

AMSER I HYFFORDDI?

Ymgynghoriad ynghylch
dyfodol y polisi ar hawl i ofyn
am amser i hyfforddi

AWST 2010

Department for Business, Innovation and Skills
www.bis.gov.uk
First published August 2010 © Crown Copyright
URN 10/1109

Dyfodol y polisi ar hawl i ofyn am amser i hyfforddi	4
Crynodeb Gweithredol	5
1. Sut i ymateb.....	6
2. Cyfrinachedd a Diogelu Data	7
3. Cymorth gydag ymholiadau	7
4. Beth yw'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi?.....	7
5. Beth yw manteision ac anfanteision y polisi?.....	9
6. Cwestiynau'r ymgynghoriad.....	11
7. Beth sy'n digwydd nesaf?	12
Atodiad A: Meini Prawf Côt Ymarfer yr Ymgynghoriad	13
Atodiad B: Rhestr o Unigolion/Sefydliadau yn yr ymgynghoriad.....	14
Atodiad C: Asesiad Effaith yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi.....	15
Atodiad D: Ffurflen ymateb ymgynghoriad amser i hyfforddi	16

Dyfodol y polisi ar hawl i ofyn am amser i hyfforddi

1. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn am farn ynghylch dyfodol y ddeddfwriaeth 'hawl i ofyn am amser i hyfforddi' ac a ddylai'r hawl honno gael ei diddymu, ei chadw ar gyfer sefydliadau mawr neu ei hymestyn ar gyfer sefydliadau bach a chanolig yn ôl y bwriad.
2. Y mae'r ymgynghoriad hwn yn rhan o'r adolygiad ar reoliadau a gyhoeddwyd gan y Llywodraeth ynghynt eleni. Gofynnir am farn erbyn 15 Medi er mwyn hysbysu'r cyflwyniad terfynol a ddarperir i Bwyllgor Lleihau Rheoliadau'r Cabinet ar 17 Medi. Bydd y Pwyllgor yn ystyried y cyflwyniad hwn wrth wneud ei benderfyniad terfynol ynghylch y ddeddfwriaeth hon.
3. Cytunodd Gweinidogion ar gyfnod byrrach ar gyfer yr ymgynghoriad hwn na'r 12 wythnos arferol a rhoddir cyfnod ymgynghorol o 5 wythnos er mwyn cyrraedd y dyddiad cau ar gyfer cyflwyniadau i'r Pwyllgor Lleihau Rheoliadau. Cynhaliwyd ymgynghoriad llawn yn yr hydref 2008 cyn deddfu. Rydym yn hyrwyddo'r ymgynghoriad yn weithredol i'r holl rai â diddordeb yr ydym yn ymwybodol y bydd ganddynt farn ynghylch y polisi hwn. Yn ogystal, byddem yn fodlon cwrdd â sefydliadau allweddol wyneb yn wyneb er mwyn trafod y materion yn fanwl.

Cyhoeddwyd: 11 Awst 2010

Ymateb erbyn: 15 Medi 2010

Ymholiadau at: Pete Jinks, BIS, PO Box 12, East Lane, Runcorn WA7 2GJ, ffôn 01928 794270 ac e-bost pete.jinks@bis.gsi.gov.uk

Y mae'r ymgynghoriad hwn yn berthnasol i: gyflogwyr a gweithwyr, colegau a sefydliadau hyfforddi, undebau llafur a chyrrff cynrychioliadol.

Crynodeb Gweithredol

1. Roedd Deddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009 yn cyflwyno'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi ar gyfer gweithwyr mewn sefydliadau mawr yng Nghymru, Lloegr a'r Alban¹ a daeth i rym o fis Ebrill 2010. Mae'r ddeddfwriaeth yn ymestyn yr hawl i gynnwys gweithwyr sefydliadau bach a chanolig o fis Ebrill 2011. Yn dilyn ymgynghoriad deuddeg wythnos yn hydref 2008 casglwyd ystod eang o safbwyntiau ynghylch manteision cyflwyno hawl i ofyn am amser i hyfforddi.
2. Mae'r Llywodraeth newydd wedi ymrwymo i adolygu'r holl reoliadau oedd ar y gweill gan y Llywodraeth flaenorol. Ar gyfer pob rheoliad, rhaid gofyn cwestiynau pwysig, nid yn unig ynghylch sut y gellir eu gorfodi mewn ffordd gyfreithiol rwymol sy'n gymesur a synhwyrol, ond hefyd ynghylch cydbwysedd a gwasgariad y costau a'r buddion a ddaw yn sgil y rheoliadau. Y mae hyn yn cynnwys pwy fyddai'n talu'r gost a phwy fyddai'n elwa o'r manteision.
3. Yr ydym nawr yn ystyried a ddylai'r 'hawl i ofyn am amser i hyfforddi' gael ei diddymu, ei chadw ar gyfer sefydliadau mawr neu ei hymestyn yn ôl y bwriad. Y mae'r ymgynghoriad hwn yn rhoi cyfle i rai â diddordeb roi eu barn gan hysbysu adolygiad y ddeddfwriaeth hon.
4. Yr ydym yn gofyn yn benodol am safbwyntiau ynghylch:
 1. A ddylid diddymu'r hawl;
 2. A ddylid cadw'r hawl ar gyfer sefydliadau mawr yn unig;
 3. A ddylid ymestyn yr hawl i gynnwys sefydliadau bach a chanolig eu maint o fis Ebrill 2011 yn ôl y bwriad;
 4. A fyddai modd newid yr hawl, petai'n cael ei chadw ar gyfer sefydliadau mawr neu ei hymestyn, gan ei gwneud yn llai o faich ar gyflogwyr sydd eisoes yn hyfforddi; ac a ellid cyflawni hyn mewn ffyrdd nad ydynt yn achosi mwy o gymhlethdod neu'n lleihau'r sicrwydd cyfreithiol.
5. Cyhoeddir ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad hwn ym mis Rhagfyr 2010.

¹ Llywodraeth y Deyrnas Unedig sy'n gyfrifol am bolisi cyflogaeth yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Llywodraeth Gogledd Iwerddon sy'n gyfrifol am bolisi cyflogaeth yng Ngogledd Iwerddon.

1. Sut i ymateb

6. Wrth ymateb, a wnewch chi nodi a ydych yn ymateb fel unigolyn ynteu'n cynrychioli barn sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliadau, a wnewch chi nodi'n eglur pwy y mae'r sefydliad yn ei gynrychioli trwy ddewis y grŵp diddordeb priodol ar y ffurflen ymateb i'r ymgynghoriad a, lle bo'n gymwys, sut y casglwyd barn yr aelodau.
7. Er hwylustod i chi, gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn ar lein yn: www.bis.gov.uk/time-to-train
8. Amgaeir copi o'r ffurflen Ymateb i'r Ymgynghoriad, neu fe'i ceir yn electronig yn www.BIS.gov.uk/time-to-train Os penderfynwch ymateb trwy gyfrwng y ffurflen, gellir ei hanfon trwy lythyr, ffacs neu e-bost at:

Pete Jinks
Y Gyfarwyddiaeth Sgiliau
Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
Castle View House, PO Box 12
East Lane, Runcorn WA7 2GJ

Ffôn: 01928 794270
Ffacs: 01928 794180
E-bost: time.totrain@bis.gsi.gov.uk

9. Mae rhestr o'r rhai sy'n rhan o'r ymgynghoriad yn Atodiad B. Byddem yn croesawu awgrymiadau am eraill a fyddai o bosib yn dymuno bod yn rhan o'r broses ymgynghorol hon.

Copiâu ychwanegol

10. Gallwch wneud copiâu o'r ddogfen hon heb ofyn caniatâd. Ceir copiâu o'r ddogfen ymgynghorol wedi'u hargraffu o:

BIS Publications Orderline
ADMAIL 528
Llundain SW1W 8YT
Ffôn: 0845-015 0010
Ffacs: 0845-015 0020
Minicom: 0845-015 0030
www.BIS.gov.uk/publications

11. Ceir fersiwn electronig yn www.BIS.gov.uk/time-to-train
12. Mae fersiwn Cymraeg yn www.BIS.gov.uk/time-to-train
13. Mae fersiynau eraill o'r ddogfen mewn Braille, neu ar dâp sain, i'w cael ar eich cais.

2. Cyfrinachedd a Diogelu Data

14. Gall gwybodaeth a ddarperir mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei chyhoeddi neu ei rhyddhau i bartïon eraill neu ei datgelu yn unol â'r trefnau mynediad at wybodaeth (sef, yn bennaf, Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (FOIA) a Deddf Diogelu Data 1998 (DPA) a'r Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004). Os ydych eisiau i wybodaeth a ddarparwch, gan gynnwys unrhyw ddata personol, gael ei thrin yn gyfrinachol, cofiwch, dan ddeddf FOIA, fod yna Gôd Ymarfer statudol y mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio ag ef ac sy'n ymdrin, ymysg pethau eraill, â rhwymedigaethau cyfrinachedd.
15. Yng ngoleuni hyn, fe fyddai'n ddefnyddiol pe gallech esbonio wrthym pam rydych o'r farn fod y wybodaeth a ddarparwyd gennych yn gyfrinachol. Os byddwn yn derbyn cais am ddatgelu'r wybodaeth, byddwn yn rhoi cyfrif llawn i'ch esboniad, ond ni allwn roi sicrwydd y gellir cadw cyfrinachedd dan bob amgylchiad. Ni fydd ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhrychir gan eich system Technoleg Gwybodaeth, ynddo'i hun, yn cael ei ystyried yn rhwymol ar yr Adran.

3. Cymorth gydag ymholiadau

16. Gellir cyfeirio cwestiynau am y materion polisi a godir yn y ddogfen hon at:

Pete Jinks
Y Gyfarwyddiaeth Sgiliau
Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
Castle View House, PO Box 12
East Lane, Runcorn WA7 2GJ

Ffôn: 01928 794270
E-bost: time.totrain@bis.gsi.gov.uk

Mae copi o Gôd Ymarfer yr Ymgynghoriad yn Atodiad A.

4. Beth yw'r hawl i ofyn am amser i hyfforddi?

17. Cafodd yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi ei chynnwys yn y Ddeddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu a dderbyniodd Gydsyniad Brenhinol ym mis Tachwedd 2009 ac a ddaeth i rym ar gyfer gweithwyr mewn sefydliadau mawr o fis Ebrill 2010. Dan y cynlluniau presennol bydd yn dod i rym ar gyfer yr holl weithwyr ym mis Ebrill 2011.
18. Bwriad y polisi oedd hyrwyddo mwy o ddeialog rhwng gweithwyr a chyflogwyr ynghylch sgiliau a hyfforddiant. Roedd hyn mewn ymateb i

dystiolaeth² a ddangosai fod oddeutu 10 miliwn o weithwyr bob blwyddyn nad ydynt yn derbyn hyfforddiant ac mai 35 y cant yn unig o gyflogwyr sydd â chyllideb ar gyfer hyfforddi.

19. Cafodd yr hawl ei modelu ar y trefniadau gweithio hyblyg yr oedd cyflogwyr eisoes yn gyfarwydd â hwy ac a fu'n llwyddiannus o ran newid agweddau cyflogwyr. Er enghraifft, mewn arolwg yn 2004 dywedodd 92 y cant³ o gyflogwyr y byddent yn ystyried cais am newid patrwm gweithio gan unrhyw un o'u gweithwyr er nad oedd y ddeddfwriaeth ond yn gofyn i gyflogwr wneud hynny ar gyfer rhai gweithwyr.
20. Mae'r hawl yn rhoi hawl statudol i weithwyr ofyn i'w cyflogwr am amser er mwyn astudio neu hyfforddi. Ni phennir y math o hyfforddiant na'r lefel ac nid oes yn rhaid i'r hyfforddiant arwain at gymhwyster achrededig. Mae'n cynnwys hyfforddiant yn y gwaith yn ogystal â chyrsgiau byrion lle gallai gweithwyr fod yn ceisio datblygu sgil neilltuol, er enghraifft, dysgu sut i ddefnyddio pecyn meddalwedd newydd. Fodd bynnag, fe ddylai'r hyfforddiant helpu i wella perfformiad y gweithiwr a'r busnes.
21. Rhaid i gyflogwyr ystyried y cais ac ymateb o fewn amser penodedig. O fewn 28 diwrnod i dderbyn cais, rhaid i gyflogwyr naill ai gymeradwyo'r cais neu drefnu i gynnal cyfarfod i drafod y cais gyda'r gweithiwr. O fewn 14 diwrnod i'r cyfarfod hwnnw rhaid i'r cyflogwr hysbysu'r gweithiwr yn ysgrifenedig o'i benderfyniad.
22. Nid oes yn rhaid i gyflogwyr dalu am yr hyfforddiant na'r amser hyfforddi. Gallant wrthod ceisiadau os ydynt o'r farn fod un o'r rhesymau busnes canlynol yn berthnasol:
 - Ni fyddai'r astudio neu'r hyfforddi arfaethedig yn gwella effeithlonrwydd y gweithiwr yn eu busnes;
 - Ni fyddai'r astudio neu'r hyfforddi arfaethedig yn gwella perfformiad busnes y cyflogwr;
 - Baich y costau ychwanegol;
 - Byddai cytuno â'r cais yn cael effaith andwyol ar allu'r cyflogwr i gwrdd â'r galw gan gwsmeriaid;
 - Ni fyddai'r cyflogwr yn gallu aildrefnu gwaith ymysg y staff sy'n bresennol;
 - Ni fyddai'r cyflogwr yn gallu recriwtio staff ychwanegol;
 - Byddai cytuno â'r cais yn cael effaith andwyol ar ansawdd;
 - Byddai cytuno â'r cais yn cael effaith andwyol ar berfformiad;

² Arolwg Cenedlaethol Sgiliau Cyflogwyr 2009

³ Arolwg Tueddiadau Cyflogwyr CBI 2004

- Ni fyddai digon o waith yn ystod y cyfnodau y bwriada'r gweithiwr weithio; neu
- Y mae cynllun i wneud newidiadau strwythurol yn ystod y cyfnod astudio neu hyfforddi arfaethedig.

5. Beth yw manteision ac anfanteision y polisi?

23. Er fod y ffordd y mae'r hawl yn gweithredu yn eglur nawr, y mae angen i ni ystyried drachefn ai'r ymdriniaeth reoleiddiol hon at hyrwyddo ceisiadau am hyfforddiant yw'r ffordd gywir o gyflawni'r canlyniadau hyn.
24. Y mae rhai dadleuon cryf o blaid cadw'r polisi. Mae'r rhain yn troi o amgylch ei awydd i:
 - Hyrwyddo a chefnogi dysgu yn seiliedig ar waith;
 - Hyrwyddo hyfforddiant sy'n cyflwyno gwir fuddion i fusnes.

Hyrwyddo a chefnogi dysgu sy'n seiliedig ar waith

25. Mae'r polisi yn ceisio annog mwy o ddeialog, a deialog gryfach, rhwng gweithwyr a chyflogwyr ynghylch sgiliau a hyfforddiant yn y gweithle sy'n gweithio ochr yn ochr â mesurau eraill megis unionlearn a Dysgu Gydol Oes.
26. Bwriad yr hawl yw gweithredu fel trosol er mwyn annog gweithwyr i roi ystyriaeth weithredol i'w hanghenion hyfforddiant ac annog cyflogwyr i gymryd anghenion sgiliau eu gweithwyr o ddifrif. Dengys tystiolaeth fod oddeutu 10 miliwn o weithwyr bob blwyddyn nad ydynt yn derbyn hyfforddiant ac nad yw traean o gyflogwyr yn hyfforddi eu staff (Arolwg Cenedlaethol Sgiliau Cyflogwyr 2009).
27. Dylai arwain at hyfforddiant sydd o fudd uniongyrchol i'r busnes yn ogystal â'r gweithiwr a chyfrannu at ba mor gynhyrchiol a llwyddiannus yw'r busnes.

Hyrwyddo hyfforddiant sy'n cyflwyno gwir fuddion i fusnes

28. Ar lefel genedlaethol mae'r buddion mewn arian yn fwy na'r costau mewn arian. Amcangyfrifwyd y bydd y buddion net i'r economi yn £225m ym mlwyddyn un a £472m o flwyddyn dau ymlaen.
29. Bydd yr hawl yn cyfrannu at gynnydd mewn hyfforddiant yn y gweithle, a cheir dealltwriaeth dda o fuddion hynny. Amcangyfrifwyd bod cynnydd o un pwynt canran yng nghyfran y gweithwyr a hyfforddir yn gysylltiedig â chynnydd mewn cynhyrchiol o 0.6 pwynt canran, sydd yn ei dro yn werth oddeutu £6 biliwn y flwyddyn i economi'r DU.
30. Fodd bynnag, ar yr un pryd, beirniadwyd y polisi gan rai grwpiau. Bu hyn mewn tri maes, sef:

- Costau;
- Rhychwant y polisi;
- Yr effaith ar gyflogwyr da.

Costau

31. Roedd yr Asesiad Effaith (IA)⁴ a gyhoeddwyd yn amcangyfrif y byddai cost flynyddol gros gyfartalog y polisi ym Mlwyddyn Un yn £468m, gyda £331m o hwn yn disgyn ar ysgwyddau sefydliadau cyflogi yn y sector cyhoeddus a phreifat. Ym Mlwyddyn Dau ac wedi hynny, pan fyddai'r hawl yn cael ei hymestyn i'r holl weithwyr, byddai costau blynyddol gros yn codi i £976m gyda £690m o'r rhain ar ysgwyddau sefydliadau cyflogi yn y sector cyhoeddus a phreifat. Mae hyn yn golygu y byddai'r costau i funsesau bach a chanolig (SME) yn £359m. Byddai'r Trysorlys yn gyfrifol am £275m o gostau (trwy ariannu) a chyflogwyr yn gyfrifol am yr £11m sy'n weddill.
32. Mae'r costau hyn yn seiledig ar amryw o dybiaethau ynghylch faint o bobl fyddai'n gwneud cais; faint fyddai'n cael eu cymeradwyo gan gyflogwyr; a faint o geisiadau gwrthodedig a fyddai'n arwain at naill ai apeliadau mewnlol neu gwynion i Dribiwnlys Cyflogaeth. Mae'r costau i gyflogwyr felly yn digwydd yn sgil yr amser a gymerir i ymdrin â'r ceisiadau yn ogystal â'r cynhyrchiant a gollir o ganlyniad i'r amser a dreulir yn hyfforddi – ceir asesiad o hyn hefyd yn yr Asesiad Effaith.
33. Felly mae angen i ni archwilio a yw hi'n iawn y dylid disgwyl i gyflogwyr dalu'r costau hyn mewn ffordd a yrrir gan broses reoleiddiol yn hytrach na thrwy ymwneud â darparu hyfforddiant da yn eu sefydliad.

Rhychwant y polisi

34. Er ei fod yn dilyn y model gweithio hyblyg, y mae gwahaniaeth allweddol rhwng y ddau bolisi. Targedir yr hawl i ofyn am weithio hyblyg at y rhai sydd â phlant neu gyfrifoldebau gofalu, sy'n cyfyngu ar nifer y ceisiadau y gellir eu gwneud.
35. Fodd bynnag, dan yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi gall yr holl weithwyr wneud cais ar ôl bod mewn gwasanaeth am 26 wythnos. Mae yna botensial i'r holl weithwyr cymwys o fewn sefydliad wneud cais unwaith y flwyddyn, er fod hyn yn annhebygol o ddigwydd yn ymarferol. Eisoes mae mynediad da at hyfforddiant gan oddeutu ddwy ran o dair o weithwyr – felly maent yn annhebygol o wneud ceisiadau statudol dan yr hawl hon.

⁴ Gellir gweld yr Asesiad Effaith ar yr Hawl i Ofyn am Amser i Hyfforddi ar 22 Ionawr 2010 yn: <http://www.ialibrary.berr.gov.uk/ImpactAssessment/?IAID=5935767073394c51a999f570305816d4>

Yr effaith ar gyflogwyr da

36. Nid yw'r polisi cyfredol yn rhoi cyfrif am yr hyn sy'n cael ei wneud eisoes gan y ddau draean o gyflogwyr sydd eisoes yn buddsoddi mewn sgiliau a hyfforddiant. Nid yw'n caniatáu i fusnesau eu heithrio eu hunain. Felly, hyd yn oed lle ceir systemau hyfforddi da, byddai'n rhaid i gyflogwyr ystyried ceisiadau o hyd gan eu gweithwyr a wnaed dan yr hawl hon. Y perygl yw y rhoddir y cyflogwyr hyn dan faich diangen oherwydd gorfod ymdrin â'r ceisiadau hyn. Fodd bynnag, nid oes modd rhoi maint ar lefel y risg hon – nid oes unrhyw ffordd o wybod a fydd gweithwyr sydd â mynediad at systemau hyfforddi da yn dewis gwneud ceisiadau statudol ai peidio.
37. Mae yna ffyrdd y gellid mynd i'r afael â materion rychwant ac effaith ar gyflogwyr da. Un ymdriniaeth fyddai ceisio eithrio'r gweithwyr hynny sydd â mynediad at systemau hyfforddi da rhag gallu gwneud ceisiadau dan yr hawl hon. Gallai hyn fod yn effeithiol o ran lleihau'r baich ar gyflogwyr gan y byddai'n arwain at leihau nifer y ceisiadau. Fodd bynnag, byddai perygl y gallai'r baich fod yn anghymesur ar sefydliadau bach a chanolig eu maint gan eu bod yn nodweddiadol yn llai tebygol o fod â systemau hyfforddi ffurfiol.
38. Ymdriniaeth arall fyddai rhoi rheswm ychwanegol i gyflogwyr wrthod cais lle bônt eisoes yn gweithredu systemau adolygu effeithiol. Gall hyn roi mwy o sicrwydd i rai cyflogwyr o ran gwrthod ceisiadau. Gall hefyd weithredu fel rhwystr i'r gweithwyr hynny sydd â mynediad at systemau da, gan olygu y byddant yn llai tebygol o wneud cais. Er y gallai esgor ar yr effeithiau hyn, y perygl yw na fyddai'n lleihau'r baich gan y byddai'n rhaid i'r cyflogwr ymdrin o hyd â cheisiadau lle gwneir rhai.
39. Os mynegir diddordeb drwy'r ymgynghoriad hwn mewn archwilio'r syniadau hyn, mater allweddol yr ydym yn gofyn am farn yn ei gylch yn ogystal yw sut y gellid sicrhau'r rhain heb gynyddu mwy ar y baich neu leihau'r sicrwydd cyfreithiol.
40. Er enghraifft, a fyddai modd i ni ddiwygio'r polisi mewn rhyw ffordd fel y byddai'r gweithwyr yn gwybod i sicrwydd o hyd a fyddent yn gallu gwneud cais? Sut y byddai gweithwyr yn barnu a oedd y systemau adolygu hyfforddi yn cwrdd â'r safon er mwyn penderfynu a fyddent yn gallu gwneud cais ai peidio?
41. O ran cyflogwyr, sut y byddent yn gwybod i sicrwydd fod yn rhaid iddynt ymdrin â chais? Pa ofynion tystiolaethol fyddai angen i ni eu gosod ar gyflogwyr er mwyn gallu dangos bod eu systemau adolygu hyfforddiant o'r safon gywir fel y gellid gwrthod cais ar y sail honno?

6. Cwestiynau'r ymgynghoriad

42. Mae ffurflen ymateb i'r ymgynghoriad gyda'r cwestiynau yr ydym yn ceisio barn yn eu cylch i'w gweld yn Atodiad D.

7. Beth sy'n digwydd nesaf?

43. Bydd crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad hwn yn cael eu darparu i'r Pwyllgor Lleihau Rheoliadau. Fe'i ystyrir ochr yn ochr â thystiolaeth arall a materion polisi. Cyhoeddir Ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad hwn ym mis Rhagfyr 2010.
44. Bydd penderfyniadau a wneir yng ngoleuni'r ymgynghoriad yn cael eu cyhoeddi'n brydlon gan roi crynodeb o'r safbwyntiau a fynegwyd a'r rhesymau dros y penderfyniadau a wnaed yn y pen draw. Gwneir hyn ar wefan BIS, gan gynnwys cyswllt o dudalennau gwe ymgynghorol canolog BIS, gyda chopïau papur o'r crynodeb o ymatebion ar gael ar eich cais.

Atodiad A: Meini Prawf Côt Ymarfer yr Ymgynghoriad

1. Dylid cynnal ymgynghoriad ffurfiol ar gam pan fo lle i ddylanwadu ar ganlyniad polisi.
2. Fel arfer dylai ymgynghoriad barhau o leiaf 12 wythnos gan ystyried amserlen hwy pan fo hynny'n ymarferol a synhwyrol.
3. Dylai dogfennau ymgynghorol fod yn eglur o ran y broses ymgynghorol, yr hyn a gynigir, y posibilïadau i ddylanwadu, a chostau a buddion disgwylïedig y cynigion.
4. Dylid cynllunio'r ymarferiad ymgynghorol fel ei fod yn hygyrch i'r bobl y bwriedir i'r ymarferiad ei gyrraedd ac wedi'i dargedu'n amlwg atynt.
5. Mae'n hanfodol cadw baich yr ymgynghoriad cyn lleied ag y bo modd er mwyn i ymgynghoriadau fod yn effeithiol ac er mwyn sicrhau fod y rhai yr ydym yn ymgynghori â hwy yn ymroi i'r broses.
6. Dylid dadansoddi ymatebion i'r ymgynghoriad yn ofalus a rhoi adborth eglur i gyfranwyr yn dilyn yr ymgynghoriad.
7. Dylai swyddogion sy'n cynnal ymgynghoriadau sicrhau arweiniad ynghylch cynnal ymarferiad ymgynghorol effeithiol a rhannu'r hyn a ddysgwyd ganddynt o'r profiad.

Sylwadau neu gwynion

Os ydych yn dymuno gwneud sylwadau ynghylch y modd y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn neu wneud cwyn ynghylch y modd y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn, a wnewch chi ysgrifennu at:

Tunde Idowu,
BIS Consultation Co-ordinator,
1 Victoria Street,
Llundain
SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 0412

Neu e-bost: Babatunde.Idowu@BIS.gsi.gov.uk

Atodiad B: Rhestr o Unigolion/Sefydliadau yn yr ymgynghoriad

157 Group
ACAS
Action with Communities in Rural England
Cymdeithas Prif Weithredwyr Sefydliadau Gwirfoddol
Cymdeithas y Colegau
Association of Learning Providers
Siambrau Masnach Prydain
Chartered Institute of Leadership and Management
Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu
Cyngor ar Bopeth
Cydffederasiwn Diwydiant Prydain
Consortia+
Co-operatives UK
Council for Learning
Cymdeithas yr Ymddiriedolaethau Datblygu
Employment Lawyers Association
Ffederasiwn Cyflogwyr Peirianyddol
Ffederasiwn Busnesau Bach
Sefydliad y Cyfarwyddwyr
Cymdeithas Llywodraeth Leol
Sefydliad Cyflogwyr Llywodraeth Leol
National Apprenticeship Service
National Association for Voluntary and Community Action
Cyngor Cenedlaethol Mudiadau Gwirfoddol
National Employer Service
Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion
Next Step
Llywodraeth yr Alban
Scottish TUC
Cynghorau Sgiliau Sector
Skills Funding Agency
Skills-Third Sector
Cynghrair Mentrau Cymdeithasol
Social Firms UK
Third Sector National Learning Alliance
Cyngres yr Undebau Llafur
Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau
Unionlearn
Llywodraeth Cynulliad Cymru

Atodiad C: Asesiad Effaith yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi

Cyhoeddwyd yr Asesiad Effaith terfynol ar yr hawl i ofyn am amser i hyfforddi ym mis Ionawr 2010. Ceir mynediad ato drwy'r cyswllt gwe hwn:
www.ialibrary.berr.gov.uk/ImpactAssessment/?IAID=5935767073394c51a999f570305816d4

Atodiad D: Ffurflen ymateb ymgynghoriad amser i hyfforddi

Gall yr Adran, yn unol â'r Cod Ymarfer ar Fynediad at Wybodaeth y Llywodraeth, wneud ymatebion unigol ar gael, o dderbyn cais cyhoeddus amdanynt.

Dyddiad cau'r ymgynghoriad hwn yw 15/09/2010

Eich Enw:
Eich Sefydliad (os yw'n berthnasol):
Eich Cyfeiriad:

Dychwelwch ffurflenni cyflawn at:
Pete Jinks
Y Gyfarwyddiaeth Sgiliau
Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
Castle View House, PO Box 12
East Lane, Runcorn WA7 2GJ

Ffôn: 01928 794270
Ffacs: 01928 794180
e-bost: time.totrain@bis.gsi.gov.uk

Ticiwch y bocs sy'n eich disgrifio orau fel ymatebydd. Fel hyn, gallwn gyflwyno barn yn ôl mathau o grwpiau

	Sefydliad cynrychioli busnes/corff masnach
	Llywodraeth ganolog
	Elusen neu fenter gymdeithasol
	Unigolyn
	Busnes mawr (dros 250 o staff)
	Cynrychiolydd cyfreithiol
	Llywodraeth leol
	Busnes canolig (50 i 250 o staff)
	Micro fusnes (hyd at 9 o staff)
	Busnes bach (10 i 49 o staff)
	Undeb llafur neu gymdeithas staff
	Arall (disgrifiwch, os gwelwch yn dda):

Cwestiwn 1: A ddylid cadw'r hawl fel ag y mae nawr mewn sefydliadau gyda 250+ o weithwyr, a'i hymestyn i sefydliadau bach a chanolig yn Ebrill 2011 yn ôl y bwriad?

Dylid

Na ddylid

Ddim yn siŵr

Sylwadau

Cwestiwn 2: A ddylai'r hawl fod yn gymwys i sefydliadau gyda 250+ o weithwyr yn unig, a pheidio â chael ei hymestyn i sefydliadau bach a chanolig eu maint?

Dylai

Na ddylai

Ddim yn siŵr

Sylwadau

Cwestiwn 3: A ddylid gohirio ymestyn yr hawl i fentrau bach a chanolig eu maint nes bod yr amodau economaidd yn gwella?

Dylid

Na ddylid

Ddim yn siŵr

Sylwadau

URN10/1108

Cwestiwn 4: A ddylid diddymu'r hawl yn llwyr?

Dylid

Na ddylid

Ddim yn siŵr

Sylwadau

Cwestiwn 5: A ddylid cadw'r hawl, ond gwneud iddi weithio'n well, er enghraifft trwy:

a. Eithrio gweithwyr sydd eisoes â mynediad at hyfforddiant rhag gallu defnyddio'r hawl neu gyflwyno eithriadau ar gyfer gweithwyr eraill?

Ie

Na

Ddim yn siŵr

b. Ychwanegu rhesymau newydd dros wrthod, lle bo systemau adolygu hyfforddiant da eisoes yn bodoli?

Ie

Na

Ddim yn siŵr

c. Cyflwyno trefniadau newydd ar gyfer ymdrin â cheisiadau? (Os ie, eglurwch beth ddylai'r rhain fod a sut byddent yn gweithredu).

Ie

Na

Ddim yn siŵr

Sylwadau ynghylch sut y gellid gwneud y newidiadau hyn heb gyflwyno rhagor o gymhlethdod neu leihau'r sicrwydd cyfreithiol i weithwyr a chyflogwyr

A oes gennych unrhyw sylwadau eraill a allai gynorthwyo'r broses ymgynghorol yn ei chyfanrwydd?

Defnyddiwch y gofod hwn ar gyfer unrhyw sylwadau cyffredinol sydd gennych, byddem yn croesawu sylwadau ynghylch y modd y gosodwyd yr ymgynghoriad hwn hefyd.

Diolch am roi o'ch amser i rannu eich barn gyda ni. Nid ydym yn bwriadu cydnabod derbyn ymatebion unigol oni bai eich bod yn ticio'r bocs isod.

A wnewch chi gydnabod derbyn yr ymateb hwn

Yn BIS rydym yn cynnal ymchwil ynghylch gwahanol destunau ac ymgynghoriadau. Mae eich barn yn bwysig i ni, felly a fyddai hi'n iawn petaem yn cysylltu â chi eto o bryd i'w gilydd naill ai ar gyfer ymchwil neu i anfon dogfennau ymgynghorol atoch?

Byddai Na fyddai