



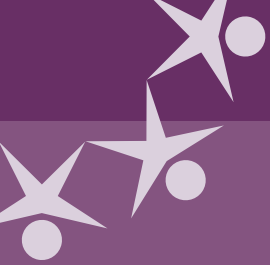
CYNGOR PARTNERIAETH Y GWEITHLU
WORKFORCE PARTNERSHIP COUNCIL

Cytundeb Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Partneriaeth a Rheoli Newid

Diwygiwyd ym mis Tachwedd 2021





Cynnwys

Statws Cyngor Partneriaeth y Gweithlu	1
Statws y cytundeb hwn	1
Egwyddorion rheoli newid	2
Ein ffordd o weithio	3
Y broses weithredu	4
Anghydfodau	5
Atodiad: Rheoli'r Newid i Weithle Digidol	6



Statws Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yn cael ei gydnabod gan y tri phartner fel y fforwm allweddol ar gyfer materion sy'n ymwneud â'r gweithlu ar draws gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Mae'r Cyngor yn bartneriaeth gymdeithasol dairochrog sy'n edrych ar wasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Partneriaeth gydradd ydyw rhwng Llywodraeth Cymru, Cyflogwyr ac Undebau Llafur – sy'n parchu annibyniaeth a strwythurau penderfynu ei gilydd.

Mae gan y Cyngor gryn ddylanwad a dilysrwydd sy'n deillio o ymrwymiad y tri phartner i weithio gyda'i gilydd yn effeithiol.

Mae gan Gyflogwyr, Undebau Llafur a Llywodraeth Cymru eu trefniadau llywodraethu eu hunain i sicrhau bod gan aelodau'r Cyngor yr awdurdod angenrheidiol i wneud penderfyniadau ac ymrwymadau ar ran y rhai y maen nhw'n eu cynrychioli.

Statws y cytundeb hwn

Mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yn ceisio dod i gytundeb ar faterion sy'n berthnasol ar draws y gwasanaeth cyhoeddus neu i'r gwasanaeth cyhoeddus yn ei gyfanrwydd. Mae cytundeb yng nghyd-destun partneriaeth gymdeithasol yn golygu cytundeb pob un o'r tri phartner.

Mae 'Partneriaeth a Rheoli Newid' yn gytundeb ffurfiol gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu. Mae hyn yn golygu bod pob partner wedi cytuno y bydd yn cael ei weithredu'n llawn ac yn gyffredinol yn yr holl sectorau y mae'r Cyngor yn ymdrin â nhw.

Bydd yn cael ei gyflawni trwy'r trefniadau bargeinio ar y cyd sefydledig ac nid yw'n eu disodli.



Egwyddorion rheoli newid

1. Bydd yr holl Bartneriaid Cymdeithasol yn gwneud eu gorau i sicrhau parhad cyflogaeth. Gall newid achosi ansicrwydd mawr i staff. Mae'r Partneriaid Cymdeithasol yn cytuno bod parhad cyflogaeth yn elfen bwysig o'r broses newid. Fodd bynnag, ni ddylai newid gael ei ystyried yn rhwystr rhag parhad cyflogaeth ac fe all greu cyfleoedd i gyflawni potensial trwy yrfaeodd sy'n werth chweil, wedi'u hadnewyddu ac wedi'u hailfywiogi.
2. Bydd y Partneriaid Cymdeithasol yn cefnogi defnyddio'r safonau gorau o ran arferion cyflogaeth, fel cynllunio'r gweithlu yn systematig, i reoli diffygion a gorniferoedd mewn ffordd gynlluniedig wrth i ni lunio'r ffordd y darperir gwasanaethau yn y dyfodol.
3. Bydd sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus sy'n cychwyn ar newid a fydd yn effeithio ar y gweithlu yn ymgynghori ag Undebau Llafur ar y cyfle priodol cyntaf a chyn gwneud unrhyw benderfyniadau na ellir eu gwrthdroi.
4. Dylai unrhyw newid gael ei gynllunio a'i gyflawni'n briodol trwy'r bartneriaeth. Derbynnir y gallai ffactorau allanol bennu cyflymder y broses ar adegau, ond mae'n hollbwysig bod y partneriaid cymdeithasol yn ymgynghori ac yn trafod â'i gilydd yn llawn mewn ffordd agored ac amserol er mwyn dod i gytundeb. Yn yr un modd, mae'n hollbwysig nad yw'r broses hon yn cael ei chyfyngu gan unrhyw un o'r partneriaid.

Ein ffordd o weithio

Gweledigaeth Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yw –

Bod gan Gymru weithlu gwasanaethau cyhoeddus sydd â gwaith a thelerau cyflogaeth sy'n gwella bywyd. Gweithlu sydd, trwy lais cyfunol partneriaeth gymdeithasol ac undebau llafur, wedi'i rymuso i gyflawni gwelliannau i lesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.

1. Ymgysylltu â'r Gweithlu

Mae'r Partneriaid Cymdeithasol wedi ymrwymo i gefnogi nod Llywodraeth Cymru, sef y dylai Gwasanaethau Cyhoeddus yng Nghymru gael eu darparu gan gyflogwyr sy'n dangos esiampl dda.

Wrth gyflawni eu hymrwymiad, bydd y partneriaid cymdeithasol, gyda'i gilydd:

- yn ymgynghori, yn negodi ac, mewn ffordd ddidwyll, yn gwneud pob ymdrech i ddod i gytundeb ar newidiadau arfaethedig
- yn rhoi gwybod i'r holl randdeiliaid, gan gynnwys y gweithlu, am unrhyw broses newid y cytunwyd arni.

2. Addysgu'r Gweithlu

Mae dysgu gydol oes yn ganolog i sicrhau'r gwelliant cynyddol mewn gwasanaethau cyhoeddus a geisiwn. Cydnabyddir bod mentrau fel "Cronfa Ddysgu Undebau Cymru" a hyfforddiant partneriaeth gymdeithasol yn parhau i wneud cyfraniad arwyddocaol at newid yn y gweithle. Mae'n hollbwysig bod cyflogwyr ac undebau llafur ar bob lefel yn ymwneud yn llawn â'r broses bartneriaeth.

3. Datblygu Gyrfa

Mae datblygu gyrfaoedd sy'n ychwanegu gwerth at y canlyniadau y maen nhw'n eu cyflawni i gymunedau Cymru ac economi Cymru yn rhan allweddol o'r agenda bolisi gwasanaeth cyhoeddus. Mae'r gwaith a wneir gan Lywodraeth Cymru ac eraill ar secondiadau a hyfforddiant rheoli ac arwain yn allweddol i hyn.

4. Cydraddoldeb a Llesiant

Mae'r Partneriaid Cymdeithasol yn cefnogi gweithredu systemau cyflog a graddio cyfartal yn y gwasanaeth cyhoeddus. Cydnabyddir yr angen am waith parhaus i olrhain ac adlewyrchu newidiadau polisi deddfwriaethol. Ceir ymrwymiad i ddatblygu arferion da mewn partneriaeth â'r gymuned Gydraddoldeb. Cydnabyddir yr angen i ddatblygu cyfiawnder cymdeithasol mewn gwaith, gan gynnwys cyflog cyfartal, materion iechyd a lles, gweithlu sy'n heneiddio, cydbwysedd bywyd a gwaith, a hyblygrwydd.

Y broses weithredu

Bydd angen bodloni'r canlynol yn llawn i weithredu'r cytundeb hwn:

1. Bod cyflogwyr ac undebau llafur yn **cytuno ar Ddatganiad Polisi ar y dechrau** ynglŷn â rheoli newid. Dylai'r datganiad gynnwys gweledigaeth eglur a gefnogir gan y ddwy ochr sy'n pwysleisio ymagwedd gorfforaethol at reoli newid. Nod y Partneriaid Cymdeithasol yw y bydd diwylliant o amcanion a rennir a chydyfrifoldeb am ddatrys problemau yn dod yn gyffredin.
2. Bod Partneriaid Cymdeithasol yn **cynllunio'n gynnar ar gyfer newid** gyda graddfeydd amser eglur a realistig. Mae'n hanfodol bod y drefn briodol yn cael ei dilyn a fydd yn caniatáu i'r holl bartneriaid ystyried a ffurfio unrhyw gynigion a allai fod dan sylw yn briodol.
3. **Prif-ffrydio ymgynghori a negodi ystyrion ag Undebau Llafur** i'r broses newid. Gallai gwaith traws-sector a thraws-sefydliadol arwain at linellau atebolrwydd cymhleth a dylid rhoi sylw penodol i weithredu mewn cyddestun cydweithrediadol. Dylai Cyflogwyr ac Undebau Llafur geisio sicrhau bod y broses yn integredig ac yn ddi-dor.
4. Bod cyfathrebu â'r holl randdeiliaid, gan gynnwys y gweithlu, yn elfen allweddol o unrhyw broses newid. Dylai Partneriaid Cymdeithasol **gytuno ar gynllun cyfathrebu cyn unrhyw broses newid**. Mewn partneriaeth sy'n gweithredu'n iawn, bydd cyfathrebu â'r gweithlu a wneir ar y cyd gan y cyflogwr a'r undeb yn chwarae rhan arwyddocaol.
5. Bod Partneriaid Cymdeithasol yn **hwyluso ac annog hyfforddiant** ar weithio mewn partneriaeth a rheoli newid i ategu'r broses. Dylai'r hyfforddiant gynnwys gwybodaeth am y Cytundeb hwn ac unrhyw drefniadau y cytunwyd arnynt yn lleol, a sut i'w cymhwyso.
6. Bod cyflogwyr yn ymrwmo i rwymedigaeth lawn a pharhaus i gydnabod undebau llafur. Yn yr amgylchedd hwn, bydd partneriaid cymdeithasol yn hyrwyddo buddion aelodaeth ag undeb llafur, a hynny nid lleiaf o ran helpu i leihau trosiant llafur, cynyddu ysbryd ac ymrwymiad staff, a gwella cynhyrchedd. Bydd hyn yn cynnwys **trefniadau lleol i hwyluso ac annog aelodaeth ag undeb llafur** ledled y gweithlu.



Anghydfodau

Dylai unrhyw anghydfodau ynglŷn â thelerau'r cytundeb hwn neu ei weithrediad gael eu cyflwyno trwy'r weithdrefn briodol ar gyfer datrys anghydfodau ar y cyd sydd ar waith ym mhob sector.

Os na ellir datrys materion ar lefel sector, gellir cyflwyno anghydfodau i Gyd-bwyllgor Gweithredol tairochrog Cyngor Partneriaeth y Gweithlu.



Rheoli'r Newid i Weithle Digidol

Diben

1. Mae'r atodiad hwn i'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid yn amlinellu set o egwyddorion ar gyfer rheoli a chefnogi'r gweithlu o ganlyniad i fwy o ddigidoleiddio. Mae'r egwyddorion yn hyrwyddo'n benodol agwedd partneriaeth gymdeithasol tuag at gynnwys, cyfranogiad ac ymgynghori â staff ac undebau llafur.

Cyflwyniad

2. Yn y gweithle modern, mae digidoleiddio yn digwydd ar sawl ffurf, o ddefnyddio peiriannau awtomataidd, i ddadansoddi data mewn ffyrdd soffistigedig neu ddefnyddio systemau cyfrifiadurol cymhleth a deallus. Mae'n bosibl i'r nodweddion hyn arwain at fanteision sylweddol i sefydliadau ac i weithwyr ond maent hefyd yn codi nifer o gwestiynau sylfaenol ynghylch dyfodol gwaith.
3. Mae gwir effaith digidoleiddio yn dal yn faes dadleuol ond derbynnir yn gyffredinol bod technolegau newydd yn cynnig amrywiaeth o heriau i'r dyfodol, o ran sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu darparu a'u heffaith ar y gweithlu. Mae ymchwil hefyd yn dangos yn gyson bod digidoleiddio'n debygol o effeithio'n anghymesur ar rai sectorau a gweithwyr yn fwy na rhai eraill. Beth bynnag fo graddfa'r effeithiau posibl, does dim amheuaeth y bydd datblygiadau ym maes digidoleiddio'n parhau'n gyflym, gan newid disgwyliaid cyhoedd o ran sut mae gwasanaethau'n cael eu darparu a sut mae'r gweithle'n cael ei weld a'i weithredu yn y dyfodol.
4. Roedd effaith pandemig Covid19 wedi gwaethygu nifer o ffactorau a oedd eisoes ar waith gan gynyddu'r galw am dechnolegau digidol. Roedd y rhain yn cynnwys effeithiau cyfyngiadau ar gyllidebau gwasanaethau cyhoeddus, gadael yr Undeb Ewropeaidd, galw gan y cyhoedd am wasanaethau digidol a datblygiadau ym myd technoleg ei hun, pob un yn rhoi pwysau am atebion mwy arloesol i ddarparu gwasanaethau. Mae'r pandemig ei hun wedi ailddiffinio sut mae'r amgylchedd gwaith yn edrych, gan greu mwy o angen am fodelau gweithio hybrid sy'n seiliedig ar ddigidoleiddio sy'n rhoi mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr ac i'r gweithlu.
5. Mae'n bwysig bod hyd a lled yr heriau sydd o'n blaenau yn cael eu hystyried yng nghyd-destun partneriaeth gymdeithasol er mwyn gallu mabwysiadu dull teg a chytbwys o reoli digidoleiddio yn y gweithle. Am y rheswm hwn, lluniwyd cyfres o egwyddorion penodol fel atodiad ar

wahân i Bartneriaeth a Rheoli Newid. Mae'r rhain yn cynnig ffordd o fynd ati i gyflwyno technolegau newydd sy'n parchu'r ddwy ochr i'r berthynas gyflogaeth. O'r herwydd, maent yn darparu fframwaith defnyddiol ar gyfer deall cyflwyno a gweithredu digidoleiddio yn y gweithle a all ategu neu ddiweddarau datganiad polisi presennol sefydliad ar bartneriaeth a rheoli newid. These offer a way of approaching the introduction of new technologies that respect each side of the employment relationship. As such, they provide a useful framework for understanding the introduction and implementation of digitalisation in the workplace which can complement or update an organisation's existing policy statement on partnership and managing change.

Y Cyd-destun Polisi

6. Mae'r cyd-destun polisi wedi'i osod yn y ddealltwriaeth bod newid yn anochel a'i bod yn hanfodol cynllunio ar gyfer effaith digidoleiddio drwy bartneriaeth gymdeithasol.
7. Mae'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid yn ganolog i gyflwyno ffyrdd newydd o weithio i wasanaethau cyhoeddus ledled Cymru. Yn benodol, mae'r adran sy'n amlinellu egwyddorion rheoli newid yn cynnig cyfle i ddarparu cysondeb a chyd-destun i'r egwyddorion a nodir yma ar gyfer digidoleiddio. Er enghraifft, maent yn pwysleisio pwysigrwydd parhad cyflogaeth, cynllunio'r gweithlu, ymgynghori ag undebau llafur a gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol. O'r herwydd, mae'r egwyddorion ar gyfer rheoli digidoleiddio yn gwbl addas i'w cynnwys fel atodiad i'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid.
8. Mae partneriaeth gymdeithasol fel maes polisi yn Llywodraeth Cymru yn ganolog i'r uchelgais i wneud Cymru yn wlad o waith teg. Roedd yr angen i gryfhau trefniadau partneriaeth gymdeithasol yng Nghymru hefyd yn un o brif argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg. Er mwyn datblygu cysondeb o ran dulliau gweithredu, mae'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio yn seiliedig ar nifer o nodweddion allweddol y Comisiwn ar gyfer gwaith teg fel a ganlyn:
 - Llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth
 - Sicrwydd a hyblygrwydd
 - Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
 - Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
 - Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol
9. Wrth ddatblygu'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio drwy ddefnyddio nodweddion gwaith teg, ceir cysondeb hefyd â Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru. Gyda'i gilydd, mae'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid, argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg a Rhaglen Lywodraethu

Llywodraeth Cymru (gan gynnwys yr ymrwymiad i bartneriaeth gymdeithasol a gwaith teg) yn cynnig cyd-destun polisi pwerus i ddatblygu ac i hyrwyddo'r egwyddorion ar gyfer digidoleiddio a nodir yn y ddogfen hon.

10. Mae Strategaeth Ddigidol Llywodraeth Cymru hefyd yn nodi gweledigaeth ac uchelgais ar gyfer dull gweithredu digidol cydlynol ledled Cymru. Mae'n cydnabod bod digidoleiddio yn golygu mwy na dim ond technoleg, ond ei fod yn golygu ffyrdd newydd o feddwl, o ddylunio gwasanaethau cyhoeddus o amgylch defnyddwyr, ar yr un pryd â sicrhau bod y gweithlu'n cael y cyfle i ddatblygu sgiliau digidol yn barhaus. Mae'r strategaeth yn ymrwymo i adolygu sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn darparu gwasanaethau digidol, gan hyrwyddo safonau drwy ddatblygu hyfforddiant a rhannu gwybodaeth.

Egwyddorion Digidoleiddio

Mae'r egwyddorion hyn wedi cael eu dylunio i gefnogi'r gwaith o gyflwyno digidoleiddio yn y gweithle yn sylweddol, gan gydnabod manteision ac effaith hyn ar y gweithlu. Maent yn datblygu egwyddorion ehangach Partneriaeth a Rheoli Newid gan nodi ffyrdd o weithio, disgwyliadau ac arweiniad ynghylch gweithredu digidoleiddio yn y gweithle gwasanaeth cyhoeddus datganoledig.

Egwyddor 1: Llais a Chyfranogiad y Gweithwyr

Dehongli

Mae'n bwysig ymgynghori â staff yn gynnar yn y broses o gyflwyno digidoleiddio yn y gweithle er mwyn iddynt fod yn rhan o'r newidiadau sy'n cael eu cynnig.

Gofyn

Bod cyflogwyr yn ymgynghori ag undebau llafur yn gynnar yn ystod unrhyw fwriad i gyflwyno digidoleiddio i'r gweithle, gan egluro'r rhesymeg dros newid. Dylai hyn roi digon o amser i undebau llafur drafod unrhyw bryderon â'u haelodau ac archwilio effaith bosibl y mesurau sy'n cael eu cynnig fel rhan o'r broses weithredu.

Tystiolaeth

- Bod cyfarfodydd strwythuredig rheolaidd yn cael eu cynnal gyda gweithwyr drwy eu hundebau llafur ee drwy Gyd-bwyllgorau Ymgynghori neu strwythurau tebyg i'w cynnwys yn y gwaith o gyflwyno technolegau digidol newydd yn y gweithle.



Egwyddor 2: Newid Swyddi Hyblyg a Sicr

Dehongli

Bod cyfathrebu clir a chyson â'r gweithlu ynghylch unrhyw gynigion sy'n ymwneud ag ail-ddylunio swyddi neu adleoli swyddi o ganlyniad i ddigidoleiddio.

Gofyn

Bod staff ac undebau llafur yn cael gwybod yn gynnar am unrhyw fwriad i ailstrwythuro swyddi presennol neu adleoli staff o ganlyniad i gyflwyno technolegau digidol newydd.

Dylai hyn gynnwys mynediad at drefniadau arfaethedig ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn ogystal â'r meini prawf a'r dulliau asesu sy'n cael eu defnyddio i adleoli staff, neu i ailstrwythuro swyddi, er mwyn i weithwyr ac undebau llafur ddeall y prosesau dan sylw. Dylai staff ac undebau llafur gael gwybod am ddatblygiadau drwy gyfathrebu'n rheolaidd â chyflogwyr, gan gynnwys manylion amserlenni perthnasol.

Tystiolaeth

- Bod canllawiau clir yn cael eu cynhyrchu wedi'u hategu gan ymgysylltu rheolaidd, sy'n amlinellu trefniadau cynllunio'r gweithlu a'r broses sy'n cael ei mabwysiadu ar gyfer unrhyw ailstrwythuro swyddi neu adleoli staff, gan gynnwys meini prawf ac amserlenni allweddol.

Egwyddor 3: Cyfle ar gyfer Cynnydd a Thwf

Dehongli

Bod cyflwyno digidoleiddio i'r gweithle yn cynnig cyfleoedd pwysig i staff ac mae'n hanfodol bod y rhain yn cael eu cyfateb â lefelau addas o hyfforddiant a datblygiad.

Gofyn

Bod lefel yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu i staff yn cefnogi'r defnydd o dechnolegau digidol newydd yn llawn ac nad yw'n amharu ar allu rhywun i wneud ei waith.



Bod hyfforddiant y sefydliad yn cydnabod yr angen i fonitro cyflymder y newid technolegol er mwyn iddo allu esblygu yn unol â hynny i sicrhau bod hyfforddiant yn dal yn berthnasol ac yn ddigon da i gefnogi dysgu parhaus a datblygu sgiliau. Bod y staff a'r undebau llafur yn cael gwybod yn gynnar am y mathau o hyfforddiant sy'n cael eu datblygu er mwyn iddynt allu deall yn well beth sy'n cael ei ddarparu a chael gafael arno.

Tystiolaeth

- Bod pwysigrwydd datblygu sgiliau digidol yn cael ei gydnabod mewn cynlluniau hyfforddi a datblygu corfforaethol a'i hyrwyddo'n frwd mewn sefydliad i sicrhau tryloywder llawn y cyfleoedd sydd ar gael.

Egwyddor 4: Iechyd, Diogelwch a Llesiant

Dehongli

Bod y staff yn cael eu cefnogi'n llawn drwy'r effaith bersonol a allai ddeillio o gyflwyno technoleg ddigidol newydd.

Gofyn

Bod cyflwyno digidoleiddio i'r gweithle yn cael ei reoli drwy ymgynghori ag undebau llafur fel nad yw'n cael effaith negyddol ar iechyd a llesiant staff. Dylai hyn ystyried deddfwriaeth briodol a chynnwys dadansoddiad llawn o'r risgiau a gyflwynir i staff gan wahanol fathau o ddigidoleiddio, gan gynnwys y rheini sydd â nodweddion gwarchodedig, er mwyn sicrhau bod technoleg yn cael ei chyflwyno'n ddiogel ac yn gynhwysol.

Tystiolaeth

- Bod asesiadau risg a chydaddoldeb cynhwysfawr yn cael eu datblygu a'u hadolygu'n rheolaidd drwy ymgynghori ag undebau llafur i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi'n llawn o ran cyflwyno technoleg ddigidol newydd.



Egwyddor 5: Parchu Hawliau Gweithwyr

Dehongli

Bod hawliau cyflogaeth gweithwyr yn cael eu cydnabod yn sylweddol drwy gyflwyno technoleg ddigidol newydd.

Gofyn

Nad yw cyflwyno technoleg ddigidol yn effeithio'n niweidiol â'r gydymffurfio â safonau a hawliau cyflogaeth statudol. Bod cyflogwyr yn rhagweithiol wrth sicrhau bod hawliau gweithwyr yn cael eu diogelu wrth ddylunio a gweithredu technoleg newydd. Bod gweithwyr a'u cynrychiolwyr undebau llafur yn cymryd rhan yn gynnar er mwyn deall sut mae gweithredu technoleg newydd yn berthnasol i hawliau a safonau cyflogaeth statudol.

Tystiolaeth

- Bod cyflogwyr, drwy ymgynghori ag undebau llafur, yn cynnal adolygiad o effaith technoleg newydd ar safonau a hawliau cyflogaeth ac yn sicrhau bod gweithwyr yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf.

Manylion cyswilt

Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Ebost: WPC.MailBox@llyw.cymru

