asesiad systematig o anghenion gofal plant a dull o weithredu mewn partneriaeth - yn cynnwys darparwyr gofal plant, y Ganolfan Byd Gwaith a darparwyr hyfforddiant lleol - i gau unrhyw fylchau yn y ddarpariaeth.

Mae'r Credyd Treth Gwaith yn talu am hyd at 80% o'r costau gofal plant ar gyfer pobl sydd mewn gwaith ac mae'r Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd, ar y cyd â DWP a DIUS, yn datblygu rhaglen i gynorthwyo gyda chostau gofal plant i 50,000 o deuluoedd di-waith, gan weithredu ochr yn ochr â chronfeydd presennol a weinyddir gan y Ganolfan Byd Gwaith a'r Cyngor Dysgu a Sgiliau.

Symud i mewn i waith fel man cychwyn

Dechrau nid diwedd yw symud i mewn i waith. Mae gwaith cynaliadwy a chynnydd yn egwyddor allweddol sy'n ategu diwygio lles ac mae gan DWP a DIUS amcan a rennir i ysgogi cynnydd ar hyn, fel y nodwyd yn "Sgiliau o'r Radd Flaenaf" (Gorffennaf 2007). Ar gyfer y rheini sy'n cymryd rhan yn y rhaglen Partneriaethau Cyflogaeth Lleol, bydd hyfforddiant sgiliau ôl-gyflogaeth yn gysylltiedig â'r cymorth cyn-gyflogaeth a gânt. I eraill, bydd cynnal cysylltiad parhaus â'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd yn ein galluogi i barhau i adeiladu ar eu sgiliau.

Mae gwella prosesau o nodi pobl sydd angen help i wella eu sgiliau a'u cyflogadwyedd yn gam pwysig. Ond mae angen cyfateb hyn gyda chymorth i

bobl ddi-waith allu manteisio ar y dysgu a fydd yn eu paratoi ar gyfer cyflogaeth barhaus a chynnydd. Rydym wedi buddsoddi'n sylweddol er mwyn sicrhau bod darpariaeth ar gael i bobl sy'n gwella eu sgiliau. Nawr mae angen i ni wneud mwy i gynorthwyo pobl i fanteisio ar y cyfleoedd hyn. Yn lleol, bydd angen i'r Ganolfan Byd Gwaith, yr LSC a darparwyr ddangos sut y byddant yn dod â gwasanaethau presennol ynghyd i sicrhau y cynigir gwasanaeth di-dor o gyngor, cymorth a hyfforddiant, wedi'i deilwra i anghenion y farchnad lafur leol, mewn cydweithrediad â chyflogwyr lleol, ac i anghenion unigolion sy'n chwilio am waith.

Caiff hawlwyr eu helpu i baratoi ar gyfer cael swydd a meithrin y sgiliau craidd ar gyfer cychwyn yn eu swydd (yn cynnwys llythrennedd, rhifedd a'r Gymraeg a'r Saesneg lle y bo angen), wedi'i ariannu drwy arian y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer y Fargen Newydd statudol neu arian yr LSC. Mae'r LSC wedi datblygu rhaglen 'Skills for Jobs', sy'n gasgliad o wasanaethau a rhaglenni a fydd yn integreiddio sgiliau a chyflogaeth yn well i unigolion nad ydynt mewn gwaith ar hyn o bryd.

Er mwyn rhoi'r llwyfan sgiliau ar gyfer cyflogadwyedd i bobl, gydag amrywiaeth eang o lwybrau mynediad i fanteisio ar hyfforddiant a gwneud cynnydd, byddwn yn targedu buddsoddiad cyhoeddus yn yr Haen Dysgu Sylfaen, Skills for Life a darpariaeth Lefel 2 ar gyfer pobl sydd ar fudd-daliadau neu sy'n chwilio am waith. Mae hyn yn unol â'n blaenoriaeth i ganolbwyntio arian cyhoeddus ar y rhai sydd ei angen fwyaf, yn cynnwys pobl â lefel sgiliau isel a'r rheini sydd dan anfantais yn y farchnad lafur. Rydym wedi egluro yn y llythyr grant blynyddol diweddar i'r LSC y bydd angen i golegau a darparwyr sicrhau bod y cyfleoedd a gynigir i oedolion wedi'u teilwra i ddiwallu amgylchiadau personol, ac y defnyddir dysgu i helpu pobl ar y daith i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy.

Rydym am sicrhau bod y trawsnewid o fudd-daliadau i sgiliau a chyflogaeth mor syml a thryloyw â phosibl. Ac rydym am sicrhau mai cael gwaith yw'r cam cyntaf ar ysgol cyflogaeth a datblygiad cynaliadwy.

Adran 4: Cyflogaeth gynaliadwy, cynnydd a datblygu sgiliau gydol oes

Mae helpu pobl i mewn i waith yn her allweddol. Ond megis dechrau yw hyn. Er mwyn galluogi economi Prydain i ffynnu, ac er mwyn galluogi unigolion i wireddu eu dyheadau yn wyneb heriau a chyfleoedd newydd, rhaid i ni ryddhau sgiliau a thalentau pob un ohonom, drwy gydol ein bywydau. Ac felly byddwn yn ceisio galluogi pobl i gaffael y sgiliau sydd eu hangen arnynt i gael gwaith sy'n gynaliadwy ac yn werth chweil, i wneud cynnydd ac i fanteisio ar gyfleoedd newydd, ac i addasu ac ymateb i newid economaidd drwy uwchsgilio ac ailhyfforddi.

Credwn fod gan bawb yr hawl i gynyddu a diweddaru eu lefelau sgiliau, yr hawl i gael ail a thrydydd cyfle i wneud cynnydd yn eu gyrfaoedd. A chredwn fod gan bawb gyfrifoldeb i ddatblygu'r talentau a'r sgiliau fydd eu hangen arnynt i lwyddo yn yr economi newydd. Ac felly, byddwn yn buddsoddi mewn gwasanaethau cyffredinol newydd i gynnig cyfleoedd i bawb, y rheini sy'n gweithio a'r rheini sy'n chwilio am waith, i ddysgu a gwella eu sgiliau, a gwybodaeth a chymorth i'w helpu i nodi a chwblhau'r hyfforddiant a fydd yn eu helpu fwyaf i gyflawni eu nodau. Gan gydnabod y rhan bwysig a chwaraeir gan gyflogwyr i fuddsoddi yn sgiliau eu cyflogeion, byddwn yn gweithio gyda chyflogwyr i hyrwyddo diwylliant o ddatblygu sgiliau ar draws ein gweithlu. Ac oherwydd ein bod yn deall bod angen i rai pobl gael cymorth ychwanegol wedi'i deilwra i gadw eu swyddi a gwneud cynnydd, byddwn yn rhoi cymorth ychwanegol i'r rhai a fyddai'n cael y budd mwyaf ohono.

Hawl i ddatblygu eich sgiliau - drwy gydol eich bywyd

Hawl gyfreithiol newydd i sgiliau a chymwysterau sylfaenol a chanolraddol

Byddwn yn cyhoeddi Mesur Addysg a Sgiliau yn fuan sydd â'r nod o godi oedran y bobl ifanc sy'n cymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant. Ond bydd hefyd yn cynnig yr hawl gyfreithiol gyntaf erioed i sgiliau a chymwysterau sylfaenol a chanolraddol i oedolion.

O dan y ddeddfwriaeth, bydd gan bob oedolyn hawl i ddarpariaeth am ddim i'w galluogi i feistroli nodweddion sylfaenol llythrennedd a rhifedd a symud ymlaen i'w cymwysterau lefel 2 llawn cyntaf sydd mor hanfodol ar gyfer cyflogadwyedd (cyfateb i 5 TGAU Gradd A*-C).

Caiff y darpariaethau hyn eu hategu gan gyfarwyddiadau newydd y Cyngor Dysgu a Sgiliau i sicrhau bod digon o amrywiaeth o ddarpariaeth safonol a meintiol ym mhob rhan o'r wlad i sicrhau bod yr hawliadau hyn yn cael eu gweithredu. Ni ddylai unrhyw un sydd angen y rhaglenni hyn gael anhawster wrth gael lle. Byddwn yn sicrhau, drwy'r Mesur Addysg a Sgiliau, y gall unigolion geisio cael unioni'r cam os na wneir darpariaeth briodol. Cânt eu cynorthwyo i

ddod o hyd i'r rhaglen gywir gan y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd neu'r Ganolfan Byd Gwaith lle y bo'n briodol.

A bydd gan bob oedolyn ifanc 19-25 oed hawl i gael hyfforddiant am ddim ar gyfer cymhwyster Lefel 3 llawn cyntaf (sy'n cyfateb i 2 Safon Uwch), i gynnwys Prentisiaethau Uwch. A bydd Cyfrifon Sgiliau newydd yn rhoi'r pŵer prynu iddynt i fynd at y darparwr achrededig o'u dewis.

Byddwn yn ategu'r hawliadau hyn gyda chymorth ariannol i'r rhai sydd ei angen. Bydd Grantiau Dysgu i Oedolion yn cynorthwyo 30,000 o ddysgwyr bob blwyddyn ar raglenni cysylltiedig gyda hyd at £30 yr wythnos i helpu'r rheini sydd ar incwm isel i dalu costau ychwanegol. Mae Benthyciadau Datblygu Gyrfa wedi helpu tua 250,000 o bobl i dalu am dros £1 biliwn o ddatblygiad sgiliau.

A byddwn yn ceisio sicrhau bod yr hyfforddiant a ddarperir yn safonol, yn ymatebol ac yn cael ei ysgogi gan anghenion cyflogwyr a dysgwyr. Drwy ddiwygio cymwysterau galwedigaethol, rydym yn sicrhau bod pob rhaglen yn ychwanegu gwerth economaidd drwy ganolbwyntio ar sgiliau y mae cyflogwyr am eu cael. Byddwn yn buddsoddi yn y ddarpariaeth o gyfleusterau modern i golegau AB a thrwy gynorthwyo colegau mewn camau pellach i arbenigo. Wrth i ni ddatblygu ein rhaglen o ddiwygiadau i faes addysg bellach, byddwn yn adolygu ein polisi ar gyfer sicrhau bod colegau'n cynnig rhagoriaeth alwedigaethol arbenigol. Ein nod yw sicrhau system addysg bellach sy'n darparu rhagoriaeth alwedigaethol arbenigol mewn meysydd allweddol o addysgu a dysgu, ar lefel genedlaethol drwy Academïau Sgiliau Cenedlaethol, ac ar lefelau rhanbarthol a lleol. Rydym am sicrhau y gall busnesau a myfyrwyr fanteisio ar addysg a hyfforddiant o safon mewn cyfleusterau o'r radd flaenaf mewn colegau lle ceir gwir arbenigedd ac enw da am ragoriaeth arbenigol mewn meysydd gwahanol o ddarpariaeth.

Symud ymlaen - hyrwyddo datblygiad i bawb

Y gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd i oedolion

Gall fod yr un mor anodd i unigolion symud o swydd sy'n cynnig cyflog isel i swydd gynaliadwy sy'n cynnig cyflog gwell, ag y bydd i symud o fudd-dal i waith. Ac i lawer sydd mewn swydd heb lawer o siawns i wneud cynnydd, gall fod yn anodd iawn dod o hyd i ffyrdd o symud ymlaen a gwneud cynnydd. Bydd y gwasanaeth gyrfaoedd newydd i oedolion yn Lloegr yn wasanaeth datblygu gyda'r cyfle i helpu pob aelod o gymdeithas i ddod yn eu blaen wrth ddysgu a gweithio.

Caiff y gwasanaeth newydd ei dreialu dros y ddwy flynedd nesaf a bydd yn llwyr weithredol o 2010-11. Fel rhan o hyn, byddwn yn adeiladu ar y wybodaeth a'r arbenigedd sy'n bodoli eisoes, yn cynnwys mewn colegau a'r sector gwirfoddol. Byddwn yn gwahodd amrywiaeth o sefydliadau cynghori mewn hyd at 10 o

leoliadau i gydweithio â ni i ddatblygu gwasanaeth cynghori cydgysylltiedig, sy'n cwmpasu materion fel tai, hawliau cyflogaeth a gofal plant yn ogystal â sgiliau a swyddi. Byddwn yn neilltuo £2m yn 2008/09 at y diben hwn. A bydd cymorth mwy dwys ar gael i'r rhai sydd ei angen fwyaf, yn cynnwys y rheini sydd ar fudd-daliadau a'r rhai sydd â lefelau sgiliau isel.

Bydd y gwasanaeth yn cyfuno'r gwasanaeth Learndirect presennol a'r gwasanaethau Nextstep o fewn sefydliad newydd. Bydd yn cydweithio'n agos mewn partneriaeth â'r Ganolfan Byd Gwaith, ac amrywiaeth o wasanaethau cynghori statudol a gwirfoddol, i ddarparu llwybr di-dor i gwsmeriaid, lle na cheir unrhyw opsiwn anghywir: bydd cysylltu â'r Ganolfan Byd Gwaith, darparwr dysgu neu'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd i oedolion yn golygu y gall pobl fanteisio ar yr amrywiaeth lawn o wasanaethau a chymorth a gynigir yn gyflym.

Bydd hyn yn cyfuno amrywiaeth o gyngor a chymorth ar swyddi, sgiliau, materion ariannol, gofal plant, materion tai a phersonol, i ddiwallu anghenion ehangach ei gwsmeriaid.

Ein nod yw sicrhau bod y gwasanaeth llawn yn Lloegr o 2010-11 ymlaen yn cyflwyno Profion Sgiliau a chynlluniau gweithredu ar gyfer hyd at hanner miliwn o bobl ddi-waith a hanner miliwn pellach o oedolion sydd mewn gwaith, gan dargedu'r rheini sydd â lefelau sgiliau isel neu'r rheini sydd angen ailhyfforddi er mwyn gwneud cynnydd. Bydd cymorth ar gael ar sawl ffurf, yn cynnwys ar-lein, dros y ffôn ac wyneb yn wyneb. Bydd y gwasanaeth gwirioneddol bersonol hwn yn trin pob unigolyn yn ôl ei amgylchiadau a'i anghenion penodol.

Er mwyn datblygu ein cynlluniau ar gyfer gwasanaeth cyflogaeth a sgiliau integredig drwy greu'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd a Chyfrifon Sgiliau, rydym wedi neilltuo arian newydd a fydd yn codi i o leiaf £50m y flwyddyn erbyn 2010/11. Gyda chymorth y gyllideb hon, byddwn yn nodi'r fframwaith polisi ar gyfer datblygu'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd newydd i oedolion yn gynnar yn y flwyddyn newydd.

Cyfrifon Sgiliau Newydd

Ynghyd â'r gwasanaeth datblygu a gyrfaoedd i oedolion, bydd y Cyfrifon Sgiliau newydd yn galluogi unigolion i gymryd rheolaeth o'u dysgu, gan eu helpu i ddatblygu a gwella eu sgiliau er mwyn eu cynorthwyo i gael swydd a gwneud cynnydd. Bydd y Cyfrifon Sgiliau yn para am oes ac fe'u cynigir i bob oedolyn - p'un a yw mewn gwaith neu allan o waith, beth bynnag fo'i lefel sgiliau. Bydd y Cyfrifon Sgiliau yn sicrhau mai'r unigolyn fydd â'r pŵer prynu, gan gynnig taleb rithwir ar gyfer arian y wladwriaeth, yn unol â'u hawl, i brynu dysgu perthnasol gan ddarparwr achrededig a safonol o'u dewis.

Wrth i ni ehangu'r cyfrifon, byddant yn rhoi mwy o bŵer i ddysgwyr ddewis ble y maent am astudio, gan fynd â'u hawl i gael arian i ba bynnag goleg neu

ddarparwr cydnabyddedig a all ddiwallu eu hanghenion orau. Bydd y gwasanaeth datblygu yn helpu dysgwyr a darpar ddysgwyr i nodi'r amrywiaeth o gyfleoedd sydd ar gael yn lleol; bydd yn eu hysbysu o'u hawliadau; a'r hyn y gallant ei wneud os na fydd eu dewis raglen hyfforddi ar gael gan ddarparwr penodol.

Cyflogwyr - buddsoddi mewn sgiliau, partneriaid mewn llwyddiant

Gall sgiliau gwell olygu cynhyrchiant a phroffidioldeb gwell a siawns gwell o ffynnu yn yr economi fyd-eang gystadleuol. Felly mae'n rhaid i gyflogwyr ym mhob sector arwain y ffordd tuag at weithlu â lefel sgiliau uchel a gweithlu lle ceir diwylliant o ddatblygu sgiliau gydol oes. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i fuddsoddi yn sgiliau eu cyflogeion, a byddwn, yn gyfnewid am hynny, yn cynorthwyo cyflogwyr i fanteisio ar hyfforddiant o safon sy'n diwallu eu hanghenion.

Cynorthwyo cyflogwyr gyda hyfforddiant yn y gweithlu

Er mwyn galluogi cyflogwyr i gynnig hyfforddiant sy'n diwallu eu hanghenion ac anghenion eu cyflogeion yn effeithiol, byddwn yn helpu cyflogwyr yn y ffyrdd canlynol:

• drwy sicrhau eu bod o dan reolaeth o'r system sgiliau gan ei bod yn effeithio ar hyfforddiant cyflogeion. Dyna pam ein bod wedi sefydlu'r Comisiwn Cyflogaeth a Sgiliau o dan arweiniad cyflogwyr o dan Syr Michael Rake; a pham y bydd Cynghorau Sgiliau Sector cyflogwyr yn arwain y broses o ddatblygu a chymeradwyo pob cymhwyster galwedigaethol, yn cynnwys penderfynu pa un a all ddenu arian LSC;

• drwy sicrhau bod ein gwasanaeth blaenllaw Train to Gain yn cael ei ehangu'n gyflym ac yn dod yn fwy hyblyg. Bydd cyllideb Train to Gain yn mwy na dyblu o £440m eleni i dros £1biliwn erbyn 2010;

• drwy sicrhau bod Train to Gain wedi'i gysylltu'n briodol â gwasanaethau cyflogaeth y Ganolfan Byd Gwaith ac yn darparu arian i helpu pobl i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i symud oddi wrth fudd-daliadau ac i mewn i gyflogaeth gynaliadwy, gan gysylltu hyfforddiant cyn-gwaith a hyfforddiant mewn gwaith;

• drwy sicrhau hyblygrwydd newydd i ddarparwyr, gan ddileu biwrocratiaeth a galluogi darparwyr llwyddiannus i ehangu; a

• thrwy wella ansawdd yr hyfforddiant a ddarperir, yn cynnwys drwy'r Fframwaith Rhagoriaeth newydd, safon newydd ar gyfer gweithio gyda chyflogwyr, a thrwy dros £2 biliwn ar gyfer adeiladau a chyfleusterau cynaliadwy o'r radd flaenaf. Byddwn hefyd yn lansio pedwerydd cylch o Academïau Sgiliau Cenedlaethol o dan arweiniad cyflogwyr fel rhan o'r ymgyrch i wella rhagoriaeth arbenigol.

Caiff Train to Gain hefyd ei ehangu i droseddwyr lle caiff dysgu ei gysylltu â chyflogwyr sy'n cynnig swyddi cyn iddynt gael eu rhyddhau, a hefyd i'r sector gwirfoddol.

Partneriaethau Cyflogaeth Lleol

Ymrwymiad yw Partneriaethau Cyflogaeth Lleol (LEPs) rhwng cyflogwr a'r Llywodraeth i baru cyfleoedd swyddi â'r bobl hynny sydd dan yr anfantais fwyaf yn y farchnad lafur. Er mwyn sicrhau bod unigolion o fewn LEP yn symud i mewn i gyflogaeth gynaliadwy ac yn gallu gwneud cynnydd unwaith y byddant mewn gwaith, mae'r LSC a'r Ganolfan Byd Gwaith yn sicrhau bod cynnig cydgysylltiedig sy'n cynorthwyo cyflogwyr ac unigolion. Gwneir hyn drwy alinio Train to Gain gydag LEPs er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael cymorth cyn-gyflogaeth ac mewn cyflogaeth, a fydd yn helpu cyflogwyr i fod yn hyderus fod gan eu cyflogeion y sgiliau sydd eu hangen arnynt i wneud eu swydd, ac i helpu cyflogeion i gadw eu swydd a gwneud cynnydd, gyda datblygiad sgiliau parhaus i sicrhau datblygiad gyrfa cynaliadwy. Rydym hefyd yn treialu ffyrdd newydd o achredu hyfforddiant mewnol y mae cyflogwyr LEP yn ei gynnig gan ddefnyddio llwybr carlam, a disgwylir i'r cynlluniau cyntaf gael eu hachredu erbyn diwedd 2007.

Prentisiaethau

Mae prentisiaethau yn ffordd allweddol y gall cyflogwyr fuddsoddi yn sgiliau eu cyflogeion ac yna fanteisio ar weithlu medrus a chynhyrchiol. Mae prentisiaethau yn rhoi cyfle i bobl weithio i gyflogwr, dysgu yn y swydd a meithrin gwybodaeth a sgiliau trosglwyddadwy, ac ennill cymwysterau a gydnabyddir yn genedlaethol y bydd eu hangen arnynt drwy gydol eu bywyd gwaith.

Rydym yn adolygu ein polisïau a'n trefniadau presennol ar gyfer darparu'r rhaglen brentisiaeth i sicrhau bod gennym system effeithiol o safon wedi'i hehangu sydd ar gael i bobl ifanc a chyflogwyr sydd am gael llefydd ar brentisiaethau. Rydym yn datblygu cynlluniau i roi credyd o £3000 o leiaf i bobl ifanc i ddatblygu gwerth yr hyfforddiant y byddent yn ei gyflwyno i gyflogwyr, ac ar gyfer gwasanaethau paru cenedlaethol gan ddefnyddio arddull UCAS ar gyfer busnesau sy'n cynnig prentisiaethau ac unigolion sy'n gwneud cais am lefydd. Rydym yn cynyddu nifer y prentisiaethau, yn cynnwys rhai ar gyfer pobl 25 oed a throsodd. Bydd arian ar gyfer prentisiaethau yn cynyddu bron i chwarter rhwng 2007/08 a 2010/11 i gefnogi cynnydd o 18 y cant mewn llefydd ar brentisiaethau a ariennir i 400,000 yn 2010/11. Mae cyflawni hyn yn dibynnu'n llwyr ar gynnydd mewn galw gan gyflogwyr a chyflogwyr yn cynnig llawer mwy o lefydd o safon. Y flwyddyn nesaf byddwn yn cyhoeddi deddfwriaeth ddrafft ar brentisiaethau, gan nodi sut y byddwn yn ehangu ac yn diwygio'r system prentisiaethau, er mwyn iddi gynnig llwybr prif ffrwd, o safon, a berchir o'r ysgol i waith gyda sgiliau a thu hwnt i hynny.

Cymorth wedi'i dargedu i'r rhai sydd ei angen fwyaf.

Mae rhai pobl yn wynebu heriau penodol wrth gael swydd, ei chadw a gwneud cynnydd. Rydym yn gweithio er mwyn rhoi cymorth ychwanegol wedi'i deilwra i'r rhai sydd ei angen, ac er mwyn adeiladu ein cronfa dystiolaeth ar sut i gynorthwyo'r rheini sy'n ceisio cadw eu swyddi a gwneud cynnydd.

Lansiwyd y *Prosiect Cadw Cyflogaeth ac Arddangos Datblygiad* (ERA) yn 2003 mewn chwech o ddosbarthau'r Ganolfan Byd Gwaith er mwyn profi effeithiolrwydd pecyn o gymorth ôl-gyflogaeth a mentrau ariannol, i helpu cwsmeriaid i gynnal cyflogaeth a gwneud cynnydd. Bu'r dystiolaeth o'r effaith ar gynnydd yn galonogol.

Mae'r ERA wedi bod yn arbennig o effeithiol ar gyfer rhieni unigol. Yn seiliedig ar y dystiolaeth credwn mai nawr yw'r amser i gyflwyno dwy elfen o becyn ERA yn genedlaethol i rieni unigol sy'n symud o fudd-daliadau ac i mewn i waith:

• *Cymorth ymgynghorol mewn gwaith gan y Ganolfan Byd Gwaith:* i helpu cwsmeriaid i drosglwyddo i mewn i waith, ac i'w helpu i wneud cynnydd i swyddi lle ceir gwell diogelwch a thâl ac amodau gwell.

• *Cronfa Disgresiwn Frys:* Gallai rhieni unigol sy'n symud i mewn i waith o 16 awr neu fwy yr wythnos gael taliadau dewisol o hyd at £300 i ddargyfeirio mân argyfyngau ariannol a allai eu hatal rhag parhau i weithio. Bydd gwerthuso yn ein galluogi i ddysgu p'un a allai'r cymorth hwn fod yn werthfawr i grwpiau eraill. Byddwn hefyd yn cyflwyno Credydau Mewn Gwaith (IWC) i rieni unigol, sy'n rhoi taliadau o £40 yr wythnos, a £60 yn Llundain, am ddeuddeg mis, i hwyluso'r broses o drosglwyddo i mewn i waith ac annog pobl i gadw eu swyddi. Byddwn hefyd yn treialu dull newydd o weithredu ar gyfer IWC, a fydd yn cynnig bonysau am gadw swyddi am gyfnod o amser, a fydd yn gysylltiedig â chyfweliadau cadw a datblygu lle gall rheini unigol gael cyngor ar faterion fel gofal plant ac archwilio opsiynau ar gyfer hyfforddiant a datblygu. Byddwn yn archwilio sut y gall yr hyn a ddysgwyd o IWC lywio cymorth i eraill a allai gael budd ohono yn y dyfodol.

Darparu dull di-dor o weithredu ar gyfer cyflogaeth a sgiliau

Wrth gyflawni'r rhwymedigaethau a nodir uchod, ein hymrwymiad yw datblygu gwasanaeth integredig ac ystyrlon, sydd ar gael mewn amrywiaeth eang o leoliadau, a fydd yn cynorthwyo anghenion y rhai sy'n chwilio am waith a'r rhai sydd mewn gwaith er mwyn iddynt gael cyflogaeth gynaliadwy a gwneud cynnydd yn eu gyrfaoedd.

Mae partneriaeth yn hanfodol er mwyn cyflawni hyn. Byddwn yn adeiladu ar y cydweithrediad presennol rhwng y Ganolfan Byd Gwaith ac LSC er mwyn integreiddio eu gwasanaethau ar gyfer cyflogaeth a sgiliau ymhellach, wedi'i

ategu gan amcan a rennir i symud pobl i mewn i gyflogaeth a datblygiad cynaliadwy. A byddwn yn defnyddio sgiliau ac arbenigedd partneriaeth ar draws y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol er mwyn darparu gwasanaethau arloesol o safon sy'n sensitif i anghenion lleol ac sy'n cael eu harwain gan alw.

Mae hefyd angen i ni sicrhau y caiff y broses o integreiddio gwasanaethau cyflogaeth a sgiliau ei hategu drwy alinio'r prosesau comisiynu ar gyfer yr Adrannau a'r Cynghorau Dysgu a Sgiliau. Ar 27ain Tachwedd bydd DWP yn cyhoeddi canfyddiadau dangosol yn dilyn ymgynghoriad ar strategaeth gomisiynu newydd, a chaiff y strategaeth derfynol ei chyhoeddi ddiwedd mis Chwefror 2008. Ceir ymrwymiad yn y cyhoeddiad hwnnw i sicrhau cydgyfeiriant gwell gydag arian LSC a byddwn yn cyd-archwilio'r cyfle i gyfuno prosesau yn gynyddol i ategu'r broses o integreiddio'r gwasanaeth cyflogaeth a sgiliau a sicrhau effeithlonrwydd a gwerth am arian yn y system.

Bydd gwasanaeth di-dor yn golygu bod unigolion yn cael eu grymuso a'u hannog i barhau â'r hyfforddiant y byddant yn ei ddechrau pan fyddant allan o waith unwaith y byddant yn dechrau gweithio; a'u bod yn parhau i ddatblygu eu sgiliau ac yn hyfforddi drwy gydol eu bywydau gwaith.

Bydd y cymorth a gaiff y cwsmer yn bersonol ac wedi'i deilwra at anghenion yr unigolyn. Gellir ei addasu wrth i'w hanghenion a'u hamgylchiadau newid, a gellir manteisio arno ar hyd sawl llwybr.

Ym mhopeth a wnawn, byddwn yn sicrhau bod ein system o hyfforddiant a chymorth cyflogaeth yn cael ei arwain yn ôl y galw a'i fod yn ymatebol i anghenion unigolion a chyflogwyr.

Mae hyn yn golygu sicrhau bod yr ateb yn cynnwys cyflogwyr a chwsmeriaid. Mae Partneriaethau Cyflogaeth Lleol a'r Strategaeth Dinasoedd yn cynnig hyblygrwydd i deilwra cymorth a darpariaeth ar gyfer anghenion unigol a lleol. Ac ar lefel y cyflogwr a'r unigolyn, mae Train to Gain a'r Cyfrifon Sgiliau yn cynnig y cyfle i gyflogwyr ac unigolion gymryd rheolaeth o'u dysgu ac arfer dewis a llais.

Drwy wneud hyn, ein nod fydd darparu gwasanaeth personol ac effeithiol, sy'n ymatebol ac wedi'i deilwra, sydd wedi'i ysgogi gan anghenion dysgwyr a chyflogwyr, ac sy'n cynnig y cyfleoedd a'r cymorth sydd eu hangen ar bawb i ffynnu yn yr economi fyd-eang.

Casgliad

Mae'r ddogfen hon wedi nodi sut y byddwn yn ymateb i'r heriau a'r cyfleoedd sy'n wynebu Prydain wrth iddi geisio llwyddo yn yr economi fyd-eang.

Mae'r byd yn newid, ac mae'n rhaid i'n dull o weithredu o ran dysgu, hyfforddiant, budd-daliadau a gwaith newid hefyd er mwyn sicrhau bod ein gweithlu wedi'i baratoi ac yn barod ar gyfer yr heriau o'n blaenau ac yn gallu manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd newydd.

Yn yr economi fyd-eang, bydd sgiliau a thalentau pob un ohonom yn allweddol a'n lles. Ac os byddwn yn ceisio rhannu'r buddiannau a ddaw o ffyniant cynyddol yn ehangach, er mwyn galluogi busnesau a diwydiant ym Mhrydain i arwain ar lwyfan byd-eang, a galluogi pob un ohonom i gyflawni mwy drosom ein hunain a'n teuluoedd, mae'n rhaid i ni sicrhau bod pawb yn cael y cyfle i weithio, i ddysgu ac i wneud cynnydd.

Bydd buddiannau pellgyrhaeddol os gallwn gyflawni'r dyheadau a nodir yn y ddogfen hon. Gwyddom yn gliriach nag erioed o'r blaen fod gwaith a sgiliau yn hanfodol ar gyfer tegwch a chyfleoedd - bydd sicrhau bod sgiliau a chyfleoedd cyflogaeth ar gael yn fwy cyfartal i bawb yn cael effeithiau pwysig ar gydraddoldeb a thlodi plant. Gwyddom pa mor hanfodol yw sgiliau rhieni i ddatblygiad plant, a phwysigrwydd galluogi rhieni i gynorthwyo eu plant i ddysgu a chymryd rhan yn y broses honno. A gwyddom y gall sgîl-effeithiau sgiliau cynyddol, dysgu sydd ar gael yn fwy cyfartal a chynnydd mewn cyfranogiad yn y gweithlu effeithio ar amrywiaeth eang o ganlyniadau cymdeithasol - o iechyd i droseddau, o gynhwysiant ariannol i gydlyniad cymdeithasol.

Ac felly, mae sgiliau yn fwy na'r cam nesaf yn ein hymgyrch i sicrhau system fwy effeithiol o symud o fudd-dal i waith, neu sicrhau cyfrifoldeb ychwanegol gan gyflogwyr a chyflogeion yn y gweithlu. Mae'n rhaid i ddysgu gydol oes gael ei fabwysiadu fel diwydiant sy'n llywio ein hysgolion a'n colegau, a'n gweithleoedd a'n cymunedau. Mae'n rhaid i bob un ohonom gymryd cyfrifoldeb dros ein sgiliau a'n datblygiad ein hunain drwy ein bywydau, a cheisio creu cyfleoedd i eraill wireddu eu galluoedd.

Mae sgiliau bellach yn *un o'r* ffactorau allweddol sy'n ysgogi llwyddiant economaidd a chyfiawnder cymdeithasol yn yr economi fyd-eang newydd. Nid gwaith i'r Llywodraeth yn unig yw hwn. Mae'n alwad ar gyflogwyr a chyflogeion, athrawon a rhieni, partneriaid yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol, unigolion a chymunedau. Mae'n alwad arnynt i greu gweithlu o'r radd flaenaf sy'n canolbwyntio ar sgiliau a datblygiad i bawb.