14. Sicrhawyd bod cymorth ychwanegol ar gael i helpu pobl cyn iddynt fynd yn ddi-waith, yn cynnwys ehangu Gwasanaeth Ymateb Cyflym y Ganolfan Byd Gwaith. A chyn gynted ag y gwnaeth pobl gais am JSA cynyddwyd yr help a oedd ar gael, er enghraifft drwy sesiynau grŵp newydd.

15. Gwnaed gwelliant sylweddol i'r help a oedd ar gael i'r unigolion hynny na allent ddod o hyd i waith ar ôl chwe mis. Roedd hyn yn cynnwys cyfleoedd hyfforddiant a gwirfoddoli, help gyda hunangyflogaeth a chymorthdaliadau recriwtio.

16. Drwy gydol hyn rydym wedi bod yn arbennig o bryderus ynghylch diweithdra ymysg pobl ifanc ac rydym wedi sefydlu help gwell fyth iddynt hwy. Mae Gwarant mis Medi yn rhoi cynnig sicr o le dysgu i bob person ifanc 16-17 oed ac, yng Nghyllideb 2009, cyhoeddwyd y bydd pob person ifanc 18-24 mlwydd oed yn cael sicrwydd o swydd, hyfforddiant neu weithgaredd ystyrlon arall o fewn 12 mis iddynt fod yn ddi-waith.

17. Rydym eisoes wedi sefydlu arian ar gyfer mwy na 300,000 o gyfleoedd hyfforddiant a swyddi ychwanegol i bobl ifanc – yn cynnwys y Gronfa Swyddi i'r Dyfodol gwerth £1 biliwn, a mwy o leoedd addysg bellach ac addysg uwch a phrentisiaethau.

18. Ond rydym am wneud mwy i helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith wrth i'r economi adfer. Yn yr 1980au a'r 1990au parhaodd lefelau diweithdra i godi am amser hir ar ôl i'r dirwasgiad ddod i ben. Parhaodd lefelau diweithdra ymysg pobl ifanc, yn benodol, i godi am bedair blynedd ar ôl i ddirwasgiad yr 1980au ddod i ben.

19. Yn y Papur Gwyn hwn nodwyd cymorth newydd ar gyfer pobl ifanc i sicrhau bod mwy ohonynt yn dychwelyd i'r gwaith. Mae hyn yn cynnwys:

    - **neilltuo ymgynghorydd personol iddynt o'r diwrnod cyntaf y byddant yn ddi-waith a mwy o amser gydag ymgynghorydd drwy gydol eu hawliad;**
    - **cymorth ychwanegol i bobl ifanc 16–17 mlwydd oed gan y Ganolfan Byd Gwaith, gan weithio'n agos gyda gwasanaethau Connexions lleol;**
    - **cymhorthdal newydd ar gyfer cyflogwyr sy'n derbyn prentisiaid 16–17 mlwydd oed;**
    - **gwarant mis lonawr i bobl ifanc 16–17 mlwydd oed nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant y byddant yn cael cynnig lle Mynediad at Gyflogaeth, ynghyd â Lwfans Cynhaliaeth Addysg;**
    - **Gwarant newydd i Bobl Ifanc ar gyfer pobl ifanc 18-24 mlwydd oed, os byddant yn dal yn ddi-waith ar ôl chwe mis, y cânt gynnig swydd, hyfforddiant neu brofiad gwaith proffesiynol ac y gofynnir iddynt ei dderbyn cyn iddynt gwblhau 10 mis ar JSA;**
    - **Gwarant i Raddedigion sy'n sicrhau y caiff graddedigion sy'n dal yn ddi-waith ar ôl chwe mis gynnig profiad gwaith proffesiynol i raddedigion neu gymorth arall, fel y cyhoeddwyd yn Araith y Frenhines; a**
    - **dros 100,000 o gyfleoedd hyfforddiant a swyddi ychwanegol a ariennir gan y Llywodraeth, yn ogystal â'r 300,000 rydym eisoes wedi eu haddo ar gyfer y 18 mis nesaf, i helpu i ddarparu'r Warant i Bobl Ifanc.**

20. Ynghyd â'r Papur Gwyn hwn, rydym yn cyhoeddi *Investing in Potential*, strategaeth y Llywodraeth i gynyddu cyfran y bobl ifanc 16-24 mlwydd oed sydd mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant yn Lloegr.

21. Mae'r Papur Gwyn hefyd yn nodi cynlluniau i gael mwy o gymorth personol i helpu pawb i ddychwelyd i'r gwaith, yn cynnwys:

    - Mwy o help i'r rheini sy'n gorfod wynebu llawer o gyfnodau byr o ddiweithdra drwy eu rhoi ar lwybr carlam at gymorth cryfach;
    - Mwy o gymorth wedi'i deilwra i bobl dros 50 oed, yn cynnwys help i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran a llwybr carlam i gael mwy o gymorth; a
    - Cynnig mwy o gymorth i weithwyr proffesiynol gan asiantaethau recriwtio'r sector preifat.

22. I'r lleiafrif bach o bobl sy'n dal yn ddi-waith ar ôl 12 mis rydym wedi cyflwyno cymorth llawer gwell drwy'r Fargen Newydd Hyblyg. O dan y Fargen Newydd Hyblyg, bydd darparwyr arbenigol yn cynnig yr help unigol sydd ei angen ar bobl i symud i mewn i waith, a byddwn yn cymell darparwyr drwy eu talu yn ôl canlyniadau: gan symud pobl i mewn i swyddi cynaliadwy. Er mai ar atal diweithdra hirdymor yr ydym yn canolbwyntio'n uniongyrchol, rydym hefyd yn archwilio'r ffyrdd gorau o gynorthwyo'r lleiafrif llai byth o bobl sy'n cyrraedd 24 mis o ddiweithdra. Mae'r papur hwn yn nodi ein cynlluniau i archwilio cymorth pellach ar gyfer pobl yn y grŵp hwn, gan ganolbwyntio ar weithgaredd gorfodol, cymorth personol a mwy o help mewn ardaloedd lle ceir llawer o ddiweithdra.

Dychwelyd i gyflogaeth lawn

23. Er gwaethaf y dirwasgiad, nid ydym wedi colli gafael ar ein dyheadau hirdymor ar gyfer marchnad lafur y DU. Mae gwaith yn helpu teuluoedd allan o dlodi, yn gwella iechyd ac annibyniaeth pobl, ac yn cynorthwyo ein heconomi a'n cymunedau lleol. Ni all rhai pobl dderbyn gwaith â thâl oherwydd cyfrifoldebau gofalu, cyflyrau iechyd difrifol neu anableddau. Ond credwn y dylai pawb sy'n gallu gweithio fod yn gwneud hynny neu'n paratoi i weithio yn y dyfodol. Mae'r Papur Gwyn hwn **yn ailadrodd ein dyhead ar gyfer cyflogaeth lawn sef y dylai wyth allan o bob deg o bobl o oedran gweithio fod yn gweithio**.

24. Wrth i ni gynorthwyo mwy a mwy o bobl i mewn i addysg llawn amser, mae'r nod hwn wedi mynd yn fwy uchelgeisiol. **Ac am nad oes unrhyw ddisgwyliad y dylai cyfran uchel o fyfyrwyr llawn amser fod yn gweithio, ein blaenoriaeth gyntaf fydd y boblogaeth o oedran gweithio nad ydynt yn fyfyrwyr**.

25. Mae'r Papur Gwyn hwn yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd i ddechrau dychwelyd tuag at y nod hwn, a chyflawni **ein huchelgais newydd o sicrhau bod dros filiwn yn fwy o bobl yn cael gwaith dros y pum mlynedd nesaf wrth i'r economi dyfu. Mae hyn yn llawer mwy na'r gostyngiad mewn lefelau cyflogaeth a welwyd hyd yma yn y dirwasgiad hwn**.

Sicrhau adferiad

26. Mae helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith yn dibynnu ar dwf economaidd. Mae'r cymorth ychwanegol ar gyfer yr economi drwy doriadau treth, buddsoddiad yn y sector cyhoeddus a help uniongyrchol i fusnesau eisoes wedi helpu llawer o gwmnïau drwy'r dirwasgiad heb golli swyddi. Nawr mae'r Llywodraeth yn benderfynol o barhau i gynorthwyo'r economi er mwyn cefnogi'r broses o greu swyddi newydd ar gyfer y dyfodol. Yn *New Industry*, *New Jobs*, nodwyd ein cynlluniau i gefnogi'r broses o greu swyddi crefftus iawn newydd ar gyfer y dyfodol. Yn yr Adroddiad Rhag-gyllidebol, mae'r Llywodraeth wedi nodi mesurau i gynorthwyo twf economaidd a chyflogaeth dros y blynyddoedd i ddod.

27. Fel rhan o'r strategaeth honno byddwn yn buddsoddi yn y seilwaith a'r sylfaen sgiliau i greu'r amgylchedd busnes cywir i gynnal safle'r DU fel un o'r llefydd gorau yn y byd i ddechrau a datblygu busnes. Mae'r Papur Gwyn hwn yn nodi cynigion ychwanegol i alinio twf yn y dyfodol, gyda **help i symud y di-waith yn ôl i'r gwaith a sicrhau bod manteision yr adferiad yn cael eu teimlo ym mhob man ym mhob cymuned, yn cynnwys y defndyd o brosesau caffael y Llywodraeth, a gwell gwaith partneriaeth rhwng y Ganolfan Byd Gwaith, yr Asiantaeth Cartrefi a Chymunedau, Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol, awdurdodau lleol a phartneriaethau lleol**.

28. Rydym yn cydnabod y rôl hanfodol y mae'n rhaid i awdurdodau lleol a'u partneriaid ei chwarae er mwyn ategu cymorth cenedlaethol drwy wasanaethau sydd wedi'u cynllunio a'u teilwra'n lleol sy'n ymateb i anghenion, cyfleoedd ac amgylchiadau lleol. Bydd y Ganolfan Byd Gwaith, awdurdodau lleol a phartneriaid lleol eraill yn cydweithio i fynd i'r afael â diweithdra ac achosion diweithdra, yn gyson ag egwyddorion Total Place. Mae'r Papur Gwyn hwn yn cefnogi cyfranogiad gwell gan bartneriaethau lleol wrth fynd i'r afael â diweithdra, yn cynnwys wrth gomisiynu, lleoliad prosiectau allgyrch newydd, integreiddio systemau cyflogaeth a sgiliau yn agosach, a darparu gwasanaethau gwell i bobl sydd allan o waith.

29. Mae twf swyddi hefyd yn dibynnu ar hyrwyddo menter ac entrepreneuriaeth wrth i'r economi adfer ac annog mwy o bobl i sefydlu eu busnesau eu hunain ar gyfer y dyfodol hefyd. Gwyddom fod llawer o bobl yn ystyried mynd yn hunangyflogedig pan fyddant yn cael eu diswyddo neu'n gadael addysg, neu am eu bod am gael gweithio'n hyblyg tra'n gofalu am blant ifanc neu berthnasau hŷn.

30. Rydym am ei gwneud yn haws i bobl sy'n ddi-waith ddechrau eu busnes eu hunain felly **byddwn yn cyflwyno cyngor, cefnogaeth a chymorth ariannol yn gynt yn eu hawliad JSA, gyda chymorth dwys a lwfans hunangyflogaeth ar gael wedi iddynt fod yn ddi-waith am dri mis. Bydd cyngor ar gael o'r diwrnod cyntaf**.

Helpu pobl i baratoi ar gyfer gwaith

31. Rydym hefyd yn benderfynol o barhau â'r camau hirdymor i fynd i'r afael â diweithdra a helpu mwy o bobl i mewn i swyddi.

32. Mae rhai pobl sy'n chwilio am waith angen help ymarferol gyda chwiliad gwaith er mwyn eu cadw'n agos at y farchnad lafur. Mae angen mwy o gymorth ar eraill, er enghraifft meithrin sgiliau priodol, magu hyder, rheoli cyflyrau iechyd, neu ddod o hyd i ofal plant. Mae rhai yn barod i weithio ar unwaith. Mae angen help a chymorth i baratoi ar gyfer gwaith ar eraill. Ni all eraill weithio nawr, efallai oherwydd cyfrifoldebau gofalu, ond mae angen iddynt gael cymorth i ddiweddaru eu sgiliau fel y gallant ddychwelyd i'r gwaith yn y dyfodol.

33. Rydym eisoes wedi cyflwyno mwy o gymorth drwy'r Fargen Newydd ar gyfer Rhieni Unigol, Llwybrau at Waith ein systemau peilot Cyflogaeth a Sgiliau Integredig a'r Fargen Newydd Hyblyg. Ac rydym wedi atgyfnerthu ein cyfundrefn JSA mewn ymateb i'r dirwasgiad drwy gyflwyno'r Cynnig Chwe Mis, er enghraifft, sy'n cynnig mwy o gyfleoedd hyfforddi a gwirfoddoli yn ogystal â help gyda hunangyflogaeth.

34. Yn ogystal, mae ein prosesau diwygio lles yn golygu ein bod yn rhoi gofynion cryfach ar y rhai sy'n cael budd-daliadau i dderbyn yr help sydd ar gael, naill ai i chwilio am waith neu i baratoi ar gyfer gwaith yn y dyfodol. Rydym wedi parhau â'r gwaith o ddiwygio lles yn ystod y dirwasgiad, gan sefydlu Asesiad Gallu i Weithio newydd i'r rheini sydd â chyflyrau iechyd, a'i gwneud yn ofynnol i rieni unigol sydd â phlant hŷn chwilio am waith.

35. O'r flwyddyn nesaf byddwn yn dechrau asesu'r rheini sydd ar fudd-daliadau analluogrwydd ar hyn o bryd gyda'r Asesiad Gallu i Weithio newydd sy'n canolbwyntio ar yr hyn y gallant ei wneud, yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud a chynyddu'r help i'r rheini sy'n gallu gweithio. Byddwn hefyd yn parhau i gyflwyno JSA i rieni unigol sydd â phlant dros saith oed gyda mesurau diogelwch sy'n gyfeillgar i deuluoedd fel y gallant chwilio am waith sy'n cyd-fynd ag oriau ysgol.

36. Yn unol â hyn, **byddwn nawr yn cyflymu cynlluniau i'w gwneud yn ofynnol i bartneriaid pobl sy'n cael budd-daliadau sydd allan o waith ac sy'n gallu gweithio chwilio am waith** – gan ddileu'r anghysondeb hanesyddol sy'n golygu y gallai partneriaid hawlio budd-daliadau heb chwilio am waith pan fyddent yn gallu gwneud hynny.

37. A byddwn yn parhau i atgyfnerthu a gwella'r cymorth a ddarparwn. Yn benodol, mae'r Papur Gwyn hwn yn datgan newidiadau **pwysig i'r ffordd rydym yn cynnig hyfforddiant sgiliau i bobl sydd allan o waith**. Rydym am sicrhau bod yr hyfforddiant a gynigiwn yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion unigolion a chanolbwyntio ar anghenion y farchnad lafur leol. Rydym am gynorthwyo pobl sydd ar fudd-daliadau allan o waith i gael hyfforddiant a fydd yn eu helpu i symud i gyflogaeth gynaliadwy a datblygu eu sgiliau.

38. Caiff ein prosesau diwygio sgiliau eu hategu yn Lloegr gan y **cyfrifon sgiliau newydd** a fydd, am y tro cyntaf, yn dwyn ynghyd yr holl hyfforddiant sgiliau y bydd unigolyn yn gallu ei gael yn ei ardal leol. Bydd cyfrifon sgiliau yn helpu cynghorwyr y Ganolfan Byd Gwaith ac unigolion i gael trafodaeth gyson ac ystyrlon am opsiynau hyfforddiant. Rydym hefyd yn cyflwyno **arian newydd i sicrhau bod pobl sy'n cael JSA ac sy'n cael hyfforddiant yn cael arian i dalu am eu costau teithio a gofal plant**.

39. Er mwyn ategu'r diwygiadau hyn, a sicrhau bod arian hyfforddiant yn canolbwyntio'n fwy effeithiol ar helpu pobl ddi-waith i ddychwelyd i'r gwaith, byddwn yn trefnu un gyllideb rhwng yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau i ariannu hyfforddiant i bobl ddi-waith.

Cymorth i rieni a gofalwyr

40. Hefyd gwnaethom bennu mesurau a fydd yn cynorthwyo pobl i gael cydbwysedd rhwng gwaith a'u bywyd teulu. Yn cynnwys:

    - cyflwyno deddfwriaeth newydd a fydd yn galluogi rhieni unigol y mae eu plentyn ieuengaf o dan 16 oed ac sy'n astudio neu'n cael hyfforddiant llawn amser i hawlio Cymhorthdal Incwm dros gyfnod yr haf, yn lle JSA;
    - treialu cynllun benthyciad cost isel – sy'n cynnig benthyciadau fforddiadwy i rieni ar gyfer costau gofal plant y mae angen eu talu ymlaen llaw;
    - defnyddio TG a chamau gweithredu gwell drwy'r Ganolfan Byd Gwaith i hyrwyddo swyddi gwag rhan amser a'i gwneud yn haws i bobl sy'n chwilio am waith rhan amser; a
    - sicrhau bod cymorth menter a chyflogaeth yn fwy hygyrch i rieni drwy ei ddarparu mewn lleoliadau gerllaw ysgolion.

41. Rydym am gynnig cymorth gwell i bobl sy'n cyfuno gwaith â thâl gyda chyfrifoldebau gofalu. Byddwn yn cynnal ymgynghoriad ar sut y gallwn helpu pobl i gyflawni eu cyfrifoldebau gofalu a pharhau i weithio. Gallai hyn gynnwys cyfnod ychwanegol o'r gwaith yn ddi-dâl ar gyfer cyfrifoldebau a gynlluniwyd fel ymweliadau â'r ysbyty a chyfnod o'r gwaith yn ddi-dâl i bobl sy'n gofalu am rywun sydd â salwch terfynol.

42. Mae gormod o bobl anabl neu bobl sydd â chyflwr iechyd allan o waith neu nid ydynt erioed wedi gweithio. Mae'r Papur Gwyn hwn yn nodi ein cynlluniau er mwyn:

    - cynyddu help personol;
    - cyflwyno'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth a'r Asesiad Gallu i Weithio newydd i'r rheini sy'n cael budd-daliadau ar hyn o bryd;
    - **adolygu Llwybrau at Waith a chynyddu cymorth iechyd i'r rheini sy'n cael JSA**;
    - **ehangu Work Choice a Mynediad at Waith i helpu mwy o bobl i gael gwaith; a**
    - **cyflwyno rhwydwaith cenedlaethol o gydlynwyr iechyd meddwl yn y Ganolfan Byd Gwaith**. Byddant yn gweithio gyda gwasanaethau iechyd i gydlynu cymorth iechyd meddwl a chyflogaeth i unigolion a helpu darparwyr cyflogaeth.

Gwell eich byd mewn gwaith

43. Mae dyluniad y systemau budd-daliadau a chredydau treth yn golygu bod y manteision a geir o symud i mewn i waith yn aml yn sylweddol ac y bydd bron pawb yn well eu byd mewn gwaith nag ar fudd-daliadau. Fodd bynnag, hyd yn oed pan fydd pobl yn barod i weithio ac yn gallu gweithio, gall symud o fudd-daliadau allan o waith i gyflogaeth fod yn frawychus.

44. Mae angen i ni fynd i'r afael â thair her gysylltiedig: cymhlethdod y system bresennol, a all ei gwneud yn anodd cynllunio'r daith yn ôl i mewn i waith; ansicrwydd ynghylch y buddiannau ariannol a geir wrth symud i mewn i waith; a'r ofn o adael budd-daliadau allan o waith. Er mwyn mynd i'r afael â'r materion hyn a sicrhau trosglwyddiad esmwyth i mewn i'r gwaith, ein huchelgais hirdymor yw cael system symlach a allai fod yn seiliedig ar fudd-dal unigol i bobl o oedran gweithio a Budd-dal Tai diwygiedig. Yn y cyfamser, mae camau pwysig y gallwn eu cymryd, yn enwedig i wella'r rhyngwyneb rhwng cymorth i bobl sy'n gweithio a phobl sydd allan o waith.

45. Rydym am wneud mwy i sicrhau bod y budd-daliadau allan o waith yn eglur. Mae'r mwyafrif helaeth o bobl yn llawer gwell eu byd mewn gwaith ond rydym am wneud mwy i wneud manteision bod mewn gwaith yn fwy eglur. **Byddwn yn cyflwyno Credyd Gwell Eich Byd mewn Gwaith o £40 yr wythnos a fydd yn sicrhau y bydd pawb sy'n symud i mewn i waith ar ôl bod ar fudd-daliadau am chwe mis neu fwy o leiaf £40 yr wythnos yn well eu byd**.

46. Rydym wedi cyhoeddi ymgynghoriad ar ddiwygiadau i Fudd-dal Tai yr un pryd â'r papur hwn[1]. Mae'r ymgynghoriad yn cynnwys mesurau i wella gwaith, cymhellion ac i helpu pobl i symud o fudd-dal i waith. Yn benodol:

    - sefydlogi taliadau Budd-dal Tai ar y gyfradd allan o waith am dri mis pan fydd unigolyn yn symud o fudd-dal i waith;
    - lleihau'r ansicrwydd sy'n gysylltiedig â thaliadau Budd-dal Tai drwy symud i ddyfarniadau am gyfnodau penodol (hyd at chwe mis); a
    - sicrhau nad yw'r system budd-daliadau yn cynorthwyo cwsmeriaid i gael eu gosod mewn llety drud iawn na allent eu fforddio os byddent yn symud oddi ar fudd-dal.

47. Er bod y mesurau hyn yn bwysig, rydym yn cydnabod bod angen cymryd camau pellach i annog rhai grwpiau i mewn i'r farchnad lafur a sicrhau bod y rheini sy'n dechrau gweithio yn cael budd ariannol, yn enwedig y rheini sydd â chyfrifoldebau gofal a phobl ag anabledd neu gyflwr iechyd.

48. Byddwn yn cynyddu cymhellion gwaith ymhellach drwy:

    - **sicrhau bod y system budd-daliadau yn annog rhieni unigol i roi cynnig ar weithio am rai oriau yr wythnos** fel cam cyntaf tuag at symud oddi ar fudd-daliadau;
    - ehangu mynediad i ginio ysgol am ddim i'r rheini sy'n gweithio, fel y cyhoeddwyd yn yr Adroddiad Rhag-gyllidebol;
    - **codi'r terfyn enillion mewn perthynas â Lwfans Gofalwr o £95 i £100 yr wythnos; ac**
    - **ystyried y posibilrwydd o drosglwyddo pobl sy'n symud o'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth i waith ar yr elfen gweithwyr anabl (sy'n werth hyd at £48.50 yr wythnos) a'r rheol 16 awr yn y Credyd Treth Gwaith.**

[1] Yr Adran Gwaith a Phensiynau, 2009, *Cynorthwyo pobl i mewn i waith: cam nesaf diwygio Budd-dal Tai,* Cm 7769, Y Llyfrfa.

Cyflogaeth o safon – cefnogi pobl i aros mewn gwaith

49. Nid yw sicrhau bod pobl yn cael swyddi yn unig yw ein nod, ond eu helpu i aros mewn gwaith, gwneud cynnydd yn eu gwaith, a dod o hyd i gyflogaeth sy'n rhoi boddhad ac sy'n cyd-fynd â gweddill eu bywydau.

50. Mae ein marchnad lafur hyblyg yn golygu bod llawer o bobl yn symud i mewn ac allan o waith drwy'r amser, a gall y natur ddeinamig hon fod yn iach. Ond rydym am roi gwell help i'r lleiafrif o bobl sy'n symud i mewn ac allan o waith mewn cylch heb gael swydd barhaol. Byddwn yn gwneud hyn drwy roi pobl sydd â hanes cyflogaeth gwael ar lwybr carlam fel y gallant gael cymorth gwell o ddechrau hawliad diweithdra newydd.

51. Byddwn hefyd yn helpu pobl i wneud cynnydd yn eu gwaith. Gwnawn hyn drwy wella'r cysylltiadau rhwng y Ganolfan Byd Gwaith a'r gwasanaeth symud ymlaen a gyrfaoedd newydd i oedolion fel y gall pobl, pan fyddant yn dechrau gweithio, siarad ag arbenigwyr gyrfaoedd yn y gwasanaeth symud ymlaen a gyrfaoedd i oedolion am y sgiliau a'r hyfforddiant sydd eu hangen arnynt, nid yn unig er mwyn aros mewn gwaith ond hefyd er mwyn gwneud cynnydd yn eu gwaith.

52. Mae materion penodol i rieni a gofalwyr. Gall fod yn anodd cydbwyso gwaith a bywyd teulu a gall hyn fynd yn ormod i rai gan olygu eu bod yn gadael gwaith yn gyfan gwbl.

53. Felly, yn y Papur Gwyn hwn rydym yn cyhoeddi:

    - lansiad y **Tasglu Oriau Gwaith sy'n Gyfeillgar i Deuluoedd** a fydd yn edrych ar beth arall sydd angen ei wneud i sicrhau bod gwaith yn fwy cyfeillgar i deuluoedd. Bydd y Tasglu yn cyhoeddi adroddiad yn y gwanwyn;

    - y byddwn yn archwilio beth yw'r ffordd orau o nodi'r cyflogwyr hynny sydd ag arferion gweithio hyblyg gwych, er enghraifft drwy nod barcud gwirfoddol; a

    - y bydd y **Ganolfan Byd Gwaith yn gwneud mwy, gan ddefnyddio TG newydd, i nodi swyddi y gellir eu cynnig yn rhan amser neu ar sail hyblyg, a sicrhau prosesau gwell o gyfateb unigolion i swyddi sy'n cyd-fynd â'u hymrwymiadau teulu**.

54. Mae gormod o bobl yn rhoi'r gorau i weithio ac yn mynd ar fudd-daliadau yn ddiangen pan fyddant yn datblygu anabledd neu gyflwr iechyd. Rydym yn ymrwymedig i helpu pobl i aros mewn gwaith pan lle bynnag y bo hynny'n bosibl, ac mae'r Papur Gwyn hwn yn nodi ein **cynlluniau i lansio'r 'nodyn ffit' yn lle'r hen 'nodyn salwch' a rhoi mwy o gymorth i gyflogwyr i'w helpu i sicrhau bod eu cyflogeion yn aros mewn gwaith**. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno gwasanaethau Iach i Weithio peilot, cyflwyno llinell gymorth iechyd galwedigaethol peilot ar gyfer busnesau bach, gloywi ein proses archwilio iechyd i fusnesau a datblygu pecyn cymorth i gyflogwyr.

Moderneiddio ein gwasanaethau

55. Mae'n hollbwysig bod gennym y polisïau cywir. Ond ni fydd gwerth iddynt os na ellir eu cyflwyno'n llwyddiannus i safon uchel y mae gan y rheini sy'n defnyddio ein gwasanaethau hawl i'w ddisgwyl.

56. Roedd y llynedd yn flwyddyn hynod o ran darparu gwasanaethau. Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn benodol wedi ymateb yn effeithiol iawn i'r cynnydd mewn diweithdra a gwelwyd cynnydd dramatig yn y galw am ei gwasanaethau. Mae ei staff ledled y wlad yn haeddu canmoliaeth fawr. Ond wrth i'r gyfradd cynnydd mewn diweithdra arafu, cawn gyfle i fyfyrio ar ein hymateb ac ystyried ble a sut y dylem wella ein gwasanaethau.

57. Dros y blynyddoedd diwethaf hefyd gwelwyd datblygiadau radical yn y ffordd rydym wedi gweithio gyda darparwyr gwasanaethau cyflogaeth yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol. Rydym wedi cyflwyno trefniadau comisiynu newydd sy'n talu mewn canlyniadau. Rydym wedi cyflwyno'r Fargen Newydd Hyblyg lle caiff darparwyr eu grymuso a'u cymell i benderfynu beth yw'r ffordd orau o gael pob unigolyn i ddychwelyd i'r gwaith. Ac rydym yn symud tuag at y cam nesaf yn y broses ddiwygio, gan dreialu dulliau lle mae contractwr unigol yn gyfrifol am gael pobl i ddychwelyd i'r gwaith waeth pa fath o fudd-dal y maent yn ei gael, a'u hannog i helpu'r rheini sydd â'r angen mwyaf drwy dalu mwy fesul canlyniad swydd po uchaf y bydd cyfran y bobl y maent yn eu cael i ddychwelyd i'r gwaith.

58. Mae'r Papur Gwyn hwn yn cloi drwy nodi sut rydym yn bwriadu darparu system cyflwyno lles sy'n addas i'r 21ain ganrif drwy:

- **archwilio modelau gwahanol o gymorth hyblyg a phersonol, yn cynnwys treialu model hyblygrwydd dirprwyedig ym mhedwar o ddosbarthau'r Ganolfan Byd Gwaith;**
- **cyflwyno strwythur dysgu a datblygu diwygiedig, yn cynnig achrediad i ymgynghorwyr o'u sgiliau cynghori;**
- **datblygu cyfleuster chwilio am waith estynedig gyda system paru swyddi awtomatig a system cyfrifon personol integredig;**
- **symud ymlaen, drwy wahodd partneriaid lleol i gael mwy o ddylanwad a chyfranogiad mewn prosesau comisiynu;**
- **cynyddu gwasanaethau allgymorth y Ganolfan Byd Gwaith yn sylweddol, gan weithio gydag awdurdodau lleol a phartneriaid eraill mewn rhai o rannau mwyaf difreintiedig o'r wlad;**
- **gweithio gyda darparwyr o'r sector preifat a'r sector gwirfoddol i archwilio dulliau gweithredu pan fydd contractwr yn tynnu pobl oddi ar wahanol fudd-daliadau a rhoi'r help sydd ei angen ar unigolion i gael gwaith, gyda'r taliadau'n cynyddu po uchaf y bydd cyfran y bobl y bydd y contractwr yn ei symud i swyddi cynaliadwy;**

- **adeiladu ar y treialon Total Place er mwyn integreiddio'r cymorth a gynigir gan y Ganolfan Byd Gwaith a darparwyr eraill yn well er mwyn sicrhau bod gwasanaethau yn gydgysylltiedig ac wedi'u teilwra ar gyfer anghenion penodol cymunedau lleol; ac**
- **adolygu'r strwythur rheoli perfformiad ar gyfer y Ganolfan Byd Gwaith a'i phartneriaid gyda'r nod o sefydlu un system gydlynol yn seiliedig ar ganlyniadau cyflogaeth gynaliadwy.**

59. Ein nod yw darparu gwasanaeth cyffredinol sy'n gwneud mwy i helpu pawb, p'un a ydynt yn methu gweithio, yn gwneud cynnydd tuag at waith, wrthi'n chwilio am waith, mewn perygl o golli gwaith neu am newid eu swydd. Dylid seilio cymorth ac arian ar anghenion yr unigolyn, nid ar y budd-daliadau.

Gweithio gyda'r Gweinyddiaethau Datganoledig

Mae polisïau lles wedi'u datganoli yng Ngogledd Iwerddon, ond fel arall wedi'u neilltuo i Lywodraeth y DU. Mae polisïau sgiliau ac addysg wedi'u datganoli yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Felly cyfrifoldeb y Gweinyddiaethau Datganoledig yw cyflwyno eu cynlluniau eu hunain ar gyfer cymorth sgiliau. Yn ystod y broses o weithredu'r cynigion sydd yn y Papur Gwyn hwn, bydd Llywodraeth y DU yn gweithio'n agos gyda'r tair Gweinyddiaeth Datganoledig.

Mae'r fersiwn Cymraeg hwn o'r Crynodeb Gweithredol a'r fersiwn Saesneg llawn o'r cyhoeddiad hwn ar gael ar-lein yn:

www.dwp.gov.uk/buildingbritainsrecovery

Neu ar gais o:

Economic Impact Unit
Labour Market Strategy Directorate
Employment Group
Department for Work and Pensions
2nd Floor
Caxton House
Tothill Street
London
SW1H 9NA

Ffôn: 020 7449 7674
E-bost: employment.whitepaper@dwp.gsi.gov.uk

Gellir darparu copïau o'r cyhoeddiad hwn mewn fformatau amgen os bydd angen.

ISBN: 978-1-84947-122-0

© Hawlfraint y Goron 2009

Cyhoeddwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau

Rhagfyr 2009

www.dwp.gov.uk