

Tuag at Uchelgais 2020: sgiliau, swyddi, twf

Cyngor arbenigol gan Gomisiwn
y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau

Hydref 2009



Cynghorydd arweiniol i Lywodraethau'r DU ar gyfer sgiliau a swyddi

Sefydlwyd Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau yn 2008 i gynghori llywodraethau'r DU ar y polisiau a'r strategaethau sydd eu hangen i gyflawni'n huchelgais o fod ymhlith wyth gwlad uchaf y byd am sgiliau, swyddi a chynhyrchedd.

Fe'n gofynnwyd yn benodol i:

- Asesu cynnydd y DU tuag at ddod yn un o'r gwledydd gorau yn y byd am swyddi a sgiliau;
- Cynghori'r lefelau uchaf o Lywodraeth ar bolisiau a chyflenwad a fydd yn cyfrannu at gynnydd mewn swyddi, sgiliau a chynhyrchedd; a
- Monitro cyfraniad a herio perfformiad pob rhan o systemau cyflogaeth a sgiliau y DU i gwrdd ag anghenion cyflogwyr ac unigolion, ac argymhell gwelliannau mewn polisi, cyflenwad ac arloesedd.

Yn gynharach eleni cyhoeddodd Comisiwn y DU, *Uchelgais 2020*, ein hasesiad blynyddol cyntaf o gynnydd y DU tuag at ddod yn arweinydd o safon fyd-eang mewn cyflogaeth a sgiliau. Gwelom fod cynnydd arwyddocaol dros y blynyddoedd diwethaf. Mae'r nifer o bobl hynod fedrus wedi cynyddu o draean, neu fwy na 3 miliwn o bobl, yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, tra bo niferoedd y rhai heb gymwysterau wedi disgyn o fwy nag 1.5 miliwn o bobl.

Er hyn, ar sail y data rhyngwladol diweddaraf sydd ar gael rydym wedi gwneud ychydig o gynnydd o ran cymhariaeth rhyngwladol ar sgiliau. Mae ein hamcangyfrif yn awgrymu, y bydd hi'n annhebygol i'r DU fod yn yr wyth uchaf heb weithredu brys.

Dyma gyngor arbenigol Comisiwn y DU i lywodraethau'r DU wrth ddatgan y cynigion sy'n gosod y sylfeini ar gyfer trawsnewid taflwybr cynnydd sgiliau yn y DU yn ein barn ni. Ein nod yw sefydlu consensws trawsbleidiol, gan y pedair gwlad ar y cynigion hyn, a fydd yn gofyn am ddeng mlynedd o bolisi cyson a gweithredu penderfynol os ydym ni am fod o safon fyd-eang erbyn 2020.

Cynnwys

Rhagair	3
Crynodeb gweithredol.....	4
Beth yw'r heriau i fynd i'r afael â hwy?	4
Ein gweledigaeth ar gyfer system gyflogaeth a sgiliau'r dyfodol.....	5
Sut gellir cyflawni hyn?	6
Tuag at Uchelgais 2020: sgiliau, swyddi, twf	8
1. Cyflwyniad	8
2. Cyflwr cyflogaeth a sgiliau yn y DU	9
3. Ein gweledigaeth ar gyfer system gyflogaeth a sgiliau'r dyfodol.....	13
4. Mwyafu ysgogiad unigol a chyfle am sgiliau a chyflogaeth gynaliadwy	16
5. Cynyddu uchelgais cyflogwyr, ymglymiad a buddsoddiad mewn sgiliau	20
6. Adeiladu system gyflogaeth a sgiliau mwy strategol ac ystwyth, wedi'i harwain gan y farchnad lafur	25
7. Symleiddio'r system sgiliau yn Lloegr	30

Rhagair

Yng nghanol gwasgfa argyfwng ariannol byd-eang 2008, roedd gan slogan hysbysebu'r Financial Times 'we live in financial times' raddfa o ddwyster a aeth ymhell y tu hwnt i ddisgwyliadau'r rhai a'i creodd yn 2007. Arweiniodd yr argyfwng ariannol at ddirwasgiad byd-eang ac, wrth i ni fyfyrto ar ei effaith ac ar y rhagolygon i'r dyfodol, credaf dylai'n huchelgais ar gyfer y ddegawd nesaf ddylai fod i 'fyw mewn amserau cyfalaf dynol'.

Mae cyfoeth y DU fel gwlad, a'n gallu i greu cymdeithas mwy hollgynhwysol, yn ddibynol yn y pen draw ar gyflogaeth a chynhyrchedd: faint o bobl sydd mewn gwaith a pha mor gynhyrchiol yr ydynt pan y maent yn gweithio. Mae sgiliau'n hanfodol ar gyfer y ddau. Ar gyfer unigolion, mae sgiliau'n cynyddu'r tebygolrwydd o fod mewn cyflogaeth a'r cyflogau y gallant eu cael. Ar gyfer busnesau maent yn cynyddu'r cyfle i oroesi a chyfrannu tuag at dwf a chynhyrchedd. Yn fyr, mae sylfaen sgiliau cryf yn hanfodol ar gyfer swyddi a thwf. Er ein bod ni'n gwella ar o ran ein telerau ein hunain, mae sylfaen sgiliau'r DU yn methu cystadlu â gwledydd OECD eraill. Heb drawsnewidiad yn ein hymagwedd gyfredol, mae'r DU yn annhebygol o fod yn chwarterl uchaf yr OECD yn 2020.

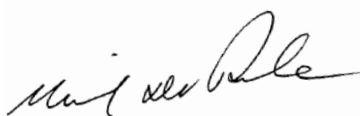
Yn ychwanegol at hyn, gyda'r wasgfa anochel tuag i lawr ar wariant cyhoeddus dros y cylch economaidd nesaf, mae'n rhaid i'r ffocws ar gyfer y trawsnewidiad hwn fod ar gyflawni mwy am lai o fuddsoddiad cyhoeddus. Wrth symud ymlaen, mae'n hanfodol bod y Llywodraeth yn creu amgylchedd ariannol a chymdeithasol lle mae pobl yn cael eu cymell i weithio, a bod cwmnïau'n cael eu hannog i fuddsoddi fel bod gennym sylfaen sgiliau sy'n sicrhau ein llwyddiant i'r dyfodol.

Rydym wedi gosod ein cynigion i'r Llywodraeth yma ar gyfer cyflawni'r fath drawsnewidiad o systemau cyflogaeth a sgiliau'r DU. Mae'r cynigion hyn wedi'u gwreiddio mewn tystiolaeth oddi wrth ein hymchwil ac ymchwil eraill, o ymgynghoriadau gyda chyflogwyr a chyda llawer sy'n gweithio yn y maes ynghyd â'm cyd-Gomisiynwyr.

O gychwyn ein gwaith, mae Comisiynwyr a'r rhan fwyaf o'r busnesau eraill yr ydym yn siarad â hwy, wedi teimlo rhwystredigaeth ddofn oherwydd cymhlethdod polisiâu sgiliau a'r ddrysfa o fentrau sgiliau a sefydliadau, yn Lloegr. Mae llawer o'r cymhlethdod hwn wedi'i greu drwy effaith gynyddol mentrau niferus â bwriadau da oedd yn mynd yn ôl dros sawl blwyddyn. Gofynnodd y Llywodraeth i ni ddod ag argymhellion gerbron ar gyfer symleiddio system sgiliau Lloegr yn sylweddol, ac mae'r argymhellion hynny wedi'u hintegreiddio gyda'n cynigion strategol ehangach. Rhestrir y rhain ar wahân yn adran ddiwethaf y papur.

Rydym ni'n credu'n gryf bod yr adroddiad hwn yn cynrychioli llwyfan y gallwn ni weddnewid ein tirwedd cyflogaeth a sgiliau ar gyfer y tymor hir, a chreu realiti o economi a chymdeithas sy'n wirioneddol fyw mewn amserau cyfalaf dynol.

Edrychwn ymlaen at weithio gyda chi er mwyn cyflawni'r weledigaeth hon.



Syr Mike Rake,
Cadeirydd, Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau

Crynodeb gweithredol

Mae rhagolygon y DU i'r dyfodol – ein llwybr allan o'r dirwasgiad, ein cyfleoedd am adferiad llwyddiannus a chynnydd economaidd cynaliadwy wedi hynny – yn ddibynnol ar y diwydiannau a'r swyddi yr ydym ni'n medru eu creu, ac ar gael y gweithlu medrus sydd ei hangen arnom i wneud y swyddi hynny'n dda.

Wrth i ni chwilio am adferiad wedi dirwasgiad, mae angen mwy o bobl mewn gwaith arnom a mwy o bobl mewn gwaith cynhyrchiol. Mae angen mwy o fusnesau, a mwy o fusnesau llwyddiannus, yn cynnig mwy o swyddi a swyddi gwell. Ac mae angen mwy o bobl a phobl sydd â sgiliau gwell i'n cael ni yno a'n cadw ni yno. Prin yw'r pethau sy'n fwy pwysig na'n harfogi ni â'r sgiliau sydd eu hangen, ar gyfer y swyddi sydd eu hangen, ar gyfer busnesau llwyddiannus yfory. Mae'r dirwasgiad hefyd yn darparu cyfle heb ei ail i ddiwygio ein systemau cyflogaeth a sgiliau – i sicrhau eu bod yn medru cyflwyno ansawdd gwasanaethau fydd yn ein gwneud ni o safon fyd-eang.

Beth yw'r heriau i fynd i'r afael â hwy?

Yn *Uchelgais 2020*, mae Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau yn nodi dadansoddiad cymhellgar o'r dystiolaeth sy'n ymwneud â safle rhyngwladol y DU ar gynhyrchedd, cyflogaeth a sgiliau. Er gwaethaf cynnydd sylweddol mewn sgiliau dros y ddegawd ddiwethaf, nid yw'r DU o safon fyd-eang mewn sgiliau, ac nid yw eto ar lwybr i fod felly erbyn 2020. Nodom dri achos craidd ar gyfer hyn:

- O'n cymharu â gwledydd diwydiannol eraill, mae rhy ychydig o fusnesau mewn diwydiannau sgiliau uchel, a gwerth ychwanegol uchel gennym, rhy ychydig o weithleoedd perfformiad uchel ac rydym yn creu rhy ychydig o swyddi sgiliau uchel. O'n cymharu â'n huchelgais, nid oes gennym ddigon o alw oddi wrth gyflogwyr am sgiliau;
- Mae gormod o bobl ifanc yn y DU yn methu caffael y sgiliau lefel isaf sylfaenol ar gyfer cyflogadwydd sydd eu hangen i wneud cynnydd mewn gwaith. O ganlyniad, mae rhy ychydig o oedolion â'r sgiliau i lwyddo ym marchnad lafur yfory, na'r ysgogiad, yr hyder a'r cyfle i'w caffael;
- Mae systemau cyflogaeth a sgiliau presennol yn y DU naill heb eu hintegreiddio'n llawn nac wedi'u halinio'n ddigonol i anghenion y farchnad lafur. Maent hefyd yn hynod gymhleth am nad ydynt yn rhoi grym i gwsmeriaid i yrru galw, perfformiad na gwelliant mewn ansawdd.

Mae'r rhain, yn faterion sydd wedi bodoli ers tro yn ein barn ni, ac a fydd yn gwaethygu oherwydd y pwysau sylweddol, os nad gostyngiadau, ar wariant cyhoeddus yn mynd rhag blaen; gan greu dwy her:

- Mae angen i ni gryfhau – nid lleihau – ansawdd ein gwasanaethau rheng flaen; rhaid i ni felly ganfod ymagweddau blaengar er mwyn cyflawni mwy gyda llai, a thrwy gael mwy o adnoddau i'r rheng flaen drwy ddileu sefydliadau cyfryngol a phob proses nad ydynt yn ychwanegu gwerth;
- Rhaid i ni drosoli, dros y cyfnod canolig, fuddsoddiad mwy sylweddol oddi wrth unigolion a chyflogwyr os ydym ni am wella gwasanaethau er mwyn cwrdd â'n huchelgais o safon fyd-eang.

Ein gweledigaeth ar gyfer system gyflogaeth a sgiliau'r dyfodol

Y DU yw'r chweched economi fwyaf yn y byd, y chweched wlad gweithgynhyrchu, y chweched lle gorau yn y byd ar gyfer gwneud busnes. Rhaid mai ein nod cyffredin yw sicrhau bod systemau cyflogaeth a sgiliau'r DU yn cynnal ac yn cryfhau ein cystadleugarwch ymhob diwydiant ymhellach, ac yn enwedig yn y gwasanaethau gweithgynhyrchu technoleg uchel a gwybodaeth ddwys sy'n ymddangos yn ystod y degawdau sydd i ddod. Rydym ni'n credu fod hyn yn gofyn am greu'r hyn a ddisgrifiwn fel system gyflogaeth a sgiliau 'strategol, ystwyth ac wedi'i harwain gan y farchnad', lle:

- Mae strategaeth ddiwydiannol weithredol a gynlluniwyd i sicrhau bod y DU yn gwella ei gystadleugarwch yn niwydiannau hanfodol heddiw, a sectorau sgiliau uchel gyda gwerth uchel ychwanegol sy'n ymddangos yfory;
- Mae mwy o fusnesau y DU ag uchelgais i arwain yn fyd-eang yn eu diwydiannau, wedi'i adeiladu ar arweinyddiaeth a rheoli ardderchog ac arferion gweithio perfformiad uchel;
- Mae cyflogwyr yn gweithio ar y cyd mewn sectorau i nodi gofynion a blaenoriaethau sgiliau i'r dyfodol, a sicrhau bod darparwyr cyflogaeth a sgiliau'r DU yn deall ac yn ymateb yn chwim i'r anghenion hynny;
- Ysbrydoli ac anogir unigolion gan y cyfleoedd gwaith a bywyd gwell y mae dysgu gydol oes yn eu cynnig, mae ganddynt yr hyder a'r sgiliau i gymryd rhan a llwyddo, ac felly i fuddsoddi mwy yn eu dysgu a'u datblygiad eu hunain;
- Ffurfir cynnwys dysgu a chymwysterau gan y sector perthnasol, ac mae'n gyfredol ag anghenion y diwydiant; tra bod dewis mewn darpariaeth wedi'i alinio i anghenion y farchnad lafur leol ac mae cwsmeriaid gwybodus yn gyrru cyflenwad, perfformiad ac ansawdd;
- Rôl y Llywodraeth yn bennaf yw grymuso unigolion, cyflogwyr a darparwyr i wneud y penderfyniadau iawn, 'gwrthio'r' system i weithio'n well drwy ddarparu gwybodaeth, priso signalau, cymhelliannau ac arweinyddiaeth strategol er mwyn annog economi ddwysach o ran sgiliau;
- Blaenoriaethir cyllid cyhoeddus ar gyfer (i) sgiliau sylfaenol, cyflogadwyedd, sgiliau lefel is a'r rhai sy'n wynebu anfantais sylweddol yn y farchnad lafur; a (ii) sbarduno mwy o gyd-fuddsoddiad gyda chyflogwyr ac unigolion mewn sgiliau strategol o safon uwch;
- Diffinnir a mesurir llwyddiant darparwyr yn nhermau canlyniadau eu darpariaeth (cynnydd mewn dysgu neu waith, cynnydd mewn cyflog, cyflawniad dysgu, boddhad cwsmer ac ansawdd) a'u hymatebolrwydd i anghenion marchnad lafur eu cymuned;
- Ymddiriedir yn fwy mewn colegau, prifysgolion a darparwyr dysgu, ac mae ganddynt y cyfrifoldeb a'r awdurdod i ddeall a gwasanaethau anghenion y farchnad lafur yn well yn eu cymunedau, eu dinasoedd a'u hardaloedd yn uniongyrchol, gyda llai o ymyrraeth, o oruchwyliaeth a biwrocratiaeth y Llywodraeth.

Sut gellir cyflawni hyn?

Mae ein cyngor i'r Llywodraeth ar ffurf naw cynnig strategol wedi'u brigadio o dan dair blaenoriaeth Cynllun Strategol 2009–14 Comisiwn y DU – cynyddu ymrwymiad sgiliau unigol at ddysgu a datblygiad, codi uchelgais cyflogwyr a buddsoddiad mewn sgiliau a gwella ymatebolrwydd y system gyflogaeth a sgiliau.

Rhaid i ni uchafu ysgogiad unigol a chyfleoedd am sgiliau a chyflogaeth gynaliadwy drwy:

1. Codi uchelgais, hyder ac ymrwymiad unigol i ddysgu gydol oes a sgiliau drwy hyrwyddo, tystiolaeth, darpariaeth o ansawdd uchel a chynnydd.
2. Trawsnewid ansawdd ac argaeledd gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar gyfleoedd gyrfa a dysgu, drwy wybodaeth o ansawdd uchel am y farchnad lafur a thechnolegau defnyddwyr modern.
3. Grymuso dysgwyr â dewis cwsmer go iawn, cefnogaeth i gyrraedd at sgiliau a dysgu pan fo angen, a'r gallu i yrru gwelliant o ansawdd mewn darpariaeth, drwy system o Gyfrifon Dysgu Personol llawn.

Mae angen i ni godi uchelgais a dyfeisgarwch cyflogwyr a'u hymglymiad a'u buddsoddiad mewn sgiliau drwy:

4. Wella gallu mwy o gwmnïau yn y DU i fod yn fusnesau â thwf uchel, sgiliau uchel, â gwerth ychwanegol uchel drwy symblu diwydiannau newydd, gwell dyfeisgarwch a gwell arweiniad a rheoli.
5. Datblygu a defnyddio gwybodaeth y farchnad lafur o ansawdd uchel, wedi'i wella gan flaenwelediad ar ofynion sgiliau strategol, i lywio blaenoriaethau buddsoddiad diwydiannol, rhagweld a chydweddu'n well y cyflenwad sgiliau â'r galw sy'n ymddangos, ac felly gwella cystadleugarwch economaidd.
6. Symblu gwell rhwydweithio ar ran cyflogwyr, ynghyd â chydweithio a gweithredu ar y cyd ar sgiliau o fewn sectorau, marchnadoedd llafur, a/neu gadwyni cyflenwi, i greu gweithleoedd sgiliau uchel, perfformiad uchel a chynyddu mantais gystadleuol y DU.

Mae angen i ni adeiladu system gyflogaeth a sgiliau mwy strategol, ystwyth ac wedi'i harwain gan y farchnad lafur, drwy:

7. Gynyddu'r ymddiriedaeth mewn darparwyr dysgu a'u hawdurdod, drwy'r defnydd o fframwaith yn seiliedig ar ganlyniadau o ansawdd a pherfformiad cyhoeddus o labeli cyrsiau a chardiau sgôr sefydliadol, sy'n grymuso cwsmeriaid a chymunedau i yrru ymatebolrwydd, ansawdd a gwella parhaus darparwyr.
8. Symleiddio a blaenoriaethu arian cyhoeddus (drwy Gyfrifon Dysgu Personol ar gyfer unigolion) tuag at ddatblygu sgiliau economaidd gwerthfawr, cynyddu cyd-fuddsoddiad cyflogwyr ac unigolion a gwella gwerth am arian.

9. Creu system gymwysterau fodiwlar a hyblyg lle mai dim ond cymwysterau a dysgu achrededig wedi'u cydnabod gan gyflogwyr ac yn cwrdd â gofynion y diwydiant sy'n gymwys i dderbyn nawdd cyhoeddus sylweddol.

Yn ychwanegol, mae Comisiwn y DU yn cynnig set gynhwysfawr o gynigion i symleiddio'r system sgiliau yn Lloegr, mewn ymateb i gais o'r fath gan Lywodraeth y DU. Mae'r symleiddio a'r argymhellion hyn yn ddibynnol ar dderbyn a gweithredu ein cynigion strategol a nodir uchod, ac fe'u cynlluniwyd i gyflawni'r canlynol:

1. Cynnig rheoleiddio ysgafnach, nawdd symlach a mwy hyblyg, a threfniadau cyfrif unigol a rheoli cytundebau i ddarparwyr yn gyfnewid am eu defnydd o'r fframwaith ansawdd cyhoeddus a pherfformiad labeli cyrsiau a chardiau sgôr sefydliadol.
2. Symleiddio arian cyhoeddus a chyllidebau, a chynyddu hyblygrwydd er mwyn i ddarparwyr gwrdd â gofynion y farchnad lafur leol.
3. Lleihau gofynion monitro ac archwilio i'r maint lleiaf posibl sy'n angenrheidiol ar gyfer cynnal hyder cyhoeddus.
4. Gwella perthnasedd, cylchrediad, ac ymatebolrwydd cymwysterau'r diwydiant a chymwysterau galwedigaethol a lleihau graddfeydd amser ar gyfer datblygu cymwysterau yn ddramatig.
5. Symleiddio a thacluso'r dirwedd sgiliau sefydliadool drwy leihau, gan oddeutu 30 neu fwy, y niferoedd o sefydliadau a ariennir yn gyhoeddus sy'n ymwneud ag ymglymiad, cynllunio, ariannu, rheoli perfformiad a gwella ansawdd cyflogwyr.

Tuag at Uchelgais 2020: Sgiliau, swyddi, twf



Mae'r byd a greom yn gynyrrch ein meddwl; ni ellir ei newid heb newid ein meddwl.

Albert Einstein



1. Cyflwyniad

Rydym ni'n byw ac yn gweithio mewn amserau digyffelyb ac anrhagweladwy. Mae'r dirwasgiad presennol yn debygol o gael effaith barhaol ar wead economaidd a chymdeithasol y DU. Mae rhagolygon y DU i'r dyfodol – ein llwybr allan o'r dirwasgiad, ein cyfleoedd am adferiad llwyddiannus, a chynnydd economaidd cynaliadwy wedi hynny – yn dibynnu ar y diwydiannau a'r swyddi yr ydym ni'n medru eu creu, ac ar gael y gweithlu medrus sydd ei angen arnom i wneud y swyddi hynny'n dda.

Os yw amseroedd da i gymryd lle'r amseroedd anodd, bydd angen mwy o bobl mewn gwaith a mwy o bobl mewn gwaith cynhyrchiol arnom. Bydd angen mwy o fusnesau, a mwy o fusnesau llwyddiannus, yn cynnig mwy o swyddi a rhai gwell. A bydd angen mwy o bobl a rhai â sgiliau gwell arnom i'n cael ni yno ac i'n cadw ni yno. Prin yw'r pethau sy'n fwy pwysig nag arfogi'n hunain â'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer y swyddi rydym eu hangen, ar gyfer busnesau llwyddiannus yfory. Mae'r dirwasgiad hefyd yn darparu cyfle digyffelyb i ddiwygio ein systemau cyflogaeth a sgiliau – er mwyn sicrhau eu bod yn medru cyflawni'r ansawdd o wasanaethau fydd yn ein gwneud ni o safon fyd-eang.

Nid yw hyn yn rhywbeth y bydd un sector diwydiannol yn ymgymryd ag ef neu un adran o'r Llywodraeth. Bydd yn gofyn am ymdrech ddifrifol a pharhaus fydd yn tynnu adnoddau ac arbenigedd pob cyflogwr yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol ynghyd, gan weithio gyda Llywodraethau ar draws y DU. Bydd yn gofyn am gyd-fuddsoddiad a datblygiad gan sefydliadau yn gyfrifol am strategaeth economaidd a diwydiannol, ar gyfer swyddi a gwasanaethau cyflogaeth, ar gyfer darpariaeth addysg a sgiliau. A bydd yn gofyn am ymglymiad gweithredol gyda darparwyr addysg a hyfforddiant, sy'n ymrwymedig i sicrhau llwyddiant ar gyfer cyflogwyr ac unigolion yn eu cymunedau lleol.

2. Cyflwr cyflogaeth a sgiliau yn y DU

Ym Mai 2009, cyhoeddodd Comisiwn y DU ei adroddiad Uchelgais 2020: Sgiliau a Sywddi o Safon Fyd-eang, sef ei ddadansoddiad cyntaf o gynnydd y DU o ran dod yn wlad sy'n arwain y byd mewn cynhyrchedd, cyflogaeth a sgiliau erbyn 2020.

O ran swydd a chynhyrchedd ill dau – dau brif yrrwr ffyniant – rydym ni o fewn cyrraedd bod o safon fyd-eang, os ydym ni'n cymryd hynny i olygu yn 8 gwlad uchaf y byd. Rydym yn dod yn 10fed o ran ein graddfa cyflogaeth ac yn 11eg ar lefelau cynhyrchedd. Er mwyn cyrraedd yr 8 uchaf, mae angen i ni gynyddu ein graddfa gyflogi o yn agos at 2% pwynt a'n lefelau cynhyrchedd o bron i 13% pwynt. Mae pob 1% pwynt o gynnydd ymhob un gwerth oddeutu £10 biliwn y flwyddyn, am byth – felly mae'r wobwr am lwyddiant yn anferth!

Mae gweithlu sydd â sgiliau gwell yn haws i'w cyflogi ac yn fwy cynhyrchiol. Mae'r raddfa gyflogi ymhlith y rhai hynny sydd â chymhwyster Lefel 2 yn hanner mwy eto (75% o'i gymharu â 50%) â'r rhai sydd heb gymwysterau. Ac mae 1% pwynt o gynnydd yn y gyfran o gyflogaethion a hyfforddwyd yn gysylltiedig â chynnydd mewn cynhyrchedd o 0.6% pwynt. Yn wir, mae'r gwelliannau yn sgiliau'r gweithlu yr ydym wedi'u cyflawni eisoes yn cyfrif am bum ran o'n twf economaidd ers y 1970au.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol, dros y degawd diwethaf yn enwedig. Er enghraifft, cymhwysodd mwy na 3 miliwn o bobl hyd at Lefel 4 ac uwch – mae hynny'n 44% yn fwy na dim ond 10 mlynedd yn ôl. Ac mae 1.5 miliwn yn llai o bobl heb gymwysterau – mae hynny chwarter yn llai na 10 mlynedd yn ôl. Rydym ni'n wlad fwy medrus nag erioed o'r blaen.

Ac eto mae cymariaethau rhyngwladol yn codi pryderon go iawn ynglŷn â'r graddau yr ydym ni'n cadw'n gyfredol â'n cystadleuwyr OECD allweddol. Tra bod lefelau sgiliau y DU wedi bod yn gwella, felly hefyd y mae sgiliau gwledydd eraill ac, mewn gormod o achosion, yn sylweddol gyflymach na'n gwlad ni. Os yw cael uchelgais i fod o safon 'fyd-eang' yn golygu, fel yr argymhellwyd gan Gomisiwn y DU, bod yn un o 8 gwlad Uchaf y byd, yna o ran sgiliau nid ydym ni'n ddigon agos. Yn 2006, y dyddiad mwyaf diweddar ar gyfer data cymharol rhyngwladol, roeddem ni wedi'n graddio'n 12fed ar sgiliau lefel uchel, 18fed ar rai canolig a 17fed ar sgiliau lefel isel – ac roedd y ddau ddiwethaf yn gostwng dros amser.

Mae ein dadansoddiad manwl o gyflenwad sgiliau yn y DU yn awgrymu bod gennym broffil siâp pwysau codi (dumb-bell). O'u cymharu â safonau byd-eang, mae gennym ormod o bobl sgiliau isel a heb sgiliau, rhyd ychydig o bobl fedrus ac â chymhwyster ar lefelau canolig, ond cyfran lled dda o bobl â sgiliau lefel uchel.

Does gan un o bob wyth o oedolion ddim cymhwyster o hyd; mae mwy na chwarter heb gymhwyso ar Lefel 2; ac mae bron i 50% heb gymhwyso y tu hwnt i Lefel 2. Mae ein sgiliau llythrennedd, ac yn benodol ein sgiliau rhifedd yn aml yn ddiffygiol.

Mae lefelau gwael o sgiliau lefel canolig – sgiliau crefft, technegydd a phroffesiynol cysylltiol – wedi bod yn her i'r DU am sawl degawd, ac yn rhy aml arweiniodd at golli busnesau'n seiliedig ar wyddoniaeth a thechnoleg y pen uchel i wledydd eraill ble roedd sgiliau canolig yn fwy cydweddus i'r cyflenwad o raddedigion ac ôl-raddedigion.

Yn syfrdanol, mae'r cynnydd da a wnaethom dros y 15 mlynedd diwethaf o ran cynyddu'r gyfran o bobl a gwblhaodd addysg brifysgol neu addysg bellach lefel uwch heb gael y cynnydd cysylltiol yn y nifer o swyddi sgiliau uchel cyfatebol. Er gallai hyn awgrymu graddau o or-sgilio a gor-gymhwyso, mae ein hymchwil yn awgrymu bod y brif broblem yn gorwedd yn y ffaith bod rhy ychydig o gyflogwyr yn y DU yn arloesi neu'n ymgeisio at sgil uchel, strategaethau twf uchel ac, o ganlyniad, rydym ni'n methu defnyddio'r sgiliau yr ydym yn eu creu'n effeithiol. Yn yr un maes ble mae lefelau sgiliau yn gwella, nid ydym yn cael y manteision economaidd llawn y dylai sgiliau lefel uchel eu creu.

Os yw tueddiadau diweddar yn parhau ar y graddfeydd presennol, yn ein gwlad ein hunain a thramor, byddwn yn annhebygol o wella ein safle perthynol mewn cystadleugarwch economaidd neu sgiliau dros y degawd nesaf. Bydd y raddfa o welliannau o fewn gormod o'r gwledydd OECD eraill yn parhau i oddiweddyd ein rhai ni. Ni fydd gwelliannau cynyddol yn ddigon ar eu pennau eu hun. Os parhawn i wneud yr hyn yr ydym wedi'i wneud ar hyd yr amser, byddwn yn parhau i gael yr hyn yr ydym wedi'i gael hyd yn hyn! Gallwn ni wneud yn well a rhaid i ni wneud hynny.

I grynhoi, er gwaethaf cynnydd sylweddol mewn sgiliau dros y degawd diwethaf, nid yw'r DU o safon fyd-eang mewn sgiliau, ac nid yw eto ar y llwybr tuag at fod o safon fyd-eang erbyn 2020. Mae Comisiwn y DU wedi nodi tri achos sylfaenol dros hyn:

- **Uchelgais unigol:** Mae gormod o bobl ifanc yn y DU yn methu cael y sgiliau sylfaenol, cyflogadwyedd a'r sgiliau lefel is sydd eu hangen i lwyddo a datblygu mewn gwaith. O ganlyniad mae rhy ychydig o oedolion yn meddu ar y sgiliau sydd eu hangen i lwyddo ym marchnad lafur yfory, neu'r ysgogiad, yr hyder a'r cyfle i'w cael nhw.
- **Galw gan gyflogwyr:** O'u cymharu â gwledydd diwydiannol eraill, mae rhy ychydig o fusnesau mewn diwydiannau sgiliau uchel â gwerth ychwanegol uchel gennym, ac rydym ni'n creu rhy ychydig o swyddi sgiliau uchel. O'u cymharu â'n huchelgais, nid oes gennym ddigon o alw gan gyflogwyr ar gyfer sgiliau.
- **Darpariaeth ymatebol:** Nid yw systemau cyflogaeth a sgiliau cyfredol yn y DU naill ai'n llawn integredig a chyson nac wedi'u halinio'n ddigonol i anghenion y farchnad lafur. Maent hefyd yn ormodol gymhleth ac nid ydynt yn grymuso defnyddwyr (cyflogwyr a dysgwyr) i yrru galw, perfformiad neu wella ansawdd.

Yn ychwanegol, tanlinellodd Uchelgais 2020 nifer o ffactorau eraill a oedd angen eu hystyried wrth ddatblygu cynigion i wella ein perfformiad cyflogaeth a sgiliau ar draws y DU:

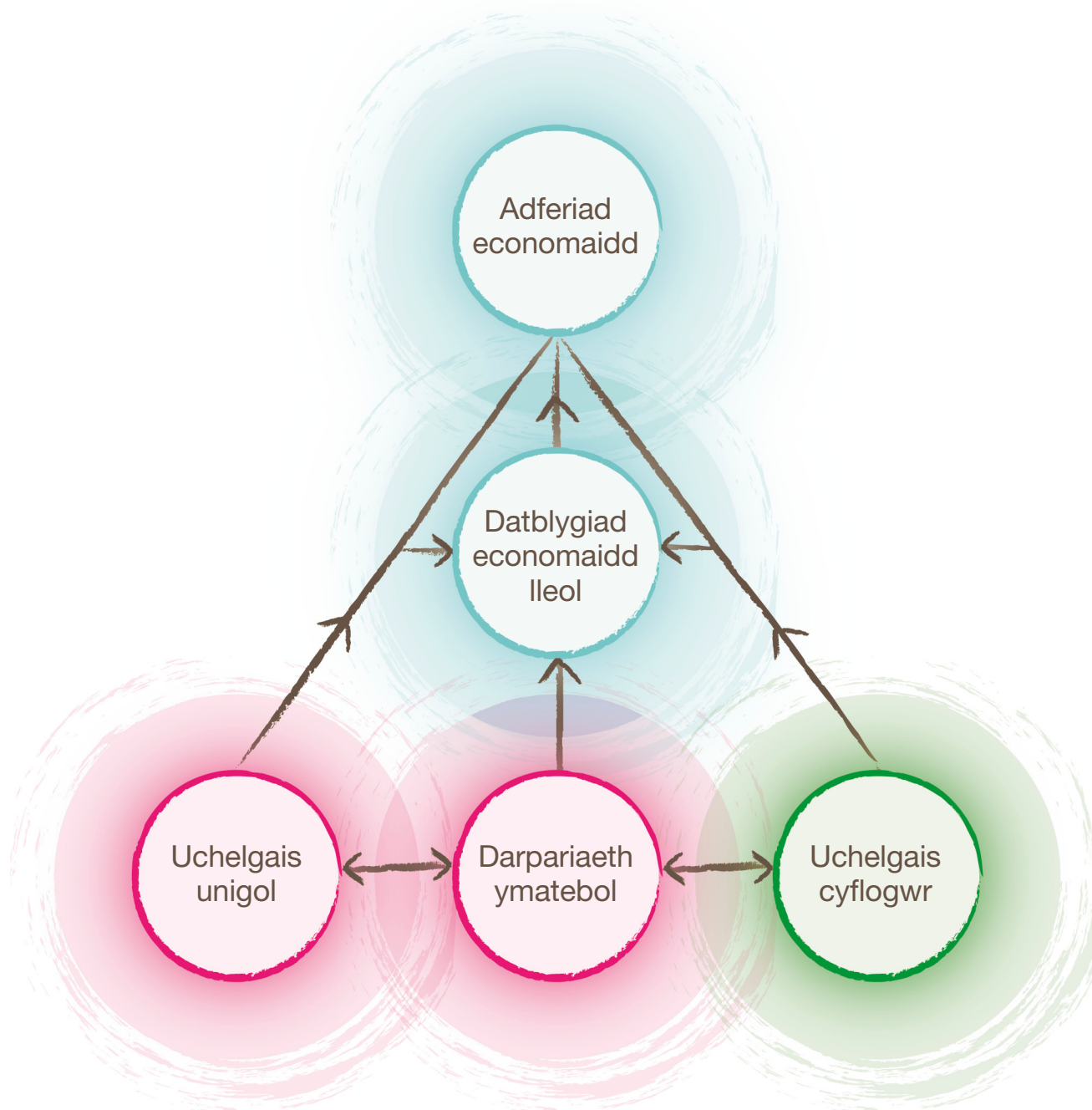
- **Anghydraddoldeb daearyddol:** Mae gwahaniaethau sylweddol rhwng ac o fewn gwledydd a rhanbarthau'r DU, sy'n ymwneud â chynhyrchedd, cyflogaeth a sgiliau. Mae cynhyrchedd yn Llundain dros 40 pwynt canran yn uwch nag yng Nghymru. Mae cyflogaeth yn ne ddwyrain Lloegr yn 8 pwynt canran yn uwch nag yng Ngogledd Iwerddon. Mae amlygrwydd sgiliau lefel uwch ar draws rhanbarthau Lloegr yn amrywio o hyd at 19 pwynt canran; mae'r bwlch rhwng etholaethau seneddol unigol yn medru bod gymaint â 45 pwynt canran. Mae'r rhan fwyaf o'r marchnadoedd llafur yn rhai lleol, ac mae angen cydnabod hyn o ran polisi ac yn ymarferol.

- **Polisïau cydlynus:** Mae'r DU yn wynebu heriau cymhleth codi cynhyrchedd, cyflogaeth a sgiliau at lefelau na welwyd hyd yn hyn, tra ar yr un pryd yn culhau'r bylchau rhwng unigolion a rhwng gwledydd a rhanbarthau'r DU. Mae hyn yn gofyn am aliniad cryf o bolisïau diwydiannol, sgiliau a datblygiadau economaidd cenedlaethol; ac integreiddiad mwy effeithiol o bolisi'r DU a pholisi cenedlaethol o fewn strategaethau a gweithredu rhanbarthol/lleol.

Rydym ni'n credu bod y rhain yn faterion hir sefydlog a allai gael eu gwaethygu gan y wasgfa sylweddol ar wariant cyhoeddus a'r gostyngiadau tebygol, gan greu dwy her arall:

- **Arian cyhoeddus cyfyngedig:** Ymddengys yn anochel, yn ystod y blynyddoedd sydd i ddod, y bydd gennym lai o adnoddau cyhoeddus ar gael i'w buddsoddi yn sgiliau ein pobl a'n busnesau, wrth i'r diffyg ariannol roi pwysau ar wariant addysg a hyfforddiant cyhoeddus. Rhaid i ni ganfod ymagweddau dyfeisgar i gyflawni mwy gyda llai a dileu prosesau, strwythurau a chostau nad ydynt yn ychwanegu gwerth go iawn.
- **Cyd-fuddsoddiad:** Bydd arian cyhoeddus yn fwy cyfyngedig dros gyfnod ble bydd angen i ni gynyddu cyfaint a lefel sgiliau'r gweithlu. Rhaid i ni felly drosoli mwy o gyd-fuddsoddiad sylweddol oddi wrth ein hunigolion a'n cyflogwyr, ynghyd â gwariant cyhoeddus, os ydym am gyflawni ein huchelgeisiau o safon fyd-eang.

Ffigur 1: Model Strategol Comisiwn y DU



3. Ein gweledigaeth ar gyfer system gyflogaeth a sgiliau'r dyfodol

Y DU yw'r chweched economi fwyaf yn y byd, y chweched wlad gweithgynhyrchu, y chweched lle gorau yn y byd ar gyfer gwneud busnes. Rhaid mai ein nod cyffredin yw sicrhau bod systemau cyflogaeth a sgiliau'r DU yn cynnal ac yn cryfhau ein cystadleugarwch ymhob diwydiant ymhellach, ac yn enwedig yn y gwasanaethau gweithgynhyrchu technoleg uchel a gwybodaeth ddwys sy'n ymddangos yn ystod y degawdau sydd i ddod. Rydym ni'n credu fod hyn yn gofyn am greu'r hyn a ddisgrifiwn fel system gyflogaeth a sgiliau 'strategol, ystwyth ac wedi'i harwain gan y farchnad', lle:

- Mae strategaeth ddiwydiannol weithredol a gynlluniwyd i sicrhau bod y DU yn gwella ei gystadleugarwch yn niwydiannau hanfodol heddiw, a sectorau sgiliau uchel gyda gwerth uchel ychwanegol sy'n ymddangos yfory;
- Mae mwy o fusnesau y DU ag uchelgais i arwain yn fyd-eang yn eu diwydiannau, wedi'i adeiladu ar arweinyddiaeth a rheoli ardderchog ac arferion gweithio perfformiad uchel;
- Mae cyflogwyr yn gweithio ar y cyd mewn sectorau i nodi gofynion a blaenoriaethau sgiliau i'r dyfodol, a sicrhau bod darparwyr cyflogaeth a sgiliau'r DU yn deall ac yn ymateb yn chwim i'r anghenion hynny;
- Ysbrydolir ac anogir unigolion gan y cyfleoedd gwaith a bywyd gwell y mae dysgu gydol oes yn eu cynnig, mae ganddynt yr hyder a'r sgiliau i gymryd rhan a llwyddo, ac felly i fuddsoddi mwy yn eu dysgu a'u datblygiad eu hunain;
- Ffurfir cynnwys dysgu a chymwysterau gan y sector perthnasol, ac mae'n gyfredol ag anghenion y diwydiant; tra bod dewis mewn darpariaeth wedi'i alinio i anghenion y farchnad lafur leol ac mae cwsmeriaid gwybodus yn gyrru cyflenwad, perfformiad ac ansawdd;
- Rôl y Llywodraeth yn bennaf yw grymuso unigolion, cyflogwyr a darparwyr i wneud y penderfyniadau iawn, 'gwrthio'r' system i weithio'n well drwy ddarparu gwybodaeth, prisiau signalau, cymhelliannau ac arweinyddiaeth strategol er mwyn annog economi ddwysach o ran sgiliau;
- Blaenoriaethir cyllid cyhoeddus ar gyfer (i) sgiliau sylfaenol, cyflogadwyedd, sgiliau lefel is a'r rhai sy'n wynebu anfantais sylweddol yn y farchnad lafur; a (ii) sbarduno mwy o gyd-fuddsoddiad gyda chyflogwyr ac unigolion mewn sgiliau strategol o safon uwch;
- Diffinnir a mesurir llwyddiant darparwyr yn nhermau canlyniadau eu darpariaeth (cynnydd mewn dysgu neu waith, cynnydd mewn cyflog, cyflawniad dysgu, boddhad cwsmer ac ansawdd) a'u hymatebolrwydd i anghenion marchnad lafur eu cymuned;
- Ymddiriedir yn fwy mewn colegau, prifysgolion a darparwyr dysgu, ac mae ganddynt y cyfrifoldeb a'r awdurdod i ddeall a gwasanaethau anghenion y farchnad lafur yn well yn eu cymunedau, eu dinasoedd a'u hardaloedd yn uniongyrchol, gyda llai o ymyrraeth, o oruchwyliaeth a biwrocratiaeth y Llywodraeth.

I grynhoi, ein huchelgais yw adeiladu system fwy dyfeisgar ac ymatebol, ac eto'n fwy syml ac effeithiol, lle bydd:

- llwyddiant yn cael ei fesur yn nhermau canlyniadau ac effaith ar lefel y gymuned;
- cwsmeriaid unigol a chyflogwyr yn wybodus ac wedi'u grymuso i ffurfio ansawdd, cyflenwad a pherfformiad: ac
- ymddiriedir mewn darparwyr a rhoddir mwy o awdurdod iddynt a hunanreolaeth i weithio ar y cyd ac i wasanaethu anghenion marchnad lafur eu cymuned yn well.

Mewn amser o bwysau cynyddol ar wariant cyhoeddus, rhaid mai bwriad polisi'r Llywodraeth ar gyfer ariannu yw uchafu'r gyfran o fuddsoddiad cyhoeddus sy'n cyrraedd addysgu a dysgu'r rheng flaen mewn gwirionedd (wrth ostwng y baich biwrocraidd ar ddarparwyr a defnyddwyr). Bydd helpu i wneud marchnadoedd sgiliau a llafur i weithio'n well, gostwng y lefelau cyffredinol o gynllunio, ymyrryd, goruchwyllo, gweinyddiaeth a biwrocraiaeth, symleiddio'r system a rhesymoli sefydliadau, systemau a gweithdrefnau oll yn cyfrannu tuag at y nod hwn.

Gofynnodd Llywodraeth y DU i ni hefyd, wrth osod blaenoriaethau Comisiwn y DU ar gyfer 2009/10, i roi cynigion gerbron a fydd yn: 'symleiddio'r rhaglenni a'r strwythurau gwaelodol yn sylfaenol, ac yn sicrhau system sy'n llawer mwy ymatebol i'r cyflogwr sy'n integreiddio gwasanaethau cyflogaeth a sgiliau yn y modd mwyaf effeithiol a chynaliadwy'.

Rydym ni'n credu bod trawsnewid ein system bresennol i un gyda'r nodweddion a ddisgrifir uchod am alluogi'r fath symleiddio sylfaenol yn y system sgiliau yn Lloegr, ac y mae'r papur hwn felly hefyd yn cynnwys set nesaf Comisiwn y DU o gynigion er mwyn cyflawni hynny. Tra bod llawer o'r argymhellion penodol ar Symleiddio'n perthyn yn unig i Loegr, cred Comisiwn y DU fod llawer o'r syniadau a'r egwyddorion sy'n tanategu'r cynigion i'w defnyddio'n ehangach o bosibl.

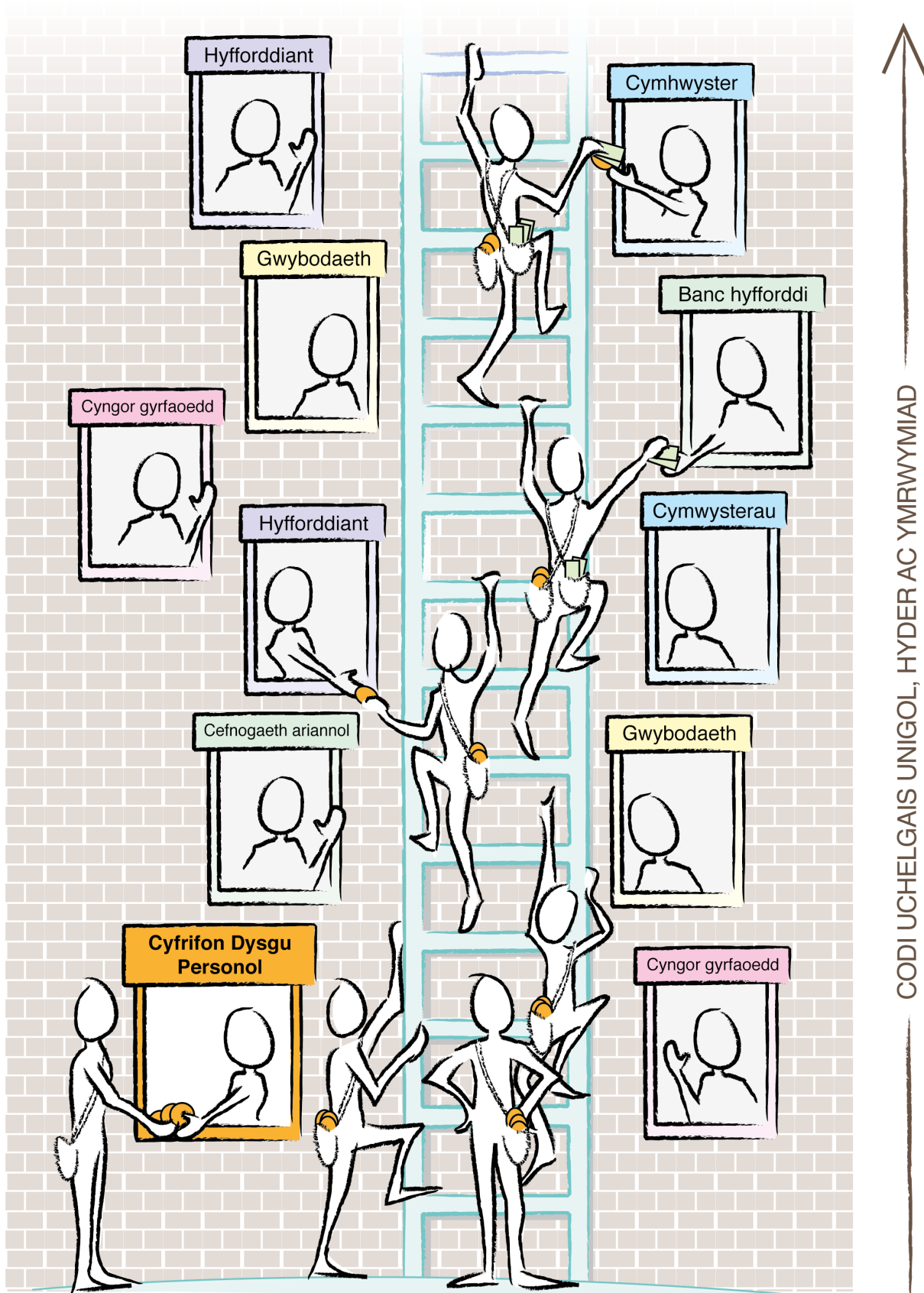
Rhestrir argymhelliad strategol cyfunol Comisiwn y DU a chynigion symleiddio ynghyd isod o dan y tri phrif bennawd sydd hefyd yn gyrru ein Cynllun Strategol 2009–14 ein hunain:

1. **Mwyafu ysgogiad unigol a chyfle am sgiliau a chyflogaeth gynaliadwy**
2. **Cynyddu uchelgais, ymglymiad a buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau**
3. **Adeiladu system gyflogaeth a sgiliau mwy strategol ac ystwyth, wedi'i harwain gan y farchnad lafur**

Rhestrir y set gyflawn o gynigion ar gyfer Symleiddio'r system sgiliau yn Lloegr ar wahân felly yn yr adran arbennig ar ddiwedd yr adroddiad hwn (t30).

Rydym ni'n credu ei fod yn hanfodol i'r Llywodraeth weithredu ar draws y rychwant llawn o gynigion yn ein hadroddiad. Nid oes gwerth mewn creu system gyflogaeth a sgiliau sy'n gallu ymateb yn well i anghenion y cwsmer os nad yw cyflogwyr ac unigolion wedi'u hysgogi'n ddigonol ac yn uchelgeisiol i fedru gwneud defnydd llawn ohoni. Yn yr un modd, nid oes gwerth mewn codi uchelgais cyflogwyr ac uchelgais unigolyn os nad yw darparwyr wedi'u halinio'n ddigonol, yn ddigon ymglymedig ac ag adnoddau digonol i gwrdd â'r gofynion hyn. Ac efallai tra bod rhai cynigion unigol yn y papur hwn na fyddent yn pasio gwerthusiad ac felly na fyddent yn cael eu dewis ar gyfer eu gweithredu, credwn fod yn rhaid i'r Llywodraeth weithredu ar draws y rychwant llawn o flaenoriaethau a heriau a osodir allan yn y fan hon.

Ffigur 2: Mwyafu ysgogiad unigol a chyfle am sgiliau a chyflogaeth gynaliadwy



4. Mwyafu ysgogiad unigol a chyfle am sgiliau a chyflogaeth gynaliadwy

Er mwyn datblygu gweithlu o safon fyd-eang, rhaid i ni drawsnewid uchelgais unigol, hyder a'r gallu i ddysgu – gan fwyafu'r cyfle i bawb i ddatblygu eu talentau ar gyfer llwyddiant personol a phroffesiynol. Gall diffyg sgiliau sylfaenol a/neu unrhyw gymwysterau sy'n ymwneud â'r gwaith fod yn rhwystr sylweddol i ymglymiad a llwyddiant unigol, ac i'r perwyl hwnnw yn rhy aml mae unigolion yn dangos diffyg hyder a'r gallu i ystyried addysg neu hyfforddiant hyd yn oed. Mae gorfodaeth frys ar gymdeithas i helpu cyrraedd a pherswadio'r bobl hynny o werth sgiliau iddynt, a chodi eu hyder i gymryd rhan a llwyddo.

Ar gyfer pob unigolyn ifanc ac oedolyn, os ydynt am wneud y dewisiadau mwyaf priodol ar gyfer gyrfa a dysgu, a bod yn gwsmeriaid effeithiol sy'n gyrru system sgiliau fwy ymatebol, mae'n hanfodol bod ganddynt y wybodaeth a'r ddealltwriaeth i wneud dewisiadau gwybodus ynglŷn â'u dyfodol. Mae angen cwsmeriaid gwybodus ar farchnadoedd effeithiol. Ac eto mae cyngor ac arweiniad gwybodaeth gyrfaoedd yn dal yn wael o ran ansawdd ac ymdriniaeth, ac mae wedi methu'n hynod i fanteisio ar botensial technoleg i gynorthwyo llwyio dewis gwybodus.

Dylai pob unigolyn feddu ar yr hyder, y dymuniad, y deallusrwydd angenrheidiol a'r adnoddau i lywio'r farchnad lafur yn well a chael mynediad at y sgiliau a'r cymwysterau angenrheidiol i gael gwaith ac i wneud cynnydd ynddo yn ôl y galw. I hwyluso hyn, cred Comisiwn y DU y dylai strategaeth sgiliau i'r dyfodol gynnwys yr elfennau canlynol:

a. Codi uchelgais, hyder ac ymrwymiad yr unigolyn i ddysgu gydol oes a sgiliau drwy hyrwyddo, tystiolaeth, darpariaeth a chynnydd o ansawdd uchel

Mae cryn dipyn o dystiolaeth ymchwil i ddangos lefelau uchel o amharodrwydd, a gwrthwynebiad hyd yn oed i gymryd rhan mewn dysgu a sgiliau pellach gan oedolion sydd â sgiliau gwael ac sydd wedi dadymafael oddi wrth y farchnad lafur. Ond ni all yr un wlad yn y 21ain ganrif fforddio cael cohort sylweddol o oedolion y mae eu diffyg sgiliau'n eu hallgau o'r farchnad lafur. Mae tystiolaeth go iawn am raglenni allgymorth llwyddiannus ar gyfer unigolion isel o ran sgiliau dros y degawd diwethaf drwy ymgyrchoedd llythrennedd oedolion, rhaglenni cymuned a dysgu i'r teulu ac amrywiaeth o weithgareddau ac ymyriadau gan undebau llafur.

Fodd bynnag nid yw hyn yn fater ar gyfer y rhai hynny sydd â sgiliau isel yn unig. Mewn economi fyd-eang, lle mae diwydiannau, galwedigaethau a sgiliau yn esblygu'n gyson, mae angen i bob oedolyn ail-sgilio neu uwch-sgilio'n gyson. Cred Comisiwn y DU y dylem:

- Ymchwilio, dogfennu a lledaenu'n eang y buddion i unigolion o fuddsoddi mewn sgiliau, a'r cyfraniad y mae sgiliau a gweithgareddau datblygu personol a phroffesiynol eraill yn medru cael ar gyfle unigolyn a datblygiad gyrfaoedd;
- Parhau i hyrwyddo'n gyhoeddus llythrennedd, rhifedd a sgiliau cyflogadwyedd sylfaenol i bob oedolyn, a gwneud buddsoddiad cyhoeddus mewn sgiliau sylfaenol a chyflogadwyedd yn flaenoriaeth allweddol hyd nes yr adeg pan fydd niferoedd yr oedolion â sgiliau isel yn y DU wedi gostwng at lefel ein cystadleuwyr rhyngwladol allweddol;

- Adeiladu ar lefel uchel o gefnogaeth gyhoeddus a chyflogwyr ar gyfer Prentisiaethau, gan sicrhau argaeledd ehangach o Fframweithiau Prentisiaeth o ansawdd uchel ac aml-lefel ar gyfer pob galwedigaeth ac ymhob sector lle bydd ganddynt werth, a chynyddu maint y ddarpariaeth ar gyfer pobl ifanc ac oedolion ill dau ar Lefel 2 ac yn enwedig ar Lefelau uwch 3 a 4;
- Gweithio gyda chyflogwyr, darparwyr addysg bellach a phrifysgolion i fwyafu cyfleoedd ar gyfer cynnydd o'r ysgol drwy bob ffurf ar addysg dechnegol a phroffesiynol hyd at addysg uwch – cytuno y dylai pwyntiau UCAS ar gyfer Prentisiaethau Lefel 3 a 4 a darpariaeth dechnegol a phroffesiynol arall ar Lefel 3/4 fod yn gam cyntaf uniongyrchol yn unig.

b. Trawsnewid ansawdd ac argaeledd gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar gyfleoedd gyrfa a dysgu, drwy wybodaeth o ansawdd uchel am y farchnad lafur a thechnolegau defnyddwyr modern

Mae cefnogaeth gref ar gyfer datblygu system ddarparwr dysgwr/cyflogwr mwy ymatebol yn y DU, ond mae dewis cwsmer effeithiol yn gofyn am gwsmeriaid hynod wybodus, ac nid dyna sydd gennym heddiw mewn dysgu, sgiliau a gyrfaedd. Mae pob sefydliad cyflogwr a phob undeb llafur yn y DU bellach yn galw am drawsnewid sylfaenol o'r cyngor a chymorth ar gyfer gwybodaeth gyrfaedd. Mae ansawdd, trefniadaeth ac ehangder y ddarpariaeth yn amrywio'r sylweddol ar draws y DU, mae grwpiau cyflogwyr yn fwyaf beirniadol o'r ddarpariaeth gyfredol yn Lloegr.

Mae *Ufl/LearnDirect* wedi gwneud cyfraniad sylweddol dros y degawd diwethaf, ond nid oes gwasanaeth cyffredinol o ansawdd uchel ar gael naill ar gyfer pobl ifanc nac oedolion. Mae'r rhan fwyaf o bobl ifanc heddiw, a chyfran gynyddol o oedolion, yn cymryd technoleg – fel eBay, Amazon, Facebook, MySpace, Twitter, Tripadvisor, Horsesmouth a rhwydweithiau cymdeithasol a phyrth eraill – yn ganiataol wrth ffurfio'u barn a phenderfynu ar amrywiaeth eang o faterion. Ac eto mae prinder rhyfedd o gymorth dibynnol ar-lein o safon uchel ar gyfer dewis gyrfa a dysgu yn y DU – ble mae 'MyWork' neu 'JobAdvisor'? Cred Comisiwn y DU ei fod yn angenrheidiol i:

- Gefnogi'r CSS a Chomisiwn y DU i wella'n barhaus ansawdd, dibynadwyedd a dealltwriaeth o wybodaeth y farchnad lafur sectoraidd a safonau a gofynion galwedigaethol – a chomisiynu cyfieithu a lledaenu'r fath wybodaeth fel ei bod yn hawdd i'w deall, yn hawdd cael gafael arni a'i gwerthfawrogi gan bobl ifanc, rhieni, darparwyr addysg a hyfforddiant a chyflogwyr;
- Creu system Wybodaeth, Cyngor ac Arweiniad (IAG) blaenllaw a byd-eang ar gyfer pobl ifanc ac oedolion, sy'n cynnwys dewisiadau ar gyfer cefnogaeth dros y we, y ffôn neu wyneb yn wyneb. Dylai'r fath system ddefnyddio gwybodaeth marchnad lafur o ansawdd uchel, cyfredol a blaengar, a gosod gofynion y farchnad lafur a sgiliau'n glir ar gyfer sectorau a galwedigaethau, gan ddarparu'r wybodaeth a'r ysbrydoliaeth ar gyfleoedd swyddi a chynnydd gyrfa a chynnwys cyfleoedd ar gyfer rhwydweithio cymdeithasol a mentora, a chysylltu'n uniongyrchol â chyfleoedd swyddi a dysgu;
- Creu gwell cysylltiadau rhwng cymorth gyrfaedd allanol ac athrawon gyrfaedd mewn ysgolion, a gofyn i ysgolion sicrhau bod gan bob unigolyn mewn ysgolion cynradd ac uwchradd fynediad llawn at y gwasanaeth ar-lein, a bod gan bob unigolyn mewn addysg

uwchradd gyfleoedd go iawn i dderbyn cyngor gyrfaoedd diduedd a chynhwysfawr fel bo'r gofyn;

- Parhau i gefnogi ac annog ehangu unionlearn a gweithgareddau eraill sy'n ymwneud â dysgu gan undebau llafur, er mwyn cynyddu hyder a chyfranogiad oedolion mewn dysgu, yn enwedig mewn sectorau sy'n lled isel o ran sgiliau.

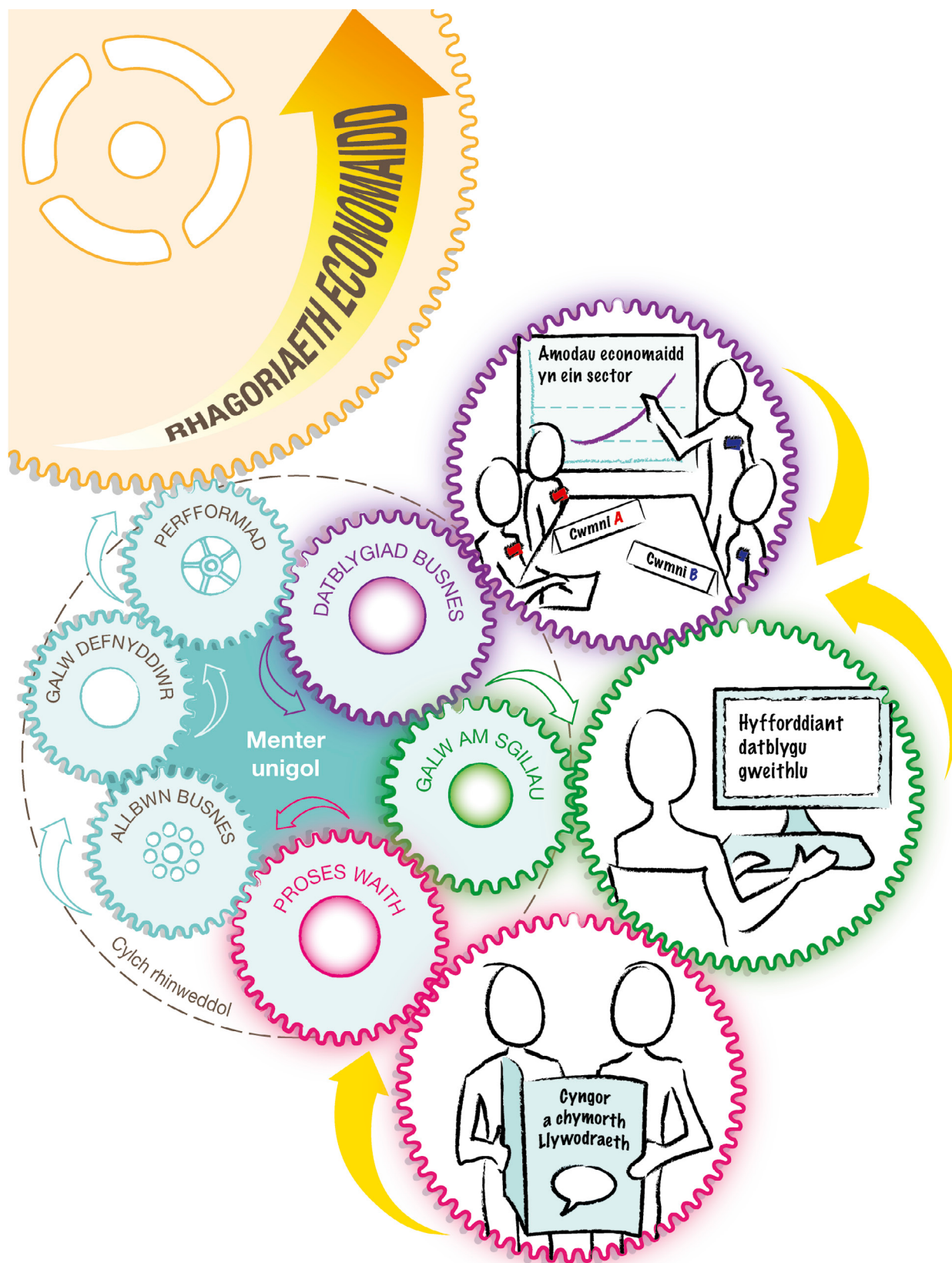
c. Grymuso dysgwyr â dewis cwsmer go iawn, cefnogaeth ar gael sgiliau a dysgu pan fo angen, a'r gallu i yrru gwelliant ansawdd mewn darpariaeth, drwy system o Gyfrifon Dysgu Personol llawn

Un o effeithiau mwyaf parhaus y dirwasgiad hwn, fel llawer o'i flaen, fydd etifeddiaeth o newid parhaol yn strwythur diwydiannol a galwedigaethol y DU. Bydd swyddi'r dyfodol yn wahanol i swyddi'r gorffennol. Bydd rhai galwedigaethau'n dirywio neu'n diflannu, tra bydd eraill yn ymddangos i gymryd eu lle. Bydd setiau sgiliau'n esblygu a newid. Bydd adferiad economaidd yn cynnig trawsnewidiad ac adnewyddiad, ond bydd yn hanfodol bod gweithwyr newydd a rhai sy'n bodoli eisoes yn cael y cyfle i ddeall y newidiadau hyn fel ei gilydd, ac yn gwella eu rhagolygon hwythau am lwyddiant i'r dyfodol.

Yn ychwanegol at gael mynediad at wybodaeth a chynghor o ansawdd uchel, dylai unigolion hefyd deimlo'n abl i i uwch-sgilio neu ailhyfforddi i ganfod eu lle newydd yn economi a gweithleoedd yfory. Er mwyn cefnogi hyn, credwn y dylai'r Llywodraeth:

- Creu system newydd o 'Gyfrifon Dysgu Personol' llawn – sy'n cynnig y nodweddion canlynol, wedi'u hymestyn at bob oedolyn yn y DU dros amser:
 - mynediad at wybodaeth gyrfaoedd, cyngor ac arweiniad, gan gynnwys cefnogaeth gynghori ble mae'r angen fwyaf;
 - eu hawliadau i ddysgu costau llawn neu â chymhorthdal rhannol, wedi'i fynegi fel 'credyd' ar gyfer dysgu yn nhermau arian – e.e. ar gyfer y rhai sydd fwyaf datgysylltiedig o'r farchnad lafur, bydd hyn yn debygol o gynnwys sgiliau sylfaenol a chefnogaeth ddysgu llawn er mwyn ennill eu cymhwyster Lefel 2 cyntaf;
 - mae'r cyfle i 'Gynilo a Dysgu', net o dreth, i greu cronfa i gyfrannu tuag at gost dysgu nad yw'n derbyn cymhorthdal llawn gan y wladwriaeth – dylai cyflogwyr ac eraill fedru cyfrannu i gyfrif unigolyn, yn ddarostyngedig i derfynau synhwyrol;
 - y cyfle, lle bo angen, i ddefnyddio trefniadau 'Benthyg a Dysgu' sy'n cynnig cyfloedd tebyg i fenthyciadau myfyrwyr cyfredol neu fenthyciadau datblygu gyrfa, sy'n caniatáu ad-daliad o gyflog i'r dyfodol;
 - y gallu i gael gwerth llawn eu Cyfrif Dysgu Personol yn ôl gydag unrhyw goleg neu ddarparwr hyfforddiant, sydd wedi'i achredu i dderbyn nawdd cyhoeddus;
- Ymchwilio i'r potensial ar gyfer ymestyn egwyddorion a defnydd y Cyfrif Dysgu Personol i'r ystod llawn o raglenni addysg uwch.

Ffigur 3: Cynyddu uchelgais, ymglymiad a buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau



5. Cynyddu uchelgais, ymglymiad a buddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau

Her allweddol busnes y DU yw codi uchelgais a gallu cyflogwyr i fod o safon fyd-eang. I gael adferiad wedi dirwasgiad a ffynnu yn yr economi fyd-eang newydd, mae angen i gyflogwyr ddod yn fwy cynhyrchiol ac effeithiol yn eu maes, yn medru cystadlu'n fyd-eang yn yr economi sgiliau uchel a yrrir gan wybodaeth, ac optimeiddio talentau a sgiliau eu pobl. Bydd angen i fwy o fusnesau adeiladu eu dyfodol ar arloesedd, ansawdd, ychwanegu gwerth uchel ac effeithlonrwydd. Bydd rhaid i gyflogwyr cyhoeddus a gwirfoddol wneud llawer mwy gyda llawer llai yn ystod y degawd nesaf, pan fydd gwariant cyhoeddus o dan bwysau digyffelyb. Bydd ymrwymiad, creadigrwydd, cynhyrchedd a sgiliau eu pobl yn hanfodol i lwyddiant pob cyflogwr.

I ddatblygu busnesau mwy uchelgeisiol, fydd yn curo'r gorau yn fyd-eang ymhob sector allweddol a sicrhau presenoldeb diwydiant y DU cryfach yn y diwydiannau gweithgynhyrchu a chreadigol uwch sy'n ymddangos, a gwasanaethau sy'n seiliedig ar wybodaeth, cred Comisiwn y DU y dylai strategaeth sgiliau i'r dyfodol gynnwys yr elfennau canlynol:

a. Gwella gallu mwy o gwmnïau yn y DU i fod yn fusnesau â thwf uchel, sgiliau uchel, â gwerth ychwanegol uchel drwy symbylu diwydiannau newydd, gwell arloesedd a gwell arweiniad a rheoli

Nododd ymchwil a gyhoeddwyd ym mis Hydref gan Nesta¹ fod 11,500 o gwmnïau twf uchel gyda mwy na 10 gweithiwr yn gyflogedig yn y DU (dim ond 6% o bob busnes o'r fath, a 0.3% o bob busnes) yn cynhyrchu mwy na hanner y swyddi newydd a grëwyd gan fusnesau sy'n bodoli eisoes rhwng 2002 a 2008. Mae'r mwyafrif o gwmnïau o'r fath dros bum mlwydd oed, ac wedi'u gwasgaru ar draws y DU ac ar draws y sectorau, ac yn cynhyrchu effeithiau 'gorlifo' sylweddol yn eu hardaloedd dinesig. Yn ogystal â chael presenoldeb cryf i'r DU mewn diwydiannau newydd a rhai sy'n ymddangos, dylai polisi diwydiannol hefyd chwilio i ysgogi datblygiad mwy o gwmnïau twf uchel mewn diwydiannau sy'n bodoli eisoes.

Mae ymchwil ar wahân gan Gomisiwn y DU ac eraill yn tanlinellu fod cyflogwyr y DU yn cynhyrchu rhy ychydig o swyddi sgiliau uchel, yn dangos llai o arferion gwaith perfformiad uchel² ac ag arweiniad a rheoli gwannach na llawer o'u cystadleuwyr OECD, yr holl nodweddion sy'n cyd-fynd ag arloesedd a pherfformiad busnes isel. Cynigiwn felly:

- Y dylai canolbwyntio cryf ar raglenni cefnogi busnes ysgogi darloesedd a thwf cynyddol drwy greu mwy o fusnesau twf uchel a strategaethau cynhyrchedd/gwasanaeth â gwerth uchel mewn busnesau bach a chanolig eu maint (SME) yn y DU.
- Dylai fod mwy o hyrwyddo arferion gweithio perfformiad uchel gyda chyflogwyr, a chefnogaeth ar gyfer mwy o ymglymiad gan weithwyr a defnydd mwy effeithlon o sgiliau er mwyn cyrraedd at strategaethau â gwerth uwch – (mae Comisiwn y DU wedi cyhoeddi adroddiad ar wahân ar y mater hwn³).

¹ The National Endowment for Science, Technology and the Arts (Nesta), *The Vital 6 per cent*, Hydref 2009, yn tynnu ar ddau adroddiad o ganfyddiadau ymchwil am gwmnïau twf uchel yn y DU.

² Gweler hefyd Arolwg McLeod: *Engaging for success: Enhancing performance through employee engagement*, BIS, Medi 2009.

³ UKCES, *High Performance Working: a synthesis of the literature*. Adroddiad Tystiolaeth 4, Hydref 2009.

- Dylai'r Llywodraeth hefyd weithio gyda sefydliadau sector fel y CSS i nodi, blaenoriaethu a hyrwyddo presenoldeb busnes cryfach i'r DU yn y diwydiannau/sectorau allweddol strategol hynny sy'n ymddangos sydd â'r potensial mwyaf ar gyfer twf i'r dyfodol ar lefel genedlaethol a rhanbarthol.
- Dylai cefnogaeth ar gyfer datblygu arweinyddiaeth a rheoli effeithiol mewn busnesau bach a chanolig eu maint (SME) fod yn flaenoriaeth gryfach ar gyfer rhaglenni cefnogi busnes – gyda chanolbwynt gwell ar ddatblygu cyfalaf dynol effeithiol er mwyn gwella'u gallu i ddatblygu sgiliau eu gweithlu er mwyn cefnogi eu nodau busnes.

b. Datblygu a defnyddio gwybodaeth y farchnad lafur o ansawdd uchel, wedi'i wella gan flaenwelediad ar ofynion sgiliau strategol sy'n ymddangos, i lywio blaenoriaethau buddsoddiad diwydiannol, rhagweld a chydweddu'n well y cyflenwad sgiliau gyda'r galw sy'n ymddangos, ac felly gwella cystadleugarwch economaidd

Wrth baratoi ar gyfer adferiad o ddirwasgiad dwfn a heriol, mae'n allweddol fod y DU yn cryfhau ac yn tyfu'r diwydiannau hynny y mae crynswth ein heconomi yn seiliedig arni, wrth ein bod ni hefyd yn ceisio sicrhau presenoldeb cryf yn y diwydiannau newydd a'r rhai sy'n ymddangos lle mae cryfderau presennol y DU yn rhoi mantais gystadleuol i ni. Mae Llywodraeth y DU, yn ei strategaeth ddiwydiannol⁴, *New Industries, New Jobs* yn nodi sectorau blaenoriaeth fel y biowyddorau, carbon isel, gweithgynhyrchu uwch a gwasanaethau digidol, ac mae'n eglur bod y fath gyfleoedd yn esblygu ac yn newid dros amser.

Er mwyn cefnogi'r ymagwedd hon, mae Llywodraeth y DU wedi gofyn i Gomisiwn y DU i weithio gyda sectorau i nodi'r anghenion sgiliau strategol ar gyfer y meysydd twf allweddol hynny sy'n ymddangos, a lle gall heriau sgiliau sylweddol yn y diwydiannau presennol leihau ein cystadleugarwch. Mae Comisiwn y DU hefyd yn gweithio i wella ansawdd gwybodaeth a rhagwelediad y farchnad lafur sy'n bodoli eisoes i gydweddu'n well â'r arfer ryngwladol orau, a bydd yn integreiddio hyn gyda'n canfyddiadau sgiliau strategol i helpu ffurfio polisi diwydiannol a sgiliau, llywio gwybodaeth a chyngor gyrfaedd gwell ar gyfer pobl ifanc ac oedolion, a gwella perthnasedd rhaglenni a chymwysterau sy'n ymwneud â gwaith. Cyflawnir hwn drwy:

- Gofyn i Gomisiwn y DU weithio gyda sectorau, ymchwilwyr ac asiantaethau perthnasol eraill i nodi, enwi a lledaenu gofynion y farchnad lafur sectoraidd yn gyson, gyda ffocws cryf ar ragwelediad effeithlon ynglŷn â chyfleoedd a gofynion sy'n ymddangos ar gyfer sgiliau strategol, ac am brinder a bylchau mawrion posibl;
- Sicrhau bod cymwysterau perthynol yn adlewyrchu anghenion presennol y diwydiant a gofynion sgiliau strategol sy'n ymddangos, ac yn darparu sgiliau sy'n werthfawr yn economaidd, drwy:
 - cefnogi aildrwyddedu'r CSS i weithio gyda'u cyflogwyr i adolygu a diwygio fframweithiau Safonau Galwedigaethol a Phrentisiaethau i gadw'n gyfredol gyda newid galwedigaethol ac yn y diwydiant;

⁴ BIS, *New Industries, New Jobs*, Ebrill 2009.

- gofyn bod pob fframwaith Prentisiaeth a chymwysterau eraill sy'n derbyn nawdd cyhoeddus yn ymgorffori'r cymwyseddau penodol i swydd angenrheidiol ynghyd â sgiliau cyflogadwyedd perthnasol, mewn fformat modwlar, yn seiliedig ar gredydau a gymeradwyir gan eu cyflogwyr;
- Cydnabod mai'r ardaloedd mwyaf allweddol o ran prinder sgiliau yn y DU fyd, fwy na thebyg ar lefel technegwyr medrus a gweithwyr proffesiynol cysylltiol (sgiliau 'Lefel Canolig' – Lefelau 3–4) ar draws sawl sector, ynghyd â sgiliau sylfaenol a chyflogadwyedd, ac adeiladu'r ddealltwriaeth honno mewn i flaenoriaethau cenedlaethol a rhanbarthol fel y bo'r gofyn;
- Ehangu maint y Prentisiaethau ar gyfer pobl ifanc ac oedolion yn gyffredinol, ac yn enwedig ceisio tyfu'r nifer o Brentisiaethau Uwch Lefel 3 a darpariaeth Lefel 3 ac uwch arall dros amser drwy ymagweddau cyd-fuddsoddiad newydd gyda chyflogwyr – gellir cefnogi cyfraniadau arian cyhoeddus drwy ddargyfeirio rhan o gyllideb *Train to Gain* i'r perwyl hwn;
- Cefnogi ailrwyddedu CSS i ddatblygu ymhellach a hyrwyddo ymagweddau 'compact sector', yn seiliedig ar gytundebau buddsoddiad ar y cyd, lle gall cyflogwyr gyd-fuddsoddi gyda'r wladwriaeth i ymestyn yn sylweddol y maint o ddysgu galwedigaethol yn seiliedig ar waith arall ar lefelau technegydd a gweithiwr proffesiynol cysylltiol (Lefelau 3 a 4) mewn ymateb i anghenion penodol y diwydiant – gellid cefnogi cyfraniadau arian cyhoeddus eto drwy ddargyfeirio rhan o gyllideb *Train to Gain* i'r perwyl hwn;
- Mabwysiadu, bod yn bleidiol dros ac integreiddio'r fframwaith '*Talentmap*' gyda chefnogaeth busnes arall, cyngor ar-lein ac ymagweddau gwybodaeth ar draws y DU (e.e. Businesslink.org.uk yn Lloegr) er mwyn ffurfio darpariaeth wybodaeth ar sgiliau a chyflogaeth i gyflogwyr, a'i defnyddio i gyflwyno gwybodaeth Llywodraeth ledled y DU ar bolisiâu, blaenoriaethau ac ariannu drwy fecanwaith y fframwaith.

c. Symbylu gwell rhwydweithio cyflogwyr, cydweithio a gweithredu ar y cyd ar sgiliau o fewn sectorau, marchnadoedd llafur, a/neu gadwyni cyflenwi, i greu gweithleoedd sgiliau uchel, perfformiad uchel a chynyddu mantais gystadleuol y DU

Mewn unrhyw flwyddyn gyffredin, mae oddeutu deuparth cyflogwyr y DU yn darparu hyfforddiant ar gyfer eu staff. Yn rhyngwladol, mae'r lefelau hyn o hyfforddiant yn uchel o'u cymharu â'n prif gystadleuwyr. Fodd bynnag, mae bron i chwarter cyflogwyr y DU erioed wedi ariannu na threfnu hyfforddiant. Ymhellach, o'i gymharu â gwledydd eraill yr UE, mae llai o'n hyfforddiant ni wedi'i achredu, ac mae buddsoddiad mewn hyfforddiant i gyfrif am gyfran is o gostau llafur o'i gymharu â chyfartaledd yr UE, er ei fod wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diweddar. Mae'r cyflogwyr hynny sy'n lleiaf tebygol o hyfforddi yn cynnwys yn gyson y rhai sy'n cyflogi llai o staff, y rhai sydd lleiaf tebygol o arloesi a'r rhai sy'n gweithredu mewn rhai sectorau fel rhannau o weithgynhyrchu ac adeiladu.

Mae gweithio perfformiad uchel yn disgrifio ymagwedd tuag at reoli sefydliadau sy'n anelu i ysgogi ymglymiad ac ymrwymiad gweithwyr yn fwy effeithiol a gweithredol er mwyn cyflawni lefelau uchel o berfformiad fel – gweithio'n graffach, nid yn galetach. Er gwaethaf y corff sylweddol o dystiolaeth sy'n bodoli ynglŷn â buddion mabwysiadu arferion gweithio perfformiad uchel, nid yw'r raddfa hawlio wedi bod yn gyffredin yn y DU, oherwydd naill ai

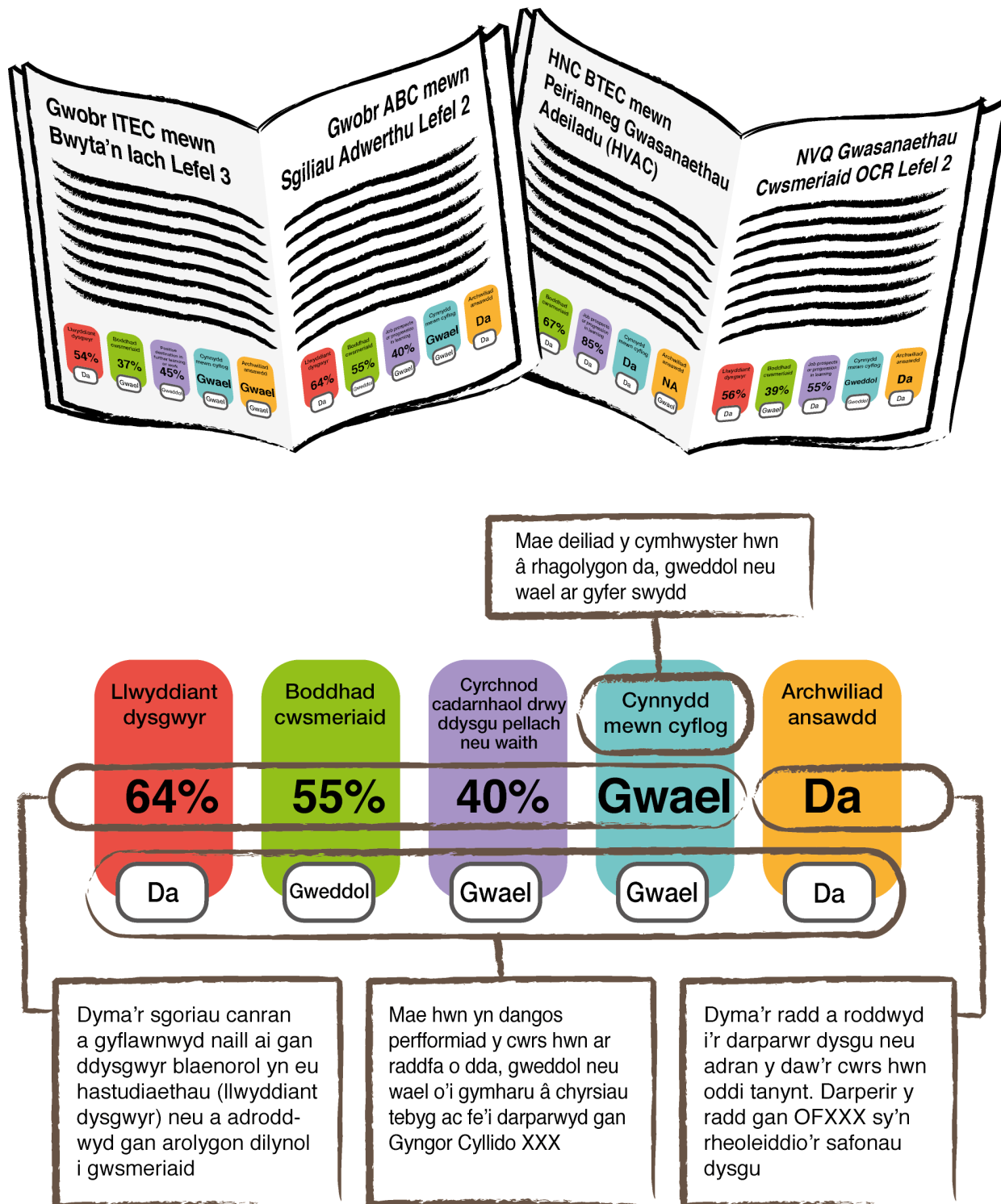
bod diffyg dealltwriaeth neu ymwybyddiaeth, a/neu rwystrau rheolaethol ac arweinyddol i fabwysiadu a gweithredu llwyddiannus.

Ynghyd â'r adroddiad hwn, mae Comisiwn y DU yn cyhoeddi⁵ canlyniadau ymchwil blwyddyn o hyd ar sut, a pha fathau o weithrediadau cyfunol gan gyflogwyr all godi lefelau sgiliau, a chynyddu gweithio perfformiad uchel a gwell defnydd o sgiliau mewn sefydliadau. Mae'r dystiolaeth hon yn creu achos cryf dros ysgogi cyflogwyr i rwydweithio a chydweithio gyda'i gilydd, a chyda Llywodraeth, mewn datblygu sgiliau a buddsoddi, drwy:

- Nodi, dogfennu a lledaenu'n helaeth y buddion economaidd a chystadleuol i gyflogwyr o fuddsoddi mewn sgiliau, gan gadarnhau – yn enwedig ar sylfaen sectorol – y cyfraniad y mae mentrau sgiliau a datblygu gweithlu eraill wedi'u gwneud i gynhyrchedd cyflogwyr a pherfformiad busnes;
- Meincnodi arferion gweithio perfformiad uchel, arddangos eu gwerth a'r raddfa hawlio drwy rwydweithiau cyflogwyr newydd a rhai sy'n bodoli eisoes, ac ymchwilio i'r potensial ar gyfer adrodd gwirfoddol ar gyfalaf dynol mewn adroddiadau cwmnïau;
- Eirioli dros y raddfa hawlio ar gyfer Buddsoddwyr mewn Pobl ar ei 'newydd wedd', a rhoi cylch gwaith i Gomisiwn y DU i ymchwilio i'r potensial ar gyfer datblygu'r offerynnau meincnodi newydd ar bobl, arferion a allai ysgogi mwy o ymrwymiad a buddsoddiad gan gyflogwyr;
- Creu cynllun peilot ar gyfer datblygiad rhwydweithiau cyflogwyr newydd (gofodol, sectoraidd a/neu'r gadwyn gyflenwi) i gefnogi datblygiad sgiliau ar y cyd, ymagweddau buddsoddiad ar y cyd, gwell arweiniad a rheoli, gwell defnydd o sgiliau ac anghenion busnes eraill. Gallai hyn gynnwys cefnogi'r CSS a chyrrff cyflogwyr eraill i greu Sefydliadau Hyfforddi Grwpiau, cydweithfeydd Gweithio Perfformiad Uchel, Clybiau Arfer Gorau, grwpiau Arweinyddiaeth a Rheoli a rhwydweithiau cefnogaeth a buddsoddi cilyddol eraill;
- Y Llywodraeth yn cynyddu gofynion caffaeliad cyhoeddus i gefnogi mwy o Brentisiaethau, a datblygiadau gweithwyr a darpariaethau sgiliau eraill, sy'n berthnasol i allbwn a gwerth y cytundeb, ac yn unol ag anghenion sgiliau blaenoriaethol y sector;
- Cydnabod profiad nifer fach o sectorau yn y DU sydd wedi gweld gwerth mewn cyflwyno treth hyfforddiant (adeiladu, adeiladu peirianegol a chynhyrchu theatrig a ffilm) a thrwyddedu galwedigaethol sy'n gysylltiedig â safonau sgiliau (gofal cymdeithasol, rheilffyrdd). Lle bo cefnogaeth gref gan fwyafrif sylweddol o gyflogwyr yn y sector neu'r is-sector, a thystiolaeth glir o'r potensial i godi perfformiad busnes drwy gynlluniau o'r fath, dylai grwpiau cyflogwyr eraill, sy'n gweithio gyda'u Cynghorau Sgiliau Sector hwy os yw'n briodol, dderbyn cefnogaeth a chynghor ymarferol er mwyn cyflwyno cynlluniau tebyg, wedi'u teilwra at anghenion penodol eu diwydiant. Dylai unrhyw gynllun o'r fath, fel y mae cynlluniau sy'n bodoli eisoes yn gwneud, ddarparu mecanweithiau tryloyw i fedryddu ac arddangos cefnogaeth barhaus gan gyflogwyr. Dylai cyflwyno unrhyw gynllun ddigwydd ar sail wirfoddol yn gyfan gwbl – nid yw Comisiwn y DU yn cefnogi mesurau gorfodol neu statudol gan y Llywodraeth.

⁵ UKCES, *Review of Collective Measures: Final Report*, October 2009. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi canfyddiadau nifer o adolygiadau gwahanol, gellir cael copïau o bob un drwy www.ukces.org.uk.

Ffigur 4: Graddio'r cwrs



6. Adeiladu system gyflogaeth a sgiliau mwy strategol, ystwyth ac wedi'i harwain gan y farchnad lafur

Mae twf economaidd parhaus, cynhyrchedd cynyddol a chyflogaeth uchel yn gofyn am ddarparwyr cyflogaeth a sgiliau o safon fyd-eang, ynghyd â busnesau uchelgeisiol ac unigolion sydd â chymhelliant. Mae ar economi cystadleuol angen system gyflogaeth a sgiliau sydd nid yn unig yn ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i anghenion amrywiol ac esblygol y farchnad llafur heddiw, ond hefyd yn rhagweld ac yn cyflawni, drwy ragwelediad ac ymagwedd ragweithiol, y sgiliau sydd eu hangen ar gyfer heriau strategol a chyfleoedd y dyfodol. Mae prifysgolion, colegau a darparwyr gwasanaethau cyflogaeth a sgiliau eraill yn echelbinnau'r system hon.

Os ydym i ddatblygu'r fath system, os yw darparwyr i fod yn wirioneddol effeithiol o ran helpu unigolion i wneud y gorau o'u talent ac os yw cyflogwyr i sicrhau'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i gystadlu a thyfu, mae Comisiwn y DU yn credu y dylai'r strategaeth sgiliau ar gyfer y dyfodol gynnwys yr elfennau canlynol:

a. Cynyddu ymddiriedaeth mewn darparwyr dysgu, ac awdurdod iddynt, drwy ddefnyddio labelu cyrsiau cyhoeddus sy'n seiliedig ar ganlyniadau a chardiau sgorio sefydliadol, sy'n grymuso cwsmeriaid a chymunedau i yrru ymatebolrwydd, ansawdd a gwelliant parhaus y darparwr

Un o'r egwyddorion allweddol a osodwyd ar ddechrau'r papur hwn oedd y dylai cynnwys dysgu a chymwysterau gael eu ffurfio gan y sector perthnasol; ac y dylai cwsmeriaid gwybod - cyflogwyr a dysgwyr - yrru cyflenwad, perfformiad ac ansawdd. Buom hefyd yn dadlau'r angen i asesu perfformiad ein darparwyr a'r system yn gyffredinol o ran canlyniadau darpariaeth, a hyd yn oed yr effaith yn y tymor hirach mae darpariaeth yn ei chael, ar y cyflogwyr, dysgwyr a'r gymuned mae'n eu gwasanaethu. Er yn ymgeisio cael ei harwain yn fwy gan alw, mae gormod o gynllunio canolog a rheolaeth rhy dynn ar fanylion gweithgareddau darparwyr wedi arwain at anhyblygrwydd yn hytrach nag ymatebolrwydd.

Mewn systemau cyhoeddus eraill, megis Llywodraeth leol ac ieuchyd, yn ystod y blynyddoedd diweddar, bu trosglwyddo systematig a llwyddiannus o ran ymddiriedaeth ac ymreolaeth gynyddol i sefydliadau drwy gyflwyno fframweithiau perfformiad cyhoeddus sydd wedi'u hadeiladu o gwmpas canlyniadau, effaith ac ansawdd. Drwy ganolbwyntio monitro perfformiad yn fwy tuag at ganlyniadau, a thrwy wneud y fath wybodaeth ar gael i'r cyhoedd drwy ymagwedd cerdyn sgorio cytbwys, mae dinasysddion a chymunedau (cwsmeriaid y systemau hynny), a chyrrff llywodraethol sefydliadau (cynghorwyr a Byrddau) wedi cael eu grymuso i gymryd rhan yn fwy uniongyrchol mewn ffurfio canlyniadau a gwella perfformiad.

Drwy ddarparu mwy o wybodaeth ar berfformiad cyhoeddus, a chynyddu atebolrwydd darparwyr i'w cymunedau, rydym yn credu y gellir cyflawni buddion tebyg yn ein system addysg uwch a hyfforddi, ac felly y gellir lleihau'r angen am gynllunio canolog, monitro ac archwilio beichus a chymorth a gwell ansawdd, yn ogystal â chost a chymhlethdod. Gellir cyflawni hyn drwy:

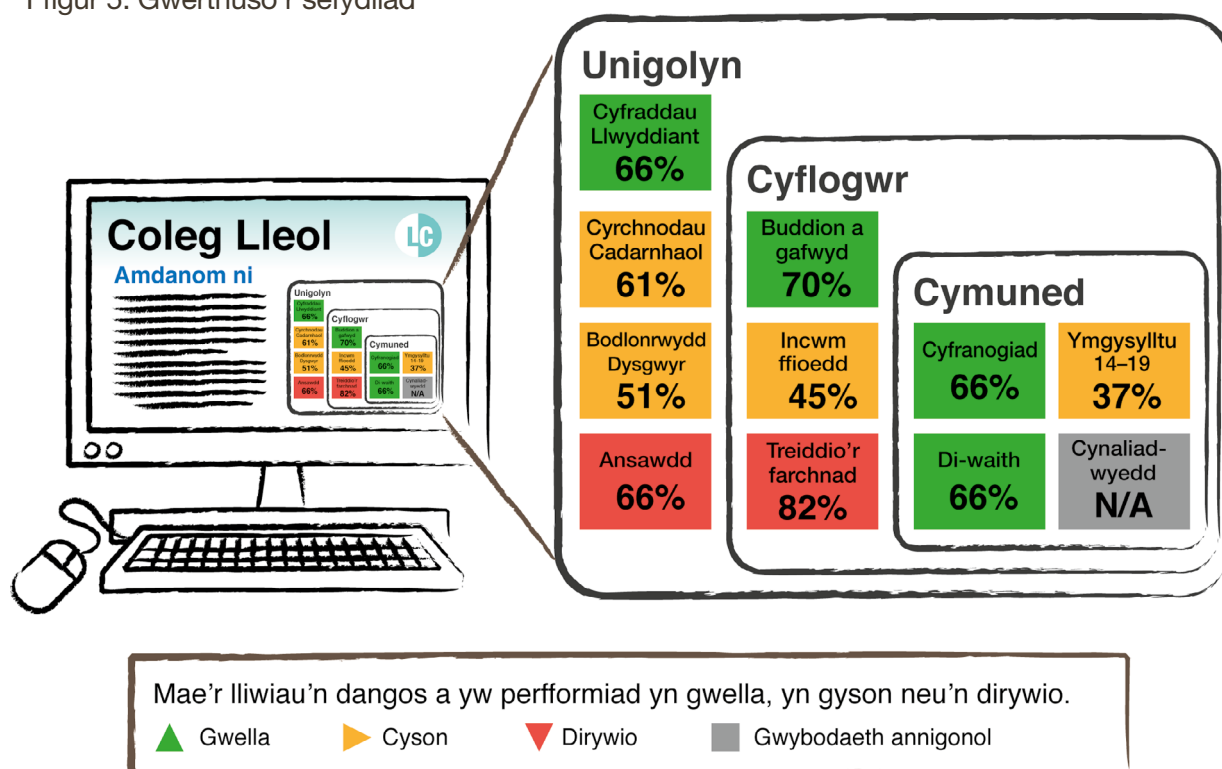
- Ei gwneud yn ofynnol bod pob sefydliad dysgu a ariennir yn gyhoeddus mewn marchnad lafur leol yn ymgynghori'n eang ac ar y cyd â chyflogwyr a rhanddeiliaid yn eu cymuned, a defnyddio gwybodaeth ryngwladol a gwybodaeth ofodol ar farchnadoedd llafur, i ffurfio

bob blwyddyn eu cymysgedd o ddarpariaeth i fodloni anghenion y farchnad lafur honno orau;

- Yn ei gwneud yn ofynnol i bob rhaglen a ariennir yn gyhoeddus (amser llawn neu ran-amser) ar 'bwynt pwrcasu' i ddarparu labelu ansawdd cyhoeddus ar allbynnau allweddol ac yn enwedig ar ganlyniadau megis cyfraddau llwyddiant dysgwyr, cyrchnodau, cynnydd o ran cyflog, ansawdd a lefelau bodlonrwydd o gwsmeriaid pob rhaglen, yn gyflogwyr ac yn unigolion (gweler y model dangosol yn Ffigwr 4);
- Creu fframwaith perfformiad sefydliadol newydd a chyhoeddus ar gyfer darparwyr dysgu, cerdyn sgorio cytbwys, yn seiliedig ar eu proffil o ganlyniadau/cyrchnodau cyfanswm, lefelau bodlonrwydd cwsmeriaid, ac ansawdd, wedi'u cydbwyso yn erbyn tystiolaeth o'r nodweddion economaidd, cymdeithasol a'r farchnad lafur o'u dalgylch lleol (gweler y model dangosol yn Ffigwr 5).

Mae'n rhaid pwysleisio ar y pwynt hwn nad yw Comisiwn y DU wedi ymgymryd ag unrhyw brofi manwl o'r modelau hyn, nac wedi paratoi manylebau manwl ar gyfer y mesurau penodol a all ffurfio'r modelau terfynol. Mae'r rhain yn syniadau datblygiadol ar hyn o bryd, nid yn systemau wedi'u llunio'n llawn. Rydym hefyd yn ymwybodol, er bod rhywfaint o'r wybodaeth a gynigiwyd i'w chyflwyno drwy'r modelau hyn ar gael ar hyn o bryd, mae data eraill heb eu casglu a byddai'n gofyn am offer mesur ac ymagweddau newydd. Fodd bynnag, rydym wedi trafod y modelau a'r diagramau hyn gyda nifer o sefydliadau ac unigolion o golegau addysg bellach, darparwyr a chyrrff cynrychiadol, sefydliadau cyflogwyr ac undebau llafur, ac wedi derbyn ymatebion a oedd yn fras yn groesawgar.

Ffigur 5: Gwerthuso'r sefydliad



Cynlluniwyd y cerdyn sgorio sefydliadol i wrthbwysu'n benodol y perygl bod labelu cyrsiau'n annog dewis y rhai gorau, ac felly'n lleihau mynediad ar gyfer dysgwyr llai abl. At hyn, drwy gydbwysu data perfformiad cwrs â gwybodaeth ar natur y gymuned leol a charfan y dysgwyr, ac ar y cymysgedd o gyflogwyr yn y gymuned a'r ymgysylltiad â hwy, mae'r fframwaith yn caniatáu cydnabod effeithiau 'cod post' a'r 'pellter a deithiwyd'.

Byddai Comisiwn y DU yn argymhell yn gryf y dylid datblygu'r model labelu cyrsiau a'r cerdyn sgorio sefydliadol drwy ymagwedd bartneriaeth wirioneddol rhwng y Llywodraeth, darparwyr a sefydliadau cyflogwyr, gyda chymorth arbenigwyr rheoli a mesur perfformiad. Rydym yn credu na ddylid cyflwyno'r fframwaith ansawdd a pherfformiad hwn, sy'n gyhoeddus ac yn canolbwyntio ar ganlyniadau, yn hwyrach na chanol Medi 2011, ond yn ddelfrydol yn gynharach.

Rydym yn credu y byddai defnyddio'r fath fframwaith yn darparu ysgogiad mor effeithiol i welliant parhaus, llywodraethu cryfach a gwell canlyniadau gan ddarparwyr y dylai fod yn bosibl datganoli mwy o ymddiriedaeth ac awdurdod i ddarparwyr, gan gynnig trefn monitro ac archwilio sy'n ysgafnach ei naws o lawer, ac yn eu caniatáu i ailgyfeirio mwy o staff ac adnoddau i addysgu a dysgu, yn hytrach nag i fiwrocratiaeth a gweinyddiaeth. I gefnogi ac i annog hyn, rydym hefyd yn gwneud nifer sylweddol o gynigion mwy tactegol ac sy'n galluogi'n fwy a ddylai helpu i leihau cymhlethdod a hwyluso symleiddio (ailadroddir y rhain a'u hymestyn gydag ystod o gynigion eraill yn Adran 7 isod ar Symleiddio yn Lloegr):

- I gyfnewid â'r rheolaeth perfformiad mwy cyhoeddus a seiliedig ar ganlyniadau hon, ymddiried yng ngholegau sy'n cymryd rhan a darparwyr eraill a'u grymuso â rheolaeth ysgafnach, ariannu symlach a mwy hyblyg, a threfniadau cyfrif sengl a rheoli contract;
- Annog a chydnabod darparwyr sy'n adeiladu perthnasoedd busnes uniongyrchol gyda chyflogwyr ar gyfer darpariaeth a rennir neu hyd yn oed cost lawn o ran hyfforddiant sy'n gysylltiedig â'r gwaith, ac ymgorffori'r disgwyliad hwnnw i fframweithiau perfformiad sefydliadol;
- Meithrin mwy o gydweithio yn hytrach na chystadleuaeth, rhwng darparwyr ar lefel y gymuned (y farchnad lafur leol) er mwyn creu system fwy hyblyg sy'n ymateb i'r farchnad lafur:
 - Cefnogi 'cyfnewid' neu 'drosglwyddo' darpariaeth rhwng darparwyr ar lefel gymunedol i gydweithio'n well rhwng cyflenwad ac anghenion y farchnad lafur;
- Defnyddio ymagwedd Cyflenwyr Achrededig, yn hytrach na Thendrau Cystadleuol, fel y prif fecanwaith caffael ar gyfer prosiectau sgiliau arbennig, er mwyn symblu cydweithio'n well ar lefel y gymuned a lleihau'n sylweddol biwrocratiaeth ac ymdrechion diwerth.

b. Symleiddio a blaenoriaethu ariannu cyhoeddus (drwy Gyfrifon Dysgu Personol ar gyfer unigolion) tuag at ddatblygu sgiliau sy'n werthfawr yn economaidd, cynyddu buddsoddi ar y cyd rhwng cyflogwyr ac unigolion a gwella gwerth am arian

Mae llawer o gyflogwyr a sylwebyddion wedi cyhuddo colegau addysg bellach a darparwyr o beidio â bod yn ymatebol i anghenion cyflogwyr a'r gymuned. Mae Comisiwn y DU yn cydnabod ac yn deall y pryderon hyn, ac yn credu y bydd ein cynigion o ran cardiau sgorio a labelu yn cael rhywfaint o lwyddiant o ran lleihau'r tueddiad hwnnw.

Fodd bynnag, rydym hefyd yn gweld bod colegau, yn debyg i'r rhan fwyaf o fusnesau, yn dueddol o fod yn hynod o ymatebol i'r drefn ariannu ac ariannol y maent yn gweithredu ynddi. Mae llinellau cyllideb lluosog gyda gwahanol setiau o reolau, cyllidebau wedi eu capio o'r brig na ellir mynd drostynt, dewisiadau cyfyngedig ar gyfer hawl trosglwyddo arian, a systemau olrhain papur obsesiynol i gyd yn lleihau gallu darparwyr unigol i ymateb yn hyblyg i wahanol anghenion lleol a newidiadau yn yr amgylchedd busnes lleol. Maent hefyd yn rhoi baich sylweddol a dianghenraid ar gyflogwyr, y mae gormod yn ei weld yn hynod anodd.

Yn olaf, mae'n ymddangos yn anochel, dros yr ychydig o flynyddoedd nesaf, tra bod y galw am sgiliau'n tyfu'n anochel, caiff y cyflenwad o ariannu cyhoeddus ei gyfyngu neu ei gwtogi fwyfwy. Rydym yn credu felly ei fod yn hanfodol ein bod yn ceisio mwyafu maint yr ariannu cyhoeddus sy'n cyrraedd rheng flaen addysgu a dysgu, gwella gwerth am arian, a chynyddu'r lefel o fuddsoddi ar y cyd gan unigolion a chyflogwyr.

Rydym yn credu ei fod yn hanfodol adolygu ymagweddau ariannu presennol i alinio ysgogiadau yn well â blaenoriaethau a mesur perfformiad, a chyflawni mwy gan ddefnyddio llai, drwy:

- Ddatgan gofyniad cyhoeddus newydd ar gyfer cyfrifoldeb tridarn dros sgiliau ar bob lefel o addysg a hyfforddiant ar ôl addysg orfodol, gyda chyfraniadau gan y wladwriaeth, y cyflogwr a'r unigolyn yn amrywio yn ôl y buddion a dderbynnir gan bob un – dylid disgwyl cyfraniadau gan gyflogwyr a/neu unigolion ar gyfer yr holl hyfforddiant ar Lefel 3 neu'n uwch;
- Lleihau'r nifer o raglenni dysgwa chyllidebau a ddiogelir sy'n gysylltiedig â'r gwaith o fewn yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau i ddim yn fwy na thri, byddai pob un ohonynt yn gysylltiedig â gwahanol lefelau o gymhorthdal cyhoeddus, fel a ganlyn:
 - 'Sgiliau ar gyfer Swyddi': yn darparu hawliau unigol i gefnogi sgiliau sylfaenol, paratoi ar gyfer bod yn gyflogadwy a darpariaeth sgiliau lefel mynediad/lefel is i helpu pobl i fynd i mewn i'r gwaith a chyflawni dilyniant sylfaenol – dylai hyn fod yn flaenoriaeth ar gyfer darpariaeth gost lawn gan y wladwriaeth;
 - 'Sgiliau ar gyfer Twf': yn darparu 'credyd rhannol' o ariannu cyhoeddus ar gyfer sgiliau canolradd a lefel uwch sy'n gysylltiedig ag anghenion y farchnad lafur – ond gyda disgwyliadau clir o ran cynyddu'r buddsoddiad gan y cyflogwr a'r unigolyn yn ôl Lefel yddarpariaeth;
 - 'Sgiliau Strategol': i ysgogi mwy o ddarpariaeth a chymryd rhan mewn meysydd sgiliau sy'n strategol bwysig, gan gynnwys diffygion sgiliau sylweddol a sectorau a sgiliau sy'n dod i'r amlwg – disgwylir buddsoddi preifat sylweddol, ond wedi cael cymhelliad gan breimymau pris i ariannu cyhoeddus i gynyddu ymrwymiad gan y darparwr a marchnata;
- Ailgynllunio'r strwythur tariffau ar gyfer cyfraniadau ariannu cyhoeddus mewn Addysg Bellach ac Uwch i gynyddu'r cyfraniad gan unigolion a chyflogwyr ar gyfer dysgu a sgiliau o lefel uwch (gan ganiatáu blaenoriaethu sector a galwedigaethol a ysgogir), ac annog y twf o ran darpariaeth ddysgu gost llawn a gontractir yn uniongyrchol â chyflogwyr;
- Annog Cynghorau Sgiliau Sector, cyflogwyr mawr unigol a rhwydweithiau cyflogwyr perthnasol eraill, i hyrwyddo datblygiad fframweithiau buddsoddi ar y cyd, y gall cyflogwyr fuddsoddi ar y cyd ochr yn ochr ag arian cyhoeddus trwyddynt, er mwyn ymestyn yn sylweddol y maint o ddarpariaeth ddysgu sy'n seiliedig ar waith ar Lefel 3 ac yn uwch, wedi'i chontractio ar sail canlyniadau yn unig;

- Lleihau neu ddileu ariannu o fewn *Train to Gain* ar gyfer darpariaeth ‘asesu’n unig’ ac ailgyfeirio buddsoddi cyhoeddus mewn hyfforddiant sy’n seiliedig ar y cyflogwr tuag at hyfforddiant go iawn sydd mewn gwirionedd yn cynyddu’r cyflenwad o sgiliau sy’n werthfawr yn economaidd o fewn eu sefydliad, ynghyd â disgwyliad arferol o fuddsoddi ar y cyd gan gyflogwyr;
- I ddarparu’r gallu i ymateb i heriau neu gyfleoedd lleol penodol, dylai’r Llywodraeth hefyd ystyried dyrannu cronfa fach wrth gefn i ddarparwyr yr ymddiriedir ynddynt, o tua 2% efallai o gyfanswm eu cyllideb ar gyfer sgiliau oedolion, y gellir ei defnyddio i gefnogi gweithredu cymunedol gorddewisol gyda chyflogwyr a/neu unigolion, ar ôl i’r darparwr ymgynghori â phartneriaid lleol yn y gymuned.

c. Creu system gymwysterau modwlar a hyblyg lle dim ond dysgu a chymwysterau a gydnabyddir ac a achredir gan gyflogwyr sy’n bodloni gofynion y diwydiant sy’n gymwys i dderbyn arian cyhoeddus sylweddol

Un o egwyddorion Comisiwn y DU sy’n tanategu creu’r cynigion hyn yw y caiff ‘cynnwys y dysgu a’r cymwysterau ei ffurfio gan y sector perthnasol, ac yn gyfredol o ran anghenion diwydiannau sy’n dod i’r amlwg’ (Adran 3). Er mwyn sicrhau’r lefel uchaf o hyblygrwydd ynglŷn ag anghenion cyflogwyr, ac i ganiatáu cyrhaeddiad cynyddol gan unigolion, bu Cynghorau Sgiliau Sector a’u cyflogwyr wedi’u hymrwymo’n gryf i ddatblygiad fframwaith cymwysterau modwlar a hyblyg sy’n seiliedig ar gredydau ar gyfer Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon, o’r enw’r Fframwaith Cymwysterau a Chredydau, sy’n alinio gyda Fframwaith Credydau a Chymwysterau yr Alban a datblygiadau rhwngwladol.

Fodd bynnag, mae llawer o gyflogwyr wedi cwyno y gall gymryd yn rhy hir o hyd i ddatblygu cymhwyster newydd, neu’n wir fframwaith Prentisiaeth newydd, ac mae rhai yn adrodd amserlenni o gymaint â thair blynedd neu’n fwy o’r gysyniadaeth i’r dysgwyr cyntaf yn ymrestru. Ni all hyn fod yn dderbyniol, ac mae Comisiwn y DU yn credu y dylai’r Llywodraeth ymrwymo i fwy o welliannau o ran Prentisiaethau a chymwysterau sy’n seiliedig ar waith gan:

- Gwblhau datblygiad y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau (QCF) sy’n hyblyg, yn fodwlar ac sy’n seiliedig ar gredydau erbyn mis Rhagfyr 2010, gan sicrhau o’r dyddiad hwnnw ymlaen dim ond unedau a chymwysterau a gymeradwyir gan gyflogwyr/Cynghorau Sgiliau Sector sy’n gymwys ar gyfer cydnabyddiaeth ac ariannu cyhoeddus sylweddol;
- Addasu’r system ariannu gyhoeddus i gefnogi ariannu modiwlau dysgu â chredydau o’r Fframwaith Cymwysterau a Chredydau, wrth barhau i gynnig premiwm ar gyfer cwblhau cymwysterau cyfan, i wella gwerth unigol a chynyddu symudedd llafur;
- Cyflwyno proses sicrhau ansawdd newydd sy’n herio Cynghorau Sgiliau Sector, gan wobrwyo sefydliadau a darparwyr i leihau amser datblygu ar gyfer cymwysterau newydd a fframwaith Prentisiaethau. Dylai’r llinell amser newydd ganiatáu cyfartaledd o chwe mis, ac uchafswm o 12 mis o’r dechreuad (cydnabod yr angen am ddatblygiad neu adolygiad) i achrediad y cymhwyster neu ddosbarthu fframwaith y Prentisiaeth;
- Ei wneud yn ofyniad ariannu i Gynghorau Sgiliau Sector a Sefydliadau Dyfarnu wneud gwybodaeth ar fframiau amser ar gyfer cymwysterau newydd yn gyhoeddus at safon y cytunwyd arni, fel y cânt eu rhyddhau;

- Parhau i ganiatáu i gyflogwyr a sefydliadau unigol ddatblygu eu cymwysterau iddynt gael eu cydnabod o fewn y Fframwaith Cymwysterau a Chredydau, a dileu pob amddiffyniad (ac unrhyw gymhorthdal cyhoeddus) ar gyfer Sefydliadau Dyfarnu fel bod y farchnad a'r gwerth am arian maent yn ei gynnig yn penderfynu a ydynt yn goroesi.

7. Symleiddio'r system sgiliau yn Lloegr

Yn ei adroddiad cyntaf i'r Llywodraeth ar symleiddio'r system sgiliau yn Lloegr (yr hyn a wnaethom alw ein cynigion 'cuddio'r gwifrau' arnynt), dywedodd Comisiwn y DU y byddai'n dod ag ail set o gynigion i'r amlwg ar gyfer 'newid y gwifrau'. Mae'r adran isod yn ceisio cyflawni'r cylch gorchwyl hwnnw.

Wrth ddatblygu'r cynigion hyn, cafodd meddwl Comisiwn y DU ei lywio gan ymgynghoriad cyhoeddus agored rhwng mis Gorffennaf a mis Medi 2009. Daeth yn glir yn ystod y broses honno na ellid cyflawni'r budd mwyaf o symleiddio heb newid sylfaenol yn y ffordd y cafodd y system sgiliau yn Lloegr ei gydsynio, ei gynllunio a'i weithredu.

Roedd cyfran sylweddol o'r swmp cymhleth o sefydliadau, prosesau a gofynion yn system sgiliau Lloegr yn ganlyniad o effaith gronnus nifer o fentrau â bwriadau da a oedd yn mynd yn ôl dros bymtheg o flynyddoedd. Ar y dechrau roeddent yn deillio o fethiannau sylweddol gan ddarparwyr unigol neu ar y cyd o ran ansawdd, cywirdeb ariannol neu atebolrwydd, a chyflwynwyd pob gofyniad neu sefydliad er mwyn adfer hyder y cyhoedd neu wella gwerth am arian. Yn unigol, gallai effaith pob un wedi bod yn fach; yn gronnus, daethant i gynrychioli baich enfawr ar gyflogwyr a darparwyr.

Y realiti yw bod y cymhlethdod hwn wedi bod o ganlyniad i ddiffyg ymddiried mewn darparwyr a'u hatebolrwydd o ran eu perfformiad a'u cywirdeb eu hunain. Fel yr amlygir uchod yn Adran 6, mae arfer gorau mewn systemau cyhoeddus eraill, megis Llywodraeth leol ac ieuchyd, wedi arwain trosglwyddo ymddiriedaeth systematig a llwyddiannus ac ymreolaeth gynyddol i'w systemau cyflawni.

Mae ein hargymhellion yn Adran 6 uchod yn ceisio dod â buddion tebyg i system sgiliau Lloegr. Os cânt eu rhoi ar waith, rydym yn credu y bydd yn bosibl lleihau cymhlethdod biwrocratiaeth a gweinyddiaeth yn sylweddol drwy:

a. Cynnig rheolaeth ysgafnach, ariannu symlach a mwy hyblyg, a threfniadau cyfrifon sengl a rheoli contract i ddarparwyr i'w cyfnewid am eu defnydd o'r fframwaith ansawdd a pherfformiad cyhoeddus o labelu cyrsiau a chardiau sgorio sefydliadol

Byddai'r defnydd o labelu cyrsiau a chardiau sgorio sefydliadol, gyda chanolbwynt cryfach ar ganlyniadau ac ymatebolrwydd, yn darparu ysgogiad pwerus ar gyfer gwella parhaus ar ran y darparwr, llywodraethu cryfach a gwell canlyniadau. Dylai eu cyflwyno ganiatáu i'r Llywodraeth ddatganoli mwy o ymddiriedaeth ac awdurdod i ddarparwyr, gan gynnig trefn monitro ac archwilio dipyn yn ysgafnach, a'u caniatáu i ailgyfeirio mwy o staff ac adnoddau i addysgu a dysgu, yn hytrach nag i fiwrocratiaeth a gweinyddu.

Yn ein barn ni, bydd hyn yn caniatáu, dros amser, rhoi ar waith y cynigion canlynol am Symleiddio, wrth gadw, ac o bosibl yn gwella, hyder y cyhoedd a gwerth. Cafodd nifer o'r cynigion hyn eu cyflwyno a'u trafod eisoes yn Adran 6 uchod, a chânt eu hailadrodd isod er mwyn cyfanrwydd, ynghyd â'r set lawn o gamau gweithredu ychwanegol rydym yn eu hargymell i Lywodraeth y DU:

- Ei wneud yn ofynnol bod sefydliadau dysgu a ariennir yn gyhoeddus yn ymgynghori'n eang â chyflogwyr yn eu cymuned, a defnyddio'r wybodaeth genedlaethol a gofodol ar y farchnad lafur sydd ar gael, i ffurfio'n flynyddol eu cymysgedd o ddarpariaeth i gwrdd ag anghenion eu chyflogwyr a dysgwyr gwybodus orau;
- Ei wneud yn ofynnol i bob rhaglen ddysgu a ariennir yn gyhoeddus (yn amser llawn neu'n rhan-amser) ar y 'pwynt prynu' i ddarparu labelu ansawdd cyhoeddus ar lwyddiant dysgu, cyrchfan, cynnydd o ran cyflog, ansawdd a lefelau bodlonrwydd cwsmeriaid blaenorol y rhaglen, yn gyflogwyr ac yn unigolion (gweler y model dangosol yn Ffigwr 4);
- Creu fframwaith perfformiad sefydliadol newydd a chyhoeddus ar gyfer darparwyr dysgu, cerdyn sgorio cytbwys cyhoeddus, yn seiliedig ar eu proffil o ran canlyniadau /cyrchfannau dysgwyr, mynediad i ddysgwyr a chyfranogiad, llwyddiannau dysgwyr, ansawdd y dysgu a chysylltiadau â chyflogwyr (gweler y model dangosol yn Ffigwr 5);
- I gyfnewid â'r rheolaeth perfformiad mwy cyhoeddus a seiliedig ar ganlyniadau hon, ymddiried yng ngholegau sy'n cymryd rhan a darparwyr eraill a'u grymuso â rheolaeth ysgafnach, ariannu symlach a mwy hyblyg, a threfniadau cyfrifon sengl a rheoli contract;
- Annog a chydnabod darparwyr sy'n adeiladu perthnasoedd busnes uniongyrchol gyda chyflogwyr ar gyfer darpariaeth gost llawn hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, ac ymgorffori'r disgwyliad hwnnw i fframweithiau perfformiad sefydliadol;
- Meithrin mwy o gydweithio, yn hytrach na chystadleuaeth, rhwng darparwyr ar lefel gymunedol (y farchnad lafur leol) er mwyn creu system sy'n fwy hyblyg ac yn ymatebol i'r farchnad lafur:
 - Cefnogi 'cyfnewid' neu 'drosglwyddo' darpariaeth rhwng darparwyr ar lefel gymunedol i gydweddu'n well rhwng anghenion cyflenwi a'r farchnad lafur;
- Defnyddio ymagwedd Cyflenwyr Achrededig, yn hytrach na Thendrau Cystadleuol, fel y prif fecanwaith caffael ar gyfer prosiectau sgiliau arbennig, er mwyn symbylu cydweithio'n well ar lefel gymunedol a lleihau'n sylweddol fiwrocratiaeth ddiangen ac ymdrechion diwerth.

b. Symleiddio ariannu a chyllidebau, a chynyddu hyblygrwydd i ddarparwyr fodloni gofynion y farchnad lafur

Mae'r cynigion canlynol yn adlewyrchu ac yn ailadrodd y dadansoddiad a'r argymhellion yn Adran 6b uchod:

- Lleihau'r nifer o raglenni a chyllidebau a ddiogelir sy'n gysylltiedig â'r gwaith o fewn yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau i ddim yn fwy na thri, byddai pob un ohonynt yn gysylltiedig â gwahanol lefelau o gymhorthdal cyhoeddus, fel a ganlyn:

- ‘Sgiliau ar gyfer Swyddi’: yn darparu hawliau unigol i gefnogi sgiliau sylfaenol, paratoi ar gyfer bod yn gyflogadwy a darpariaeth sgiliau lefel mynediad/lefel is i helpu pobl i fynd i mewn i’r gwaith a chyflawni dilyniant sylfaenol – dylai hyn fod yn flaenoriaeth ar gyfer darpariaeth gost lawn gan y wladwriaeth;
- ‘Sgiliau ar gyfer Twf’: yn darparu ‘credyd rhannol’ o ariannu cyhoeddus ar gyfer sgiliau canolradd a lefel uwch sy’n gysylltiedig ag anghenion y farchnad lafur – ond gyda disgwyliadau clir o ran cynyddu’r buddsoddiad gan y cyflogwr a’r unigolyn yn ôl Lefel y ddarpariaeth;
- ‘Sgiliau Strategol’: i ysgogi mwy o ddarpariaeth a chymryd rhan mewn meysydd sgiliau sy’n strategol bwysig, gan gynnwys diffygion sgiliau sylweddol a sectorau a sgiliau sy’n dod i’r amlwg – disgwylir buddsoddi preifat sylweddol, ond wedi cael cymhelliad gan breimiau pris i ariannu cyhoeddus i gynyddu ymrwymiad gan y darparwr a marchnata;
- Caniatáu mwy o hyblygrwydd sy’n gyfyngedig o hyd i ddarparwyr drosglwyddo rhwng y cyllidebau hyn, ac addasu cymysgedd a maint eu darpariaeth, lle gallant ddangos y bydd hyn yn caniatáu iddynt gyrraedd galw’r farchnad lafur;
- Sicrhau y rhoddir ysgogiadau i unrhyw flaenoriaethau sector, gofodol, galwedigaethol a/neu rhai ‘Lefel’ yn unig drwy breimiau pris, a delir i ddarparwyr neu i gyflogwyr i sicrhau bod cyrsiau cymeradwy yn cael eu cymryd mewn sectorau a welir yn flaenoriaethau ar lefel genedlaethol neu ranbarthol neu’r ddwy – ni ddylid cysylltu unrhyw ofynion gweinyddu neu fonitro ychwanegol â’r fath ddarpariaeth o flaenoriaethau;
- I ddarparu’r gallu i ymateb i heriau neu gyfleoedd lleol penodol, dylai’r Llywodraeth ystyried dyrannu cronfa fach wrth gefn i sefydliadau yr ymddiriedir ynddynt, sydd ddim yn dod i fwy na 2% o gyfanswm eu cyllideb sgiliau oedolion, y gellir ei defnyddio i gefnogi camau gweithredu cymunedol gyda chyflogwyr a/neu unigolion, ar ôl ymgynghori gan y darparwr â phartneriaid cymunedol lleol;
- Lleihau neu ddileu ariannu o fewn *Train to Gain* ar gyfer darpariaeth ‘asesiad yn unig’, a cheisio ail-gyfeiriadu buddsoddiad cyhoeddus mewn darpariaethau cyflogwyr tuag at hyfforddiant go iawn sy’n wirioneddol cynyddu’r cyflenwad o sgiliau sy’n werthfawr yn economaidd o fewn eu sefydliad.

c. Lleihau gofynion monitro ac archwilio i’r lleiaf posibl oll sy’n angenrheidiol ar gyfer cadw hyder y cyhoedd

Mae cyflogwyr a darparwyr wedi cwyno i Gomisiwn y DU yn barhaus am y gofynion gweinyddu a chadw cofnodion hynod o feichus a roddir ar sefydliadau er mwyn iddynt gael arian cyhoeddus. Gellir ei wneud yn ofynnol i gyflogwyr gadw dwsinau o gofnodion papur ar gyfer pob hyfforddai am i fyny at chwe blynedd, ac weithiau yn y swyddfeydd lleol ac yn y pencadlys corfforaethol. Mae rhai gwelliannau’n cael eu cyflwyno ar hyn o bryd fel rhan o gyflwyniad cyntaf Comisiwn y DU ar Symleiddio⁶ (a gynlluniwyd i ‘guddio’r gwifrau’), ond mae Comisiwn y DU yn credu bod angen newid mwy radical.

⁶ UKCES, *Simplification of Skills in England*, Hydref 2008.

Rydym yn derbyn yn llwyr ac yn gwerthfawrogi'r angen i lefelau priodol o reolau amddiffyn ariannu cyhoeddus, ac yn cydnabod y cafodd rhai arferion cyfredol eu cyflwyno at y diben hwnnw. Ond mae Comisiwn y DU yn credu bod rheolau heddiw, a'r gofynion archwilio a chadw cofnodion yn llawer mwy beichus nag sy'n ofynnol gan hyder y cyhoedd lle cafodd ymddiriedaeth ac atebolrwydd eu hadfer, ac yn herio'r Llywodraeth i leihau'r baich, a'r costau diwerth sy'n gysylltiedig ag ef, sydd ar gyflogwyr a darparwyr drwy:

- Symleiddio'n ddramatig y gofynion contractio ar gyfer darparwyr a chyflogwyr, gan gyflwyno rheoli cyfrifon sengl o fewn yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau a gweithredu gofyniad monitro ac archwilio sengl ar draws pob cyllideb a rhaglen;
- Ar gyfer darpariaeth i gyflogwyr neu gyda hwy, mabwysiadu ymagwedd llyfr agored a buddsoddiad ar y cyd ar gyfer contractio, sy'n seiliedig ar daliadau ar gyfer canlyniadau yn unig;
- Cyflwyno systemau cadw cofnodion a gweinyddu sy'n seiliedig ar TG ar gyfer pob darpariaeth a gontractiwyd gan gyflogwyr, sy'n seiliedig ar set sengl o ddata a ddelir mewn un man yn unig, a dileu'r holl gadw cofnodion ar bapur o fewn dwy flynedd;
- Parhau i weithio i integreiddio gwasanaethau cyflogaeth a sgiliau yn Lloegr (yn ddarostyngedig i Adolygiad Cynnydd 2010 Comisiwn y DU), a cheisio cyflwyno erbyn 2011 drefniadau comisiynu sengl, rheoli cyfrifon sengl, contractio sengl, a gofynion adrodd ac archwilio sengl ar gyfer yr holl ddarpariaeth ar ôl addysg orfodol, boed wedi'u contractio gan yr Asiantaeth Ariannu Sgiliau, Canolfan Byd Gwaith, neu sefydliadau gofodol megis Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol neu eu cyfwerth yn isranbarthol.

d. Gwella perthnasedd, cyfredolrwydd ac ymatebolrwydd cymwysterau diwydiant a galwedigaethol

Mae llawer o gyflogwyr wedi cwyno y gall gymryd yn rhy hir i ddatblygu cymhwyster galwedigaethol newydd, neu fframwaith Prentisiaeth newydd, ac mae rhai yn adrodd amserlenni o dair blynedd neu'n fwy o'r gysyniadaeth i'r dysgwyr cyntaf yn ymrestru. Ni all hyn fod yn dderbyniol, ac mae Comisiwn y DU yn credu y dylai'r Llywodraeth ymrwymo i ragor o welliannau o ran Prentisiaethau a chymwysterau sy'n gysylltiedig â gwaith drwy:

- Gyflwyno proses sicrhau ansawdd newydd sy'n herio Cyngorau Sgiliau Sector, sefydliadau dyfarnu a darparwyr i leihau amser datblygu ar gyfer cymwysterau newydd a fframweithiau Prentisiaethau. Dylai'r llinell amser newydd ganiatáu cyfartaledd o chwe mis, ac uchafswm o 12 mis o'r dechreuad (cydnabod yr angen am ddatblygu neu adolygu) i achrediad y cymhwyster neu ddosbarthu fframwaith y Prentisiaeth;
- Ei wneud yn ofyniad ariannu i Gyngorau Sgiliau Sector a Sefydliadau Dyfarnu wneud gwybodaeth ar amserlenni datblygu ar gyfer cymwysterau newydd yn gyhoeddus hyd at safon y cytunwyd arni, wrth iddynt gael eu rhyddhau;
- Parhau i ganiatáu i gyflogwyr a sefydliadau unigol ddatblygu eu cymwysterau eu hunain ar gyfer cydnabyddiaeth gyda'r Fframwaith Cymwysterau a Chredydau, a dileu'r holl amddiffyniad (ac unrhyw gymhorthdal cyhoeddus) ar gyfer Sefydliadau Dyfarnu fel bod y farchnad, a'r gwerth am arian maent yn ei gynnig, yn penderfynu a ydynt yn goroesi.

e. Symleiddio tirwedd sefydliadol sgiliau

Un o'r cwynion mwyaf cyson ymhlith cyflogwyr yw pa mor gymhleth ac 'anhrefnus' yw tirwedd sefydliadol sgiliau, ac fe'i disgrifiwyd yn 'gawl o acronymau'. Mae hyn yn drysu rhai cyflogwyr am nad ydynt yn deall rolau a chyfrifoldebau gwahanol pob un, nid ydynt yn gallu delio ag un sefydliad unigol i fodloni'u gofynion sgiliau, ac maent yn cael eu dal yn y setiau gwahanol o reolau a gofynion y gofynna pob un amdanynt, ac mae'r cyfan yn ddigon i'ch drysu. Mewn gormod o achosion o lawer, mae cyflogwyr, yn syml, yn gwrthod bod yn rhan o raglenni hyfforddi a Phrentisiaethau am fod y fiwrocratiaeth yn annerbyniol.

Ar adeg pan ddylai gyrru arian cyhoeddus sydd ar gael i'r llinell flaen a lleihau gwariant llai cynhyrchiol fod yn flaenoriaeth gennym, cred Comisiwn y DU y gall ac y dylai Llywodraeth y DU anelu i leihau'r 'anhrefn sefydliadol' yn Lloegr o 30 sefydliad o leiaf, a hynny drwy:

- Uno'r holl sefydliadau gwella ansawdd a ariennir yn gyhoeddus – gan gynnwys y Gwasanaeth Gwella Dysgu a Sgiliau, BECTA, Dilysu Safonau y DU ac elfennau o Dysgu Gydol Oes yn y DU nad ydynt yn ymwneud â Chynghorau Sgiliau Sector – yn un corff, lleihau eu cyllid cyfunol haen uchaf ar unwaith o 50%, a throsglwyddo'r cyllid sy'n weddill ar gyfer gwella ansawdd a datblygu'r gweithlu i ddarparwyr o fewn tair blynedd, er mwyn creu atebolrwydd sector a gwerth gwell am arian;
- Ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cynrychioliadol fel y Sefydliad ar gyfer Dysgu, i ddod yn hunangyllidol o fewn tair blynedd, neu'u huno i'r un corff gwella ansawdd;
- Terfynu holl gyfrifoldebau'r Awdurdod Datblygu Cymwysterau a'r Cwricwlwm mewn perthynas â chymwysterau galwedigaethol sy'n disgyn y tu allan i'w cylch gwaith addysg orfodol;
- Terfynu'r holl gyllid cyhoeddus uniongyrchol sy'n cynorthwyo lobïo addysgol, neu sefydliadau lobïo addysgol;
- Adolygu ac egluro rolau yn y dyfodol (os oes rhai), a pherthnasoedd rhwng, Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol, Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, Cytundebau Aml-Ardaloedd, Byrddau Cyflogaeth a Sgiliau, trefniadau Rhaglenni Adnewyddu Cymdogaethau ac Awdurdodau Lleol mewn perthynas â darparu ac ariannu sgiliau – symleiddio'r ystod sefydliadau sy'n ymwneud â ffurfio'r ddarpariaeth sgiliau, dileu dyblygu yn y system, dileu strwythurau diangen, ac uno gofynion ariannu a chontractiol;
- Egluro pa rôl, os o gwbl, y bwriedir i'r Byrddau Ffyniant Economaidd a'r Byrddau Arweinwyr, a gynigir yn y Mesur Democratiaeth Leol, Datblygu Economaidd ac Adeiladu cyfredol sydd gerbron y Senedd, eu cael mewn perthynas â sgiliau, a dileu pob dyblygu;
- Adolygu dros amser y posibilrwydd o leihau goruchwyliaeth Ofsted dros addysg a hyfforddiant ôl-orfodol, yng ngolau effeithiolrwydd arfarnedig y fframwaith perfformiad cyhoeddus newydd;

- Pennu gofyniad ar Gomisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau i weithio gyda'r Cyngorau Sgiliau Sector sydd newydd eu hail-drwyddedu i adolygu nifer, trefniant, a chydweithrediad rhwng Cyngorau Sgiliau Sector ac Academiâu Sgiliau Cenedlaethol, a chynghori'r Llywodraeth ar newidiadau i wella'u haliniad parhaus â newid diwydiannol, a chynyddu i'r eithaf eu heffeithiolrwydd a'u gwerth am arian;
- Cynnal prawf trwyadl o'r angen am yr holl gwangos addysg a sgiliau eraill a chyrrff cyfryngol (gan gynnwys Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau), yn seiliedig ar asesiad o effaith wirioneddol a gwerth a ychwanegwyd i'r sector, o fewn y tair blynedd nesaf, a lleihau cyllid i, neu ddiddymu, unrhyw sefydliad sy'n methu asesiad felly – dylai unrhyw gyfryw gyrff sy'n weddill, neu gyrff newydd eu creu, fod yn destun Adolygiad Effaith sylfaenol pellach bob tair i bum mlynedd wedyn;
- Asesu gwerth posibl creu Cyngor Cyllido Trydyddol unigol ar gyfer Lloegr, a gostyngiad pellach o ran cymhlethdod yn sgil hynny, a bod hwnnw'n gyfrifol am gyllido addysg bellach ac addysg uwch i gyd, ac am hyrwyddo cyfleoedd cynyddol i symud ymlaen rhwng y ddau sector ar hyd oes.

Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau

Hydref 2009

Nod Comisiwn y DU yw cynyddu ffyniant a chyfle yn y DU trwy wella cyflogaeth a sgiliau. Ein huchelgais yw bod o fudd i gyflogwyr, unigolion a'r llywodraeth trwy gynghori ar sut y gall systemau cyflogaeth a sgiliau gwell helpu'r DU i fod yn un o'r sefydliadau mwyaf blaenllaw yn y byd o ran cynhyrchedd, cyflogaeth a chymdeithas deg a chynhwysol; hyn i gyd yng nghydestun economi byd-eang sy'n newid yn gyflym.

Gan fod cyflogwyr, p'un a ydynt mewn busnesau preifat neu yn y sector cyhoeddus, yn bennaf gyfrifol am gyflawni mwy o gynhyrchedd, bydd Comisiwn y DU yn atgyfnerthu llais cyflogwyr ac yn darparu mwy o ddylanwad i gyflogwyr ar systemau cyflogaeth a sgiliau.

Ar ôl cael darlun o'r hyn sydd ei angen, bydd Comisiwn y DU yn rhoi cyngor annibynnol i lefelau uchaf y llywodraeth er mwyn helpu i gyflawni'r gwelliannau hynny trwy ddatblygu polisiau strategol, dadansoddiadau sydd wedi'u seilio ar dystiolaeth a chyfnewid arfer da.

UKCES

3 Callflex Business Park
Golden Smithies Lane
Wath-Upon-Dearne
South Yorkshire
S63 7ER

T +44 (0)1709 774 800

F +44 (0)1709 774 801

UKCES

28-30 Grosvenor Gardens
London
SW1W 0TT

T +44 (0)20 7881 8900

F +44 (0)20 7881 8999

ISBN978-1-906597-31-3

© 12/09/1stED/0

