

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:
75/2020
DYDDIAD CYHOEDDI:
03/12/2020

AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid, Cyfleoedd Ymgysylltu â Chyflogwyr

AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid, Cyfleoedd Ymgysylltu â Chyflogwyr

Awduron: Dr Duncan Holtom gyda Rhodri Bowen, Heather Pells a Dr Sarah Lloyd-Jones

Adroddiad Ymchwil Llawn: Holtom, D; Bowen, R; Pells, H; Lloyd-Jones, S; 2020.
AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid, Cyfleoedd Ymgysylltu â Chyflogwyr.
Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 75/2020.
Ar gael ar: <https://llyw.cymru/ailgychwyn-integreiddio-ffoaduriaid-cyfleoedd-ymgysylltu-chyflogwyr>

Safbwyntiau'r ymchwilwyr sydd yn yr adroddiad hwn ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru

Am ragor o wybodaeth cysylltwch ag:

Dr Steven Macey

Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: ymchwilcyfiawndercymdeithasol@llyw.cymru

Cydnabyddiaeth

Hoffem ddiolch i'r 32 o randdeiliaid o'r sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol a gyfrannodd at yr ymchwil hon drwy gyfweiliadau a thrafodaethau grŵp ac a wnaeth yr ymchwil yn bosibl.

Hoffem ddiolch hefyd i Lydia Brownlow, Tiffany Edmunds, John Davies, Dr Steven Macey, Launa Anderson ac Iona Hannagan-Lewis yn Llywodraeth Cymru am eu cymorth, anogaeth a chyfraniad drwy gydol y prosiect hwn ac wrth gwrs i Lywodraeth Cymru ei hun am gomisiynu a chyllido'r ymchwil.

Cynnwys

Rhestr o dablau.....	3
Rhestr o ffigurau a thestun mewn blwch	4
Rhestr Termau	5
1. Crynodeb.....	7
2. Cyflwyniad	17
3. Methodoleg	24
4. Cyfleoedd yn y farchnad lafur yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam	30
5. Gwella cymorth i ffoaduriaid a chyflogwyr a gweithio gyda nhw	47
6. Casgliadau	81
Llyfryddiaeth.....	90
Atodiad A. Adolygiad o'r ddesg o arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru a mannau eraill	94
Atodiad B. Bylchau sgiliau yn y farchnad lafur a chyfleoedd yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam	106

Rhestr o dablau

Tabl 1.1. Crynodeb o'r argymhellion allweddol	14
Tabl 3.1. Chwiliadau ar gyfer yr adolygiad cwmpasu	25
Tabl 4.1: Cyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad a nodwyd amlaf ym mhob ardal	33
Tabl 5.1: Yr heriau a'r materion ar gyfer paratoi ar gyfer cyflogaeth a chamau gweithredu posibl.....	50
Tabl 5.2. Yr heriau a'r materion ar gyfer cynnal cyflogaeth gyda chamau gweithredu posibl.	66
Tabl 5.3. Heriau a materion cefnogi dilyniant mewn cyflogaeth a chamau gweithredu posibl.	72
Tabl B.1: Amcanestyniadau'r farchnad lafur 2014-2024	107
Tabl B.2: Nifer y swyddi newydd, gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael a chyfanswm y swyddi yn y sectorau cyfanwerthu a manwerthu ac iechyd a gofal cymdeithasol (2014-2024).....	108
Tabl B.3: Galwedigaethau â'r cynnydd mwyaf a ragwelir yn y galw am gyflogaeth (swyddi newydd ac amnewid swyddi) yn y tri rhanbarth 2014-2024.....	109
Tabl B.4: Cyfraddau diweithdra yng Nghaerdydd, Casnewydd, Wrecsam, Abertawe a Chymru ar 31 Mawrth 2020	110
Tabl B.5: Canran y gweithlu a fu'n gweithio yn y saith diwydiant mwyaf yng Nghymru (Mehefin 2020)	111

Rhestr o ffigurau a thestun mewn blwch

Testun blwch 1. Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru	36
Testun blwch 2. Pryd mae ffoaduriaid yn barod am waith?.....	48
Ffigur 5.1: Dilyniant Saesneg ac amserlenni.....	80

Rhestr Termau

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
AAT	Cymdeithas Technegwyr Cyfrifyddu
ACE	Sicrhau Newid trwy Gyflogaeth
ALW	Addysg Oedolion Cymru
AMIF	Cronfa Integreiddio Mudo Lloches
BAME	Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
CfW	Cymunedau am Waith
COVID	Clefyd Coronafeirws
FFCCHC	Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
CSCS	Cynllun Tystysgrif Sgiliau Adeiladu
CV	Curriculum Vitae
CGS	Cyngor Gwirfoddol Sirol
DfE	Adran Addysg
DPIA	Alltudion ar Waith
DWP	Adran Gwaith a Phensiynau
CGE	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
ESOL	Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill
UE	Yr Undeb Ewropeaidd
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
EYST	Tîm Cefnogi Ieuenctid Ethnig
FAN	Grŵp Cyfeillion a Chymdogion
AB	Addysg Bellach
AU	Addysg Uwch
AaGIC	Addysg a Gwella Iechyd Cymru
AD	Adnoddau Dynol
IELTS	System Profi Saesneg Ryngwladol
IOM	Sefydliad Mewnfudo Rhyngwladol
TG	Technoleg Gwybodaeth
CBG	Canolfan Byd Gwaith
JRF	Sefydliad Joseph Rowntree
ALI	Awdurdod Lleol
LFS	Arolwg o'r Llafurlu
NARIC	Canolfan Gwybodaeth Cydnabyddiaeth Genedlaethol

Y GIG	Gwasanaeth Iechyd Gwladol
OECD	Sefydliad Cydweithredu a Datblygu Economaidd
OET	Prawf Saesneg Galwedigaethol
PaCE	[prosiect] Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth
PLAB	Bwrdd Asesiadau Proffesiynol ac Ieithyddol
PPE	Cyfarpar Diogelu Personol
BGC	Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus
REACH	Hyb Canolog Asesu ESOL Rhanbarthol
RSP	Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol
SIA	Awdurdod y Diwydiant Diogelwch
SPOC	Un Pwynt Cyswllt
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
SVPRS	Cynllun Adsefydlu Pobl o Syria sy'n agored i Niwed
DU	Y Deyrnas Unedig
UNHCR	Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid
VPRS	Cynllun Adsefydlu Pobl o Syria Agored i Niwed
WARD	Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru
WBL	Dysgu Seiliedig ar Waith
WEST	Prawf Sgiliau Hanfodol Cymru
LIC	Llywodraeth Cymru
WRC	Cyngor Ffoaduriaid Cymru
WSMP	Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru

1. Crynodeb

Cyflwyniad a nod yr astudiaeth

- 1.1 Gall y rhai y rhoddir statws ffoadur iddynt weithio yn y Deyrnas Unedig (DU) ac mae llawer am weithio, ond mae'r cyfraddau cyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid ymhell y tu ôl i'r bobl hynny a anwyd yn y DU (LIC, 2020a, Kone et al., 2019). Mae'r ymchwil hon yn ceisio deall bylchau sgiliau a'r cyfleoedd yn y farchnad lafur leol/ranbarthol, i gynyddu'r rhagolygon cyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid ym mhedair prif ardal wasgaru Cymru (Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam). Y bwriad yw datblygu adroddiad ymarferol sy'n nodi gweithgareddau dichonadwy y gellid eu darparu o fewn y prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid a mathau eraill o gymorth sgiliau, cyflogadwyedd a menter.

Ymagwedd a dulliau

- 1.2 Roedd hon yn astudiaeth dulliau cymysg, gan ddefnyddio data a gasglwyd drwy:
- adolygiadau cwmpasu o ymchwil ddiweddar i boblogaethau ffoaduriaid yn y DU, ymchwil i arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid, dadansoddi tueddiadau a rhagolygon y farchnad lafur;
 - cyfweiliadau lled-strwythuredig, gyda sampl bwriadus o 32 o randdeiliaid yn cynrychioli prosiect AilGychwyn, gwasanaethau cymorth cyflogaeth, cyflogwyr yn y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol, cyrff cyflogwyr ac undebau llafur, a'r sector gwirfoddol.
- 1.3 Cafodd data a gasglwyd o'r ffynonellau hyn eu triangli a chyflwynwyd y canfyddiadau a oedd yn dod i'r amlwg i'w trafod a'u dilysu gan randdeiliaid, mewn dau weithdy ar-lein.

Cyfleoedd yn y farchnad lafur yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam

- 1.4 Mae llawer o ffoaduriaid am barhau i weithio yn y sector neu'r proffesiwn yr oeddent ynddo cyn ffoi rhag erledigaeth. Fodd bynnag, o ystyried rhwystrau i gyflogaeth, fel sgiliau Saesneg gwan ac arferion cyflogwyr sy'n gallu gwahaniaethu yn erbyn ffoaduriaid, mae'n aml yn anodd iawn, ac weithiau'n amhosibl, i ffoaduriaid barhau i weithio yn yr un sector, ar yr un lefel, yng Nghymru. Felly, mae eu parodrwydd i

ystyried dewisiadau eraill, fel arfer swyddi lefel mynediad, lle mae rhwystrau i fynediad yn is ac a'r galw gan gyflogwyr yn uchel, yn gallu penderfynu a ydynt yn dechrau gweithio ai peidio (LIC, 2020a). Mae hyn yn golygu bod angen i ddadansoddiad o fylchau sgiliau a chyfleoedd yn y farchnad lafur gael ffocws deul, ar fynediad i swyddi lefel mynediad yn y tymor byr, a nodi cyfleoedd dilyniant i'r ffoaduriaid hynny sy'n awyddus, ac yn gallu, gwneud cynnydd, i'w helpu i wireddu eu dyheadau cyflogaeth dros y tymor hwy.

1.5 Canolbwyntiodd y dadansoddiad o gyfleoedd cyflogaeth ar dri chategori eang o swyddi, mewn sectorau lle rhagwelir y bydd galw mawr gan gyflogwyr:

- swyddi “lefel mynediad”, lle mae rhwystrau i fynediad, fel disgwyliadau o ran sgiliau iaith a chymwysterau, yn isel ond lle mae'r cyfleoedd cyflog, amodau a dilyniant yn aml yn wael hefyd (sy'n golygu y gall ffoaduriaid gael eu dal a chael trafferth gwneud cynnydd);
- swyddi “lefel ganol” sy'n cynnig cyfleoedd dilyniant, lle mae'r rhwystrau i fynediad, fel disgwyliadau o ran sgiliau iaith a chymwysterau, yn gymedrol ond lle mae'r cyfleoedd cyflog, amodau a dilyniant yn uwch hefyd; a
- swyddi “lefel uwch” sy'n cynnig cyfleoedd dilyniant, lle mae'r rhwystrau i fynediad, fel disgwyliadau o ran sgiliau iaith a chymwysterau, yn uchel ond lle mae'r cyfleoedd cyflog, amodau a dilyniant yn uchel hefyd.

1.6 Nododd yr ymchwiliad ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon fod swyddi lefel mynediad allweddol yn cynnwys manwerthu, lletygarwch, bwyd a diod, glanhau, adeiladu, diogelwch, gweithgynhyrchu, warws a gyrru / danfon. Byddai'r rhan fwyaf o'r swyddi hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ffoaduriaid feddu ar sgiliau Saesneg o amgylch Lefel Mynediad 2¹ ac, fel y dywedodd un cyflogwr, y “dull a'r agwedd” gywir. Mae rhai sectorau, fel adeiladu, diogelwch a gyrru hefyd yn ei gwneud yn ofynnol cael tystysgrifau neu drwyddedau i ymarfer, hyd yn oed ar lefel mynediad.

¹ Yn anaml iawn y soniwyd am sgiliau Cymraeg gwan neu gyfyngedig fel rhwystr i gyflogaeth. Mae hyn yn debygol o adlewyrchu'r ffocws ar y pedair ardal wasgaru, Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam, lle mae'r Gymraeg yn cael ei siarad yn llai eang na rhyw ran arall o Gymru. Mewn gwrthgyferbyniad â hynny, canfu'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a), a oedd yn cwmpasu Cymru gyfan, ragor o dystiolaeth, er yn gyfyngedig o hyd, o'r angen am sgiliau iaith Gymraeg er mwyn cael gafael ar waith a gwneud cynnydd ynddo, yn enwedig yng ngogledd Cymru.

- 1.7 Nododd yr ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon hefyd, heblaw am iechyd a gofal cymdeithasol a rolau adeiladu a gweithgynhyrchu medrus, ei bod yn fwy anodd nodi cyfleoedd lefel ganol lle mae'r rhwystrau i gyflogaeth yn gymedrol, a'r galw gan gyflogwyr yn uchel. Byddai'r rhan fwyaf o'r swyddi hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ffoaduriaid feddu ar gymwysterau Lefel 2 neu 3 Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC) ac wedi pasio Prawf Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST). Mae'r ystod gyfyngedig o gyfleoedd lefel ganol yn adlewyrchu "cafnu" o ran marchnad lafur y DU (gyda chynnydd mewn swyddi lefel uwch ac, i raddau llai, swyddi lefel mynediad, ond gostyngiad mewn swyddi lefel ganol) (Luchinskaya a Green, 2016).
- 1.8 Mae'r twf cyflogaeth cryfaf wedi'i ragweld ar gyfer swyddi ar Lefel 4 ac uwch, a cheir cyfleoedd dilyniant lefel uwch mewn, er enghraifft, sectorau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM), lle rhagwelir y bydd y galw yn uchel, fel y sectorau gwyddorau bywyd (gan gynnwys cynhyrchion fferyllol), lled-ddargludydd a thechnoleg ariannol (technoleg gwasanaethau ariannol) yn neddwyrain Cymru yn arbennig (LIC, 2020b, 2020c, 2020d). Fodd bynnag, mae gan y sectorau hyn rwystrau uwch hefyd i fynediad, gan gynnwys y galw am gymwysterau lefel uwch (e.e. prentisiaeth uwch (Lefel 4 neu 5), prentisiaeth gradd (Lefel 6 neu 7), Anrhydedd (Lefel 6) neu radd Meistr (Lefel 7), rhuglder mewn Saesneg a disgwyliadau uwch am sgiliau a gwybodaeth ddiwylliannol cyflogaeth).
- 1.9 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon a'r llenyddiaeth yn yr adolygiad cwmpasu (e.e. LIC, 2020a) yn nodi bod hunangyflogaeth, gan gynnwys mentrau masnachol a chymdeithasol, yn opsiwn i rai ffoaduriaid, yn enwedig i'r rhai sydd â phrofiad o redeg eu busnesau eu hunain. Gall dewis hunangyflogaeth leihau rhai rhwystrau i gyflogaeth, gan nad oes angen sgiliau iaith mor gryf efallai, ond mae hefyd yn creu rhwystrau newydd, fel mynediad at gyllid, a gall ffoaduriaid gael eu dal mewn gwaith ymylol yn economaidd (gweler e.e. Kone et al., 2019).
- 1.10 Mae cryn ansicrwydd am gyfleoedd cyflogaeth (a hunangyflogaeth) yn y dyfodol. Mae COVID-19 a gofynion i gadw pellter cymdeithasol wedi cael effaith sylweddol ar nifer o sectorau lefel mynediad fel manwerthu, lletygarwch, bwyd a diod ac adeiladu, a gall yr effeithiau ar sectorau fel lletygarwch barhau hyd yn oed wrth i'r cyfyngiadau symud gael eu llacio. Fodd bynnag, mae sectorau fel danfon a gyrru

wedi cael hwb gan y cyfyngiadau hyn (Dias et al., 2020). Bydd effaith ymadael â'r Undeb Ewropeaidd (UE) yn dibynnu ar y trefniadau ymadael a negodir gyda'r UE. Mae ymchwil gan Lywodraeth Cymru wedi datgan y gallai Brexit "caled" fel y'i gelwir ar ddiwedd y cyfnod pontio, os nad oes cytundeb masnach wedi'i gytuno erbyn 31 Rhagfyr 2020, daro sectorau allforio, fel diwydiannau modur ac awyrofod (ac felly cyfyngu ar rai cyfleoedd lefel uwch), yr effeithiwyd yn andwyol arnynt eisoes gan COVID-19 (LIC, 2019c). Os, fel y rhagwelir, y bydd diweithdra yn cynyddu a'r galw am lafur yn wan (o ystyried effaith economaidd COVID-19 ac mewn sefyllfaoedd Brexit "caled"), mae'n debygol o fod yn fwy anodd cynnwys cyflogwyr wrth recriwtio'r rhai, fel ffoaduriaid, yr ystyrir eu bod yn fwy o risg ac o bosibl yn fwy costus i'w recriwtio a'u cyflogi na grwpiau eraill. I'r gwrthwyneb, gall cyfyngiadau ar fudwyr economaidd Ewropeaidd (o ganlyniad i'r DU yn ymadael â'r UE) leihau'r cyflenwad llafur, ac felly'r gystadleuaeth, yn enwedig ar gyfer swyddi lefel mynediad (Walsh a McNeil, 2020).

Cynyddu'r cyfleoedd cyflogaeth i ffoaduriaid

- 1.11 Mae'r ymchwil a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon yn glir bod angen i gamau gweithredu i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth i ffoaduriaid ganolbwyntio ar gyflogwyr a gwasanaethau cymorth i ffoaduriaid. Mae hefyd yn nodi y dylai camau gweithredu fod yn seiliedig ar bartneriaeth wirioneddol rhwng cyflogwyr a gwasanaethau cymorth, i sicrhau bod gwasanaethau cymorth yn deall anghenion a disgwyliadau cyflogwyr yn llawn, a sicrhau eu bod yn effeithiol wrth hysbysu a chynghori cyflogwyr, sy'n aml heb brofiad ac arbenigedd o ran recriwtio a chyflogi ffoaduriaid (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019).
- 1.12 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon (h.y. cyfweiliadau â rhanddeiliaid) a'r llenyddiaeth a gynhwyswyd yn yr adolygiad cwmpasu (e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019) hefyd yn nodi bod angen i gamau gweithredu i wella rhagolygon a phrofiadau cyflogaeth ffoaduriaid ganolbwyntio ar y canlynol:
 - **paratoi ar gyfer cyflogaeth**, o ystyried y rhwystrau i fynediad y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu. Dylai cymorth cyn cyflogi i ffoaduriaid ganolbwyntio ar barodrwydd i weithio a pharu ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth, a hefyd gweithio gyda chyflogwyr i ddileu rhwystrau diangen sy'n gysylltiedig â recriwtio a dethol;

- **cynnal cyflogaeth**, o ystyried y risgiau y gallai diwylliant gweithle nad yw'n gynhwysol arwain at ffoaduriaid yn gadael eu cyflogaeth (oherwydd, er enghraifft, eu bod yn teimlo nad ydynt yn “ffitio i mewn”). Gall cymorth ôl-gyflogaeth i ffoaduriaid a chyflogwyr helpu i gynnal cyflogaeth;
- **cefnogi dilyniant mewn cyflogaeth**, o ystyried y perygl y bydd ffoaduriaid yn mynd yn cael eu dal mewn swyddi lefel mynediad (sy'n cyfyngu ar eu bywydau a'u cyfraniad posibl i Gymru). Gellir helpu cyn drwy gynorthwyo dilyniant gyda chyflogwr presennol neu gyda chyflogwr newydd a/neu sector a hefyd drwy wella ansawdd gwaith, drwy gamau gweithredu cenedlaethol i hyrwyddo cyflogaeth deg a moesegol, ac i gynyddu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithlu.

1.13 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon hefyd yn amlygu rhai heriau allweddol a chyfyngiadau strwythurol ar gamau gweithredu i gynyddu cyfleoedd cyflogaeth i ffoaduriaid, gan gynnwys:

- math a maint y cyfleoedd cyflogaeth ym mhob ardal wasgaru a faint ohonynt sydd ar gael, a phryderon y gallai COVID-19 a/neu'r DU yn ymadael â'r UE leihau cyfleoedd i ffoaduriaid;
- yr angen am gamau gweithredu gan gyflogwyr (e.e. i newid arferion recriwtio a diwylliannau yn y gweithle), a'r heriau sy'n gynhenid wrth ymgysylltu â chyflogwyr;
- yr amser y gall ei gymryd (blynyddoedd yn aml) cyn bod ffoaduriaid yn “barod am waith”.

Casgliadau ac argymhellion

Cyfleoedd cyflogaeth i ffoaduriaid

1.14 Mae'r rhan fwyaf o ffoaduriaid yn wynebu rhwystrau sylweddol i ddod o hyd i waith, yn fwyaf nodedig sgiliau Saesneg annigonol, a hefyd cymhwysedd a dealltwriaeth ddiwylliannol gyfyngedig o weithleoedd yng Nghymru, a/neu danbrizio neu ddiffyg cydnabyddiaeth (gan gyflogwyr) o gymwysterau, sgiliau a/neu brofiad a gafwyd dramor (LIC, 2020a). Felly, gall cyflogwyr eu gweld fel grŵp a allai beri risg, ac sydd o bosibl yn fwy costus, i'w recriwtio a'i reoli (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019). Felly, yn y tymor byr, er mwyn dod o hyd i waith rhaid i lawer o ffoaduriaid ganolbwyntio ar swyddi “lefel mynediad” sgiliau isel mewn meysydd fel warysau,

lletygarwch a phrosesu bwyd, lle mae'r galw am lafur yn uchel a'r rhwystrau mynediad at gyflogaeth yn isel.

- 1.15 Dylai swyddi lefel mynediad, ynghyd ag addysg bellach (AB), gan gynnwys Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) a dysgu seiliedig ar waith, fod yn gam tuag at symud ymlaen i waith mwy medrus mewn sectorau fel iechyd a gofal cymdeithasol, lle mae'r galw am lafur yn fwy na'r cyflenwad. Fodd bynnag, ar hyn o bryd ymddengys fod gormod o ffoaduriaid yn cael eu dal mewn swyddi lefel mynediad, felly maent yn mynd yn swyddi lle na allant fynd dim pellach (Kone et al., 2019; LIC, 2020a). Felly, mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon a'r llenyddiaeth a gynhwyswyd yn yr adolygiad cwmpasu (e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019) yn nodi bod angen i ffocws ar anghenion cymorth cyn cyflogi gael ei ategu gan ffocws cryf ar gefnogi dilyniant mewn cyflogaeth.

Arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid

- 1.16 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon a'r llenyddiaeth a gynhwyswyd yn yr adolygiad cwmpasu (e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek 2019; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019) yn nodi y dylai gwaith gyda ffoaduriaid ganolbwyntio ar baratoi cyn cyflogi, chwilio am swydd (gan gynnwys pryd y dylent ddechrau a sut y dylent chwilio am waith) a hefyd cynnal a chefnogi dilyniant i ffoaduriaid drwy gymorth ôl-gyflogaeth. Dylai hyn gan ei gyfateb gan waith gyda chyflogwyr i wella eu dealltwriaeth o'r materion y gallai ffoaduriaid eu hwynebu; i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran recriwtio, cadw a dilyniant cyflogaethion ac i wella ansawdd y gwaith.
- 1.17 Nid yw llawer o elfennau arfer effeithiol wrth gynorthwyo ffoaduriaid a chyflogwyr yn unigryw i waith gyda ffoaduriaid; maent yn ymddangos mewn ymyriadau i gynorthwyo grwpiau eraill sydd â rhwystrau cymhleth i gyflogaeth, gan gynnwys y rhai sy'n ddi-waith tymor-hir neu'n economaidd anweithgar; pobl o grwpiau pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) a/neu bobl anabl (Luchinskaya a Green, 2016; Weekes-Bernard, 2017; Bayer et al., 2020).
- 1.18 Er bod elfennau arfer effeithiol yn cael eu deall yn gymharol dda, mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon yn nodi y gall eu gweithredu fod yn heriol. Mae maint cymharol fach poblogaethau ffoaduriaid yn golygu bod gwasanaethau prif

ffrwd a chyflogwyr yn aml yn ei chael yn anodd datblygu'r profiad a'r arbenigedd sydd eu hangen i gefnogi ffoaduriaid yn effeithiol a hefyd yn lleihau cymhellion i gyflogwyr dargedu'r grŵp hwn. Mae maint bach poblogaethau ffoaduriaid yn golygu bod angen am wasanaethau cymorth arbenigol fel AilGychwyn i gynorthwyo ffoaduriaid ac, i'r gwrthwyneb, angen i brif ffrydio ymgysylltiad cyflogwyr i'r gwaith ehangach sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yng ngweithlu Cymru a chynyddu ansawdd cyfleoedd cyflogaeth yng Nghymru.

- 1.19 Er bod achos dros wasanaethau arbenigol, nid oes gan AilGychwyn y capasiti i gynorthwyo'r holl ffoaduriaid hynny y gall fod angen cymorth arnynt i ddod o hyd i gyflogaeth a sicrhau dilyniant yn y gyflogaeth honno neu gael budd ohoni. At hynny, nid oes gan AilGychwyn yr arbenigedd a'r adnoddau mewn meysydd fel hunangyflogaeth neu ofal plant y gall darpariaeth brif ffrwd, fel Busnes Cymru a Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE), ei chynnig. Felly mae'n bwysig y gall ffoaduriaid gael mynediad at y gwasanaethau hyn lle y bo'n briodol. Er bod gan rai cynghorwyr o fewn Busnes Cymru brofiad o weithio gyda ffoaduriaid, mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon a'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a) yn awgrymu bod llai o brofiad ac arbenigedd mewn darpariaeth cymorth cyflogaeth genedlaethol neu ranbarthol arall, fel Cymunedau am Waith. Er bod gan AilGychwyn a sefydliadau'r sector gwirfoddol yr arbenigedd sydd ei angen i helpu i adeiladu capasiti o fewn gwasanaethau prif ffrwd, nid oes ganddynt adnoddau i wneud hyn yn ogystal â chynorthwyo ffoaduriaid yn uniongyrchol.
- 1.20 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon hefyd yn nodi nad oes "bwled arian" ac, fel mae tabl 1.1. yn dangos, mae angen gweithredu cydgysylltiedig ar draws amrywiaeth o wasanaethau a phartneriaid. Mae hyn yn codi cwestiynau ynghylch sut y dylid arwain a chydlynu camau gweithredu yn y sector hwn yn lleol, yn ranbarthol ac yn genedlaethol. Mae hefyd yn tynnu sylw at sut y gall yr amser a gymerir i ffoaduriaid fod yn "barod am waith" ar gyfer cyfleoedd lefel mynediad neu ddilyniant ofyn am amynedd a dyfalbarhad mawr ar ran ffoaduriaid, ac mae angen ymrwymiad hirdymor gan wasanaethau cymorth fel AilGychwyn.

Tabl 1.1. Crynodeb o'r argymhellion allweddol

Ymgysylltu â ffoaduriaid a'u cynorthwyo: paratoi ar gyfer cyflogaeth	Cyfrifoldeb
1. Gweithio allgymorth gweithredol; er enghraifft, gydag arweinwyr ffydd a chymunedol, grwpiau a rhwydweithiau sy'n gyfarwydd ag estyn allan at grwpiau o ffoaduriaid a allai fel arall fod wedi'u tangynrychioli, gan gynnwys y rhai sy'n "sownd" mewn gwaith "gwael". 2. Asesiadau sy'n canolbwyntio ar waith a chynllunio gweithredu i benderfynu pa sgiliau sydd eu hangen ar ffoaduriaid i wireddu eu dyheadau cyflogaeth tymor byr ac er mwyn sicrhau bod eu nodau a'u dyheadau tymor byr yn cyd-fynd â chyfleoedd cyflogaeth realistig. 3. Mynediad at leoliadau gwaith neu, lle nad yw hyn yn bosibl, gwirfoddoli sy'n galluogi ffoaduriaid i gaffael cymhwysedd a chyfalaf diwylliannol y gweithle sy'n ofynnol ac sydd hefyd yn darparu profiad gwaith yn y DU. 4. Mynediad at hyfforddiant sy'n uniongyrchol berthnasol i anghenion cyflogwyr yn y farchnad lafur leol (e.e. hylendid bwyd i'r rhai sy'n awyddus i weithio ym maes gweithgynhyrchu bwyd). 5. Mynediad at wasanaethau fel y Ganolfan Gwybodaeth Cydnabyddiaeth Genedlaethol (NARIC) sy'n gallu cynorthwyo'r gwaith o gydnabod cymwysterau tramor (drwy, er enghraifft, y prosiect AilGychwyn). 6. Cymorth ymarferol i wella'r broses o chwilio am swyddi a cheisiadau a, lle y bo'n bosibl, paru ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth addas.	AilGychwyn a hefyd y Ganolfan Byd Gwaith (JCP) a rhaglenni cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol fel Cymru'n Gweithio, Cymunedau am Waith, Journey2Work, Opus a Gweithffyrdd.

7. Adolygu pa mor effeithiol mae'r camau gweithredu a'r arfer da a nodwyd yn y polisi presennol ESOL yng Nghymru (LIC, 2018d) mewn perthynas â mynediad at ddarpariaeth ESOL ffurfiol (gan gynnwys ESOL+ ac ESOL at ddibenion penodol, fel pasio'r prawf gyrru), a chymorth i gael gafael ar gyfleoedd eraill i ddatblygu sgiliau iaith mewn lleoliadau anffurfiol a chymdeithasol, fel Cyfeillion a Chymdogion (FAN) sy'n cynnal grwpiau i ddatblygu Saesneg sgwrsio), wedi'u gweithredu.	Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 Llywodraeth Cymru (sy'n cyllido ESOL); Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru (WSMP), AilGychwyn a REACH+ a darparwyr ESOL (e.e. colegau addysg bellach, Addysg Oedolion Cymru a'r sector gwirfoddol), a chyflogwyr.
Cynnal cyflogaeth a chefnogi dilyniant	Cyfrifoldeb
8. Cadw mewn cysylltiad â ffoaduriaid a chyflogwyr i roi cymorth ôl-gyflogaeth (gan gynnwys cyngor a chymorth i gynorthwyo ffoaduriaid i integreiddio i ddiwylliannau yn y gweithle). 9. Cynorthwyo dilyniant mewn gwaith (e.e. mynediad at wybodaeth, cyngor ac arweiniad am gyfleoedd gwaith a dilyniant a llwybrau sy'n gysylltiedig ag addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith (fel prentisiaethau) ac addysg uwch, a mynediad at gymorth a hyfforddiant i adeiladu "hyblygrwydd gyrfa".	AilGychwyn, Gyrfa Cymru, Undebau Llafur (gan gynnwys e.e. Cronfa Ddysgu'r Undebau); a chymorth cyflogadwyedd a sgiliau Llywodraeth Cymru, fel y Rhaglen Sgiliau Hyblyg; y prosiect Swyddi Gwell, Dyfodol Gwell (yn Abertawe); darparwyr addysg bellach a dysgu seiliedig ar waith.
10. Defnyddio gwybodaeth am y farchnad lafur (fel yr hyn a amlinellir yn yr adroddiad hwn) er mwyn nodi cyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad a dilyniant a sectorau/cyflogwyr i ganolbwyntio gweithgarwch ymgysylltu arnynt yn sail i wybodaeth, cyngor ac arweiniad a sicrhau bod dyheadau ffoaduriaid yn cyd-fynd yn dda â chyfleoedd cyflogaeth.	Swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn; Swyddogion/timau ymgysylltu â chyflogaeth yr Adran Gwaith a Phensiynau ac awdurdodau lleol; a thîm cydraddoldeb Llywodraeth Cymru, gan

11. Gweithio gyda chyflogwyr i wella eu dealltwriaeth o amgylchiadau ffoaduriaid a'r heriau y gallant eu hwynebu. 12. Gweithio gyda chyflogwyr i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn prosesau recriwtio a dethol y gweithlu, cadw a dilyniant (gan gynnwys cymorth cyn ac ar ôl cyflogaeth). 13. Gwella ansawdd gwaith drwy, er enghraifft, gamau gweithredu cenedlaethol i hyrwyddo cyflogaeth deg a moesegol.	gysylltu, er enghraifft, â'r Comisiwn Gwaith Teg, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru a'r sector gwirfoddol (e.e. Bawso, Chwarae Teg a Tai Pawb) a Chynghorau Gwirfoddol Sirol, Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a Bargeinion Dinesig.
14. Archwilio'r posibilrwydd ar gyfer mentrau newydd, fel: ESOL drwy arian cyfatebol neu a ddarperir gan gyflogwyr a grantiau datblygu cyflogaeth ffoaduriaid; datblygu'r hyn sy'n cyfateb i Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru (WARD) ar gyfer grwpiau eraill o weithwyr proffesiynol; a/neu ddatblygu mentrau i gefnogi AilGychwyn a sefydliadau'r sector gwirfoddol i rannu a meithrin hyder ac arbenigedd mewn gwasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd, wrth gynorthwyo ffoaduriaid a gweithio gyda nhw.	Timau Cydraddoldeb, Cynllunio Ôl-16 a Pholisi a Sgiliau a Chyflogadwyedd Llywodraeth Cymru a'r sector gwirfoddol (e.e. Alltudion ar Waith (DPIA), y Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig (EYST), Cyngor Ffoaduriaid Cymru a Dinas Noddfa).
15. Cynllunio cenedlaethol a rhanbarthol a chydlynu camau gweithredu i wella cyfleoedd cyflogaeth a dilyniant ffoaduriaid.	Tîm Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru, Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru (WSMP), AilGychwyn a'r sector gwirfoddol (e.e. Cyngor Ffoaduriaid Cymru, Alltudion ar Waith, Dinas Noddfa).

2. Cyflwyniad

Cyflwyniad

- 2.1 O dan Gonfensiwn 1951 y Cenhedloedd Unedig sy'n ymwneud â Statws Ffoaduriaid (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2010), mae ffoadur yn berson sydd:

... yn methu neu'n amharod i ddychwelyd i'w wlad wreiddiol oherwydd bod sail dda ynghylch ofn cael ei erlyn am resymau hil, crefydd, cenedligrwydd, aelodaeth o grŵp cymdeithasol penodol neu farn wleidyddol, y tu allan i wlad ei genedligrwydd, ac yn methu, neu oherwydd ofn o'r fath, yn amharod, i fanteisio ar ddiogelwch y wlad hon.

- 2.2 Gall y rhai y rhoddir statws ffoadur iddynt² weithio yn y Deyrnas Unedig (DU) ac mae llawer am weithio, ond mae'r cyfraddau cyflogaeth ymhell y tu ôl i'r rhai a anwyd yn y DU ac maent yn wynebu'r hyn sydd wedi'i ddisgrifio fel "nenfwd cynfas" (Lee et al., 2020). Mae hyn yn adlewyrchu cydadwaith cymhleth amrywiaeth o rwystrau y mae'n rhaid eu goresgyn er mwyn iddynt wireddu eu dyheadau cyflogaeth; i rai ffoaduriaid (gan na fydd pob un ohonynt yn wynebu'r rhwystrau hyn) mae'r rhain yn cynnwys:

- lefelau isel o sgiliau Saesneg³; dealltwriaeth wan o farchnadoedd llafur a diwylliant Cymru⁴; cymwysterau a phrofiad a enillwyd dramor nad ydynt yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi yn y DU, a'r trawma a'r amser a gollwyd sy'n gysylltiedig â ffoi rhag erledigaeth⁵, sy'n gallu cyfrannu at ddatgilio ac iechyd

² Yn unol â Chynllun Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches Llywodraeth Cymru (LIC, 2019a) "mae'r term 'ffoadur' yn cyfeirio hefyd at y rhai nad ydynt wedi cael eu cydnabod fel ffoaduriaid, ond sydd wedi cael caniatâd amhenodol i aros, wedi cael cynnig amddiffyniad dyngarol neu wedi cael caniatâd yn ôl disgrisiwn yn dilyn eu cais am loches." (LIC, 2019a, t.5).

³ Yn anaml iawn y soniwyd am sgiliau Cymraeg gwan neu gyfyngedig fel rhwystr i gyflogaeth. Mae hyn yn debygol o adlewyrchu ffocws yr astudiaeth hon ar y pedair ardal wasgaru, Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam, lle mae'r Gymraeg yn cael ei siarad yn llai eang na rhyw ran arall o Gymru; Mewn gwrthgyferbyniad â hynny, canfu'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a), a oedd yn cwmpasu Cymru gyfan ragor o dystiolaeth, er yn gyfyngedig o hyd, o'r angen am sgiliau iaith Gymraeg er mwyn cael gafael ar waith a gwneud cynnydd ynddo, yn enwedig yng ngogledd Cymru.

⁴ Er enghraifft, mae'n bosibl bod ffoaduriaid wedi bod yn gyfarwydd â dibynnu ar eu cyfalaf cymdeithasol a phrosesau mwy anffurfiol, yn hytrach na phrosesau gwneud cais ffurfiol sy'n cynnwys profion ar-lein, ffurflenni cais a CVs.

⁵ Fel y mae'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a) yn amlinellu, mae rhai ffoaduriaid wedi treulio blynyddoedd yn ffoi rhag erledigaeth ac yna'n aros i'w cais am loches gael ei benderfynu. Gall y cyfnod aros hwn erydu hyder, iechyd meddwl, a pharodrwydd am waith pobl a chanfu'r

meddwl a chorfforol gwael, a phroblemau fel digartrefedd a pheidio â chael cyfeiriad sefydlog; materion a archwiliwyd drwy'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a); ac

- yn aml mae'r cyfleoedd yn y farchnad lafur yn gyfyngedig a phrosesau recriwtio a dethol cyflogwyr (gan gynnwys agweddau recriwtwyr, a rhagfarn ymwybodol a diarwybod) sy'n gallu creu rhwystrau ychwanegol o ran cael mynediad at gyflogaeth a symud ymlaen ynddi, sef canolbwynt yr astudiaeth hon.

2.3 Mewn gwrthgyferbyniad â hynny, yn gyffredinol nid oes gan geiswyr lloches (h.y. y rhai sy'n ffoi rhag erledigaeth o'u gwlad frodorol, sydd wedi cyrraedd yn y DU ac arfer eu hawl gyfreithiol i wneud cais am loches, ac sy'n aros am ganlyniad) hawl gyfreithiol i weithio⁶.

Cyfraddau cyflogaeth ar gyfer ffoaduriaid

2.4 Nododd dadansoddiad diweddar o Arolwg o'r Llafurlu yn y DU⁷:

- roedd y gyfradd gyflogaeth ar gyfer y rhai a ddaeth i'r DU a oedd yn ceisio lloches yn 51 y cant, dros ugain pwynt canran yn is na'r rhai a anwyd yn y DU (73 y cant);
- roedd y gyfradd gyflogaeth ar gyfer menywod a ddaeth i'r DU a oedd yn ceisio lloches yn 35 y cant, dros dri deg pwynt canran yn is na chyfradd gyflogaeth menywod a anwyd yn y DU (69 y cant). Mae'r bwlch hwn mewn cyfraddau cyflogaeth rhwng menywod a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches a'r rhai a anwyd yn y DU, yn llawer mwy na'r bwlch mewn cyfraddau cyflogaeth ar gyfer dynion a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches (gyda chyfradd gyflogaeth o 64 y cant) o gymharu â dynion a anwyd yn y DU (gyda chyfradd gyflogaeth o 77 y cant); ac

astudiaeth po hwyaf y cymerodd i bobl gyrraedd y DU, isaf oedd eu lefelau hyder wrth gael cyflogaeth yn yr un maes ag yr oeddent yn gweithio ynddo o'r blaen. Mae gan y rhai a adsefydlwyd o dan y Cynllun Adsefydlu Pobl sy'n Agored i Niwed (VPRS) hawl i weithio a dylent gael "cymorth dwys" wrth gyrraedd, a allai leihau datsgilio, er bod y VPRS wedi'i fwriadu ar gyfer y rhai sydd â'r angen mwyaf, ac felly efallai fod y rhai sydd wedi'u hadsefydlu wedi profi mwy o drawma na'r rhai sy'n dod drwy lwybrau eraill.

⁶ Caniateir i'r rhai sydd wedi aros dros 12 mis am benderfyniad cychwynnol ar eu cais am loches neu am ymateb i gyflwyniad pellach am loches, ac nad ystyrir eu bod yn gyfrifol am yr oedi wrth wneud penderfyniad i wneud cais am ganiatâd i ymgymryd â swyddi ar Restr o Alwedigaethau lle ceir Prinder y DU (Gower, 2020, t.3).

⁷ Nid yw ffoaduriaid yn cael eu nodi fel grŵp ar wahân yn y rhan fwyaf o setiau data swyddogol. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd iawn nodi canlyniadau economaidd a phrofiadau ffoaduriaid. Un eithriad nodedig yw'r Arolwg o'r Llafurlu yn y DU sydd, ers 2010, wedi cynnwys cwestiwn yn gofyn am y prif reswm dros fudo cychwynnol i'r wlad (Kone et al., 2019). Mae'r adroddiad yn defnyddio data 2010-2017 o'r Arolwg o'r Llafurlu yn y DU, sydd wedi'u bwriadu i fod yn gynrychioliadol o boblogaeth y DU, ac mae'n seiliedig ar sampl o tua 37,000 o aelwydydd ym mhob chwarter. Mae'r dadansoddiad o ganlyniadau i ffoaduriaid yn seiliedig ar tua 800 o arsylwadau o oedolion a fudodd am loches.

- mae'r rhai a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches yn ennill, ar gyfartaledd, 55 y cant yn llai yr wythnos na'r rhai a anwyd yn y DU (gan adlewyrchu cyfraddau cyflog is a hefyd llai o oriau gweithio yr wythnos) (Kone et al., 2019).

2.5 Mae'r adroddiad (ibid.) hefyd yn amlygu gwahaniaethau o ran y math o swydd a rolau cyflogaeth (yn y DU) sydd gan y rhai a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches, o gymharu â phobl a anwyd yn y DU; er enghraifft:

- dim ond 10 y cant o'r rhai a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches sydd â swyddi proffesiynol neu reoli yn y DU, o gymharu â thua 27 y cant o bobl a anwyd yn y DU;
- mae 69 y cant o'r rhai a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches mewn swyddi arferol neu elfennol yn y DU, o gymharu â thua 45 y cant o bobl a anwyd yn y DU; ac
- mae'r rhai a ddaeth i'r DU yn ceisio lloches wyth pwynt canran yn fwy tebygol o fod mewn hunangyflogaeth yn y DU, na'r rhai a anwyd yn y DU.

Profiadau cyflogaeth gwahanol grwpiau o ffoaduriaid: rhywedd ac oed

2.6 Mae ffoaduriaid yn ffurfio grŵp amrywiol ac mae eu dyheadau a'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu o ran dod o hyd i gyflogaeth a gwneud cynnydd ynddi yn amrywio, yn ôl ffactorau fel eu hethnigrwydd, sgiliau iaith⁸ (a'u hyder yn defnyddio'r sgiliau hynny), rhywedd⁹, oedran, lefelau addysg¹⁰, profiad gwaith blaenorol, sgiliau meddal a'u dealltwriaeth o ddiwylliant gweithleoedd Cymru a disgwyliadau cyflogwyr

⁸ Nododd yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a) mai dim ond tua un rhan o bump o ffoaduriaid a oedd yn teimlo eu bod yn rhugl yn Saesneg, a nododd data o brosiect AilGychwyn fod tua 40 y cant o gyfranogwyr yn is na Lefel Mynediad 2, y lefel isaf sy'n ofynnol ar gyfer y rhan fwyaf o swyddi lefel mynediad.

⁹ Ystyrir bod menywod sy'n ffoaduriaid yn wynebu baich ychwanegol wrth oresgyn tuedd cyflogwyr er mwyn cael mynediad at gyflogaeth (Lee et al., 2020). Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd menywod sy'n ffoaduriaid yn llai tebygol na dynion o fod wedi'u cyflogi, ac o brofi oedi hirach wrth ddysgu'r iaith leol oherwydd amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys nad oedd cyfleusterau cymorth gofal plant digonol ar gael ac amharodrwydd i fynychu dosbarthiadau rhyw cymysg. Ceir tystiolaeth ryngwladol nad yw cyflogwyr na gwasanaethau wedi mynd i'r afael yn ddigonol â dimensiwn rhywedd cymorth cyflogaeth (IOM, 2018; Tweed et al., 2018).

¹⁰ Lefelau addysg a sgiliau a phrofiad gwaith/galwedigaethol, gyda thua 20-25 y cant â lefel uchel o addysg a 30-40 y cant lefel isel o addysg neu ddim addysg (Kone et al., 2019; LIC, 2020a).

o ran ymddygiad, agweddau a gwedd a gwisg cyflogeion¹¹, a ddisgrifiwn fel cymhwysedd diwylliannol yn y gweithle¹² (LIC, 2020a).

Maint poblogaethau ffoaduriaid yng Nghymru

- 2.7 Nid yw cyfanswm nifer y ffoaduriaid yng Nghymru yn hysbys. Amcangyfrifwyd mai cyfanswm y ffoaduriaid yw 10,000 (Robinson, 2006), ac er mai hwn yw'r ffigur a ddyfynnir fwyaf o hyd, ni chredir ei fod yn gywir, o ystyried ansicrwydd ynghylch yr amcangyfrif gwreiddiol a'r tebygolrwydd y bydd y nifer wedi tyfu ers ei goladu, gan fod mwy o geiswyr lloches a ffoaduriaid wedi'u hadsefydlu yng Nghymru¹³ (LIC, 2020a).

Cyd-destun polisi

- 2.8 Er nad yw polisi lloches a mewnfudo ac agweddau ar bolisi gwaith a lles (fel y Ganolfan Byd Gwaith (JCP) a budd-daliadau sy'n gysylltiedig â gwaith) wedi'u datganoli, mae Llywodraeth Cymru yn gyfrifol am lawer o'r gwasanaethau sy'n cynorthwyo'r broses o integreiddio ffoaduriaid. Mae'r polisiâu allweddol sy'n sail i hyn ac yn eu cefnogi yn cynnwys [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, Cynllun Cyflogadwyedd](#) (LIC, 2018a); a [Cenedl Noddfa: Cynllun Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches](#) (LIC, 2019a). Mae Cenedl Noddfa yn cynnwys cymorth i brosiect AilGychwyn, gan sicrhau bod rhaglenni cyflogadwyedd yn "hyrwyddo eu gwasanaethau yn uniongyrchol i ffoaduriaid" ac yn gweithio gyda phartneriaid, fel yr Adran Gwaith a Phensiynau a Phartneriaeth Ymfudo Strategol Cymru (WSMP) i gael "gwared ar rwystrau rhag cyflogaeth i ffoaduriaid," (LIC, 2019a, t.11). Mae camau gweithredu Llywodraeth Cymru i gynorthwyo ffoaduriaid i gyflogaeth hefyd o fewn ei gweledigaeth i Gymru arwain y byd o ran cydraddoldeb rhywiol (LIC, 2019b)

¹¹ Byddai hyn yn cynnwys yr hyn a ddisgrifir weithiau fel "sgiliau cyflogadwyedd"; agwedd gadarnhaol; moeseg weithio dda; cyflwyniad personol (e.e. o ran gwisg), sgiliau cadw amser da, a'r gallu i weithio gydag eraill.

¹² Mae hyn yn anodd ei fesur yn uniongyrchol, ond mae'n debygol o fod yn gysylltiedig â lefelau addysg a phrofiad gwaith blaenorol. Mae nifer bach o ffoaduriaid wedi gweithio mewn sefydliadau rhyngwladol, y mae eu diwylliant a'u harferion gwaith yn debygol o fod yn debyg i'r rhai mewn sefydliadau rhyngwladol yn y DU. Fodd bynnag, daw llawer o wledydd y mae eu harferion a'u traddodiadau yn wahanol iawn i'r DU, a gallant ei chael yn anodd ffitio i mewn.

¹³ Mae cyfanswm nifer y ffoaduriaid yng Nghymru yn cynyddu bob blwyddyn, a gellir disgwyl y bydd tua 40-50 y cant o'r tua 3,000 o geiswyr lloches sydd yng Nghymru ar hyn o bryd (Swyddfa Gartref, 2019) yn ennill statws yn y blynyddoedd i ddod. Yn ogystal, erbyn diwedd yr ail chwarter yn 2020, roedd 1,411 o bobl wedi'u hadsefydlu yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam o dan y VPRS (Swyddfa Gartref, 2020).

ac o fewn darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010, gan eu bod yn effeithio ar ffoaduriaid â nodweddion gwarchodedig.

Prosiect AilGychwyn: Integreiddio Ffoaduriaid

- 2.9 Mae Prosiect AilGychwyn: Mae'r Prosiect Integreiddio Ffoaduriaid (y cyfeirir ato fel "AilGychwyn" o hyn ymlaen) yn cael ei ariannu gan Ewrop drwy'r [Gronfa Integreiddio Mudo Lloches \(AMIF\)](#) ac mae'n cael ei gyflwyno gan gonsortïwm o golegau addysg bellach o dan arweiniad Coleg Caerdydd a'r Fro, drwy bedwar hyb integreiddio rhanbarthol. Nod y prosiect yw gweithio gydag o leiaf 520 o ffoaduriaid. Defnyddir asesiadau cyfannol i nodi rhwystrau i integreiddio ac anghenion cymorth ffoaduriaid mewn meysydd fel iechyd a llesiant, cyllid, cyflogaeth ac addysg, tai, iaith a gwybodaeth ddiwylliannol leol.
- 2.10 Mae'r prosiect yn cynnwys mesurau galw a chyflenwad (i gysoni galw'r cyflogwr â'r "cyflenwad" o ffoaduriaid) fel:
- **cymorth iaith:** gan adeiladu ar REACH¹⁴, gyda datblygiad hybiau Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) i leoli ffoaduriaid yn well ar gyrsiau ESOL, ehangu darpariaeth ESOL a mynd i'r afael â rhwystrau o ran cael gafael ar ESOL;
 - **cymorth cyflogaeth:** cynnig asesiadau o anghenion a chymorth wedi'i dargedu, yn fwyaf nodedig ESOL a chymorth fel hyfforddiant cyflogadwyedd, cymorth gyda chwilio am swyddi a cheisiadau, lleoliadau gwaith, cydnabod cymwysterau tramor drwy'r Ganolfan Gwybodaeth Cydnabyddiaeth Genedlaethol (NARIC), ac atgyfeiriadau i raglenni eraill, fel Cymunedau am Waith; ac
 - **ymgysylltu â chyflogwyr:** gyda thri swyddog ymgysylltu cyflogaeth rhanbarthol (un yng ngogledd Cymru, dau yn ne Cymru) wedi'u cyflogi gan Lywodraeth Cymru ac yn gweithio gyda hi, AilGychwyn a mentrau mewn ardaloedd gwasgaru, i: (i) nodi cyfleoedd swyddi, lleoliadau gwaith a sesiynau rhagflas, cyfleoedd gwirfoddoli a hyfforddiant Saesneg yn y gweithle; a (ii) hyrwyddo manteision cyflogi ffoaduriaid

¹⁴ mae canolfannau REACH+ yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam yn darparu un pwynt cyswllt canolog i unrhyw un sy'n dymuno cael mynediad at ESOL yn yr ardaloedd hyn. Nododd cyfweleion o AilGychwyn, gwasanaethau cymorth cyflogaeth a'r sector gwirfoddol yn gyson fod ESOL bellach yn cael ei gydlynw'n llawer gwell, ac fel y dywedodd un cyfwelai o wasanaeth cymorth cyflogaeth: "maent yn gwybod at bwy y dylid atgyfeirio" yn awr a bod rhestrau aros wedi'u lleihau a'r mynediad wedi gwella, er y cydnabuwyd bod heriau o hyd yng Nghaerdydd.

a mynd i'r afael â phryderon cyflogwyr mewn meysydd fel hawliau ffoaduriaid i weithio, profiad gwaith, a chyfwerthedd profiad a chymwysterau tramor.

- 2.11 Amlygodd yr ymchwiliansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon sut, fel llawer o brosiectau newydd, y mae wedi cymryd amser i sefydlu'r rhaglen a ffurfio cysylltiadau â phartneriaid eraill. Roedd y broses o leoli swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol wedi cymryd mwy o amser na'r disgwyl ac mae eu gwaith, fel haenau eraill o'r prosiect, wedi dioddef tarfu difrifol oherwydd COVID-19; er enghraifft, fel y nododd un cyfwelai o AilGychwyn: "mae wedi bod yn eithriadol o anodd yn y tri mis diwethaf" gyda gostyngiad sydyn mewn atgyfeiriadau gan y sector gwirfoddol a'r Ganolfan Byd Gwaith, yr angen i symud gweithrediadau ar-lein, anawsterau o ran cynorthwyo'r rhai â sgiliau llythrennedd digidol cyfyngedig, mynediad cyfyngedig i Wi-Fi a/neu ddyfeisiau neu ddim mynediad o gwbl¹⁵, ac a allai fod wedi camu yn ôl o geisio cyflogaeth, gan nad yw'r Ganolfan Byd Gwaith wedi bod "ar eu hôl"¹⁶ i'w hannog i chwilio am waith (fel y dywedodd un cyfwelai o wasanaeth cymorth cyflogaeth).
- 2.12 Serch hynny, cyn COVID-19, nododd rhanddeiliaid o'r prosiect a sefydliadau eraill o'r sector cyhoeddus (e.e. yr Adran Gwaith a Phensiynau) a'r sector gwirfoddol, a gyfrannodd at yr ymchwiliansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon, fod y broses o integreiddio'r prosiect â phartneriaid eraill yn gwella. Bydd prosiect AilGychwyn yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2021 ac mae gwerthusiad o'r gwasanaeth wedi'i fwriadu i lywio arferion cynhwysol mewn gwasanaethau cyflogaeth prif ffrwd ac ESOL, gan ddarparu gwaddol ar gyfer y prosiect. Y tu hwnt i'r arsylwadau hyn, mae'n bwysig nodi bod gwerthusiad o AilGychwyn y tu hwnt i gwmpas yr astudiaeth hon.

Nodau ac amcanion yr astudiaeth

- 2.13 Mae un prif amcan i'r ymchwilians hon; deall y bylchau sgiliau yn y farchnad lafur leol/ranbarthol a'r cyfleoedd ar gyfer gweithio mewn partneriaeth, mewn perthynas â chynyddu'r cyfleoedd cyflogaeth i ffoaduriaid ym mhedair prif ardal wasgaru Cymru (Caerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam). Bwriedir datblygu adroddiad

¹⁵ Fel y nododd un cyfwelai o'r prosiect, mae "disgwyliadau uchel iawn ar ddysgwyr i ddefnyddio'r dechnoleg" ac ymgysylltu ac astudio ar-lein.

¹⁶ Ataliwyd ymrwymadau hawlwyr yn ystod y cyfyngiadau symud.

ymarferol sy'n nodi gweithgareddau dichonadwy y gellid eu cyflawni o fewn prosiect AilGychwyn a mathau eraill o gymorth sgiliau, cyflogadwyedd a menter.

2.14 Amcanion allweddol yr ymchwil yw:

- ymchwilio i fylchau sgiliau yn y farchnad lafur leol/ranbarthol a chyfleoedd i gyflogi ffoaduriaid o fewn y pedair prif ardal wasgaru;
- deall bylchau a chyfleoedd yn y farchnad lafur y gallai ffoaduriaid eu llenwi yng Nghymru;
- casglu enghreifftiau o arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru a mannau eraill; a
- nodi ffyrdd y gellid datblygu neu wella cymorth drwy brosiect AilGychwyn a llwybrau eraill; dylai hyn gynnwys:
 - nodi camau gweithredu y gellid eu cymryd dros amserlenni penodedig, cyfrifoldebau arweiniol, partneriaid ac amcangyfrifon o gostau; a
 - nodi sefydliadau lleol ar draws y sector preifat, cyhoeddus a'r trydydd sector a allai fod yn bartneriaid gweithredol yn y gweithgareddau a gyflwynir.

Strwythur a chynnwys yr adroddiad

- 2.15 Yn dilyn yr adran ragarweiniol hon, mae adran 3 yn amlinellu dull a methodoleg yr astudiaeth; mae adran 4 yn trafod cyfleoedd yn y farchnad lafur yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam; mae adran 5 yn trafod arfer gorau wrth gynorthwyo mynediad at waith a chynnal cyflogaeth i ffoaduriaid a gwneud cynnydd ynddi ac mae'n amlinellu'r cynllun gweithredu arfaethedig; ac mae adran yn 6 amlinellu casgliadau'r astudiaeth. Mae'r atodiadau yn darparu gwybodaeth ychwanegol am yr adolygiad llenyddiaeth o'r ddesg o arfer gorau (Atodiad A) a dadansoddiad o gyfleoedd yn y farchnad lafur a bylchau sgiliau yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam (Atodiad B).

3. Methodoleg

Ymagwedd, dulliau a samplu

3.1 Roedd hon yn astudiaeth dulliau cymysg, gan ddefnyddio data a gasglwyd drwy:

- adolygiad o'r ddesg o ddata; ac
- ymchwil ansoddol gyda rhanddeiliaid.

Yr adolygiad o'r ddesg

3.2 Roedd yr adolygiad o'r ddesg yn cynnwys:

- Adolygiad pwrpasol o ymchwil ddiweddar i boblogaethau ffoaduriaid yn y DU, yn fwyaf nodedig Kone et al. (2019), a Chymru, yn fwyaf nodedig LIC (2020a) (a oedd yn cynnwys adolygiad o ymchwil ddiweddar yn y DU a Chymru)¹⁷;
- adolygiad cwmpasu o ymchwil a gwerthusiadau i nodi arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru a gwledydd dethol o'r Sefydliad Cydweithredu a Datblygu Economaidd (OECD)¹⁸ (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019) a drafodwyd yn Atodiad A; a
- dadansoddiad pwrpasol o ymchwil i nodi tueddiadau'r farchnad lafur a gwneud rhagolygon, yn fwyaf nodedig, y rhai a wnaed gan Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol (LIC, 2020b, 2020c, 2020d), a dadansoddiad a rhagolygon mwy diweddar o effaith COVID-19 a Brexit, a wnaed gan y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (Dias et al., 2020; Joyce a Xu, 2020) a Llywodraeth Cymru (LIC, 2019c) a drafodwyd yn Atodiad B.

Yr adolygiad cwmpasu o ymchwil a gwerthusiadau i nodi arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid

3.3 Rhagwelwyd y byddai llenyddiaeth berthnasol yn cynnwys adroddiadau a gwerthusiadau prosiect yn ogystal ag ymchwil academiaidd, a chwiliwyd Google a Google Scholar, gan ddefnyddio'r llinynnau o dermau chwilio a amlinellir yn nhabl 3.1. Cafodd y strategaeth chwilio hon ei chyfyngu gan yr amser a'r adnoddau

¹⁷ Ni chafodd unrhyw ymchwil newydd arall yng Nghymru, heblaw am ymchwil Mike Chick ac Iona Hannagan-Lewis i'r SVPRS ei nodi ac felly canolbwyntiwyd ar yr ymchwil sylfaenol ac eilaidd a gynhwyswyd yn astudiaeth RESS (LIC, 2020a).

¹⁸ h.y. gwledydd Ewropeaidd a gwledydd Saesneg yr UDA, Canada, Seland Newydd ac Awstralia.

(cyfyngedig) a oedd ar gael ar gyfer yr astudiaeth ac roedd wedi'i bwriadu i beidio â dyblygu'r adolygiad o lenyddiaeth a gynhaliwyd ar gyfer yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a), a oedd yn cynnwys chwiliadau am arfer da yn y maes hwn, a chwmpasodd ddeunydd academiaidd (fel cyfnodolion a adolygwyd gan gymheiriaid) a deunydd nad yw'n academiaidd (fel adroddiadau a gwerthusiadau prosiect).

Tabl 3.1. Chwiliadau ar gyfer yr adolygiad cwmpasu

Eitemau chwiliad	Ffynonellau a chwiliwyd	Nifer yr eitemau
Refugee AND Wales AND Employ* OR Engage* OR Recruit*	Google a Google Scholar	6,260,000
Refugee AND Wales AND Employ* AND Engage*	Google a Google Scholar	6,860,000
Refugee AND Scotland AND Employ* OR Engage* OR Recruit*	Google a Google Scholar	5,280,000
Refugee AND Europe AND Employ* OR Engage* OR Recruit*	Google a Google Scholar	32,600,000
Refugee AND England AND Employ* OR Engage* OR Recruit*	Google a Google Scholar	8,550,000
Refugee AND employment AND support OR evaluation	Google a Google Scholar	38,500,000
Refugee AND employment AND support OR research	Google a Google Scholar	139,000,000
ESOL AND Refugee AND Evaluation	Google a Google Scholar	565,000
ESOL AND Refugee AND Research	Google a Google Scholar	560,000

- 3.4 Defnyddiwyd strategaeth chwilio eang a oedd yn cynyddu sensitifrwydd (y capasiti i nodi deunydd perthnasol) ar draul manylion penodol (cyfran y deunydd a oedd yn berthnasol), er mwyn ceisio nodi unrhyw ddeunydd a gollwyd gan yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a) ac fel yr amlinellwyd yn nhabl 3.1 roedd swm y deunydd a nodwyd drwy chwiliadau yn fawr iawn. Felly, cafodd y sifft gychwynnol o ddeunydd a nodwyd drwy bob chwiliad ei hatal pan nad oedd deunydd perthnasol bellach yn ymddangos mewn rhestrau o ganlyniadau a gynhyrchwyd gan chwiliadau.
- 3.5 Cafodd eitemau a nodwyd drwy'r chwiliadau eu sifftio am berthnasedd (i sicrhau eu bod yn disgrifio a/neu'n gwerthuso mentrau i ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid yn y gwledydd dethol o'r OECD) ac ansawdd. Canolbwyntiodd meini prawf ansawdd ar asesu (i) priodoldeb y fethodoleg i fynd i'r afael â'r cwestiynau ymchwil yn yr eitem, a (ii) i ba raddau y cefnogwyd honiadau a chasgliadau gan y dystiolaeth a gyflwynwyd. Cafodd eitemau nad oeddent yn rhoi disgrifiad digonol o'r ymyriad a/neu dystiolaeth ddigonol i gefnogi eu casgliadau a/neu nad yw eu canfyddiadau a'u casgliadau yn ymddangos fel eu bod yn cael eu cefnogi gan y dystiolaeth a gyflwynwyd, eu heithrio. Cafodd 47 o eitemau eu nodi fel rhai a allai fod o ddiddordeb, yn seiliedig ar adolygiad o'r crynodeb, ac o'r rhain, barnwyd bod 15 wedi bodloni'r meini prawf cynhwysiant yn dilyn adolygiad o'r testun llawn, ac fe'u cynhwyswyd yn yr adolygiad llenyddiaeth. Defnyddiwyd dull samplu caseg eira hefyd a chafodd 17 o erthyglau eraill eu nodi o ddyfyniadau yn yr eitemau a gynhwyswyd yn yr adolygiad.
- 3.6 Er bod cyfanswm o 32 o eitemau wedi'u cynnwys, mae'r adolygiad llenyddiaeth yn gwneud defnydd helaeth o dair ffynhonnell allweddol: Gibb (2018), Szkudlarek (2019) a Lee et al. (2020). Mae hyn yn adlewyrchu teneuder cymharol ymchwil y sylfaen dystiolaeth ar ymgysylltu â chyflogwyr, ac mae hyd yn oed yr astudiaethau allweddol hyn yn cynnwys gwendidau. Mae astudiaeth Gibb yn seiliedig ar sylfaen dystiolaeth gul, sy'n cynnwys deg o gyflogwyr a gwblhaodd arolwg a saith a fu'n ymgysylltu mewn cyfweiliadau lled-strwythuredig manwl. Gan nad yw'n glir ym mha wledydd yn y DU y mae'r cyflogwyr yn gweithredu ynddynt, mae angen profi'r canfyddiadau yng nghyd-destun Cymru. Mae papur Szkudlarek (2019) yn cynnwys sampl fwy, gan gynnwys 118 o ymatebion gan gyflogwyr i arolwg ar-lein a 15 o

gyfweiliadau manwl gyda chyflogwyr. Fodd bynnag, er ei fod hefyd yn defnyddio adolygiad llenyddiaeth rhyngwladol¹⁹, mae'n canolbwyntio ar brofiad Awstralia. Mae Lee et al. (2020) yn adolygiad llenyddiaeth systematig²⁰ sy'n cynnwys papurau o bob rhan o'r byd.

Ymchwil ansoddol

- 3.7 Cynhaliwyd cyfweiliadau lled-strwythuredig, a ddisgrifir yn yr adroddiad fel “ymchwil ansoddol”, drwy alwad ffôn neu fideoalwad gyda sampl bwriadus o 32 o randdeiliaid, sy'n cynrychioli:
- prosiect AilGychwyn a'i bedwar hyb rhanbarthol (n=6)
 - swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr, gan gynnwys swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn (n=3) a swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr awdurdodau lleol a'r Adran Gwaith a Phensiynau (n=3);
 - Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol (n=3);
 - cyflogwyr y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol (n=7);
 - cyrff cyflogwyr ac undebau llafur (n=4);
 - Y Ganolfan Byd Gwaith/yr Adran Gwaith a Phensiynau (n=3)
 - Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru (WSMP) a'r sector gwirfoddol (n=3).
- 3.8 Cytunwyd ar y rhanddeiliaid gyda Llywodraeth Cymru ac roeddent yn cynrychioli prosiect AilGychwyn; croestoriad o sefydliadau sy'n canolbwyntio ar ymgysylltu â chyflogaeth a chymorth cyflogaeth yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam; croestoriad o gyflogwyr o'r sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam, a oedd yn barod i gael eu cyfweld ar gyfer yr astudiaeth (ac fel y nodir isod, roedd ymgysylltu â chyflogwyr yn heriol); a Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, o ystyried eu rôl yn asesu anghenion a

¹⁹ Disgrifir hyn fel adolygiad llenyddiaeth rhyngddisgyblaethol helaeth a gynhaliwyd gan Ysgol Fusnes Prifysgol Sydney (Szkudlarek, 2019) ond ni ddarperir unrhyw wybodaeth arall am y protocol chwilio na chanlyniadau chwiliadau.

²⁰ Wedi'i ddisgrifio fel Adolygiad Llenyddiaeth Amlddisgyblaethol o Gyflogaeth Ffoaduriaid ac Integreiddio i'r Gweithlu, gan gwmpasu disgyblaethau fel astudiaethau ethnig a mudo, rheolaeth, gwyddor wleidyddol, gwaith cymdeithasol, a chymdeithaseg, chwiliodd y We Wyddoniaeth a Scopus yn systematig gan ddefnyddio geiriau allweddol fel *refugee employ** (AND integration). Arweiniodd hyn at 58 o erthyglau perthnasol. Yna defnyddiwyd samplu caseg eira i nodi 171 o ffynonellau eraill gan gynnwys erthyglau cyfnodolion, papurau gwaith a phenodau mewn llyfrau (Lee et al., 2020).

bylchau sgiliau lleol a rhanbarthol. Roedd cyfweiliadau â ffoaduriaid eu hunain y tu allan i gwmpas yr astudiaeth, o ystyried yr ymchwil gynharach a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru (Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a)) y bwriadwyd i'r astudiaeth hon ei hategu.

- 3.9 Cafodd data a gasglwyd o'r cyfweiliadau a'r adolygiad o'r ddesg eu dadansoddi a chyflwynwyd y canfyddiadau a oedd yn dod i'r amlwg i'w trafod a'u dilysu gan randdeiliaid, mewn dau weithdy ar-lein.

Dadansoddi data

- 3.10 Defnyddiwyd dadansoddi cynnwys i ddisgrifio a strwythuro data ansoddol drwy ddatblygu codau a chodio data, gan nodi themâu, patrymau a pherthnasoedd yn y data ansoddol a rhyngddynt o'r adolygiadau cwmpasu a'r cyfweiliadau. Cafodd data o ffynonellau gwahanol (e.e. cyfweiliadau â gwahanol randdeiliaid a'r adolygiadau cwmpasu) eu triongli er mwyn helpu i brofi dilysrwydd canfyddiadau a rhoi dealltwriaeth fwy cyflawn o'r materion a astudiwyd.
- 3.11 Roedd data meintiol yn ymwneud yn bennaf â phroffil poblogaethau ffoaduriaid yng Nghymru a galw'r farchnad lafur ac fe'u defnyddiwyd i ddisgrifio'r rhain. Nid oedd angen unrhyw ddadansoddiad ystadegol i ddisgrifio a strwythuro'r data, gan fod ffynonellau eilaidd, lle'r oedd data eisoes wedi'u dadansoddi, wedi'u defnyddio.

Cryfderau a gwendidau

- 3.12 Rhoddodd triongli (a chysondeb cyffredinol) o ran y canfyddiadau o ffynonellau sylfaenol ac eilaidd, ynghyd â thrafodaethau a dilysu gan randdeiliaid (yn ystod gweithdai ar-lein) sicrwydd o ran dilysrwydd y canfyddiadau.
- 3.13 Fodd bynnag, roedd heriau. Er bod croestoriad da o randdeiliaid wedi'i gynnwys, roedd yn arbennig o anodd recriwtio cyflogwyr ac roedd hyn wedi oedi'r broses o gwblhau'r gwaith maes (er nad oedd wedi ei rwystro yn y pen draw). Roedd y sampl olaf o gyflogwyr a gynhwyswyd yn amrywiol, ond yn fach, gan greu risg o ragfarn yn y sampl. Cafodd y risg hon ei gwrthbwysu'n rhannol drwy driongli ymatebion cyflogwyr â chanfyddiadau o'r adolygiad llenyddiaeth a chyfweiliadau â'r rhai sy'n ymwneud ag ymgysylltu â chyflogwyr neu nodi anghenion sgiliau cyflogwyr (h.y. Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol). Yn ogystal, roedd y dull cychwynnol, a oedd

yn cynnwys asesiad o'r farchnad lafur leol, yn canolbwyntio ar nodi nodweddion y cyflenwad llafur, cyfansoddiad galw'r farchnad lafur, ac yna mynd ati i gynnal dadansoddiad o fylchau rhwng y galw a'r cyflenwad a nodi camau gweithredu i'w cysoni, yn amhriodol. Fel yr amlinellwyd yn adran 3, daeth yn amlwg nad oedd cymharu galw a chyflenwad y farchnad lafur yn rhoi cyfrif llawn am effaith rhwystrau a oedd yn cyfyngu ar allu ffoaduriaid i ddefnyddio eu sgiliau i fanteisio ar gyfleoedd cyflogaeth.

- 3.14 Yn olaf, er bod nifer o adolygiadau llenyddiaeth cynharach, fel Szkudlarek (2019), Lee et al. (2020) a LIC (2020a), wedi'u cynnwys, o ystyried cyfyngiadau'r chwiliad, ni ellir ystyried felly bod y papur hwn yn adolygiad cynhwysfawr o'r llenyddiaeth na'r sylfaen dystiolaeth, a gallai rhagor o chwilio ffynonellau academiaidd, fel y Cyfnodolyn Astudiaethau Ffoaduriaid a'r Cyfnodolyn Mudo Rhyngwladol ac Integreiddio arwain at ddeunydd ychwanegol, yn enwedig dealltwriaeth ansoddol o brofiadau ffoaduriaid o gyflogaeth.

4. Cyfleoedd yn y farchnad lafur yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam

Cyflwyniad

4.1 Rhagwelodd amcanestyniadau cyflogaeth diweddar, a wnaed cyn i COVID-19 ddod i'r amlwg, farchnad lafur weddol fywiog, gyda'r twf cryfaf wedi'i ragweld yn y de-ddwyrain, wedyn canolbarth a de-orllewin a gogledd Cymru (LIC, 2020b, 2020c, 2020d). Mae data ar dwf cyflogaeth amcanestynedig yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam wedi'u hamlinellu yn Atodiad B ac, yn gryno, ar draws y tair ardal:

- mae'r sectorau cyflogaeth allweddol yn cynnwys: gweinyddiaeth gyhoeddus, amddiffyn, addysg ac iechyd (171,100 o swyddi); a chyfanwerthu, manwerthu, trafnidiaeth, gwestai a bwyd (123,600 o swyddi) yn 2018 (StatsCymru, 2019);
- mae'r diwydiannau twf yn cynnwys: gweithgynhyrchu uwch, gwyddorau bywyd, creadigol, digidol, adeiladu a'r economi sylfaenol ddynol, gyda'r cynnydd mwyaf o ran nifer y swyddi a ragwelwyd yn y sectorau cyfanwerthu a manwerthu, wedyn iechyd a gofal cymdeithasol; ac
- mae'r meysydd prinder sgiliau/staff yn cynnwys: "parodrwydd am waith", sgiliau digidol a materion recriwtio a chadw ym maes lletygarwch ac iechyd a gofal cymdeithasol (LIC, 2020b, 2020c, 2020d).

Paru ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth

4.2 Mae llawer o ffoaduriaid am barhau i weithio (neu astudio) yn y sector neu'r proffesiwn roeddent yn gweithio (neu'n astudio) ynddo cyn ffoi rhag erledigaeth. Fodd bynnag, i rai, ac yn enwedig menywod, gall dyfarnu statws ffoadur iddynt olygu y byddant yn ailasesu eu cyfleoedd a'u dyheadau (LIC, 2020a).

4.3 Fodd bynnag, yn aml mae'n anodd, ac weithiau'n amhosibl, i ffoaduriaid barhau â'u gwaith neu eu haddysg ar yr un fel ac yn yr un sector yng Nghymru, o ystyried y rhwystrau y maent yn eu hwynebu. Felly, mae parodrwydd ffoaduriaid i ystyried opsiynau eraill, fel bod eu dyheadau'n cyd-fynd â'r cyfleoedd cyflogaeth, yn hanfodol i ddod o hyd i gyflogaeth yn y tymor byr (LIC, 2020a)²¹. Yn aml, gall hyn

²¹ Mae llawer o ffoaduriaid yn fodlon gostwng a newid eu dyheadau, er bod hynny weithiau ar ôl iddynt geisio a methu parhau â'u gwaith neu eu haddysg ar yr un lefel ac yn yr un sector, yng Nghymru, neu ar ôl iddynt

olygu derbyn cyflogaeth anodd, â chyflog gwael, sy'n ansicr weithiau neu'n "fregus"²², mewn sectorau lle y mae galw mawr gan y cyflogwyr a'r rhwystrau i fynediad yn gymharol isel.

- 4.4 Disgrifiodd cyfweleion o brosiect AilGychwyn, yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r sector gwirfoddol bwysigrwydd cael dyheadau "realistig" (neu debyg). Felly, fel y dywedodd un aelod o brosiect AilGychwyn (ar ddechrau'r broses o gefnogi ffoadur) "nid ydym byth yn dweud na fyddwch yn cyrraedd y nod, [ond efallai y byddwn yn dweud] gadewch i ni edrych ar hyn gyntaf, canolbwyntiwch ar yr hyn sydd ar gael a'r hyn sy'n apelio atoch." Disgrifiwyd hyn fel strategaeth "tymor byr" a ategwyd gan ffocws tymor hwy ar gefnogi ffoaduriaid i wireddu eu dyheadau, drwy eu helpu i ddatblygu, er enghraifft, eu sgiliau, eu profiad a'u cymwysterau. Yn yr un modd, fel y dywedodd un cyfwelai o wasanaeth cymorth cyflogaeth: "mae'r sector gofal [cymdeithasol] bob amser yn recriwtio, bob amser yn ceisio cyflogi pobl. [Rydym yn cael] pobl yn dod gyda sgiliau nad oes modd eu paru â'r swyddi gwag. Yna, rhaid i chi gael sgwrs â nhw. Gallai fod yn anodd, ond gallai fod y gwahaniaeth rhwng cyflogaeth a dim cyflogaeth".

Cyfleoedd lefel mynediad a dilyniant

- 4.5 Mae ffoaduriaid, yn nodweddiadol, yn wynebu amrywiaeth o rwystrau i gyflogaeth sydd yn aml yn gymhleth (LIC, 2020a). Mae hyn yn golygu, yn hytrach na chanolbwyntio ar gyfleoedd cyflogaeth a bylchau sgiliau yn unig, a chymharu hyn â dyheadau a sgiliau ffoaduriaid (h.y. y cyflenwad llafur), dylai dadansoddiad o fylchau'r farchnad lafur a'r cyfleoedd i ffoaduriaid ganolbwyntio ar y canlynol:
- cyfleoedd lefel mynediad mewn sectorau lle y mae'r galw am lafur yn fwy na'r cyflenwad, yn nodweddiadol oherwydd bod y gwaith yn anodd, â chyflog gwael a/neu'n ansicr, a bod y rhwystrau i fynediad yn isel, oherwydd bod y gwaith yn ddi-grefft neu'n lled-grefftus, ac mae'r anawsterau wrth recriwtio a/neu gadw staff

dreulio blynyddoedd yn ffoi rhag erledigaeth a cheisio cyrraedd y DU, weithiau'n colli eu sgiliau a'u hyder a/neu'n cael eu gorfodi i dderbyn pa bynnag waith y gallent ei gael (LIC, 2020a).

²² Mae cyflogaeth fregus yn disgrifio sefyllfaoedd lle y mae oedolion yn symud i mewn ac allan o waith dro ar ôl tro, sy'n golygu y ceir cyfnodau o weithio wedi'u cymysgu â chyfnodau o fod heb waith (Luchinskaya a Green, 2016).

yn golygu na all cyflogwyr fod yn rhy ddetholus o ran pwŷ y maent yn eu recriwtio a'r hyn sydd ei angen arnynt;

- cyfleoedd dilyniant, mewn sectorau lle y mae'r galw am lafur yn fwy na'r cyflenwad, ond lle y mae'r gwaith yn cynnig cyflog gwell, yn fwy crefftus a lle y mae cyfleoedd i symud ymlaen yn y sector.

- 4.6 Yn ddelfrydol, dylai swyddi lefel mynediad ddarparu llwyfan, neu gam i swydd well, sy'n galluogi ffoaduriaid sy'n gallu²³ datblygu wrth iddynt gael profiad gwaith yn y DU a datblygu eu sgiliau, sgiliau iaith yn fwyaf nodedig, ac am wneud hynny, ond hefyd eu cymhwysedd diwylliannol (ac, er enghraifft, eu dealltwriaeth o ddisgwyliadau cyflogwyr Cymru o ran agweddau ac ymddygiad cyflogeion). Fodd bynnag, yn wahanol i fudwyr economaidd Ewropeaidd, mae'n debyg bod ffoaduriaid yn cael eu dal mewn swyddi lefel mynediad²⁴ (LIC, 2020a). Gall hyn fod oherwydd bod ffoaduriaid wedi'u gorgynrychioli mewn sectorau â llai o gyfleoedd dilyniant, mynediad mwy cyfyngedig at addysg a hyfforddiant, maent yn cael mwy o drafferth cael mynediad at wybodaeth am gyfleoedd dilyniant yn y sefydliad²⁵ a/neu oherwydd eu bod yn wynebu rhwystrau ychwanegol neu ddilyniant sy'n gysylltiedig, er enghraifft, â lefelau isel o sgiliau Saesneg (i rai ffoaduriaid), rhagfarn, ystrydebu a/neu ddiffyg cydnabyddiaeth o'u sgiliau (gweler e.e. Wood a Wybron, 2015). Soniodd swyddog ymgysylltu â chyflogaeth mai'r broblem gyda gwaith warws oedd ei bod yn anodd i bobl symud ymlaen: "nid yw pobl yn gweld y gwaith fel eu dyfodol, [maent] yn meddwl y bydd yn gwneud y tro am flwyddyn, ond maen nhw'n cael eu dal... gallwch weithio yn eich iaith eich hun a does dim angen cyfathrebu yn y swydd o gwbl", gan gyfyngu ar gyfleoedd i ddatblygu eu sgiliau iaith drwy waith.
- 4.7 Hefyd, mae cyfyngiadau strwythurol i ddilyniant, yn gysylltiedig â marchnad lafur sy'n fwyfwy "siâp awrwydr", gyda thwf mewn swyddi sgiliau isel a hefyd swyddi

²³ Nid yw'r holl ffoaduriaid yn dyheu am swyddi lefel ganol neu uchel ac efallai y bydd rhai, er enghraifft y rhai â lefelau isel iawn o addysg ffurfiol, yn cael trafferth symud ymlaen.

²⁴ Byddai angen rhagor o ymchwiliad, fel astudiaethau hydredol, er mwyn archwilio'r mater hwn ymhellach.

²⁵ Er enghraifft, mae Wood a Wybron (2015) yn nodi bod gwybodaeth a chynghor ar weithdrefnau sefydliad ar gyfer datblygu'n cael eu darparu'n fewnol, yn hytrach na thrwy asiantaeth allanol, ac mae'n bosibl y caiff rhai grwpiau lleiafrifoedd ethnig fynediad llai syml at y wybodaeth hon na chyflogeion eraill.

sgiliau uchel, ond cafnu'r rhai yn y canol, gan adael llai o gyfleoedd ar gyfer dilyniant i'r rhai mewn swyddi sgiliau isel (Luchinskaya a Green, 2016).

- 4.8 Felly, fel y mae adran 5 yn amlinellu, mae angen ffocws deul ar y cynllun gweithredu a gynigir gan yr astudiaeth hon ar swyddi lefel mynediad a chefnogi dilyniant yn y gwaith, sef dull gweithredu y dywedodd rhai cyfweleion o brosiect AilGychwyn a'r sector gwirfoddol ei fod yn datblygu cynllun tymor byr a hir i ffoaduriaid.

Swyddi lefel mynediad

- 4.9 Fel y mae tabl 4.1 yn dangos, mae cyfweiliadau â staff ymgysylltu â chyflogwyr o brosiect AilGychwyn, yr Adran Gwaith a Phensiynau ac awdurdodau lleol yn dangos elfennau cyffredin, ond rhai gwahaniaethau hefyd yn y prif gyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad ym mhob ardal.

Tabl 4.1: Cyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad a nodwyd amlaf ym mhob ardal

Sector	Caerdydd	Casnewydd	Abertawe	Wrecsam
Manwerthu	*	*	*	*
Lletygarwch, bwyd a diod	*	*	*	
Glanhau	*	*	*	
Adeiladu	*	*		*
Diogelwch	*	*	*	
Gweithgynhyrchu		*	*	*
Cynhyrchu bwyd	*	*		*
Warws		*	*	*
Gyrru/danfon		*	*	

Ffynhonnell: Cyfweiliadau â Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol a swyddogion ymgysylltu â chyflogaeth

- 4.10 Roedd amrywiaeth barn am werth rhai mathau o swyddi lefel mynediad, fel gwaith warws. Tynnodd rhai cyfweleion (o'r gwasanaethau cymorth cyflogaeth, prosiect AilGychwyn a'r sector gwirfoddol) sylw at y rhwystrau cymharol isel i fynediad i ffoaduriaid (o ystyried y defnydd o arwyddion amlieithog, a thrafnidiaeth bws mini i rai warysau) a'r cyflog gwell a gynigir gan rai cwmnïau (o gymharu â sectorau tebyg eraill). Fodd bynnag, roedd cyfweleion eraill (o'r gwasanaethau cymorth cyflogaeth a'r sector gwirfoddol) yn pryderu am amodau gwaith gwael yn ôl y sôn a chyfleoedd cyfyngedig i ddatblygu sgiliau iaith mewn gwaith a/neu symud ymlaen yn y sector.
- 4.11 Mae'r gofynion mynediad ychydig yn wahanol o sector i sector, ond mae elfennau cyffredin rhyngddynt. Fel y dywedodd un cyflogwr, y prif ofynion ar gyfer swyddi lefel mynediad yw "ymagwedd ac agwedd" (felly, er enghraifft, rhaid i lanhawr allu cyd-dynnu â phobl eraill a bod yn hyblyg gyda'i oriau gwaith yn aml) a sgiliau Saesneg lefel mynediad. Adroddodd cyfweleion (h.y. cyflogwyr, swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr a staff AilGychwyn) y byddai'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn gofyn bod ffoaduriaid wedi cyrraedd Lefel Mynediad 2 yn eu sgiliau iaith Saesneg, gyda lefelau uwch a Saesneg "llafar" yn angenrheidiol ar gyfer rolau sy'n wynebu cwsmeriaid, a lefelau rhywfaint yn is, efallai Lefel Mynediad 1, yn angenrheidiol ar gyfer ystod lai o rolau fel swyddi glanhau. Adroddwyd hefyd bod meddu ar gymwysterau mewn meysydd fel hylendid bwyd neu wasanaeth cwsmeriaid yn ddymunol ar gyfer rhai sectorau fel lletygarwch, a bod sectorau eraill fel adeiladu, danfon (gyrru) a diogelwch, yn gofyn bod ffoaduriaid wedi dangos sgiliau penodol drwy feddu ar gerdyn Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS), trwydded yrru neu drwydded Awdurdod y Diwydiant Diogelwch (SIA).

Cyfleoedd dilyniant

- 4.12 Iechyd a gofal cymdeithasol yw'r sectorau allweddol lle y rhagwelir twf cryf yn y galw (o ystyried twf yn y sector ac oherwydd bod y sectorau, yn hanesyddol, wedi cael trafferth recriwtio a chadw niferoedd digonol o staff) a bod cyfleoedd dilyniant yn y sector. Er y gall gofal iechyd fod yn sector deniadol i rai ffoaduriaid, prin yw'r ffoaduriaid sydd â phrofiad o weithio yn y sector gofal cymdeithasol, a phrin yw'r rhai sy'n dyheu am weithio yn y sector hwn (LIC, 2020a). Sector posibl arall lle y rhagwelir galw cryf a chyfleoedd dilyniant yw addysg, yn enwedig ar gyfer swyddi addysgu. Fodd bynnag, yng Nghymru, mae'r cyflenwad o athrawon yn

nodweddiadol yn fwy na'r galw (sy'n golygu bod y sector yn annhebygol o fod yn opsiwn da) (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2017). Rhagwelir hefyd bod cyfleoedd dilyniant lefel ganol ar gyfer crefftau medrus yn y diwydiant adeiladu, lle y disgwylir i'r galw gynyddu, ac ym maes gweithgynhyrchu, lle y mae bylchau sgiliau. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae cafnu'r farchnad lafur wedi tynnu llawer o swyddi lefel ganol allan, gan gulhau cyfleoedd dilyniant lefel ganol, a bydd llawer o'r cynnydd a ragwelir mewn cyfleoedd cyflogaeth ar Lefel 4 ac uwch (LIC, 2020b).

- 4.13 Mae gofynion mynediad ar gyfer cyfleoedd dilyniant lefel ganol yn wahanol o sector i sector. Yn nodweddiadol, byddent yn cynnwys sgiliau sylfaenol a phasio Prawf Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST), a chymwysterau Lefel 2 neu 3 yn y sector perthnasol (e.e. iechyd, gofal cymdeithasol neu'r blynyddoedd cynnar).

Cyfleoedd lefel uwch

- 4.14 I'r rhai sy'n fodlon ac yn gallu ymgymryd â chyfleoedd dysgu seiliedig ar waith (prentisiaethau'n fwyaf nodedig) a/neu addysg bellach (AB) ac addysg uwch (AU), mae cyfleoedd gwaith a phrinder sgiliau yn y sectorau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM), fel y gwyddorau bywyd (gan gynnwys cynhyrchion fferyllol), sectorau lled-ddargludydd a thechnoleg ariannol) yn neddwyrain Cymru yn arbennig (LIC, 2020b, 2020c, 2020d). Fel y nodwyd uchod, mae llawer o'r cynnydd a ragwelir mewn cyfleoedd cyflogaeth ar Lefel 4 ac uwch, gan gynnwys, er enghraifft, lwybrau dilyniant seiliedig ar brentisiaethau uwch (Lefel 4 neu 5) neu brentisiaethau gradd (Lefel 6 neu 7) a graddau Anrhydedd (Lefel 6) neu raddau Meistr (Lefel 7). O ystyried yr amser sydd ei angen i ddatblygu'r sgiliau Saesneg (gweler e.e. Schellekens, 2001), a bodloni'r gofynion proffesiynol ar gyfer astudio a gweithio ar y lefel hon²⁶ (gweler e.e. Lee et al., 2020), her a drafodir ymhellach yn adran 5, dim ond fel opsiynau tymor hir y bydd y rhain yn hyfyw i lawer o ffoaduriaid.

²⁶ Er enghraifft, mae Freidson (1999, a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020) yn disgrifio'r rôl sydd gan lochesi marchnad lafur (a grëwyd, er enghraifft, gan gyrff achredu cenedlaethol a chymdeithasau proffesiynol) wrth greu rhwystrau i fynediad at swyddi statws uwch; mae llochesi sydd o fudd i'r rhai sydd eisoes yn y sector ac yn creu rhwystrau ychwanegol i ffoaduriaid sydd, er enghraifft, wedi hyfforddi, cymhwyso a chofrestru dramor ac nad ydynt efallai'n bodloni gofynion cenedlaethol yn hawdd (Krahn et al., 2000).

4.15 Fel yr amlinellwyd yn y cyflwyniad, mae dadansoddiad o'r arolwg o'r llafur yn nodi mai dim ond tua 10 y cant o ffoaduriaid yn y DU sy'n gweithio mewn rolau proffesiynol neu reoli (Kone et al., 2020). Mae hyn yn llawer is na chyfradd y rhai a anwyd yn y DU (27 y cant) a chyfran y ffoaduriaid ag addysg lefel uwch (tua 20-25 y cant) (Kone et al., 2019; LIC, 2020a) ac mae'n dangos yr heriau y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu wrth sicrhau cyfleoedd lefel uwch. Yn yr un modd, mae'n pwysleisio pwysigrwydd peidio â gostwng disgwyliadau'n ormodol o ran yr hyn y gall ffoaduriaid ei gyflawni. Fel yr amlinellwyd uchod, mae sectorau lle y rhagwelir bylchau sgiliau a galw cryf, yn enwedig mewn sectorau STEM. Mae modelau fel Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru (WARD) (gweler testun blwch 1 ar gynllun WARD) yn dangos sut, o ystyried penderfyniad a mynediad at gyfleoedd a chymorth iaith, y gall ffoaduriaid ddefnyddio cymwysterau, sgiliau ac arbenigedd a gafwyd dramor i sicrhau rolau proffesiynol yng Nghymru. Nododd yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a) hefyd enghreifftiau o ffoaduriaid â sgiliau iaith cryf, sgiliau a chymwysterau a gydnabyddir yn y DU mewn sectorau lle y mae'r galw'n fwy na'r cyflenwad, fel rhannau o'r diwydiant technoleg gwybodaeth (TG), a'r cymhwysedd a'r cyfalaf diwylliannol angenrheidiol i fynd i swyddi proffesiynol sgiliau uchel. Fodd bynnag, y rhain oedd yr eithriad, yn hytrach na'r rheol, gan fod y rhwystrau i fynediad (e.e. o ran hyfedredd iaith, cymwysterau, sgiliau a phrofiad) a disgwyliadau'r cyflogwyr (e.e. o ran cymhwysedd diwylliannol yn y gweithle) ar gyfer y swyddi lefel uwch hyn yn sylweddol.

Testun blwch 1. Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru

Gall fod yn anodd iawn, yn gostus ac yn rhwystredig i ffoaduriaid integreiddio â system feddygol y DU ac, yn 2002, sefydlodd Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru. Gan weithio mewn partneriaeth ag Alltudion ar Waith, mae'r rhaglen yn gweithio gyda grwpiau o tua 12 o feddygon ar y pryd, ac yn cynnig dosbarthiadau iaith mewn cyd-destun meddygol, cyrsiau ailddilysu, swyddi dan hyfforddiant, ac adnoddau fel cyfnodolion ac offer meddygol. Ei nod yw helpu cyfranogwyr i gyrraedd y safonau angenrheidiol i ymuno â'r farchnad lafur, gan gynnwys eu helpu i basio

arholiadau'r System Profi Saesneg Ryngwladol (IELTS) neu'r Prawf Saesneg Galwedigaethol (OET) a'r Bwrdd Asesiadau Proffesiynol ac Ieithyddol (PLAB1 a PLAB2), (a thalu eu costau) sydd eu hangen er mwyn gweithio yn y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) a dod yn aelodau cwbl gofrestredig o'r Cyngor Meddygol Cyffredinol a'r rhai cyfatebol ym myd deintyddiaeth a nyrsio.

Erbyn hyn, mae'r prosiect wedi cefnogi dros 200 o feddygon, ac er yr ystyrir ei bod yn rhaglen enghreifftiol (gan gyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon o wasanaethau cymorth cyflogaeth a'r sector gwirfoddol), hyd yn oed gyda'r lefel hon o gymorth, gall gymryd blynyddoedd i ffoaduriaid basio arholiadau IELTS neu'r Prawf Saesneg Galwedigaethol a'r Bwrdd Asesiadau Proffesiynol ac Ieithyddol ac mae llawer yn dibynnu ar sgiliau, ymroddiad, cymhelliant a pharodrwydd unigolion.

Addaswyd o AaGIC (2018) a chyfweliadau

Ymadawiad y DU â'r Undeb Ewropeaidd a COVID-19

- 4.16 Cafodd ymatebion y Llywodraeth a chymdeithas i bandemig COVID-19, fel cyfyngiadau ar yr hawl i weithio a theithio, ofn a'r ansicrwydd economaidd sy'n gysylltiedig â'r pandemig, effaith sylweddol ar nifer o sectorau economaidd, fel manwerthu, chwaraeon a diwydiannau creadigol, lletygarwch a theithio, a grwpiau mewn cymdeithas, fel pobl ifanc a phobl ar gyflogau isel, sydd wedi'u gorgynrychioli fel cyflogaion yn y sectorau hyn (Joyce a Xu, 2020). Mae hefyd yn debygol y bydd hyn wedi cael effaith anghymesur ar ffoaduriaid, er bod cyfleoedd gwaith newydd wedi'u creu mewn sectorau fel archfarchnadoedd, warysau a gwasanaethau danfon a'r GIG (Dias et al., 2020). Dywedodd cyfweleion o Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol fod yr effaith ar y diwydiant awyrofod ac, yn benodol, Airbus a'i gadwyn gyflenwi oherwydd COVID-19, a hefyd ansicrwydd ynghylch ymadawiad y DU â'r Undeb Ewropeaidd (UE), yn sylweddol yn rhanbarthol.
- 4.17 Mae effaith ymadawiad y DU â'r UE ar gyflogaeth, pan ddaw'r cyfnod pontio i ben ar 31 Rhagfyr 2020, yn ansicr ond rhagwelir y bydd yn taro Cymru yn galetach na rhannau eraill o'r DU ac, yn benodol, sectorau allforio fel awyrofod (a drafodwyd uchod), modurol a ffermio (LIC, 2019c). Bydd yr effaith yn dibynnu ar natur cytundeb ar ymadawiad y DU â'r UE ac, yn benodol, i ba raddau y cedwir mynediad

at farchnad sengl yr UE a hefyd newidiadau i'r polisi mewnfudo (ibid.). Er enghraifft, arsylwodd cyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon y gall cyfyngu ar fudo mudwyr economaidd Ewropeaidd ostwng cyflenwad y farchnad lafur (a allai fod o fudd i ffoaduriaid).

Agweddau ac ymddygiad cyflogwyr

- 4.18 Mae cyflogwyr yn penderfynu mynediad at gyfleoedd cyflogaeth a dilyniant drwy eu harferion recriwtio, eu diwylliant rheoli, a'r ffordd y caiff gwaith ei drefnu (Luchinskaya a Green, 2016). Felly, hyd yn oed mewn sectorau lle y mae'r galw'n fwy na'r cyflenwad llafur, gall ffoaduriaid wynebu rhwystrau i fynediad.
- 4.19 Mae tua thraean o fusnesau Cymru wedi ceisio recriwtio gwladolion nad ydynt o'r DU er mwyn "goresgyn swyddi gwag anodd eu llenwi", gan nodi parodrwydd cyflogwyr i recriwtio staff na chawsant eu geni yn y DU er mwyn helpu i lenwi bylchau sgiliau (DfE, 2017). Mae profiad helaeth hefyd mewn rhai sectorau o gyflogi mudwyr economaidd Ewropeaidd, y gall fod ganddynt, fel ffoaduriaid, lefelau isel o sgiliau Saesneg (fel ffoaduriaid, mae sgiliau Saesneg mudwyr economaidd Ewropeaidd yn amrywio) a phrofiad cyfyngedig o weithio yn y DU (o leiaf i ddechrau). Fodd bynnag, mae mudwyr economaidd Ewropeaidd yn grŵp llawer mwy na ffoaduriaid²⁷, ac awgrymodd cyfweiliadau (â swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr, staff AilGychwyn a'r sector gwirfoddol) y canfyddir ei bod yn llawer symlach eu cyflogi na ffoaduriaid. Felly, nid yw'n glir a fydd profiad cyflogwyr gyda'r grŵp hwn yn golygu y bydd cyflogwyr yn fwy agored i gyflogi ffoaduriaid. Ategir hyn gan yr ymchwil ansoddol gyda rhanddeiliaid eraill ar gyfer yr astudiaeth hon (h.y. cyfweiliadau â chyflogwyr, swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr a'r sector gwirfoddol) sy'n awgrymu nad oes modd i brofiad cyflogwyr o gyflogi mudwyr economaidd Ewropeaidd gael ei drosglwyddo'n uniongyrchol.
- 4.20 Pwysleisiodd y data o'r ymchwil ansoddol, ynghyd â'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon (fel Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019 a Lee et al., 2020), a drafodir yn Atodiad A, y canlynol:

²⁷ Mae oddeutu 80,000 o bobl o aelod-wladwriaethau'r UE yng Nghymru (LIC, 2018c).

- ofnau llawer o gyflogwyr am risgiau posibl cyflogi ffoaduriaid, o ystyried sylw negyddol yn y cyfryngau (yn enwedig yn erbyn ceiswyr lloches a mudwyr eraill), ansicrwydd ynghylch cyfreithlondeb cyflogi ffoaduriaid, pryderon ynghylch eu sgiliau iaith ac, yn benodol, a fyddent yn deall gofynion iechyd a diogelwch²⁸, ansicrwydd ynghylch gwerth cymwysterau, sgiliau a phrofiad a gafwyd dramor, ac ynghylch sgiliau ffoaduriaid (fel sgiliau cyfathrebu a gwaith tîm) a phryderon y gallai ffoaduriaid, felly, fod yn llai cynhyrchiol na'r rhai a anwyd yn y DU (Lundborg a Skedinger, 2016);
- maint cymharol fach y boblogaeth ffoaduriaid a diffyg dealltwriaeth a phrofiad cyflogwyr o'r rhwystrau y gallai ffoaduriaid eu hwynebu wrth wneud cais am swyddi, eu cadw a symud ymlaen ynddynt. Nid oedd yr un o'r cyflogwyr (er bod y sampl yn fach iawn) y cyfwelwyd â hwy ar gyfer astudiaeth hon wedi cael cymorth na chynghor ar recriwtio ffoaduriaid ac, fel y dywedodd un cyflogwr mawr, roedd ganddo "dwl enfawr" yn ei wybodaeth am ffoaduriaid a'u hanghenion, a oedd yn golygu, hyd yn oed pan oedd cyflogwyr yn agored i recriwtio ffoaduriaid, eu bod yn ansicr o'r hyn roedd angen iddynt ei wneud ac, fel y mae'r astudiaeth achos isod yn dangos, gallai'r broses fod yn heriol iddynt. Nodwyd hefyd ei bod yn bosibl nad yw cyflogwyr yn gwybod a yw gweithiwr yn ffoadur²⁹; a
- hiliaeth, gwahaniaethu³⁰, ac ofnau ynghylch a fyddai ffoaduriaid yn ffitio i mewn i'r sefydliad a'r duedd i gyflogwyr "recriwtio ar eu delw eu hunain" fel y dywedodd un cyfwelai o'r sector gwirfoddol.

4.21 Gall y pryderon hyn orgyffwrdd; er enghraifft, fel y dywedodd un swyddog ymgysylltu â chyflogwyr, mae rhai cyflogwyr "yn gweld enw [tramor] ac ni ydynt yn edrych ymhellach" (oherwydd hiliaeth a/neu ofnau ynghylch a fyddai ganddynt y sgiliau a'r cymhwysedd diwylliannol angenrheidiol) a dywedodd cyfwelai o brosiect AilGychwyn ei fod yn arfer ymdrin â chyflogwr yn y diwydiant adeiladu a ddywedodd wrtho: "Nid wyf yn hiliol, nid wyf yn rhywiaethol, ond mae'n well gennyf gyflogi dyn

²⁸ Er enghraifft, fel y dywedodd un cyfwelai o'r sector gwirfoddol: "mae canolbwyntio ar iechyd a diogelwch yn bwysig i gyflogwyr" ac mae "ofn na fyddant [ffoaduriaid] yn deall cyfarwyddiadau yn y gweithle, felly nid yw [cyflogwyr] yn hyderus yn eu cyflogi".

²⁹ Er enghraifft, ni fyddai modd adnabod y rhai â dinasyddiaeth Brydeinig, ac ni fyddai Trwyddedau Preswyllo Biometrig o reidrwydd yn adnabod rhywun fel ffoadur i gyflogwyr.

³⁰ Ystyriwyd bod hyn yn arbennig o amlwg ar gyfer lleiafrifoedd mwy "gweladwy" fel menywod Mwslimaidd (Northcote et al., 2006).

gwyn syth, gan fy mod i'n ofni y byddaf i'n sarhau rhywun drwy wneud neu ddweud y peth anghywir".

Profiad un cyflogwr

Soniodd un o'r cyflogwyr y cyfwelwyd ag ef ar gyfer yr astudiaeth hon am ei brofiad o gyflogi ffoadur fel prentis. Roedd Avni (nid yr enw go iawn) wedi bod yn y DU ers blwyddyn ac yn gwirfoddoli gyda'r sefydliad yn eu caffi. Roedd Avni yn byw gerllaw ac wedi gweld rhywbeth ar Facebook a gwirfoddolodd yn y caffi fel ffordd o gyfrannu at y gymuned. Gwyddent fod gan Avni statws preswlydd sefydlog, ond nid oedd wedi gweithio yn y DU o gwbl. Roedd yn amlwg bod Avni yn beniog iawn gyda phrofiad o waith ym maes gweinyddu a chyllid. Roeddent wedi bod yn siarad ers tro am yr angen am weithiwr cyllid ac roeddent yn teimlo y gallent elwa o sgiliau Avni.

Cynigiwyd prentisiaeth i Avni yn gweithio 30 awr yr wythnos. Fodd bynnag, roedd yn anodd iawn cofrestru Avni ar y brentisiaeth yn y coleg lleol, a chymerodd fwy na thri mis a llawer o waith gan y coleg cyn iddynt allu cadarnhau'r lle. Roedd y coleg yn fodlon derbyn Avni, ond adroddwyd nad oedd Llywodraeth Cymru yn fodlon derbyn y cymwysterau o wlad frodorol Avni. Soniodd y cyflogwr, pe bai angen i ddeiliad y swydd cyllid ddechrau ar frys, y byddai wedi rhoi'r gorau i'r broses a derbyn rhywun arall. Dywedasant mai dim ond am eu bod wedi ymrwymo i helpu Avni eu bod wedi dal ati, a'u bod yn teimlo mai prin fyddai'r cyflogwyr a fyddai wedi gwneud hyn; yn eu geiriau nhw: "pe bai sgiliau Avni heb greu argraff fawr arnom, byddem wedi derbyn rhywun arall. Roeddem yn daer am y rôl ac oherwydd ein hamynedd, a'r ffaith nad oedd brys mawr i rywun ddechrau, roeddem yn dal ati".

Mewn gwrthgyferbyniad â hynny, dywedodd y cyflogwr fod yr ochr gyflogaeth yn gymharol hawdd a syml. Rhoddodd Avni dystiolaeth o'r hawl i gael cyflogaeth. Cymerodd y broses sefydlu ychydig yn hwy oherwydd diffyg gwybodaeth leol Avni ac roedd rhwystr ieithyddol bach (o ystyried bod y rôl yn cynnwys rhywfaint o waith derbynfa). Fodd bynnag, nid oedd yn her fawr gan fod Saesneg Avni yn eithaf da. Hefyd, nid oes materion diwylliannol wedi codi; fel gydag unrhyw aelod

o staff, trafodwyd ag Avni a oedd angen cyfleusterau penodol, ond ni nodwyd dim byd.

- 4.22 O ystyried y rhwystrau, fel yr arsylwodd un cyfwelai o'r sector gwirfoddol (yn gwneud pwynt ehangach am recriwtio pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME), yn hytrach na ffoaduriaid ynddo'i hun): "os nad ydych yn cael ymgeiswyr BAME, nid ydych yn gwneud digon o ymdrech" a "nid yw'n mynd i ddigwydd ar ddamwain". Rhoddodd cyfweleion o'r sector gwirfoddol a'r gwasanaethau cymorth cyflogaeth enghreifftiau o gyflogwyr a oedd yn mynd ati'n rhagweithiol i recriwtio o grwpiau BAME, yn fwyaf nodedig yr heddlu, ac enghreifftiau o gyflogwyr yn Lloegr yn mynd ati i weithio a hyrwyddo cyflogi ffoaduriaid, ond adroddwyd mai prin oedd yr enghreifftiau o hyn yng Nghymru.

Asiantaethau recriwtio a gweithwyr asiantaeth

- 4.23 Hefyd, pwysleisiodd cyfweliadau â swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr a chyflogwyr faint o gyflogwyr sy'n recriwtio, ac weithiau'n cyflogi, drwy wasanaethau recriwtio allanol ac asiantaethau (felly arferion yr asiantaeth, yn hytrach na'r cyflogwr, oedd yn penderfynu'r mynediad a'r telerau ac amodau). Yn gyffredinol, ond nid yn unfrydol, mynegwyd barn negyddol am asiantaethau; er enghraifft, fel y dywedodd un cyfwelai (swyddog ymgysylltu â chyflogwyr), mae asiantaethau "yn trin pobl fel baw" ac yn "eu gollwng ar yr esgus lleiaf, [ac] ni fyddant yn eu hailgyflogi". Nodwyd hyn mewn perthynas â swyddi lefel mynediad gan amlaf, er y dywedodd un cyflogwr hefyd eu bod yn defnyddio asiantaethau recriwtio arbenigol ar gyfer swyddi lefel uwch. Yn ogystal, mae'r nifer bach o ffoaduriaid yn golygu nad oes llawer o gymhellion i asiantaethau recriwtio ddatblygu cysylltiadau â phoblogaethau ffoaduriaid, gan gynnwys staff sy'n rhugl mewn ieithoedd eraill, fel y maent wedi gwneud, er enghraifft, gyda mudwyr economaidd Ewropeaidd Pwylaidd.

Ymgysylltu â chyflogwyr

- 4.24 Gellir dadlau'r achos dros hyrwyddo cyflogaeth a dilyniant ffoaduriaid am resymau busnes a moesegol. Mae cynyddu amrywiaeth gweithleoedd:

- yn gallu creu gwerth economaidd a chymdeithasol, er enghraifft, drwy gynyddu sgiliau a phrofiad a'r gallu i ddiwallu ac adlewyrchu anghenion a disgwyliadau ieithyddol a diwylliannol amrywiol cwsmeriaid (Szkudlarek, 2019); ac
- yn mynd i'r afael â chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol³¹ yn y sector preifat (sef y prif gymhellant ar gyfer busnes yn ôl ymchwil); dyletswyddau o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar gyfer y sector cyhoeddus; a chenhadaeth a gwerthoedd llawer o sefydliadau'r sector gwirfoddol.

- 4.25 Soniodd swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn eu bod, i ddechrau, yn ysgrifennu deunyddiau ar gyfer cyflogwyr a oedd yn canolbwyntio ar ddadlau'r achos moesegol dros gyflogi ffoaduriaid ("a fyddech cystal â helpu'r bobl hyn" oedd crynodeb un ohonynt). Fodd bynnag, newidiodd hyn ar ôl i hyfforddiant ddangos y byddai'n fwy effeithiol defnyddio iaith a syniadau cyflogwyr, a newidiodd yr ymagwedd (fel y dywedodd un) i "mae rhywbeth gyda ni i'w werthu i chi". Fel y soniodd: "aethom yn ôl ac ailysgrifennu llwyth o ddogfennau, gan ei wneud yn fwy o froliant gwerthu sy'n canolbwyntio ar yr hyn y maent yn prynu i mewn iddo".
- 4.26 Pwysleisiodd swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn bwysigrwydd "dull pwrpasol" o ymgysylltu â chyflogwyr, sy'n pwysleisio cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol a hefyd y cyfleoedd i fanteisio ar farchnadoedd byd-eang ar ôl i'r DU ymadael â'r UE ac yn tynnu sylw at y sgiliau prin ym marchnad lafur y DU y gall ffoaduriaid eu cynnig.
- 4.27 Fel y nodwyd uchod, mae'r canfyddiadau o'r adolygiad llenyddiaeth (a drafodir yn Atodiad A) yn awgrymu, i'r sector preifat, mai cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol yw'r prif gymhellant ar gyfer ymgysylltu â chyflogwyr (Gibb, 2018), sy'n dilyn dull AilGychwyn. Serch hynny, mae'n ymddangos yn debygol bod y canfyddiad hwn yn ymwneud â busnesau mawr yn bennaf ac, i lawer o fentrau bach, gellir ystyried bod y cymhellion yn fwy personol, yn hytrach na chorfforaethol.
- 4.28 Mae'r adolygiad llenyddiaeth hefyd yn nodi nad broliant gwerthu, fel y cyfryw, yw'r allwedd i ymgysylltu â chyflogwyr yn llwyddiannus, ond dysgu am safbwyntiau

³¹ Nodwyd hyn fel cwmnïau'n integreiddio pryderon cymdeithasol ac amgylcheddol â'u gweithrediadau busnes a'r ffordd y maent yn rhyngweithio â'u rhanddeiliaid ar sail wirfoddol a chyfrifoldeb mentrau am eu heffeithiau ar gymdeithas (Y Comisiwn Ewropeaidd, 2011, t.1).

cyflogwyr, fel cymhelliant ar gyfer cyflogi ffoaduriaid a'r pwysau masnachol y mae busnesau'n eu hwynebu. Ystyrir bod hyn yn darparu'r sail ar gyfer meithrin partneriaeth wirioneddol â chyflogwyr sy'n galluogi gwasanaethau cymorth i helpu cyflogwyr i ddeall sefyllfa ffoaduriaid, y rhwystrau y maent yn eu hwynebu a'r arferion gorau wrth oresgyn y rhain (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019; Lee et al., 2020). Felly, mae'n bwysig bod broliant gwerthu a dull pwrpasol AilGychwyn yn darparu'r sail i swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr feithrin partneriaeth wirioneddol â chyflogwyr er mwyn cael dealltwriaeth well o'u cymhellion a'r pwysau y maent yn eu hwynebu.

4.29 Yn ogystal, fel yr amlinellwyd uchod, er bod gan ffoaduriaid lawer iawn i'w gynnig, nododd cyfweiliadau â rhanddeiliaid a'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon (fel Gibb, 2018 a Szkudlarek, 2019; Lee et al., 2020) y gellir gweld ffoaduriaid yn grŵp a allai greu risg a bod yn heriol ac, felly, yn fwy costus i'w recriwtio a'i gyflogi; er enghraifft, rhagwelodd cyflogwyr yn Awstralia a gymerodd ran mewn arolwg neu gyfweiliad ar gyfer astudiaeth Szkudlarek (2019) gostau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r canlynol:

- recriwtio ffoaduriaid, fel newid arferion recriwtio, defnyddio gwasanaethau arbenigol a chyflogi staff ychwanegol i reoli'r broses, costau ac anawsterau sy'n gysylltiedig ag asesu sgiliau a chymwysterau a gafwyd dramor;
- hyfforddiant (gan gynnwys sgiliau Saesneg a sgiliau technegol) a sefydlu ffoaduriaid (y teimlwyd y gallai gymryd mwy o amser);
- cefnogi a rheoli ffoaduriaid, gan gynnwys eu cefnogi i integreiddio a chael eu mentora a'u hyfforddi.

4.30 Fodd bynnag, nododd yr ymchwil hefyd y canfu cyflogwyr â phrofiad o gyflogi ffoaduriaid bod y costau ychwanegol yn fwy cymedrol nag yr oeddent wedi disgwyl (ac weithiau heb fod yn fwy na chyflogi pobl nad ydynt yn ffoaduriaid). Gall cymorth gan brosiectau fel AilGychwyn hefyd helpu i leihau costau sy'n gysylltiedig, er enghraifft, â recriwtio, drwy waith paru swyddi a hyfforddiant effeithiol, a thrwy ddarparu mynediad at hyfforddiant sy'n ofynnol gan gyflogwyr, fel hylendid bwyd a/neu wasanaeth cwsmeriaid.

Yr her y mae ymgysylltu â chyflogwyr yn ei chreu

- 4.31 Mae'r ymchwil ansoddol gyda swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr, a hefyd gyda chyflogwyr, yn tynnu sylw at yr heriau sy'n gysylltiedig ag ymgysylltu â chyflogwyr ynghylch yr agenda benodol hon, neu waith ehangach sy'n canolbwyntio ar ymgysylltu â chyflogwyr i gefnogi'r rhai sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir a/neu'r rhai sy'n economaidd anweithgar. Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon yn awgrymu mai anaml yr ystyrir bod hyrwyddo cyflogaeth ffoaduriaid yn flaenoriaeth i gyflogwyr a bod yr heriau wedi'u dwysáu gan COVID-19 (sydd wedi cynyddu'r pwysau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu, ac felly wedi canolbwyntio'r sylw ar flaenoriaethau eraill sy'n fwy brys). Yn ehangach, fel yr amlinellir yn yr adran nesaf, os, fel y rhagwelir, y bydd diweithdra'n cynyddu ac mae'r galw am lafur yn wan, mae'n debygol y bydd yn anoddach ymgysylltu â chyflogwyr i gefnogi'r rhai yr ystyrir eu bod yn fwy o risg ac, o bosibl, yn fwy costus i'w cyflogi. Serch hynny, fel y dywedodd un swyddog ymgysylltu â chyflogwyr, er ei bod yn "anodd darbwylo cyflogwyr", "mae rhai cwmnïau'n deall, maent yn deall pwy ydym ni a'r hyn rydym yn ceisio ei gyflawni [a'r hyn rydym yn ei gynnig], maent yn gweld y manteision".

Ymgysylltu â chyflogwyr

Pwysleisiodd cyfweiliadau â staff ymgysylltu â chyflogwyr nad oeddent yn rhan o AilGychwyn ac nad oeddent yn canolbwyntio'n benodol ar ffoaduriaid, bwysigrwydd y canlynol:

- cynnal ymddiriedaeth â chyflogwyr; fel y dywedodd un cyfweilai: "mae'r berthynas sydd gennyf â chyflogwyr yn bwysig iawn", a oedd yn golygu, er enghraifft, eu bod yn gorfod bod yn ofalus iawn ynghylch paru cyflogwyr â darpar ymgeiswyr addas; ac;
- anhawster nodi ymlaen llaw pa gyflogwyr a allai fod yn dderbyngar neu'n agored i weithio gyda nhw, a arweiniodd at ddulliau wedi'u targedu'n eang, gan gynnwys rhwydweithio, mynd i gynadleddau a digwyddiadau a galw diwahoddiad, a defnyddio deallusrwydd lleol hefyd (mewn awdurdodau lleol a'r Adran Gwaith a Phensiynau), er enghraifft, am gyflogwyr newydd sy'n dod i ardal, wrth ganolbwyntio hefyd ar y sectorau hynny lle roedd cyfleoedd cyflogaeth a allai

gyfateb i sgiliau a dyheadau eu cleientiaid, er mwyn creu “cronfa” o gyflogwyr fel y gallent ddatblygu amrywiaeth o swyddi i’w cynnig i gleientiaid.

- 4.32 Mae’n bosibl nodi rhai paramedrau eang ar gyfer ymgysylltu â chyflogwyr er mwyn sicrhau ei fod mor effeithiol â phosibl; er enghraifft, dylai’r dadansoddiad o gyfleoedd yn y farchnad lafur a amlinellwyd uchod fod yn bwysig yma, er mwyn nodi sectorau fel gofal cymdeithasol, lle mae’r galw am lafur yn uchel a’r cyflogwyr yn debygol o fod yn fwy derbyngar, yn hytrach na sectorau sydd â llai o broblemau wrth recriwtio staff, fel addysg. O ystyried yr amser y bydd ei angen ar lawer o ffoaduriaid i ddatblygu’r sgiliau Saesneg angenrheidiol i weithio ac astudio ar lefelau uwch, gall hefyd fod yn briodol gohirio gwaith gyda chyflogwyr sy’n cynnig cyfleoedd lefel uwch nes i nifer digonol o ffoaduriaid gyrraedd y lefel hon. Mae’r ymchwil a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon (gweler Atodiad A) hefyd yn awgrymu y gall fod yn arbennig o heriol ymgysylltu â rhai mentrau bach, oherwydd bod y costau a’r risgiau canfyddedig sy’n gysylltiedig â chyflogi ffoaduriaid yn cael eu chwyddo pan fo’r gweithlu’n fach iawn (Szkudlarek, 2019). Fodd bynnag, o fewn y paramedrau eang hyn, roedd ehangder a maint sectorau preifat, cyhoeddus a gwirfoddol sy’n cynnig swyddi lefel mynediad a chyfleoedd dilyniant ym mhob rhanbarth, a’r amser y gallai ei gymryd i nodi cyflogwyr a allai fod yn dderbyngar neu’n agored i weithio gyda nhw, yn bryder i rai cyfweleion.

Hunangyflogaeth

- 4.33 Fel yr amlinellwyd yn y cyflwyniad, mae cyfran gymharol uchel o ffoaduriaid yn hunangyflogedig³² (Kone et al., 2019). I rai ffoaduriaid, mae hwn yn ddewis cadarnhaol sy’n adlewyrchu, er enghraifft, eu sgiliau a’u profiad o redeg eu busnesau eu hunain yn eu gwlad wreiddiol, ond mae eraill yn troi at hunangyflogaeth oherwydd eu bod yn teimlo iddynt gael eu heithrio o gyfleoedd cyflogaeth a gall hunangyflogaeth olygu bod rhwystrau iaith yn is. Cafodd Busnes Cymru ei ganmol yn eang, ond nid yn unfrydol, am ei waith gyda ffoaduriaid ac, yn arbennig, ei ddefnydd o’i gronfa gyfranogi i alluogi cyfieithu deunyddiau a

³² Mae ffoaduriaid wyth pwynt canran yn fwy tebygol o fod mewn hunangyflogaeth na phobl a anwyd yn y DU (Kone et al., 2019).

hyfforddiant, gan gyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon a'r Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a). Fodd bynnag, er gwaethaf cymorth gan sefydliadau fel Busnes Cymru, gall ffoaduriaid yn aml wynebu rhwystrau o hyd, fel anawsterau o ran cael gafael ar gyllid a deall rheolau a rheoliadau (LIC, 2020a). Hefyd, lleisiodd cyfweleion o'r sector gwirfoddol bryderon y gallai ffoaduriaid gael eu dal mewn gweithgarwch economaidd ymylol, fel golchi ceir â llaw. Yn ogystal â hunangyflogaeth fasnachol, awgrymodd rhai cyfweleion o'r sector gwirfoddol y gallai fod cyfleoedd i ffoaduriaid ddechrau mentrau cymdeithasol.

5. Gwella cymorth i ffoaduriaid a chyflogwyr a gweithio gyda nhw

Trosolwg

5.1 Mae'r ymchwil ansoddol a'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth (gweler e.e. Gibb, 2018; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019; Lee et al., 2020) yn awgrymu bod angen i gamau gweithredu i wella rhagolygon a phrofiadau cyflogaeth ffoaduriaid ganolbwyntio ar y canlynol:

- paratoi ar gyfer cyflogaeth, o ystyried y rhwystrau i fynediad at gyflogaeth y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu, gyda chymorth cyn cyflogi i ffoaduriaid sy'n canolbwyntio ar y canlynol:
 - mynd ati i estyn allan i ymgysylltu â ffoaduriaid sydd efallai, er enghraifft, wedi'u digalonni ac yn teimlo eu bod wedi'u llethu gan y rhwystrau y maent yn eu hwynebu;
 - sicrhau bod ffoaduriaid yn "barod am waith" (gweler testun blwch 2: pryd mae ffoaduriaid yn barod am waith?) gan gynnwys darparu mynediad at ddarpariaeth Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) ffurfiol ac anffurfiol, gwasanaethau fel Canolfan Gwybodaeth Cydnabyddiaeth Genedlaethol (NARIC) a all helpu i gydnabod cymwysterau tramor (ond sy'n gostus iawn i unigolion gael mynediad atynt eu hunain), a lleoliadau gwaith, cyfleoedd gwirfoddoli a hyfforddiant sy'n uniongyrchol berthnasol i anghenion cyflogwyr yn y farchnad lafur leol (e.e. hylendid bwyd i'r rhai sy'n dymuno gweithio ym maes gweithgynhyrchu bwyd);
 - chwilio am swyddi a cheisiadau, gan gynnwys cymorth ymarferol ar sut i chwilio a gwneud cais, gwybodaeth, cyngor ac arweiniad i sicrhau bod dyheadau ffoaduriaid yn cyd-fynd â chyfleoedd cyflogaeth, lle y bo'n bosibl, fynd ati i baru ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth priodol; a
 - gweithio gyda chyflogwyr i ddileu rhwystrau sy'n gysylltiedig â recriwtio a dethol ac i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth recriwtio;
- cynnal cyflogaeth, er enghraifft, drwy gadw mewn cysylltiad a chynnig cymorth ar ôl cyflogi i ffoaduriaid a chyflogwyr er mwyn helpu i oresgyn rhwystrau parhaus neu newydd i gyflogaeth, fel anawsterau wrth integreiddio â'r gweithlu a/neu wrthdaro diwylliannol;

- cefnogi dilyniant yn y gwaith, o ystyried y risg bod ffoaduriaid (sydd am symud ymlaen ac sydd â'r potensial i wneud hynny) yn cael eu dal mewn "gwaith gwael", drwy gefnogi dilyniant gyda chyflogwr presennol neu drwy symud i gyflogwr a/neu sector newydd, er enghraifft, drwy gynnig gwybodaeth, cyngor ac arweiniad a mynediad at hyfforddiant a chymorth i ffoaduriaid, a chefnogi newidiadau yn arferion cyflogwyr.

Testun blwch 2. Pryd mae ffoaduriaid yn barod am waith?

Mae nodi pryd mae ffoaduriaid yn "barod am waith" yn gwestiwn anodd a dadleuol hefyd. Roedd cyfweleion o brosiect AilGychwyn, yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r sector gwirfoddol yn gytûn bod angen y canlynol ar ffoaduriaid er mwyn iddynt fod yn "barod am waith":

- Sgiliau Saesneg;
- profiad gwaith a chymhwysedd diwylliannol (yn fwyaf nodedig y sgiliau, yr agweddau ac ymddygiad sy'n ofynnol gan gyflogwyr); a
- dealltwriaeth o'u hopsiynau a'r gallu i lwyddo i nodi swyddi ac ymgeisio amdanynt ac, yn ddelfrydol, rhywfaint o wybodaeth, cyngor ac arweiniad i'w helpu i ddeall eu hopsiynau'n well.

Fodd bynnag, roedd gwahaniaeth barn yn enwedig am lefel y sgiliau Saesneg sydd ei hangen ac, felly, am faint y byddai'n rhaid i ffoaduriaid â sgiliau iaith gwannach aros cyn y gallent ac y dylent ddechrau gwneud cais am waith. Fel yr amlinellir yn adran 3, mae'r rhan fwyaf o swyddi lefel mynediad yn gofyn am sgiliau Saesneg Lefel Mynediad 1 neu 2, a all olygu bod y rhai sydd â sgiliau Saesneg gwan, neu ddim sgiliau Saesneg o gwbl, yn gorfod aros am flynyddoedd cyn ymuno â'r farchnad lafur. Yn yr un modd, weithiau, roedd rhwystredigaeth nad oedd ffoaduriaid a oedd wedi cyrraedd y lefel hon yn cael eu hannog i wneud cais am gyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad, na chael eu cynnig amdanynt, a allai olygu eu bod yn datblygu eu sgiliau Saesneg yn gyflymach, yn enwedig pe bai darpariaeth ESOL ar y cyd â hynny, a fyddai'n cynyddu'r amrywiaeth o gyfleoedd cyflogaeth a fyddai'n agored iddynt.

5.2 Mae'r ymchwil a gafodd ei hadolygu ar gyfer yr astudiaeth hon a'i thrafod yn Atodiad A (gweler e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019) hefyd yn glir bod angen i ffocws y

strategaeth cyflogi ffoaduriaid fod ar wasanaethau cymorth i ffoaduriaid a chyflogwyr, gyda chamau gweithredu effeithiol yn seiliedig ar bartneriaeth wirioneddol rhwng y ddau. Dylai hyn roi dealltwriaeth i wasanaethau cymorth ffoaduriaid o anghenion, cymhellion a chyfyngiadau cyflogwyr, a dealltwriaeth i gyflogwyr o'r materion a'r rhwystrau y gall ffoaduriaid eu hwynebu, a chynghor a chymorth ar sut i fynd i'r afael â nhw (Gibb, 2018). Dylai hyn ddefnyddio gwybodaeth am y farchnad lafar (fel yr hyn a drafodir yn adran 3) a chymorth wrth baru ffoaduriaid (a'u sgiliau) â chyfleoedd cyflogaeth priodol.

Heriau a materion, a chamau gweithredu posibl sy'n sail i waith ymgysylltu â ffoaduriaid a chyflogwyr a'u cefnogi

- 5.3 Mae tablau 5.1-5.3. yn amlinellu'n fanwl yr heriau a'r materion allweddol ym mhob un o'r cyfnodau allweddol (cyn cyflogi, cadw cyflogaeth a symud ymlaen mewn cyflogaeth), a chamau gweithredu i fynd i'r afael â'r rhain, drwy weithio gyda ffoaduriaid a chyflogwyr a'u cefnogi. Fel y mae'r tablau'n dangos, er bod rhai ffoaduriaid yn wynebu rhwystrau penodol (e.e. ynghylch iaith, cydnabod sgiliau a chymwysterau a gafwyd dramor a chymhwysedd diwylliannol yn y gweithle) mae'r camau gweithredu i gefnogi cyflogaeth a dilyniant â nifer o nodweddion tebyg i waith gyda grwpiau eraill â rhwystrau cymhleth i gyflogaeth; er enghraifft, mae'r dull gweithredu cyffredinol o weithio gyda ffoaduriaid yn debyg i'r un a ddatblygwyd i gefnogi'r rhai sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir neu'n economaidd anweithgar, drwy raglenni fel Cymunedau am Waith (Luchinskaya a Green, 2016; LIC, 2018e). Ac mae'r dull o weithio gyda chyflogwyr yn debyg i'r dulliau a argymhellwyd i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth cynyddol yn y gweithlu a chynyddu cyflogaeth pobl o leiafrifoedd ethnig (gweler e.e. Wood a Wybron, 2015; Weekes-Bernard, 2017) neu bobl sy'n anabl (gweler e.e. Bayer et al., 2020). Felly, mae'r camau gweithredu arfaethedig yn nhablau 5.1-5.3 yn defnyddio'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon, y llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon sy'n canolbwyntio'n benodol ar gyflogi ffoaduriaid ac ymgysylltu â ffoaduriaid, ac a drafodir yn Atodiad A, a'r llenyddiaeth ehangach sy'n canolbwyntio ar leihau rhwystrau i gyflogaeth a dilyniant sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd ac anabledd (y tynnwyd sylw atynt uchod).

Tabl 5.1: Yr heriau a'r materion ar gyfer paratoi ar gyfer cyflogaeth a chatau gweithredu posibl.

Heriau a materion	Ymgysylltu â ffoaduriaid a chatau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chatau amcangyfrifedig	Ymgysylltu â chyflogwyr a chatau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chatau amcangyfrifedig
Ymgysylltu: Mae ffoaduriaid yn tueddu i gael strategaethau culach o ran chwilio am swyddi a dibynnu'n fwy ar y Ganolfan Byd Gwaith na grwpiau eraill, er eu bod yn aml yn wynebu rhwystrau cymhleth i gyflogaeth (Kone et al., 2019; LIC, 2020a). Yn ogystal, awgrymodd ymchwil ansoddol ar gyfer yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i	Allgymorth gweithredol gan sefydliadau cymorth cyflogaeth fel AilGychwyn a rhaglenni cymorth cyflogaeth cenedlaethol fel Cymru'n Gweithio, Cymunedau am Waith a Sicrhau Newid trwy Gyflogaeth (ACE) a rhaglenni cyflogaeth rhanbarthol sy'n cefnogi'r rhai 25 oed a hŷn sydd â rhwystrau cymhleth i gyflogaeth ac yn economaidd anweithgar neu'n ddi-waith yn y tymor hir, fel Taith i Waith (yng Nghaerdydd a Chasnewydd) Opus (yn Wrecsam) a Gweithffyrdd+ (yn Abertawe)³³ gan weithio, er	Amherthnasol

³³ Ceir rhagor o fanylion am y rhaglenni cenedlaethol a rhanbarthol hyn yn [Llyfryn Cyllid a Chefnogaeth Llywodraeth Cymru](#) ar dudalennau 14-17.

Ffoaduriaid (LIC, 2020a) fod rhai grwpiau o ffoaduriaid wedi rhoi'r gorau i chwilio am waith, o ystyried y rhwystrau y maent yn eu hwynebu. Gall hyn gynnwys y rhai sydd wedi bod yn y DU ers blynyddoedd lawer.	enghraifft, gyda gwasanaethau cymorth ffoaduriaid (megis sefydliadau'r sector gwirfoddol fel Alltudion ar Waith, y Tîm Cymorth Ieuentid Ethnig, Oasis (yng Nghaerdydd), y Groes Goch a Chyngor Ffoaduriaid Cymru, arweinwyr ffydd a chymuned, grwpiau a rhwydweithiau, i'w hannog i gyfeirio ffoaduriaid a fyddai'n cael budd o gymorth i wasanaethau cymorth. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau cymorth cyflogaeth, felly dylai costau o ran amser staff (e.e. rhwydweithio) a deunydd cyhoeddusrwydd ddod o gyllidebau presennol.	
Parodrwydd a rhwystrau iaith: Nid yw'r holl ffoaduriaid yn "barod am waith", nac yn barod am addysg a hyfforddiant (fel dysgu	Dros y deunaw mis nesaf, mae Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 Llywodraeth Cymru yn ystyried comisiynu adolygiad arall o	Amherthnasol (trafodir darpariaeth ESOL seiliedig ar waith yn nhabl 5.3)

seiliedig ar waith), o ystyried lefelau isel o sgiliau Saesneg rhai ffoaduriaid. Er gwaethaf REACH a gwelliannau mewn mynediad at ESOL mewn rhannau o Gymru, mae rhai (fel cyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon o AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth) yn dweud bod bylchau rhwng y galw am ddarpariaeth ESOL yng Nghaerdydd a'r cyflenwad. Yn ogystal, soniodd rhai cyfweleion o wasanaethau cymorth cyflogaeth a'r sector gwirfoddol am bryderon ynghylch diffyg hyblygrwydd mewn darpariaeth ESOL, er y	ddarpariaeth ESOL yng Nghymru, er mwyn asesu, er enghraifft: - pa mor effeithiol y mae'r camau gweithredu a'r arferion da a nodwyd ym mholisi ESOL presennol Cymru (LIC, 2018d), mewn perthynas â mynediad at ddarpariaeth ffurfiol³⁴ (gan gynnwys ESOL+ ac ESOL at ddibenion penodol, fel pasio prawf gyrru) ac anffurfiol³⁵ (fel grwpiau ffrindiau a chymdogion i ddatblygu Saesneg llafar), wedi'u gweithredu.	
---	--	--

³⁴ Mae'r astudiaeth hon yn awgrymu bod y camau gweithredu allweddol (yn y polisi) yn cynnwys: "gweithio gyda phartneriaid i sicrhau bod darpariaeth ddigonol ar gael i ddysgwyr ESOL ar y lefel sy'n briodol i'w hanghenion; waeth sut y daethant i Gymru" ; "gwella'r cyfleoedd i ddysgwyr gofrestru ar adegau priodol drwy gyflwyno trefniadau cofrestru mwy hyblyg"; "Cynnig darpariaeth mewn amrywiaeth o leoliadau, gan gynnwys yn y gymuned a'r gymdogaeth; a gweithio gyda chyflogwyr i ddarparu ESOL yn y gwaith pan fo hynny'n bosib" (LIC, 2018d, t.16)

³⁵ Mae'r astudiaeth hon yn awgrymu bod y camau gweithredu allweddol (yn y polisi) yn cynnwys: "gweithio gyda phartneriaid i helpu dysgwyr i ddatblygu grwpiau cymdeithasol ar gyfer cymdeithasu ac ymarfer eu sgiliau". (LIC, 2018d, t.16).

gwrthodwyd hyn gan gyfweleion o AilGychwyn. Cynhaliwyd yr adolygiad diwethaf o ddarpariaeth ESOL yng Nghymru yn 2010 (LIC, 2010) ac roedd adolygiad o ddarpariaeth ESOL y tu hwnt i gwmpas yr astudiaeth hon.		
Lleihau rhwystrau iaith: Mae lefelau isel sgiliau Saesneg rhai ffoaduriaid yn cyfyngu ar fynediad at wasanaethau cymorth (e.e. cyflogaeth, tai ac iechyd)³⁶. Fodd bynnag, hyd yn oed gyda mynediad at ddarpariaeth ESOL, gall gymryd blynyddoedd i ddatblygu sgiliau Saesneg (Schellekens, 2011).	Prosiect AilGychwyn i rannu ei brofiad a'i arbenigedd â gwasanaethau cymorth cyflogwyr eraill i'w helpu i nodi addasiadau a newidiadau i'w harferion i wella mynediad i'r rhai â sgiliau Saesneg lefel is. Gallai hyn gynnwys: symleiddio a/neu gyfieithu deunyddiau hyfforddiant (er enghraifft, fel y mae Busnes Cymru wedi gwneud), defnyddio gwasanaethau cyfieithu fel Big Word Canolfan Byd Gwaith, a chymorth cymheiriaid	Swyddogion ymgysylltu â chyflogaeth rhanbarthol AilGychwyn i weithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw prosesau recriwtio a dethol yn gofyn am fwy o sgiliau iaith na'r rhai sy'n angenrheidiol ar gyfer y rôl; ystyried addasiadau, fel cyfieithu arwyddion a chanllawiau a'r cwmpas ar gyfer cymorth cymheiriaid gydag iaith.

³⁶ Adroddwyd hefyd y gall rhai ddefnyddio iaith “fel ffrynt”, rheswm i “beidio ag ymgysylltu” â'r Ganolfan Byd Gwaith a all fod yn anodd i hyfforddwyr a chynghorwyr gwaith ei herio.

	gydag iaith (er enghraifft, lle mae un unigolyn â sgiliau iaith cryfach yn cyfieithu i eraill). Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol y prosiect, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol y swyddogion ymgysylltu â chyflogaeth rhanbarthol, felly dylai costau o ran amser staff a deunydd cyhoeddusrwydd ddod o gyllidebau presennol.
Parodrwydd a rhwystrau diwylliannol i gyflogaeth: Nid yw'r holl ffoaduriaid yn "barod am waith", o ystyried cymhwysedd diwylliannol cyfyngedig yn y gweithle; a/neu danbrizio/ddiffyg cydnabyddiaeth (gan gyflogwyr) o gymwysterau, sgiliau a/neu brofiad a gafwyd dramor.	Dylai prosiect AilGychwyn, Canolfan Byd Gwaith a rhaglenni cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol fel Cymru'n Gweithio, Cymunedau am Waith, ACE, Taith i Waith, Opus, a Gweithffyrdd+: - sicrhau y caiff ffoaduriaid eu paru'n effeithiol â lleoliadau gwaith a chyfleoedd gwirfoddoli sy'n eu galluogi i gaffael y cymhwysedd diwylliannol yn y gweithle sy'n angenrheidiol ac sydd hefyd yn darparu profiad gwaith yn y DU ³⁷;	Swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn a swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr eraill (e.e. a gyflogir gan y Ganolfan Byd Gwaith neu awdurdodau lleol) i weithio gyda chyflogwyr er mwyn nodi cyfleoedd hyfforddiant cyn cyflogi, fel treialon gwaith a all helpu ffoaduriaid i feithrin eu sgiliau a'u cymhwysedd diwylliannol yn y gweithle (a dangos hyn i gyflogwyr hefyd).

³⁷ Pwysleisiwyd pwysigrwydd profiad mewn lleoliad cyflogaeth perthnasol gan gyfweleion o'r sector gwirfoddol, gwasanaethau cymorth cyflogaeth a swyddogion ymgysylltu â chyflogaeth, gan olygu, er enghraifft, y gallai gwirfoddoli mewn siop elusen (cyfle gwirfoddoli cyffredin) fod â gwerth cyfyngedig, yn ddibynnu ar y math o waith y mae ffoadur yn dyheu amdano. Fel gyda chwilio am swydd, ystyriwyd ei bod yn bwysig paru'r person â'r profiad gwaith.

	- darparu mynediad at hyfforddiant sy'n uniongyrchol berthnasol i anghenion cyflogwyr yn y farchnad lafur leol (e.e. hylendid bwyd i'r rhai sydd am weithio ym maes gweithgynhyrchu bwyd); a - mynediad at wasanaethau fel NARIC a all helpu wrth gydnabod cymwysterau tramor. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau cyflogaeth, felly dylai costau o ran amser staff a hyfforddiant ddod o gyllidebau presennol. Dros y flwyddyn nesaf, dylai Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 Llywodraeth Cymru weithio gyda darparwyr AB ac AU i archwilio'r posibilrwydd o ddatblygu cyrsiau pontio neu gael mynediad atynt neu gyfleoedd ailgymhwyso eraill i ffoaduriaid.	Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff a deunydd cyhoeddusrwydd, ddod o gyllidebau presennol.
Parodrwydd am gyflogaeth: rhwystrau personol ac	Dylai AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol eraill:	Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn a

amgylchiadol: Nid yw'r holl ffoaduriaid yn “barod am waith”, o ystyried eu hiechyd meddwl neu gorfforol (er enghraifft, gan gynnwys trawma erledigaeth a ffoi eu cartref neu eu gwlad) a/neu amgylchiadau (e.e. cyfrifoldebau gofalu, problemau gyda thai neu beidio â gallu fforddio'r dillad angenrheidiol ar gyfer cyflogaeth). Gall cyflymder y cyfnod “symud ymlaen” ar ôl i geiswyr lloches gael statws waethygu'r anawsterau y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu (LIC, 2020).	- gynnal asesiadau cyfannol i nodi cryfderau ffoaduriaid a'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu; - darparu mynediad at wybodaeth, cyngor a chyfeirio i wasanaethau arbenigol, fel iechyd meddwl a gwybodaeth i deuluoedd a rhaglenni cymorth cyflogaeth fel Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE); a - mynediad at gymorth, er enghraifft, drwy “gronfeydd rhwystrau” rhaglenni cymorth cyflogaeth neu wasanaeth caffael gwerth isel Canolfan Byd Gwaith i dalu am gost eitemau fel cyfarpar diogelu personol neu gardiau CSCS sydd eu hangen er mwyn cael swyddi adeiladu. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr eraill (e.e. a gyflogir gan y Ganolfan Byd Gwaith neu awdurdodau lleol) weithio gyda chyflogwyr i wella eu dealltwriaeth o amgylchiadau ffoaduriaid a'r heriau y gallant eu hwynebu. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff a deunydd cyhoeddusrwydd, ddod o gyllidebau presennol.
---	---	---

Cysoni dyheadau ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth: Yn aml, bydd angen i ffoaduriaid addasu a chwilio am fathau gwahanol o waith i'r hyn y maent wedi cael profiad ohono yn eu gwlad frodorol, o ystyried y rhwystrau i gyflogaeth (LIC, 2020a). Fel grwpiau eraill, fel y rhai sy'n anabl neu o grwpiau BAME (gweler e.e. Wood a Wybron, 2015; Bayer et al., 2020), nid yw cyflogwyr yn gyffredinol yn ystyried ffoaduriaid fel blaenoriaeth ar gyfer recriwtio a gellir gwahaniaethu'n weithredol yn eu herbyn (e.e. oherwydd hiliaeth a/neu gostau a chymhlethdod canfyddedig eu recriwtio a'u	Dylai AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol eraill a Gyrfa Cymru: - ddarparu mynediad at wybodaeth, cyngor ac arweiniad o ansawdd uchel am gyfleoedd cyflogaeth a gofynion a disgwyliadau cyflogwyr⁴⁰, gan weithio'n sensitif gyda ffoaduriaid i sicrhau bod eu nodau a'u dyheadau tymor byr yn cyd-fynd â chyfleoedd cyflogaeth realistig (er enghraifft, drwy ddefnyddio'r dadansoddiad o gyfleoedd y farchnad lafur a amlinellwyd yn adran 3); - cefnogi gwaith cynllunio gweithredu i ddatblygu cynlluniau tymor byr a hir, er mwyn helpu i baru ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth cychwynnol priodol a darparu'r cwrmpas iddynt symud ymlaen	Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn weithio gyda chyflogwyr er mwyn: - nodi a deall disgwyliadau a gofynion cyflogwyr a sicrhau bod ffoaduriaid (a'u sgiliau) yn cael euparu'n effeithiol â chyfleoedd cyflogaeth priodol; a - hwyluso mynediad ffoaduriaid at leoliadau gwaith, treialon gwaith a sesiynau rhagflas, gan anelu at swydd gynaliadwy ar ddiwedd hyn. Dylai gwaith swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn a swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr eraill (Canolfan Byd Gwaith neu awdurdodau lleol) gyda chyflogwyr
---	--	--

⁴⁰ Er enghraifft, gall ffoaduriaid gael eu heithrio rhag rhai mathau o waith lefel mynediad, fel diogelwch, os na allant roi tystiolaeth o wiriad cofnodion troseddol ar gyfer y cyfnod pan oeddent yn byw dramor neu eirddon cymeriad gan rywun, fel gweithiwr cymorth ffoaduriaid, a all roi geirddon cymeriad i ymgeiswyr â statws ffoadur ar gyfer y cyfnod a dreuliwyd yn y wlad y mae'r ymgeisydd wedi ceisio lloches ohoni (SIA, 2019, t.35).

cyflogi³⁸) (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019; Lee et al., 2020). Mae cyfweleion yn sôn bod sylw negyddol yn y cyfryngau'n cynyddu ofnau cyflogwyr. Mae cyfweleion yn dweud mai prin yw'r cyflogwyr yng Nghymru sy'n mynd ati'n rhagweithiol i recriwtio ffoaduriaid. Gall fod seiliau cadarn i ofnau am gost a chymhlethdod recriwtio a chyflogi ffoaduriaid (ibid.), ac mae cyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon yn dweud ei bod yn debygol bod pwysau economaidd yn	a gwireddu nodau a dyheadau tymor hwy⁴¹; a - sicrhau mynediad at leoliadau gwaith, treialon gwaith a sesiynau rhagflas, i gynnig cyfleoedd i ffoaduriaid asesu cyfleoedd cyflogaeth. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	gynnwys “chwalu chwedlau⁴²” a strategaethau i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, fel defnyddio “ceisiadau dienw” (yr un cam gweithredu pwysicaf er mwyn mynd i'r afael â hiliaeth yn ôl un cyfwelai o'r sector gwirfoddol); adolygu prosesau recriwtio a dethol, gan gynnwys y defnydd o asiantaethau recriwtio, i asesu i ba raddau y maent yn hyrwyddo neu'n rhwystro rhagor o gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithlu (gan gynnwys monitro effeithiolrwydd polisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth); ac allgymorth a chymorth
--	--	---

³⁸ Gellir gweld y broses o gyflogi ffoaduriaid fel proses sy'n fwy costus ac yn fwy cymhleth na chyflogi grwpiau eraill, fel y rhai a anwyd yn y DU o ystyried, er enghraifft, ansicrwydd ynghylch cyfreithlondeb cyflogi ffoaduriaid ac anawsterau wrth asesu sgiliau, profiad a chymwysterau a gafwyd dramor (Lee et al., 2020). Fel y dywedodd cyfwelai o'r sector gwirfoddol: “mae rhai cyflogwyr yn sensitif [i'r materion], ond mae angen addysg a hyfforddiant ar y rhan fwyaf am y materion y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu, fel eu bod nhw'n deall o ble maent yn dod, pam maent yn dod, a'r anawsterau y gallant eu hwynebu”. Cadarnhawyd hyn gan gyfweleionau â chyflogwyr, er eu bod yn cynrychioli sampl bach iawn, a'i ategu gan dystiolaeth o'r adolygiad llenyddiaeth (gweler Atodiad A).

⁴¹ Mae tystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn nodi: “career ladders schemes can be effective where, for example, advice consists of a ‘road map’ describing jobs in different industries and demonstrating the ‘connection between education and training programmes at a range of levels’” (Barnard, 2014, dyfynnwyd yn Wood a Wybron, 2015).

⁴² Mae cyflogwyr sy'n amharod i gyflogi ffoaduriaid yn mynegi pryderon am anawsterau rheoleiddiol. Mae canllawiau Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (Ebrill 2019) yn nodi nifer o gamau gweithredu i awdurdodau cyhoeddus oresgyn y pryderon hyn, gan gynnwys: darparu canllawiau cyfoes a chymorth wedi'i deilwra'n unigol, hyfforddiant i Adnoddau Dynol (AD), a gwybodaeth gyfreithiol i gyflogwyr drwy linellau cymorth pwrpasol.

gwaethygu'r ofnau (e.e. oherwydd dirywiad ar ôl COVID-19). Felly, gall cymorth a grantiau fod yn briodol er mwyn sicrhau bod recriwtio ffoaduriaid yn teimlo'n "fwy diogel" na recriwtio o'r farchnad agored (Bayer et al., 2020). Fodd bynnag, mae tystiolaeth ryngwladol (e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019) yn awgrymu bod llawer o gyflogwyr sydd wedi cyflogi ffoaduriaid yn canfod bod y rhwystrau'n llai na'r rhai a ddisgwyliwyd a'u bod yn fodlon cyflogi ffoaduriaid eto. Mae ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon yn nodi y gall prosesau recriwtio wahaniaethu yn		gweithredol i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol⁴³. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff a deunydd cyhoeddusrwydd, ddod o gyllidebau presennol. Dros y flwyddyn nesaf, dylai Cangen Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru drafod y cwmpas ar gyfer grantiau cyflogwyr⁴⁴ ar gyfer treialon gwaith a lleoliadau gwaith i helpu i leihau'r risgiau canfyddedig sy'n gysylltiedig â recriwtio ffoaduriaid. Byddai angen rhagor o waith cwmpasu i asesu costau hyn.
--	--	---

⁴³ Er enghraifft, soniwyd bod yr Asiantaeth Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau a'r heddlu'n mynd ati i estyn allan i gymunedau BAME a chynnig cymorth yn ystod y broses ymgeisio, fel gweithdai technegau cyfweiliad.

⁴⁴ Byddai'r rhain yn cynnig cymorth ariannol tymor byr i helpu cyflogwyr i ddod i adnabod cyflogai newydd a meithrin perthnasoedd, gan leihau'r risg ariannol a'r ansicrwydd yn y penderfyniad recriwtio hwnnw (Bayer et al., 2020).

erbyn ffoaduriaid yn fwriadol neu'n anfwriadol (e.e. pan fydd pobl ag enwau "tramor" yn cael eu heithrio neu pan fo ffurflenni cais a phrosesau'n gofyn am lefelau uwch o lythrennedd a llafaredd Saesneg na'r rhai sydd eu hangen ar gyfer y swydd ei hun neu pan ddefnyddir rhwydweithiau a llwyfannau recriwtio nad yw ffoaduriaid yn gyfarwydd â nhw). Gall y gwaith recriwtio gael ei roi dan gontract allanol i asiantaethau recriwtio yr ystyrir bod eu harferion yn anfoesegol. Mae nifer y ffoaduriaid mewn ardaloedd gwasgaru'n gymharol fach ac nid oes llawer o ddealltwriaeth na phrofiad gan gyflogwyr sefydliadau mawr hyd yn		Dros y flwyddyn nesaf, dylai'r Gangen Cydraddoldeb sicrhau bod gwaith swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn wedi'i integreiddio â gwaith cymunedol/cydluniant cymdeithasol ehangach i estyn mwy o groeso i ffoaduriaid a thawelu meddyliau cyflogwyr am eu cyflogi. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol y Gangen Cydraddoldeb, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.
---	--	---

oed o recriwtio a chyflogi ffoaduriaid. Felly, gall y cymhellion i fynd ati'n rhagweithiol i recriwtio ffoaduriaid fod yn fach iawn ³⁹ .		
Gwella strategaethau chwilio am swyddi ffoaduriaid: Mae dealltwriaeth ffoaduriaid o farchnad lafur ac arferion recriwtio Cymru, a'u strategaethau chwilio am swyddi, yn aml yn wan (LIC, 2020a).	Dylai AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol eraill sicrhau eu bod yn cynnig: - mynediad at gymorth a gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar sut mae marchnadoedd llafur lleol yn gweithio (e.e. prosesau ymgeisio a dethol a'r rôl y gall rhwydweithiau cymdeithasol ei chwarae wrth roi gwybodaeth am gyfleoedd gwaith); - cymorth ymarferol i helpu wrth chwilio ac ymgeisio am swyddi (e.e. help i gyfieithu a gwella CVs a drafftio llythyrau eglurhaol; cofrestru gydag asiantaethau recriwtio a	Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn weithio gyda chyflogwyr a swyddogion ymgysylltu â chyflogaeth eraill (Canolfan Byd Gwaith neu awdurdodau lleol) i nodi a deall prosesau recriwtio a dethol cyflogwyr (fel y gallant gynghori ymgeiswyr yn well). Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.

³⁹ Er enghraifft, fel y dywedodd un cyflogwr mawr: "nid ydym yn cael mynediad at nifer enfawr o bobl {os ydym yn estyn allan at ffoaduriaid} – felly efallai na fydd y buddion yn ddigon; er enghraifft, mewn cymariaethau, bu llawer o fudwyr economaidd ac mae gennych fynediad hefyd at y boblogaeth yn eu gwlad gyda'r model marchnad rydd yn Ewrop lle y gall asiantaethau ddod o hyd i bobl".

	safleoedd recriwtio fel Indeed; llenwi ffurflenni cais ar-lein a lanlwytho ffotograffau o ddogfennaeth hawl i weithio (a all fod yn heriol i'r rhai sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol⁴⁵); paratoi ar gyfer cyfweliad a gwella "cyflwyniad personol". Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau cyflogaeth, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	
Gall anghenion ffoaduriaid fod yn gymhleth ac yn amrywiol: Mae rhai o'r rhwystrau a wynebir gan ffoaduriaid, fel dealltwriaeth fach o farchnadoedd llafur a	Dylai AilGychwyn barhau i weithio mewn ffordd hyblyg sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn gan adlewyrchu amrywiaeth poblogaethau, dyheadau a rhwystrau⁴⁸. Dylai hyn gael ei ategu gan ddatblygiad arbenigaeth ac	Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn weithio gyda staff ymgysylltu â chyflogaeth eraill (Canolfan Byd Gwaith neu awdurdodau lleol) a chyd

⁴⁵ Gallant fod wedi'u hallgáu'n ddigidol oherwydd diffyg llythrennedd TG a sgiliau Saesneg, mynediad cyfyngedig (os o gwbl) at ffonau clyfar neu gyfrifiaduron a/neu WiFi, ac felly'n cael trafferth gyda phrosesau recriwtio a dethol ar-lein o ganlyniad i hynny.

⁴⁸ Er enghraifft, mae adroddiad gan Gyfarwyddiaeth Gyffredinol yr UE ar gyfer polisïau mewnol y Pwyllgor ar Hawliau Menywod a Chydraddoldeb Rhywiol (2016) yn dadlau bod yn rhaid i bolisïau fod yn sensitif i anghenion gwahanol menywod, gan gynnwys: lledaenu gwybodaeth sy'n ymwneud â gwasanaethau a chael mynediad at y farchnad lafur; hyfforddi cyfryngwyr diwylliannol sy'n helpu menywod i gael mynediad at wasanaethau; hyfforddiant i wella sgiliau ac addysg menywod ac ymdrin â phryderon personol fel rhwymedigaethau teuluol, trawma a gwahaniaeth diwylliannol.

strategaethau aneffeithiol o ran chwilio am swyddi, yn gyffredin â grwpiau eraill, fel y rhai sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir. Fodd bynnag, mae eu hanesion yn wahanol iawn ac, yn aml, mae ganddynt greithiau ar ôl cael profiad o erledigaeth a ffoi eu cartref a'u gwlad. Maent hefyd yn wynebu rhwystrau penodol, fel problemau o ran cydnabod cymwysterau, sgiliau a/neu brofiad a gafwyd dramor ac, i rai ffoaduriaid, sgiliau Saesneg lefel is, nad oes gan wasanaethau cymorth prif ffrwd lawer o brofiad ohonynt. Mae ffoaduriaid hefyd yn grŵp amrywiol iawn ac, er enghraifft, bydd cryfderau, dyheadau ac	arbenigedd mewn gwasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd, er enghraifft, drwy waith hyrwyddwyr ffoaduriaid ac un pwynt cyswllt Canolfan Byd Gwaith. Dylai AilGychwyn barhau i ddatblygu a chryfhau cysylltiadau a phartneriaethau â gwasanaethau cymorth prif ffrwd ac arbenigol i gefnogi gwasanaethau cyfeirio ac atgyfeirio a rhannu arbenigedd. Dylai AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol leihau effaith rheolau cymhwysedd Cronfa Gymdeithasol Ewrop (e.e. cofrestru ffoaduriaid ar raglen cymorth cyflogaeth Cronfa Gymdeithasol Ewrop cyn iddynt ddechrau ESOL⁴⁹). Dylai Is-adran Dyfodol Ffyniannus Llywodraeth Cymru geisio dylanwadu ar y meini prawf cymhwysedd ar gyfer Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU (olynydd	chyflogwyr i wella dealltwriaeth cyflogwyr o amgylchiadau ffoaduriaid a'r heriau y gallant eu hwynebu.
--	---	---

⁴⁹ Soniodd cyfweleion o wasanaethau cyflogaeth nad oedd ffoaduriaid yn gymwys ar gyfer rhaglenni cymorth cyflogaeth Cronfa Gymdeithasol Ewrop fel Cymunedau am Waith os oeddent yn cymryd rhan mewn cwrs ESOL, ac felly mewn addysg neu hyfforddiant pan gawsant eu cyfeirio i'r rhaglen.

anghenion menyw o Affganistan â phlant bach, heb addysg ffurfiol na phrofiad gwaith, yn wahanol iawn i fenyw ifanc o Syria, a gwblhaodd ei haddysg uwchradd yng Nghymru cyn mynd i brifysgol yng Nghymru⁴⁶. Mae ymchwil yn awgrymu bod ffoaduriaid yn dibynnu mwy ar y Ganolfan Byd Gwaith na grwpiau eraill (Kone et al., 2019; LIC, 2020), ond efallai nad ydynt yn ymddiried yng ngwasanaethau'r llywodraeth fel Canolfan Byd Gwaith os oes ganddynt brofiad o erledigaeth gan y wladwriaeth a'u bod o'r farn mai	arfaethedig Cronfa Gymdeithasol Ewrop) er mwyn sicrhau na fydd hyn yn digwydd eto. Dylai'r camau weithredu hyn barhau nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac maent o dan gylch gwaith presennol y prosiect, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	
---	--	--

⁴⁶ Fodd bynnag, soniodd cyfweleion ar gyfer prosiect AilGychwyn fod llawer o bobl ifanc a oedd wedi parhau â'u haddysg mewn ysgolion yng Nghymru â sgiliau Saesneg gwan o hyd a bod angen cymorth dwys arnynt yn aml er mwyn gallu cyrraedd lefel y Saesneg sydd ei hangen i barhau mewn AB.

rôl Canolfan Byd Gwaith yw “plismona’r” system lles⁴⁷. Gall fod yn anodd i ffoaduriaid gael mynediad at wasanaethau cymorth cyflogaeth oherwydd rhwystrau iaith, a gall rheolau Cronfa Gymdeithasol Ewrop atal ffoaduriaid rhag cymryd rhan mewn Cymunedau am Waith a Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth os ydynt wedi dechrau cwrs ESOL eisoes.		
--	--	--

⁴⁷ Er enghraifft, fel y nododd un cyfwelai o’r Adran Gwaith a Phensiynau, mae’n bosibl bod diffyg ymddiriedaeth yn y “byd swyddogol” a’r gred, mewn perthynas â’r Canolfan Byd Gwaith, fod “dweud dim byd yn well na dweud y peth anghywir”, o ystyried ofnau y gallai “roi terfyn ar eu harian”.

Tabl 5.2. Yr heriau a'r materion ar gyfer cynnal cyflogaeth gyda chamau gweithredu posibl.

Heriau, materion	Ymgysylltu â ffoaduriaid a chamau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chostau amcangyfrifedig	Ymgysylltu â chyflogwyr a chamau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chostau amcangyfrifedig
Gall ffoaduriaid gael trafferth cynnal cyflogaeth: Nododd ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon a thystiolaeth ryngwladol (e.e. Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019; Lee et al., 2020) ac ymchwil i dlodi ac ethnigrwydd yn y DU (e.e. Wood a Wybron, 2015) y canlynol: - gall ffoaduriaid deimlo'n ynysig (e.e. lle mai hwy yw'r unig berson un o leiafrif ethnig mewn sefydliad; a/neu maent yn cael trafferth gyda diwylliant gwaith anghyfarwydd y maent yn teimlo nad ydynt yn ffitio i	Dylai AilGychwyn gadw mewn cysylltiad â ffoaduriaid sy'n dechrau gweithio er mwyn sicrhau y nodir problemau posibl a phall mewn cyflogaeth yn gynnar ac y gellir darparu cymorth, er enghraifft, i ymdrin â materion iechyd meddwl, neu i gyfryngu rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr a mynd i'r afael â materion diwylliannol a nodwyd gan un swyddog ymgysylltu â chyflogaeth fel "y prif reswm y mae pobl yn gadael eu swyddi", a thynnwyd sylw at hyn hefyd yn y llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth hon⁵² (e.e. Matikainen, 2003; Garkisch et al., 2017; Uchel Gomisiynydd y	Dylai AilGychwyn gadw mewn cysylltiad â chyflogwyr er mwyn sicrhau y nodir problemau posibl a phall mewn cyflogaeth yn gynnar ac y gellir rhoi cyngor a chymorth (e.e. i gynyddu dealltwriaeth cyflogwyr o ffoaduriaid a'r heriau y gallant eu hwynebu, i gefnogi camau gweithredu i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle, a hyrwyddo cynhwysiant gan gynnwys, er enghraifft, y defnydd o fentoriaid a hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth). Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn

⁵² Mae hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd cyfryngwyr a all eirioli ar ran ffoaduriaid, helpu i hwyluso cyfathrebu rhwng cyflogwr a'r ffoadur a gwella dealltwriaeth cyflogwyr a ffoaduriaid o anghenion a disgwyliadau ei gilydd (Lee et al., 2020).

mewn iddo neu eu bod wedi'u heithrio ohono⁵⁰); - iechyd meddwl neu gorfforol ffoaduriaid (er enghraifft, trawma erledigaeth a ffoi eu cartref a'u gwlad) a/neu amgylchiadau (e.e. cyfrifoldebau gofalu) a all newid, ac sy'n gallu golygu ei bod yn anodd cynnal cyflogaeth; - gall amser a dreuliyd heb gyflogaeth (e.e. wrth ffoi erledigaeth) arwain at ddatgilio (LIC, 2020a) a gall bod yn anghyfarwydd â diwylliannau ac arferion gweithle'r DU olygu bod ffoaduriaid yn cael trafferth (Bloch, 2004, 2008); - gall ffoaduriaid fyw a gweithio mewn "clofannau ethnig", gyda phobl o'r un	Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019; Szkudlarek, 2019). Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	weithio gyda chyflogwyr i roi cyngor a chymorth i helpu ffoaduriaid gyda chymhwysedd diwylliannol, fel datganiadau clir o ddisgwyliadau cyflogwyr a hawliau cyflogaeth, adeiladau ac ystafelloedd ar gyfer gwyliau neu arferion crefyddol (gan gynnwys darparu ystafelloedd gweddïo, fel y mae rhai cwmnïau mawr yng Nghaerdydd wedi gwneud), gan ddarparu hyfforddiant rhagfarn ddarwybod i'r holl staff a hyfforddiant wrth gefnogi ffoaduriaid. Byddai'r hyfforddiant a chymorth ôl-gyflogaeth a drafodir uchod hefyd yn helpu wrth integreiddio i'r gweithle. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol
---	--	--

⁵⁰ Er enghraifft, gall ffoaduriaid deimlo eu bod wedi'u heithrio o rwydweithiau yn y gweithle, gan eu gadael yn teimlo'n ynysig, wedi'u dibrisio ac yn anghysurus yn y gweithle (Lee et al., 2020).

ethnigrwydd neu ethnigrwydd tebyg ⁵¹ a/neu weithio mewn sectorau lle mae gofynion Saesneg yn isel, sy'n cyfyngu ar integreiddio (a chaffael sgiliau Saesneg cryfach).		gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.
Gwella ansawdd cyflogaeth ffoaduriaid: Mae cyflogaeth barhaus yn fwy tebygol lle mae'r swydd ac amgylchiadau'r unigolyn yn gweddu i'w gilydd yn dda (e.e. o ran sgiliau, oriau gwaith, lleoliad gwaith). Fodd bynnag, gall fod yn anodd iawn cyflawni hyn os yw'r prif gyfleoedd gwaith yn rhai cyflog isel, sgiliau isel, swyddi lefel mynediad ansicr (Luchinskaya a Green, 2016). Efallai nad oes gan ffoaduriaid lawer o	Dylai AilGychwyn weithio gyda phartneriaid fel undebau llafur i sicrhau bod ffoaduriaid yn deall eu hawliau (gweler e.e. ymgyrch Gwybod eich Hawliau). Dylai hefyd gynnwys gwaith gan AilGychwyn a rhaglenni cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol eraill i gyfeirio ffoaduriaid i undebau llafur a gwaith allgymorth gweithredol gan undebau.	Dros y flwyddyn nesaf, dylai Tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Llywodraeth Cymru nodi cyfleoedd i gysylltu â chymau gweithredu yn genedlaethol i hyrwyddo gwaith teg, gan gynnwys Comisiwn Gwaith Teg Llywodraeth Cymru a chyflogaeth foesegol gan fusnesau sy'n darparu'r gwasanaethau cyhoeddus (LIC, 2017), y Comisiwn Gwaith Teg, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng

⁵¹ Mae tystiolaeth o'r ffenomen hon yn yr ymchwiliad i brofiadau cyflogaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig (e.e. Wood a Wybron, 2015) gan gynnwys hunangyflogaeth (gweler e.e. Gold, 1992) ac mewn ymchwiliad yn trafod gwahanu ar lefel ddauaryddol, lle y gall lleiafrifoedd ethnig fod mewn clystyrau neu wedi'u crynhoi mewn ardaloedd penodol (gweler e.e. Garner a Bhattacharyya, 2011). Yn yr ymchwiliad ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon, soniodd cyfweleion am ffatrioedd â rhes gynhyrchu dan arweiniad siaradwyr Pwyleg a Bwlgareg. Mae maint bach poblogaethau ffoaduriaid yng Nghymru yn lleihau'r tebygolrwydd o'r math hwn o glystyrau mewn cyflogwyr mawr (fel gyda mudwyr economaidd Ewropeaidd) ond rhoddwyd enghreifftiau yn ystod ymchwiliad ansoddol ar gyfer yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid o hyn yn digwydd gyda busnesau llai, ac weithiau yn yr "economi anffurfiol" (gweler hefyd Gold, 1992). Gall y clystyrau hyn o bobl o'r un ethnigrwydd gynnig manteision, fel cydgymorth a lleihau rhwystrau i fynediad at gyflogaeth drwy gryfhau cysylltiadau â chyflogwyr a lleihau rhwystrau iaith, ond gall hefyd gulhau opsiynau pobl a chyfyngu ar integreiddio (gweler e.e. Edin et al., 2003).

ddewis am y swyddi “lefel mynediad” y maent yn eu derbyn, a gallant fod yn agored i gamfanteisio neu arferion gwaith annheg. Er y gall ffoaduriaid fod â sgiliau (a chymwysterau), mewn sectorau lle mae prinderau sgiliau, mae’n bosibl na fydd ganddynt y sgiliau Saesneg neu’r wybodaeth ddiwylliannol neu’r cysylltiadau â chyflogwyr sydd eu hangen arnynt er mwyn manteisio ar eu sgiliau. Mae pobl o rai cefndiroedd BAME heb gynrychiolaeth ddigonol mewn undebau, a all helpu i wella cyflog, cefnogi dilyniant, a darparu eiriolaeth wrth herio gwahaniaethu (Wood a Wybron, 2015) ac mae hefyd yn debygol bod ffoaduriaid heb gynrychiolaeth ddigonol, er enghraifft, oherwydd bod ganddynt	Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae’n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol. Dylai Cangen Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru ystyried comisiynu gwaith cwmpasu i asesu dichonoldeb a chost-effeithiolrwydd posibl sefydlu grwpiau sy’n cyfateb i Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru (WARD) ar gyfer grwpiau eraill o weithwyr proffesiynol. Dros y chwe mis nesaf, dylai Llywodraeth Cymru adolygu’r cwmpas mewn rhaglenni cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol i gefnogi cynghorwyr cyflogaeth i helpu cleientiaid i symud ymlaen pan fyddant yn gweithio	Nghymru, y sector gwirfoddol, Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a Bargeinion Dinesig.
---	---	---

ymwybyddiaeth neu ddealltwriaeth gyfyngedig o rôl undebau yn y DU, mae'n bosibl na fyddant o'r farn bod undebau "ar eu cyfer nhw" a/neu mae lefelau isel o aelodaeth o undebau llafur yn y sectorau y maent yn gweithio ynddynt.	(e.e. o ystyried gofynion cymhwysedd, targedau a chyllidebau). Gall hyn nodi'r angen i ddarparu mynediad at hyfforddiant a chymorth i gynghorwyr, y mae eu rolau'n tueddu i ganolbwyntio'n fwy ar helpu unigolion di-waith i gael gwaith, yn hytrach nag ystyried ansawdd neu gynaliadwyedd y gwaith (Weekes-Bernard, 2017). Fel yr amlinellir uchod, dylai AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol sicrhau bod gwaith cynllunio gweithredu'n canolbwyntio ar ddatblygu cynlluniau tymor byr a hirdymor i helpu i baru ffoaduriaid â chyfleoedd cyflogaeth cychwynnol priodol a darparu cyfle iddynt symud ymlaen a gwireddu eu dyheadau tymor hir.	
---	---	--

	Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	
--	---	--

Tabl 5.3. Heriau a materion cefnogi dilyniant mewn cyflogaeth a chatau gweithredu posibl.

Heriau, materion	Ymgysylltu â ffoaduriaid a chatau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chatau amcangyfrifedig	Ymgysylltu â chyflogwyr a chatau gweithredu cymorth, sefydliadau cyfrifol a phartneriaid posibl, amserlenni a chatau amcangyfrifedig
Cynorthwyo dilyniant: datblygu sgiliau iaith. Mae gormod o ffoaduriaid yn cael eu dal mewn rolau lefel mynediad sy'n mynd yn swyddi lle na allant fynd dim pellach, yn hytrach na swyddi sy'n gamau i waith gwell (Kone et al., 2019; LIC, 2020a) ac, fel yr amlinellir uchod, mae risg y gall ffoaduriaid weithio mewn sectorau economaidd lle mae'r gofynion Saesneg yn isel, a all gyfyngu ar eu gallu i integreiddio a datblygu eu sgiliau iaith. Mae ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon ac ymchwil arall (e.e. LIC, 2020a) yn nodi y gall rhai ffoaduriaid flaenoriaethu gwaith dros	Dylai AilGychwyn weithio gyda phartneriaid fel undebau llafur a sefydliadau AB i ddarparu mynediad at wybodaeth, cyngor ac arweiniad a chyfeirio am gyfleoedd gwaith gyda'u cyflogwr presennol a'r tu hwnt iddo, sy'n cynnig cyflog a chyfleoedd dilyniant gwell a chyfleoedd dilyniant a llwybrau hefyd sy'n gysylltiedig ag AB, dysgu seiliedig ar waith (fel prentisiaethau) ac AU. Dylai AilGychwyn ganolbwyntio ar feithrin "hyblygrwydd gyrfa" (y gallu i ymdopi â newid a manteisio ar gyfleoedd cyflogaeth newydd), er enghraifft, drwy annog hyblygrwydd,	Dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn weithio gyda darparwyr ESOL fel colegau AB (e.e. Coleg Caerdydd a'r Fro, Coleg Gwent, Coleg Gŵyr Abertawe a Choleg Cambria, y maent oll yn bartneriaid yn AilGychwyn) a chyflogwyr i nodi cyfleoedd i annog cyflogwyr i gymryd cyfrifoldeb i gyfrannu tuag at ddarpariaeth ESOL lle y mae'n berthnasol i'w staff. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn. Mae'n dod o dan gylch gwaith presennol swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol a cholegau AB, felly dylai

ddarpariaeth ESOL, sy'n golygu y byddant yn caffael Saesneg yn arafach neu y byddant yn rhoi'r gorau i ddysgu Saesneg. Yn yr un modd, gall trochi mewn cyd-destunau Saesneg (fel y gweithle) gyflymu dysgu ac mae llawer yn dibynnu ar faint o gyfleoedd a chymorth a gaiff ffoaduriaid i ddefnyddio Saesneg.	datblygu portffolio o sgiliau trosglwyddadwy (e.e. drwy hwyluso mynediad at AB, gan gynnwys dysgu seiliedig ar waith a lleoliadau gwaith) a rhwydweithiau (i gynyddu mynediad at wybodaeth am gyfleoedd cyflogaeth). Dylai hyn helpu dilyniant yn y gwaith a helpu ffoaduriaid i weithio tuag at wireddu eu dyheadau cyflogaeth dros y tymor canolig i'r tymor hir. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol. Fel yr amlinellwyd uchod, dylai Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 weithio gyda phartneriaid i sicrhau darpariaeth ESOL hyblyg (e.e. gyda'r hwyr, ar	costau o ran amser staff ddod o gyllidebau presennol. Dros y flwyddyn nesaf, dylai Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 a Thîm Cydraddoldeb a Ffyniant Llywodraeth Cymru drafod opsiynau ar gyfer cyllid, arian cyfatebol neu gymhellion i gyflogwyr ddarparu ESOL yn y gweithle, gan gynnwys dosbarthiadau a chlybiau cinio iaith mwy anffurfiol (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Dylai hyn gynnwys trafod y potensial i ddefnyddio Cronfa Ffyniant Gyffredin arfaethedig y DU. Daw hyn o dan gylch gwaith presennol Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 a Thîm Cydraddoldeb a Ffyniant Llywodraeth Cymru, felly dylai costau o ran amser staff, ddod o gyllidebau presennol.
--	---	--

	benwythnosau, ar-lein) i'r rhai sydd am/y mae angen iddynt ei defnyddio.	
Cynorthwyo dilyniant: gwybodaeth ymarferol arbennig a sgiliau Gall llwybrau dilyniant fod yn aneglur a/neu'n anodd cael mynediad atynt (e.e. dibynnu “wybodaeth ymarferol arbennig” anffurfiol a rhwydweithiau cymdeithasol).	Dylai AilGychwyn gadw mewn cysylltiad â ffoaduriaid sy'n dechrau gweithio, er enghraifft, adolygu eu cynnydd yn rheolaidd a rhoi cyngor a'u cyfeirio i gyfleoedd hyfforddiant (e.e. mewn AB a dysgu seiliedig ar waith). Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	Dylai AilGychwyn weithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur i ddarparu mynediad at addysg/hyfforddiant yn y gwaith a darpariaeth sgiliau ac, er enghraifft, fentoriaid yn y gweithle a gwasanaeth cyfeirio i gyfleoedd hyfforddiant, fel Cronfa Ddysgu Undebau Cymru, a chymorth Is-adran Cyflogadwyedd a Sgiliau Llywodraeth Cymru, fel y Rhaglen Sgiliau Hyblyg. Dylai hyn adeiladu ar gynlluniau i weithio gyda thimau sgiliau a chyflogadwyedd eraill Llywodraeth Cymru i helpu cyflogwyr i uwchsgilio staff ar ôl eu cyflogi. Dylai AilGychwyn weithio gyda phartneriaid fel undebau llafur a chyflogwyr i ddatblygu polisiau

		cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n canolbwyntio ar gefnogi dilyniant. Gallai hyn gynnwys nodi uwch staff â chyfrifoldebau am fonitro dilyniant grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a rhoi cyngor a chymorth, a gwneud llwybrau dilyniant yn fwy tryloyw a hygyrch (gan gynnwys bod yn glir wrth yr holl gyflogeion am yr hyn sydd ei angen i symud ymlaen mewn swydd a chael dyrchafiad) (Wood a Wybron, 2015); Weekes-Bernard, 2019)
Dilyniant: cyflogwyr a sectorau newydd: Mae rhai cyflogwyr yn gweithredu ar fodel costau isel a meintiau elw isel, gan olygu nad oes llawer o gymhelliant iddynt hyrwyddo dilyniant (Luchinskaya a Green, 2016).	Dylai AilGychwyn gadw mewn cysylltiad â ffoaduriaid sy'n dechrau gweithio, er enghraifft, adolygu eu cynnydd yn rheolaidd a darparu mynediad at wybodaeth, cyngor ac arweiniad am gyfleoedd gwaith y tu hwnt i'w cyflogwr presennol, a'u helpu i addasu a symud	Dros y flwyddyn nesaf, dylai Tîm Cynllunio a Pholisi Ôl-16 a Thîm Cydraddoldeb a Ffyniant Llywodraeth Cymru drafod cyfleoedd i gysylltu â chymau gweithredu yn genedlaethol i hyrwyddo gwaith teg, gan gynnwys Comisiwn Gwaith Teg Llywodraeth Cymru a chyflogaeth foesebol gan fusnesau sy'n darparu'r gwasanaethau

	ymlaen, er enghraifft, drwy fynediad at gyngor a hyfforddiant. Dylai hyn ddechrau (neu barhau) nawr tan ddiwedd prosiect AilGychwyn ac mae'n dod o dan gylch gwaith presennol gwasanaethau, felly dylai costau, fel amser staff, ddod o gyllidebau presennol.	cyhoeddus (LIC, 2017), eiriolaeth ar gyfer y cyflog byw gwirioneddol ac, er enghraifft, y Comisiwn Gwaith Teg, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru a'r sector gwirfoddol a chynghorau gwirfoddol, a Chynghorau Gwirfoddol Sirol, Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a Bargeinion Dinesig.
--	---	--

Heriau allweddol a chyfyngiadau strwythurol ar gamau gweithredu

- 5.4 Mae'n anochel y cyfyngir ar strategaethau cymorth cyflogwyr yn ôl y math o gyfleoedd cyflogaeth a faint ohonynt sydd ym mhob ardal. Fel yr amlinellir yn adran 4, ceir ofnau am "storm berffaith", wedi'i chreu gan y DU yn ymadael â'r UE a chan COVID-19, gan leihau cyfleoedd a gwthio'r rhai, fel ffoaduriaid y canfyddir eu bod yn fwy o risg a heriol o bosibl ac felly'n fwy costus i'w cyflogi o ganlyniad i hynny, ymhellach yn ôl yn y "rhes" am swyddi (Bayer et al., 2020). Fel y dywedodd un swyddog ymgysylltu â chyflogwyr: "bydd unrhyw un â heriau mwy'n ei chael yn anoddach" ac mae hefyd yn fwy tebygol o fod yn anoddach ymgysylltu â chyflogwyr sy'n wynebu pwysau economaidd eraill a chyda chronfa lafur fwy ar gael iddynt (os bydd diweithdra'n codi, fel y rhagwelir).
- 5.5 Mae ymgysylltu â chyflogwyr yn hanfodol. Fel y mae Wood a Wybron (2015) yn arsylwi, mae llawer o'r camau gweithredu arfaethedig ar gyfer cyflogi ffoaduriaid yn gofyn am gyfranogiad gweithredol rhanddeiliaid fel cyflogwyr, ond: nid yw'r llywodraeth yn gallu gorfodi cyflogwyr i gynnal cynlluniau mentora lleiafrifoedd ethnig ac: efallai y bydd newid yn gofyn am newid ehangach yn y polisi a'r naratif gwleidyddol, er enghraifft, gyda mwy o ffocws ar leihau tlodi mewn gwaith, a: mwy o gydnabyddiaeth o'r achos busnes dros wneud y gorau o'r dalent nad yw'n cael ei defnyddio a hybu cynhyrchiant grwpiau lleiafrifoedd ethnig.
- 5.6 Mae'r capasiti i weithio gyda ffoaduriaid a chyflogwyr yn gyfyngiad allweddol arall. Canmolwyd prosiect AilGychwyn yn eang (gan gyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon). Mae'r dull gweithredu a ddefnyddiwyd ganddo yn gyson â'r camau gweithredu a gynigir yn y cynllun gweithredu (a amlinellwyd uchod) ac mae estyn y prosiect hyd at fis Rhagfyr 2021 wedi'i groesawu. Fodd bynnag, mae nifer y ffoaduriaid y gall weithio gyda nhw (720) yn gyfran fach yn unig o faint amcangyfrifedig y boblogaeth ffoaduriaid yng Nghymru. Serch hynny, mae'n amlwg na fydd angen cymorth y rhaglen ar bob un o'r ffoaduriaid. Fel yr amlinellwyd yn y cyflwyniad, yn y DU ar hyn o bryd dim ond tua hanner y ffoaduriaid sy'n mynd i gyflogaeth, a thangyflogir llawer o'r rhain (Kone et al., 2019). Yn yr un modd, bydd nifer y cyflogwyr y gall swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol weithio gyda nhw yn gyfyngedig. Fel yr amlinellwyd yn nhablau 5.1-5.3, mae'n bwysig felly gweithio gyda gwasanaethau cymorth cyflogaeth a gwasanaethau ymgysylltu â chyflogaeth eraill

ac mae angen arweinyddiaeth a chydlyniant cenedlaethol, yn ogystal â chynllunio ar gyfer olynnydd i AilGychwyn pan ddaw'r prosiect i ben (ym mis Rhagfyr 2021).

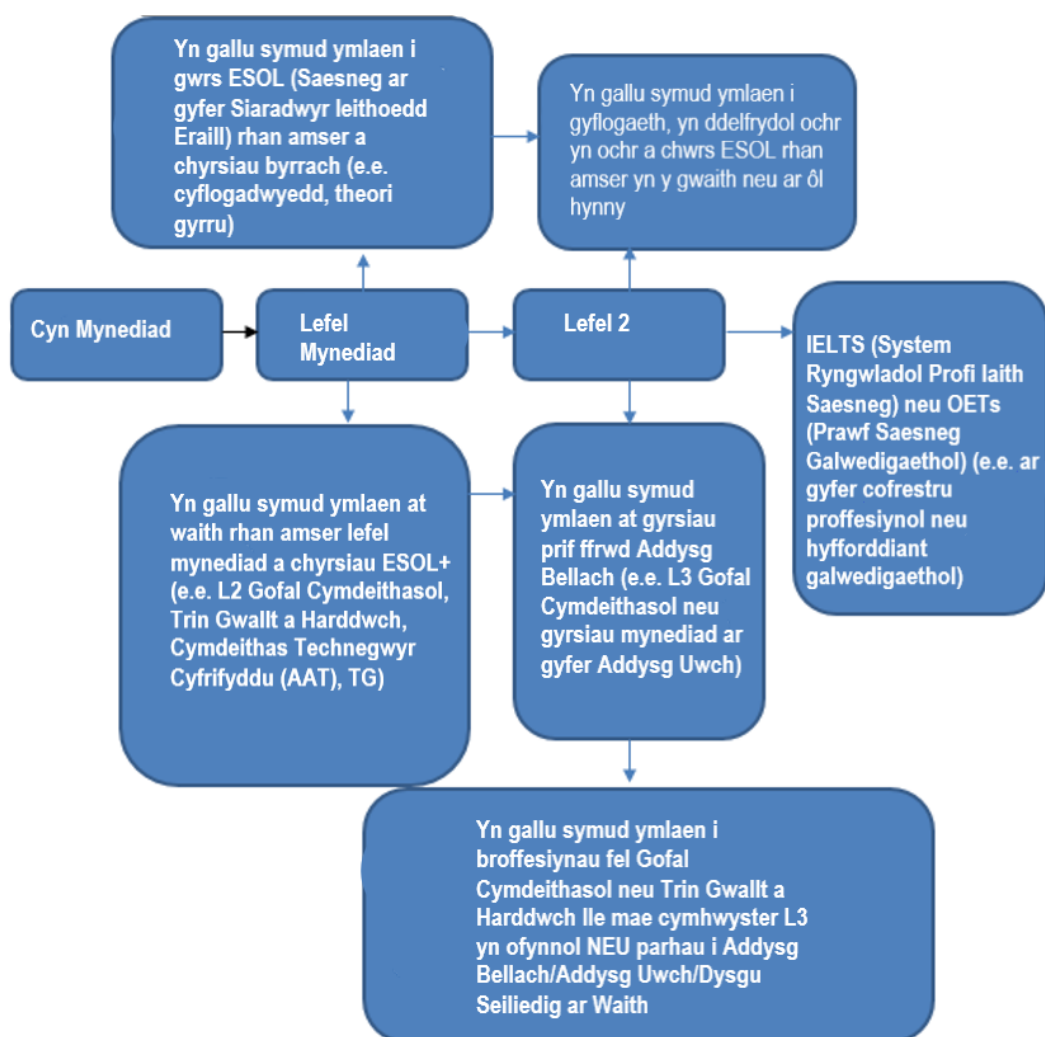
- 5.7 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon ac ymchwil gynharach (LIC, 2020a) yn awgrymu bod y diffyg arbenigedd, a'r diffyg hyder weithiau, mewn gwasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd am weithio gyda ffoaduriaid y gall fod ganddynt, er enghraifft, sgiliau Saesneg lefel is, yn her allweddol i ddiwallu anghenion cymorth cyflogaeth ffoaduriaid. Mae rôl bosibl i AilGychwyn a nifer o sefydliadau'r sector gwirfoddol yma, ond mae eu capasiti i ymgysylltu â gwasanaethau cymorth cyflogaeth cenedlaethol a rhanbarthol eraill, a datblygu eu harbenigedd, wrth weithio'n uniongyrchol gyda ffoaduriaid hefyd yn debygol o gael ei gyfyngu. Heb gyllid, mae capasiti'r sector gwirfoddol i ymgymryd â'r rôl hon hefyd yn debygol o fod yn gyfyngedig. Mae'r diffyg data dibynadwy ar nifer y ffoaduriaid yng Nghymru neu nifer y rhai sy'n cael cymorth gan wasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd yn ei gwneud yn anodd asesu maint bylchau mewn capasiti o'i gymharu â'r angen. Dylai'r cwestiwn hwn gael ei ystyried fel rhan o'r gwerthusiad arfaethedig o AilGychwyn.
- 5.8 Yn olaf, mae strategaethau cymorth ffoaduriaid a chyflogwyr hefyd wedi'u cyfyngu gan yr amser y gall ei gymryd (blynyddoedd yn aml) cyn bod ffoaduriaid "yn barod am waith" ac mae terfynau ar faint y gellir cyflymu hyn; er enghraifft, cyfrifodd Schellekens (2011) y byddai'n cymryd, ar gyfartaledd, 1,765 o oriau dysgu dan arweiniad i ddysgwyr heb sgiliau Saesneg symud ymlaen i'r lefel lle gallent ddilyn cwrs astudio pwnc arall neu ymgymryd â swydd gyda gofynion cyfathrebu arferol⁵³.
- 5.9 Mae ffigur 5.1 yn cyflwyno llwybrau enghreifftiol. Y pryder, fel y dywedodd un cyfwelai o'r sector gwirfoddol, yw: "os byddwn yn aros iddynt ddysgu Saesneg [yn gyntaf] gallem aros pum mlynedd nes iddynt gyrraedd y lefel honno", y risg yw eu bod: "yn cael eu hynysu, yn methu cyfrannu, yn colli sgiliau, yn datblygu iselder" gan na allant ddechrau chwilio am waith na dod o hyd i waith. Mynegodd cyfweleion o'r sector gwirfoddol bryderon hefyd fod y dull gweithredu hwn sy'n rhoi

⁵³ Felly, fel y mae Datganiad Polisi ESOL Llywodraeth Cymru yn nodi: i gyrraedd Lefel 1, "byddai angen i fyfyrwr addysg bellach llawn amser (450 o oriau dysgu dan arweiniad y flwyddyn) astudio am bron i bedair blynedd"; "byddai angen i oedolion sy'n dysgu Saesneg am ddeg awr yr wythnos am 30 wythnos y flwyddyn astudio am bum mlynedd a saith mis" a "byddai angen i oedolion sy'n dysgu Saesneg am bedair awr yr wythnos am 30 wythnos y flwyddyn astudio am 14 mlynedd a hanner" (LIC, 2018d, t.2).

blaenoriaeth i sgiliau iaith yn golygu bod disgwyliadau Canolfan Byd Gwaith yn rhy isel. Er y gallai fod yn briodol yn ystod y flwyddyn gyntaf, teimlwyd y dylai disgwyliadau gynyddu, dros amser, ac felly hefyd y cymorth a'r her gan y Ganolfan Byd Gwaith. Mae'r amser sydd ei angen hefyd wedi cyfyngu ar waith swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol, gan fod llai o ffoaduriaid yn "barod am waith" (er mwyn i'r swyddog allu gweithio gyda nhw) na'r hyn a ddisgwyliwyd yn wreiddiol. Yn ogystal â'r amser sydd ei angen i ddatblygu a mireinio sgiliau Saesneg, gall IELTS fod yn gostus oni bai, er enghraifft, y gall ffoadur gael mynediad at gymorth ariannol drwy gynlluniau fel Grŵp Meddygon Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Cymru (WARD).

Ffigur 5.1: Dilyniant Saesneg (talfyredig, yn hepgor rhai lefelau/camau) ac amserlenni

Oddeutu 3 blynedd o'r cyfnod cyn mynediad at Lefel Mynediad 2 (os yw'n gwrs astudio amser llawn – 16 awr yr wythnos)	Oddeutu 3-4 blynedd o Lefel Mynediad 2 i Lefel 2 (os yw'n gwrs astudio amser llawn – 16 awr yr wythnos)	Oddeutu blwyddyn o Lefel 2 i sgôr band leiaf IELTS ar gyfer y GIG
--	---	---



6. Casgliadau

Bylchau sgiliau yn y farchnad lafur a chyfleoedd i gyflogi ffoaduriaid o fewn y pedair prif ardal wasgaru

- 6.1 Cyn COVID-19, roedd twf cyflogaeth cymharol gryf wedi'i ragweld ar draws y pedair ardal wasgaru, gan ehangu cyfleoedd cyflogaeth lefel uwch (swyddi sy'n ei gwneud yn ofynnol cael cymwysterau ar Lefel 4 ac uwch) ac, i raddau llai, swyddi lefel mynediad. Yn ogystal, nodwyd bylchau sgiliau penodol mewn sectorau fel gweithgynhyrchu, ac yn fwy cyffredinol, ar draws pob sector, mewn perthynas â "sgiliau meddal" fel y gallu i reoli eich amser eich hun a gweithio mewn tîm (LIC, 2020b, 2020c, 2020d).
- 6.2 Fodd bynnag, mae COVID-19 wedi lleihau cyfleoedd cyflogaeth mewn sectorau fel llety a thwristiaeth (Dias et al., 2020), a cheir ofnau y bydd "Brexit caled" pan fydd y DU yn ymadael â'r UE ar ddiwedd y cyfnod pontio, yn lleihau cyfleoedd cyflogaeth mewn sectorau eraill fel y diwydiannau modur ac awyrofod, sydd eisoes wedi'u heffeithio gan COVID-19 (LIC, 2019c).
- 6.3 At hynny, un o gasgliadau allweddol yr astudiaeth hon (gan ddefnyddio'r ymchwil ansoddol a'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth, fel LIC (2020a) a Luchinskaya a Green (2016), yw bod dadansoddiad o fylchau sgiliau a rhagolygon cyflogaeth o werth cyfyngedig oni bai ei fod wedi'i gyfuno â dadansoddiad o'r canlynol:
- y sgiliau, y cymwysterau a'r profiad sydd gan ffoaduriaid a'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu;
 - dyheadau ffoaduriaid a'u parodrwydd i ystyried dewisiadau eraill a/neu gymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau, eu cymwysterau a'u profiad; ac
 - agweddau cyflogwyr ac arferion recriwtio a chyflogaeth (ffocws yr astudiaeth hon), a all, o bosibl, achosi i ffoaduriaid beidio â rhoi cynnig arni neu wahaniaethu yn eu herbyn.

- 6.4. Mae hyn yn hanfodol, gan y gall pob un o'r ffactorau hyn effeithio ar allu ffoaduriaid i gael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth (a llenwi bylchau sgiliau) ac mae angen i gamau gweithredu i wella cyflogaeth ffoaduriaid ganolbwyntio ar bob un o'r rhain.

Dyheadau, sgiliau, cymwysterau a phrofiad ffoaduriaid a'r rhwystrau y gallant eu hwynebu

- 6.4 Mae ffoaduriaid yn grŵp amrywiol iawn; er enghraifft, maent yn cynnwys y rhai sydd ag addysg ffurfiol lefel isel neu ddim addysg ffurfiol a/neu sgiliau Saesneg lefel isel a hefyd y rhai â chymwysterau lefel uchel a phrofiad cyflogaeth a/neu sgiliau Saesneg cryf. Felly mae'r rhwystrau i gyflogaeth a wynebier gan ffoaduriaid unigol (fel sgiliau Saesneg annigonol a diffyg profiad a/neu ddealltwriaeth o'r diwylliant mewn gweithleoedd yng Nghymru a disgwyliadau cyflogwyr Cymru o'u cyflogeion) yn amrywiol hefyd. Fodd bynnag, mae'r rhwystrau a wynebier gan unigolion hefyd yn dibynnu ar eu dyheadau cyflogaeth, gan fod rhwystrau i fynediad fel arfer yn uwch, ar gyfer swyddi lefel uwch. Felly gall parodrwydd ffoaduriaid i newid ac yn aml leihau eu dyheadau, i ddechrau o leiaf, a derbyn gwaith ar lefel nad yw'n gymesur â'u sgiliau a'u profiad, a/neu gymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant i ddatblygu a hefyd dangos eu sgiliau i gyflogwyr, fod yn hanfodol o ran dod o hyd i gyflogaeth yn y tymor byr (LIC, 2020a).

Agweddau cyflogwyr ac arferion recriwtio a chyflogaeth

- 6.5 Mae cyflogwyr yn pennu mynediad at gyfleoedd cyflogaeth a dilyniant drwy eu diwylliant a'u harferion recriwtio a rheoli a'r ffyrdd y maent yn trefnu ac yn strwythuro gwaith (Luchinskaya a Green, 2016). Yn aml, nid yw cyflogwyr gwerthfawrogi cymwysterau, sgiliau a/neu brofiad a gafwyd dramor yn llawn a gallant weld ffoaduriaid fel grŵp a allai fod yn risg a/neu'n heriol ac felly'n fwy costus i'w recriwtio a'i reoli (Lundborg et al., 2016; Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019).
- 6.6 Gall ofnau cyflogwyr fod wedi'u gorliwio neu heb sail gadarn. Mae'r llenyddiaeth a adolygwyd (Lundborg et al., 2016; (Szkudlarek, 2019) yn nodi bod cyflogwyr sydd wedi cyflogi ffoaduriaid yn aml wedi canfod bod y risgiau a'r costau yn is nag yr oeddent yn ei ofni neu ei ragweld. Er y gall swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn felly fynd i'r afael ag ofnau rhai cyflogwyr a'u lleddfu, nid yw hyn yn golygu bod cyflogi ffoaduriaid o reidrwydd heb gostau (ac mae'n debygol o

fod yn wrthgynhyrchiol honni ei fod heb gostau). Gall gymryd mwy o amser i recriwtio, sefydlu a hyfforddi a chynorthwyo ffoaduriaid (ac mae cost ynghlwm wrth hyn) (ibid.) ac efallai y bydd angen i gyflogwyr wneud addasiadau o hyd, fel y gallent gyda grwpiau eraill sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth (gweler e.e. Luchinskaya a Green (2016) am drafodaeth ar addasiadau gan gyflogwyr i fynd i'r afael â bod heb waith a Bayer et al. (2020) am drafodaeth ar addasiadau mewn perthynas â phobl ag anableddau niwroddatblygiadol). At hynny, heb weithredu rhagweithiol, gall ffoaduriaid ei chael yn anodd integreiddio a gallant ei chael yn anodd cynnal swyddi neu wneud cynnydd mewn gwaith. Yn yr un modd, gall y costau ychwanegol gael eu gwrthbwysu gan y manteision a grëir gan weithlu mwy amrywiol.

- 6.7 Gan edrych y tu hwnt i waith swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn, efallai y bydd angen camau gweithredu fel grantiau cyflogwyr i leihau'r gost a'r risg, a newid o ran naratif y cyhoedd ynghylch cyflogi ffoaduriaid. Heb hyn, yn y tymor byr, bydd angen i lawer o ffoaduriaid ganolbwyntio ar swyddi "lefel mynediad" sgiliau isel o hyd, fel gwaith warws, lletygarwch a phrosesu bwyd, lle mae'r galw am lafur yn uchel ac mae'r rhwystrau i fynediad at gyflogaeth yn isel.

Cynorthwyo dilyniant mewn cyflogaeth

- 6.8 Er bod cyfraddau cyflogaeth ffoaduriaid yn cynyddu dros amser, wrth i ffoaduriaid ddatblygu eu sgiliau a'u profiad, mae llawer yn ei chael yn anodd symud ymlaen mewn cyflogaeth ac maent yn gweithio islaw eu lefelau cymwysterau (Kone et al., 2019; LIC, 2020a). Felly, mae'n hanfodol canolbwyntio ar ddilyniant, yn ogystal â galluogi mynediad at gyflogaeth.
- 6.9 Dylai swyddi lefel mynediad, ynghyd ag addysg bellach (gan gynnwys ESOL a dysgu seiliedig ar waith) fod yn gam i sefyllfa well i'r ffoaduriaid hynny sydd am wneud hynny ac yn gallu gwneud hynny (e.e. ar ôl datblygu eu sgiliau, gan gynnwys sgiliau Saesneg), i symud ymlaen i waith mwy medrus (er enghraifft, gyda chymwysterau ar Lefel 3 Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC)) mewn sectorau fel iechyd a gofal cymdeithasol, lle mae'r galw am lafur yn fwy na'r cyflenwad. Fodd bynnag, am resymau sydd wedi'u deall yn rhannol, ond heb eu deall yn llawn, ar hyn o bryd ymddengys fod gormod o ffoaduriaid yn cael eu dal

mewn swyddi lefel mynediad, lle na allant fynd dim pellach, sy'n cyfyngu ar eu bywydau a'u cyfraniad posibl i Gymru (LIC, 2020a); er enghraifft, yn ôl un cyfwelai: "mae llawer o ffoaduriaid cymwysedig yn golchi llestri mewn bwytaï ac maent yn mynd yn sownd yno, nid ydynt yn gwybod sut i ddod allan o'r sefyllfa". Felly, mae angen i ffocws ar gymorth cyn cyflogi gael ei ategu gan ffocws cryf ar gefnogi dilyniant mewn cyflogaeth. Mae hyn yn creu rhagor o heriau oherwydd cymharol brin yw'r gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar gefnogi dilyniant i'r rhai mewn cyflogaeth (yn wahanol i wasanaethau sy'n canolbwyntio ar helpu pobl i gael cyflogaeth).

Cefnogi mynediad a dilyniant i gyfleoedd cyflogaeth lefel uwch

- 6.10 Rhagwelir twf cryf mewn cyfleoedd cyflogaeth ar Lefel 4 FfCChC ac uwch (LIC, 2020b). Ceir cyfleoedd yma i'r ffoaduriaid hynny â chymwysterau tramor cydnabyddedig, neu sydd wedi hyfforddi (neu ailhyfforddi) yn y DU, gyda sgiliau Saesneg cryf a chymhwysedd diwylliannol yn y gweithle. Mae cynllun WARD yn dangos sut, drwy ddatblygu cysylltiadau â chyflogwyr a chyrrff proffesiynol, rhoi cymorth gydag iaith (a phasio arholiadau IELTS neu OET) a chydabod cymwysterau tramor a mynediad at leoliadau gwaith, gall ffoaduriaid gael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth proffesiynol lefel uchel. Fodd bynnag, ar hyn o bryd nid oes cynlluniau sy'n cyfateb i WARD ar gyfer proffesiynau eraill, a bydd yn cymryd blynyddoedd lawer i rai ffoaduriaid ddatblygu'r sgiliau iaith sy'n ofynnol. Ac er bod bylchau sgiliau lefel uwch yn, er enghraifft, y sectorau STEM, mae maint bach poblogaethau ffoaduriaid ac felly'r ffoaduriaid sy'n beirianwyr neu'n dechnegwyr TG mewn unrhyw un ardal yn debygol o wneud datblygu cynlluniau sy'n cyfateb i WARD yn heriol. Gall hyn olygu y dylai ymgysylltu â chyflogwyr yn y sectorau hyn fod yn flaenoriaeth i swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol dim ond pan fyddant yn paru unigolion â'r sgiliau a'r cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer gwaith yn y sectorau hyn, yn hytrach nag, er enghraifft, mynd ati i wneud gwaith mwy cyffredinol i godi ymwybyddiaeth gyda chyflogwyr yn y sectorau hyn.
- 6.11 Er nad yw cynlluniau sy'n cyfateb yn uniongyrchol i WARD yn hyfyw, gall fod cyfleoedd i ddatblygu prosiectau rhithwir ar-lein, er mwyn i gymorth ar gyfer gwahanol grwpiau o weithwyr proffesiynol sydd wedi'u gwasgaru ledled Cymru gael

ei gyflwyno i grwpiau eraill y tu hwnt i'r gweithwyr gofal iechyd proffesiynol y mae WARD yn eu cefnogi. Gall hefyd yn bosibl datblygu elfennau generig o gymorth, fel cymorth iaith, er mwyn gallu pasio IELTS, ac elfennau mwy pwrpasol, fel cysylltiadau â sectorau penodol a chyrrff sector, i roi mynediad at brofiad gwaith perthnasol a chynghor ar ofynion mynediad. Fodd bynnag, byddai hyn yn gofyn am fwy o waith cwmpasu oherwydd, er enghraifft, mae maint cyffredinol cymharol fach ac amrywiaeth poblogaethau ffoaduriaid yn creu heriau o ran nodi pa broffesiynau/sectorau i ganolbwyntio arnynt. At hynny, hyd yn oed gyda phrosiectau fel WARD, gall gymryd blynyddoedd o hyd cyn y gall ffoaduriaid ymgymryd â swyddi proffesiynol. Mae hyn yn atgyfnerthu'r achos dros wasanaethau cymorth cyflogaeth sy'n gweithio gyda ffoaduriaid i ddatblygu cynlluniau tymor byr ar gyfer mynediad at gyflogaeth neu addysg a hyfforddiant, a chynlluniau tymor hwy sy'n canolbwyntio ar alluogi dilyniant mewn cyflogaeth neu addysg a hyfforddiant, drwy helpu ffoaduriaid i feithrin eu sgiliau a'u profiad.

Arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru

- 6.12 Nododd y llenyddiaeth a adolygwyd (e.e. Gibb 2018; Szkudlarek, 2019; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019) a drafodir yn Atodiad A, a'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon bwysigrwydd gwaith gyda ffoaduriaid a chyda chyflogwyr (sy'n pennu mynediad at gyfleoedd cyflogaeth a dilyniant). Dylai hyn ganolbwyntio ar baratoi cyn cyflogi, chwilio am swyddi (gan gynnwys pryd y dylent ddechrau a sut y dylent chwilio), recriwtio, cynnal cyflogaeth a chefnogi dilyniant.
- 6.13 Mae llawer o elfennau arfer effeithiol wrth gynorthwyo ffoaduriaid, fel rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad effeithiol a mynediad i hyfforddiant a chymorth cyn ac yn ystod cyflogaeth, yn elfennau nad ydynt yn unigryw i waith gyda ffoaduriaid; maent yn ymddangos mewn ymyriadau i gynorthwyo grwpiau eraill sydd â rhwystrau cymhleth i gyflogaeth, fel rhaglenni i gynorthwyo'r rhai sy'n ddi-waith tymor-hir neu'n economaidd anweithgar (gweler e.e. Luchinskaya a Green, 2016; LIC, 2018b) neu sy'n dod o grwpiau BAME (gweler e.e. Weekes-Bernard, 2017). Yn yr un modd, mae llawer o elfennau ymarfer effeithiol gyda chyflogwyr, fel mentora mewn gwaith, yn ymddangos mewn ymyriadau i gynorthwyo grwpiau eraill, fel pobl anabl a phobl o grwpiau BAME, y gellir eu heithrio o gyflogaeth a/neu sy'n ei

chael yn anodd symud ymlaen, heb newidiadau o ran arferion cyflogwyr (Weekes-Bernard, 2017; Bayer et al., 2020).

Her o ran maint

- 6.14 Mae maint bach poblogaethau ffoaduriaid yn golygu nad oedd gan y rhan fwyaf o gyflogwyr ddigon o brofiad a heb, er enghraifft, ddiddordeb personol uwch arweinwyr⁵⁴, yn anaml y mae recriwtio ffoaduriaid yn flaenoriaeth i gyflogwyr (nac asiantaethau recriwtio), ac mae ymgysylltu â chyflogwyr yn heriol (Gibb, 2018; Szkudlarek, 2019). Mae'n debygol y bydd pa gyflogwyr y dylai swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn eu targedu a gweithio gyda nhw yn parhau'n heriol, a gall fynd hyd yn oed yn fwy heriol os ceir dirywiad economaidd parhaus (e.e. o ganlyniad i COVID-19 a/neu'r DU yn ymadael â'r UE).
- 6.15 Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon (yn fwyaf nodedig y cyfweiliadau â swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol o AilGychwyn a hefyd y staff ymgysylltu â chyflogwyr o'r Adran Gwaith a Phensiynau ac awdurdodau lleol) a'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer yr astudiaeth (yn fwyaf nodedig Gibb, 2018) yn awgrymu'r angen am ffocws deuol ar:
- adeiladu “cronfa” o gyflogwyr sy'n cynnig cyfleoedd cyflogaeth lefel mynediad a lefel ganol, ac sy'n agored i gyflogi ffoaduriaid; a
 - dull wedi'i deilwra'n fawr iawn, gan ganolbwyntio ar baru ffoaduriaid unigol â chyfleoedd cyflogaeth priodol a chyflogwyr, ac yn sail i hyn fe fydd cymorth gan AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth eraill i sicrhau bod dyheadau ffoaduriaid yn cyd-fynd â chyfleoedd cyflogaeth a sicrhau yr eir i'r afael â rhwystrau posibl i gyflogaeth.
- 6.16. Dylai hyn helpu i fynd i'r afael â'r her y mae mentrau cyflogaeth mewn rhannau eraill o'r DU wedi'i hwynebu wrth greu “piblinell” ddigonol o ffoaduriaid sy'n gallu manteisio ar gyfleoedd cyflogaeth a gynigir gan gyflogwyr (Gibb, 2018).

⁵⁴ Mae Gibb (2018) a Szkudlarek (2019) yn nodi mai'r prif gymhellant i gyflogwyr i ymgysylltu â chyflogaeth ffoaduriaid yw cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, gyda hyn yn cael ei ysgogi ar lefel Prif Swyddog Gweithredol, cyfarwyddiaeth neu uwch arweinwyr.

- 6.16 Mae maint bach poblogaethau ffoaduriaid, a'r cyfyngiadau ar gapasiti tîm bach o swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn i ymgysylltu â chyflogwyr, hefyd yn golygu bod achos cryf dros ymgorffori ymwybyddiaeth o anghenion cymorth ffoaduriaid mewn unrhyw weithgarwch arall i ymgysylltu â chyflogwyr sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yng ngweithlu Cymru a chynyddu ansawdd cyfleoedd cyflogaeth yng Nghymru. Mewn perthynas ag ymgysylltu â chyflogwyr a gwaith recriwtio, mae achos dros fwy o weithio mewn partneriaeth rhwng swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn a swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr yr Adran Gwaith a Phensiynau ac awdurdodau lleol er mwyn, er enghraifft, mynd ati i rannu gwybodaeth, nodi cyfleoedd cyflogaeth a chyflwyno i gyflogwyr⁵⁵.
- 6.17 Mae prif ffrydio ymwybyddiaeth o ffoaduriaid i ymgysylltu â chyflogwyr sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyrwyddo gwaith teg a moesegol yn debygol o olygu y bydd angen camau gweithredu yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol gyda'r sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol (e.e. drwy arweinyddiaeth gan Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, Cynghorau Gwirfoddol Sirol, Bargeinion Dinesig a Thwf⁵⁶ a Llywodraeth Cymru). Mae hyn yn debygol o gynnwys defnyddio pŵer economaidd y sector cyhoeddus, er enghraifft, drwy bolisi caffael a hyrwyddo gwaith teg, fel Ffyniant i Bawb (LIC, 2017) ac, mewn perthynas â'r sector cyhoeddus fel cyflogwr mawr ynddo'i hun, gwthio dyletswyddau o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015).
- 6.18 Fodd bynnag, hyd yn oed os bydd camau i hyrwyddo cyflogi ffoaduriaid yn cael eu hintegreiddio i strategaethau ehangach er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, mae'n debygol hefyd y bydd angen am gyngor a chymorth pwrpasol gan swyddogion ymgysylltu â chyflogwyr rhanbarthol AilGychwyn ar gyfer cyflogwyr unigol sy'n awyddus i newid eu harfer. Gallant chwarae rhan allweddol yn y gwaith o bledio'r achos dros newid a'i gwneud mor hawdd â phosibl i gyflogwyr newid eu

⁵⁵ Weithiau mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn ymgymryd â'r broses recriwtio (hyd at bwynt y cyfweiliad) ar gyfer cwmnïau cyfan (e.e. Range yn Wrexham) ac, oherwydd hyn, mae'r cwmni yn gadael iddynt ddewis cyfran o bobl nad ydynt efallai'n gymwysedig neu sy'n wynebu rhwystrau. Mae angen i AilGychwyn fanteisio ar hyn.

⁵⁶ Bargeinion Dinesig a Bargeinion Twf yn ne-ddwyrain a de-orllewin Cymru a chan Fwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru a Phartneriaeth Tyfu Canolbarth Cymru.

harfer. Gall hyn fod yn arbennig o bwysig i fusnesau bach a chanolig, sy'n llai tebygol o fod â mynediad at adrannau adnoddau dynol ac arbenigedd, er y gallant hefyd fod yn grŵp mwy heriol o gyflogwyr i weithio gyda nhw, gan y gallent ystyried bod costau a risgiau cyflogi ffoaduriaid yn fwy.

Datblygu arbenigedd mewn gwasanaethau

- 6.19 Er bod elfennau arfer effeithiol yn cael eu deall yn gymharol dda, gall eu gweithredu fod yn heriol. Mae'r ymchwil ansoddol ar gyfer yr astudiaeth hon yn nodi bod maint cymharol fach poblogaethau ffoaduriaid yn golygu bod gwasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd yn aml yn ei chael yn anodd datblygu'r arbenigedd a'r partneriaethau sy'n ofynnol i gynorthwyo ffoaduriaid yn effeithiol. Felly, mae achos dros wasanaethau arbenigol fel AilGychwyn.
- 6.20 Fodd bynnag, er bod angen gwasanaethau arbenigol fel AilGychwyn, ni allant fodloni maint a chymhlethdod yr her o weithio gyda chyflogaeth ffoaduriaid a'u cynorthwyo ar eu pen eu hunain; er enghraifft, gallant ymgymryd ag asesiadau cyfannol, ond nid oes ganddynt arbenigedd mewn meysydd fel iechyd meddwl, tai a budd-daliadau lles y bydd eu hangen ar rai ffoaduriaid, ac felly (yn gwbl briodol) mae'r prosiect yn gweithio gyda phartneriaid sydd â'r arbenigedd hwn. At hynny, mae nifer y ffoaduriaid y gall AilGychwyn weithio gyda nhw'n uniongyrchol dim ond yn gyfran fach o'r rhai sy'n debygol o gael budd o gymorth. Felly, dylai AilGychwyn barhau i weithio gyda gwasanaethau cymorth cyflogaeth prif ffrwd sydd â'r arbenigedd, yr adnoddau a'r cysylltiadau nas oes gan AilGychwyn o bosibl.
- 6.21 Mae achos hefyd i'r rhai ag arbenigedd, fel AilGychwyn a'r sector gwirfoddol, rannu a helpu i feithrin arbenigedd mewn gwasanaethau prif ffrwd. Fodd bynnag, mae hyn yn debygol o achosi heriau i'r sefydliadau hyn nad ydynt yn cael eu cyllido nac yn derbyn yr adnoddau i wneud hyn ac a allai gyfyngu ar eu gwaith yn cynorthwyo ffoaduriaid yn uniongyrchol. Felly, gallai gwaith cwmpasu pellach i archwilio'r potensial ar gyfer meithrin ymwybyddiaeth a chapasiti mewn gwasanaethau prif ffrwd fod yn briodol.
- 6.22 Mae'r angen hwn am integreiddio a gweithio mewn partneriaeth yn creu heriau o ran cydlynu ac arweinyddiaeth. Adroddir (gan gyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon o AilGychwyn a gwasanaethau cymorth cyflogaeth eraill) bod gan AilGychwyn ethos

cydweithredol a bod trefniadau lleol rhwng gwasanaethau cymorth wedi datblygu, a nodir bod REACH+ wedi gwella'r gwaith o gydlynu darpariaeth ESOL. Fodd bynnag, mae'r nifer mawr o wasanaethau cymorth yn creu heriau⁵⁷ a nodir nad yw trefniadau cydlynu lleol, sy'n aml yn canolbwyntio ar waith hybiau, wedi'u hailadrodd yn genedlaethol (lle ceir diffyg strwythurau cydlynu cyfatebol). Tynnodd cyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon sylw hefyd at y diffyg cymorth arbenigol i ffoaduriaid y tu allan i'r ardaloedd gwasgaru (sydd y tu hwnt i gwmpas yr astudiaeth hon). Yn fwy cadarnhaol, teimlai cyfweleion ar gyfer yr astudiaeth hon fod cyflymu symudiadau i alwadau fideo o ganlyniad i COVID-19 yn gwneud cydlynu cenedlaethol yn fwy hyfyw.

Cyflymu'r broses o gaffael sgiliau

- 6.23 Her arall yw'r amser y gall ei gymryd i ffoaduriaid fod yn "barod am waith" ar gyfer mynediad a chyfleoedd dilyniant diweddarach. Gall gymryd blynyddoedd i ddatblygu sgiliau Saesneg (Schellekens, 2011) sy'n gofyn am amynedd a dyfalbarhad mawr ar ran ffoaduriaid, ac mae angen ymrwymiad hirdymor gan wasanaethau cymorth fel AilGychwyn. Mae cymorth o'r diwrnod cyntaf i sicrhau y gall ceiswyr lloches wneud y defnydd gorau o'u hamser yn aros am benderfyniad ar eu cais i ddatblygu'r sgiliau y bydd eu hangen arnynt i ddod o hyd i waith (os rhoddir statws iddynt) a dod o hyd i ffyrdd o gyflymu'r broses o gaffael sgiliau Saesneg drwy, er enghraifft, gyrsiau ESOL+ a dysgu y tu allan i'r ystafell ddosbarth (e.e. yn y gweithle a thrwy grwpiau FAN) hefyd yn elfennau allweddol o arfer effeithiol (LIC, 2020a). Heb weithredu yma, bydd llawer o ffoaduriaid yn ei chael yn anodd symud ymlaen i gyfleoedd cyflogaeth ar lefel ganol ac uwch, hyd yn oed os caiff agweddau eraill ar gymorth cyflogaeth ac ymgysylltu â chyflogwyr eu gwella.

⁵⁷ Er enghraifft, fel y disgrifiodd un cyfwelai o AilGychwyn: "dim ond os ydych yn adnabod yr ardal y gallwch gyfeirio" ac mae ganddynt restrau "enfawr" o bartneriaid/gwasanaethau cymorth posibl mewn un ardal yn unig ac felly gall y staff "deimlo eu bod wedi'u llethu".

Llyfryddiaeth

Barnard, H. (2014) *Labour Party work and prosperity review: Submission by the Joseph Rowntree Foundation*, Caerefrog: Sefydliad Joseph Rowntree

Bayer, S., Meek, A. a Vigna, E. (2020) *Engage to Change briefing: Beth sydd angen ei newid i ganiatáu mynediad cyfartal i gyflogaeth i bobl ag anabledd dysgu ac/neu ASD?* [Gwefan Engage to Change](#)

Bloch, A. (2004) *Making it Work: Refugee Employment in the UK* (Cyf. 2). [Gwefan Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus](#).

Bloch, A. (2008) Refugees in the UK labour market: The conflict between economic integration and policy led labour market restriction. *Journal of Social Policy*, 37, tt. 21–36.

Chick, M., a Lewis, I. H. (2018) *An investigation into the barriers to education and employment for forced migrants in the convergence areas of Wales*. Prifysgol De Cymru a Chyngor Ffoaduriaid Cymru.

Yr Adran Addysg (DfE) (2017) *Employer skills survey 2017*, Pecyn sleidiau Cymru, [Gwefan DfE](#)

Dias, M., Joyce, R., Postel-Vinay a Xu, X. (2020) *The challenges for labour market policy during the COVID-19 pandemic* [Gwefan y Sefydliad Astudiaethau Cyllid](#)

Cyfarwyddiaeth Gyffredinol Polisiâu Mewnol. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Women's Rights and Gender Equality (2016) (ar gymynrodd pwyllgor FEMM), *Female Refugees and Asylum seekers: the issue of integration*. [Gwefan Senedd Ewrop](#)

Edin, P.A., Fredriksson, P. ac Aslund, O. (2003) Ethnic enclaves and the economic success of immigrants: Evidence from a natural experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 118, tt. 329–357.

Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) (2017) *Response to the Migration Advisory Committee call for Evidence* July 2017. [Gwefan CGA](#) .

Y Comisiwn Ewropeaidd (2011) Gohebiaeth o'r Comisiwn i Senedd Ewrop, y Cyngor, Pwyllgor Economaidd a Chymdeithasol Ewrop a Phwyllgor y Rhanbarthau *A Renewed EU Strategy 2011-14 For Corporate Social Responsibility*. [Eur Lex](#).

Freidson, E. (1999) Theory of professionalism: Method and substance. *International Review of Sociology*, 9, tt. 117– 129.

Garkisch, M., Heidingsfelder, J. a Beckmann, M. (2017) Third sector organizations and migration: A systematic literature review on the contribution of third sector organizations in view of flight, migration and refugee crises. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28, tt. 1839–1880.

Garner, S. a Bhattacharyya, G. (2011) *Poverty, Ethnicity and Place*. [Gwefan Sefydliad Joseph Rowntree](#)

Gibb, C. (2018) *Effective Partnerships - a report on engaging employers to improve refugee employment in the UK*, Rhwydwaith Busnes yn y Gymuned a'r Rhwydwaith Cyflogaeth Ffoaduriaid. [London Transitions UK](#)

Gold, S.J. (1992) The employment potential of refugee entrepreneurship: Soviet Jews and Vietnamese in California. *Review of Policy Research*, 11, tt. 176–186.

Gower, M. (2020) *Asylum seekers: the permission to work policy*. [Gwefan Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin](#)

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2018). *Refugee Doctors*. [Gwefan AaGIC](#)

Swyddfa Gartref (2019) *Asylum and Resettlement Datasets*. [Gwefan Llywodraeth y DU](#)

Swyddfa Gartref (2020) *Immigration Statistics: Asylum and Resettlement - Resettlement by Local Authority*. [Gwefan Llywodraeth y DU](#)

Sefydliad Mudo Rhyngwladol (2018) *From Skills to Work: Guidelines for Designing Policies to Strengthen Labour Market Integration of Refugees in the EU*, [Sefydliad Mudo Rhyngwladol](#)

Joyce, R. a Xu, X. (2020) *Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed?* [Gwefan y Sefydliad Astudiaethau Cyllid](#)

Kone, S., Ruiz, Z. a Vargas-Silva, C. (2019) Refugees and the UK Labour Market [Gwefan Compas](#)

Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M. a Wilkinson, L. (2000) Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labour market. *Journal of International Migration and Integration*, 1, tt. 59–84.

Lee, E. S. a Szkudlarek, B. (2020) Unveiling the Canvas Ceiling: A Multidisciplinary Literature Review of Refugee Employment and Workforce Integration, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1–24.

Luchinskaya, D. a Green, A. (2016) *Breaking the Cycle: What Works in Reducing Intergenerational Worklessness and Fragile Employment* [gwefan PPIW](#)

Matikainen, J. (2003) The Finnish red cross in refugee settlement: Developing the integration timeline as a tool for integration in the Kotopolku project. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 4, tt. 273–295.

Northcote, J., Hancock, P. a Casimiro, S. (2006) Breaking the isolation cycle: The experience of Muslim refugee women in Australia. *Asian and Pacific Migration Journal*, 15, tt. 177–199.

Robinson, V. (2006) *Mapping the Field: Refugee Housing in Wales*. Cyngor Ffoaduriaid Cymru. [Gwefan Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru](#)

Schellekens, P. (2001) *English language as a barrier to employment, training and education*. Llundain: AdAS.

Awdurdod y Diwydiant Diogelwch (SIA) (2019) *Get Licenced*. [Gwefan y Swyddfa Gartref](#)

StatsCymru (2019) *Cyflogaeth yn y gweithle yn ôl ardaloedd lleol yng Nghymru a diwydiant eang* StatsCymru. [Gwefan StatsCymru](#)

Szkudlarek, B. (2019) *Engaging Business in Refugee Employment*, Sydney: Ysgol Fusnes Prifysgol Sydney. [Prifysgol Sydney](#)

Tweed, A. a Stacey, S. (2018) *Refugee Employment Support in the UK – insights into services, barriers, and best practice to support refugees into employment across the UK*: Milestone Tweed.

Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2010) *Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees*. [Gwefan Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid](#)

Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, IOM, Ymddiriedolaeth y Tywysog (Ebrill 2019) *Tapping Potential – Guidelines to help British Businesses Employ Refugees*, [Gwefan Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid](#)

Walsh, W. a McNeil, R. (2020) *Calculating the Bill: The projected impacts of the points-based immigration system after Brexit*. [Gwefan yr Arsyllfa Fudo](#)

Weekes-Bernard, D. (2017) *Poverty and Ethnicity in the labour market* [Gwefan Sefydliad Joseph Rowntree](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2010) Review of the provision of English for speakers of other languages in Wales [Gwefan y Sefydliad Addysg](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2017) *Ffyniant i Bawb: y strategaeth genedlaethol* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2018a) *Cynllun Cyflogadwyedd* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2018b) *Gwerthusiad o Gymunedau am Waith: Adroddiad ar Ganlyniadau ac Effeithiau sy'n dod i'r Amlwg* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2018c) *Brexit a Thegwch o ran Symudiad Pobl* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (2018d) *Polisi Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) yng Nghymru*, [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2018e) *Gwerthusiad o Gymunedau am Waith* Adroddiad ar Ganlyniadau ac Effeithiau sy'n dod i'r Amlwg [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2019a) *Cenedl Noddfa: Cynllun Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches*, [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2019b) Llywodraeth Cymru yn derbyn Adroddiad Cydraddoldeb Rhywiol 'Gwneud Nid Dweud' [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (LIC) (2019c) *Adroddiad y Prif Economegydd 2019* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (2020a) *Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid* [Gwefan y Senedd](#)

Llywodraeth Cymru (2020b) *Cardiff Capital Region Skills Partnership Employment and Skills Plan 2019-22* [Gwefan Busnes Cymru](#)

Llywodraeth Cymru (2020c) *Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru: Region Skills Partnership Employment and Skills Plan 2019-22* [Gwefan Busnes Cymru](#)

Llywodraeth Cymru (2020d) *South West and Mid Wales – Regional Learning and Skills Partnership: Region Skills Partnership Employment and Skills Plan 2019-22* Gwefan Busnes Cymru

Wood, C. a Wybron, I. (2015) *Entry to and progression in work*. [Gwefan Sefydliad Joseph Rowntree](#)

Atodiad A. Adolygiad o'r ddesg o arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru a mannau eraill

Cyflwyniad

Ceisiodd yr adolygiad llenyddiaeth o'r ddesg nodi enghreifftiau o arfer gorau wrth ddatblygu rhagolygon cyflogaeth ffoaduriaid o Gymru a mannau eraill. Drwy ganolbwyntio ar ymgysylltu â chyflogwyr, mae'n ategu'r adolygiad o'r ddesg a gynhaliwyd ar gyfer yr Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid (LIC, 2020a), a oedd yn canolbwyntio ar:

- nodi uchelgeisiau, dyheadau a sgiliau poblogaethau o ffoaduriaid;
- trafod yr hyn sydd ei angen ar ffoaduriaid er mwyn cyflawni eu huchelgeisiau a'u dyheadau;
- ymchwilio i ba mor effeithiol mae'r cymorth presennol yn galluogi ffoaduriaid i gyflawni eu huchelgeisiau a'u dyheadau; a
- nodi meysydd lle gellid gwella neu ddatblygu cymorth.

Amlinellir disgrifiad o fethodoleg yr adolygiad llenyddiaeth o'r ddesg yn adran 3.

Y sylfaen dystiolaeth

Mae'r astudiaeth gwmpasu yn awgrymu er bod llawer o ymchwil ar yr heriau a wynebwr gan ffoaduriaid wrth geisio cyflogaeth ac a ddogfennwyd, er enghraifft, yn astudiaeth RESS (ibid.), prin yw'r ymchwil i brofiadau'r diwydiant/cyflogwyr o gyflogi ffoaduriaid. Mae'r bylchau allweddol yn y sylfaen dystiolaeth yn cynnwys:

- cymhellion cyflogwyr;
- effeithiolrwydd gwahanol gymhellion neu fesurau cymorth wrth ddylanwadu ar ymddygiad a dewisiadau cyflogwyr;
- effeithiolrwydd gwahanol fentrau yn y gweithle, gan gynnwys hyfforddiant trawsddiwylliannol, uwchsgilio hyfforddiant, polisïau amrywiaeth a chynhwysiant (Szkudlarek, 2019; Lee et al., 2020).

Mae'r bylchau hyn yn golygu bod yr adroddiad hwn yn gwneud cryn ddefnydd o Gibb (2018), Szkudlarek (2019) a Lee et al. (2020), oherwydd mai prin yw'r ymchwil sydd

ar gael ar ymgysylltu â chyflogwyr. Mae papur Gibb yn seiliedig ar ymchwil yn y DU, ond mae ganddo sylfaen dystiolaeth gul, sy'n cynnwys deg o gyflogwyr a gwblhaodd arolwg a saith a gymerodd ran mewn cyfweiliadau lled-strwythuredig manwl. Nid yw'n glir ym mha wledydd yn y DU yr oedd y cyflogwyr yn gweithredu ynddynt, felly mae angen profi'r canfyddiadau yng nghyd-destun Cymru. Mae papur Szkudlarek (2019) yn astudiaeth o Awstralia, er bod yr adolygiad llenyddiaeth yn ystyried ymchwil o bob rhan o'r byd. Mae papur Lee et al. (2020) yn adolygiad llenyddiaeth sydd hefyd yn ystyried ymchwil o bob rhan o'r byd.

Cymhellion cyflogwyr i gyflogi ffoaduriaid

Mae Gibb (2018) a Szkudlarek (2019) yn nodi mai'r prif gymhellant i gyflogwyr i ymgysylltu â chyflogaeth ffoaduriaid yw cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, gyda hyn yn cael ei ysgogi ar lefel Prif Swyddog Gweithredol, cyfarwyddiaeth neu uwch arweinwyr. Mae cymhellion eilaidd yn cynnwys manteision o ran enw da, ymateb i brinder sgiliau, cynyddu amrywiaeth o fewn y gweithlu (Gibb, 2018), moeseg weithio ffoaduriaid, cynyddu profiad ac amrywiaeth y gweithlu, a'r gallu i wasanaethu anghenion iaith a diwylliannol amrywiol cwsmeriaid (Szkudlarek, 2019).

Fodd bynnag, mae'r ymchwil hefyd yn awgrymu bod sefydliadau cymorth i ffoaduriaid fel arfer yn canolbwyntio ar wneud achos busnes dros gyflogi ffoaduriaid, wrth geisio ymgysylltu â chyflogwyr. Mae hyn yn awgrymu bod angen i sefydliadau cymorth ddeall nad yw cyflogwyr yn gweld cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol a'r achos busnes fel pethau sy'n annibynnol ar ei gilydd (Gibb, 2018).

Mae cyflogwyr sydd wedi llwyddo i gyflogi ffoaduriaid yn debygol o gyflogi ffoaduriaid eto ac argymell ceiswyr gwaith sy'n ffoaduriaid i gyflogwyr eraill (Lundborg et al., 2016; Szkudlarek, 2019 a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020). Er bod tystiolaeth hefyd o gwmnïau (yn Sweden) â phrofiadau negyddol yn "digalonni" (Lundborg et al., 2016), Szkudlarek (2019) canfu ymchwil sylfaenol yn Awstralia fod cyflogwyr a oedd wedi cyflogi neu wedi mynd ati i geisio cyflogi ffoaduriaid o'r farn bod y rhan fwyaf o rwystrau posibl yn rhai llai heriol na'r rhai nad oeddent wedi ceisio cyflogi ffoaduriaid. At hynny, roedd cyflogwyr a lwyddodd i gyflogi ffoaduriaid yn debygol o recriwtio o'r grŵp hwn o fudwyr eto ac argymell ffoaduriaid a oedd yn geiswyr gwaith i gymheiriaid yn y diwydiant. Fodd bynnag, awgrymodd rhywfaint o'r adborth gan

gyflogwyr y gallai llwyddiant cyswllt cyntaf â ffoaduriaid benderfynu a fyddai cyflogwr yn dymuno neu ddim yn dymuno parhau i gyflogi ffoaduriaid (Lundborg et al., 2016; Szkudlarek, 2019 a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020).

Er gwaethaf y profiadau cadarnhaol a nodwyd yn y llenyddiaeth, mae'n bwysig nodi bod rhwystrau i gyflogi cyflogaion yn parhau'n gymhleth, a gall mynd i'r afael â nhw fod yn gostus i gyflogwyr. "Successful hiring and retention of refugees requires a long-term, holistic approach, involving all levels of management, the support of influential staff members and businesses and the engagement of peers and supervisors" (Szkudlarek, 2019). Felly mae angen i gyflogwyr fuddsoddi amser a sylw i ddatblygu strategaethau. Mae'r llenyddiaeth hefyd yn awgrymu bod busnesau bach yn arbennig, yn llai tebygol o ystyried cyflogi ffoaduriaid oherwydd rhwystrau canfyddedig, fel yr angen i uwchsgilio ceiswyr gwaith sy'n ffoaduriaid, sy'n fwy anodd iddynt ei gyflawni (Szkudlarek, 2019). Yn yr un modd, gall ffocws cul ar gostau recriwtio a chadw olygu bod manteision economaidd posibl cyflogi ffoaduriaid a chynyddu amrywiaeth y gweithlu, yn cael eu colli.

Agweddau ac arferion cyflogwyr

Nododd ymchwil gyda sefydliadau'r DU sy'n gweithio i gynorthwyo ffoaduriaid i gael cyflogaeth yr heriau allweddol canlynol: lefelau isel o sgiliau Saesneg ymhlith rhai ffoaduriaid; sgiliau a phrofiad; amgylchiadau personol; canfyddiadau'r cyhoedd a chyflogwyr; rhwystrau sefydliadol a systematig a rhwystrau ymarferol (Tweed et al., 2018). Trafodir y mwyaf arwyddocaol o'r rhain - sgiliau a phrofiad (gan gynnwys sgiliau iaith) - isod.

Sgiliau Saesneg

Nodwyd yr angen am sgiliau Saesneg sy'n benodol i ddiwydiant fel rhywbeth sy'n bwysig i gyflogwyr ac i alluogi ffoaduriaid i wneud cynnydd yn y gweithle (Szkudlarek, 2019; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Mae Gibb (2018) yn canfod: "those employers who struggle least with English language are those that had realistic expectations and have put other support in place". Roedd yr awgrymiadau i gyflogwyr gefnogi ffoaduriaid yn cynnwys darparu mynediad at hyfforddiant Saesneg neu drefnu i diwtoriaid ddod i'r gweithle, a chlybiau cinio iaith (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid,

2019). Mae'r syniadau ar gyfer asiantaethau cymorth yn cynnwys gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu cyrsiau Saesneg sy'n seiliedig ar y sector (Gibb, 2018; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019).

O ran recriwtio, argymhellir y gall cyflogwyr ystyried pa mor hanfodol yw sgiliau iaith i swyddi gwag a bod yn siŵr nad yw disgrifiadau swydd yn ei gwneud yn ofynnol cael lefelau uwch o sgiliau iaith na'r hyn sydd eu hangen ar gyfer y rôl (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Yn dibynnu ar y rôl swydd, gall cyflogwyr ystyried prosesau asesu sy'n profi'r gallu i ymgymryd â'r gwaith, yn hytrach nag asesu drwy gyfweiliad llafar, neu alluogi cyfieithydd i fod yn bresennol yn y cyfweiliad (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Mae Szkudlarek (2019) hefyd yn argymhell y dylid rhoi canllawiau i gyflogwyr ar sut i feddwl yn ochrol am y cymwysterau a'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer rôl benodol.

Sgiliau a phrofiad ffoaduriaid

Ar gyfer ffoaduriaid, gall lefel isel o addysg gael effeithiau andwyol, ac mae cysylltiad negyddol â chanlyniadau cyflogaeth (Cheng et al. (Awstralia), 2019 a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020) neu gymryd mwy o amser i ddod o hyd i gyflogaeth addas (Shiferaw et al. (DU), 2002 a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020). Mae Gibb (2018) yn nodi bod 31 y cant o ffoaduriaid yn addysgedig iawn (sydd ychydig yn uwch nag astudiaethau eraill), a bod y rhan fwyaf o ffoaduriaid mewn cyflogaeth, hunangyflogaeth neu'n astudio cyn dod i'r DU: "suggesting a focus on experience rather than skill level may be appropriate". Mae Szkudlarek (2019) yn nodi bod angen i ddarparu sgiliau penodol i ddiwydiant ar gyfer ffoaduriaid mewn meysydd lle mae galw mawr am lafur.

Wrth recriwtio, ystyrir bod paru da â swyddi yn hanfodol, ac mae gan asiantaethau cymorth rôl allweddol i'w chwarae yn hyn (Szkudlarek, 2019). Gall cyflogwyr gael budd o gymorth mewn asesu sgiliau, sgiliau galwedigaethol a phrofiad gwaith blaenorol (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019)⁵⁸; er enghraifft, mae gwasanaeth cyflogaeth gyhoeddus yr Almaen wedi datblygu profion

⁵⁸ Mae gan yr UE offeryn ar-lein, [Offeryn Proffil Sgiliau'r UE ar gyfer gwladolion y tu allan i'r UE \(trydydd gwlad\)](#)

adnabod sgiliau cyfrifiadurol (MYSKILLS), i sefydlu pa sgiliau y gellir eu trosglwyddo i'r amgylchedd gwaith ymarferol. Mae'r profion yn defnyddio fideos sy'n dangos pobl yn cyflawni tasgau safonol yn yr alwedigaeth berthnasol. Yna, rhaid i ymgeiswyr nodi gwallau neu roi tasgau yn y drefn gywir. Datblygwyd yr asesiad gyda chymdeithasau cyflogwyr a bydd yn cwmpasu 30 o broffesiynau⁵⁹ (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019).

Mae prentisiaethau ac interniaethau yn werthfawr o ran helpu ffoaduriaid i sicrhau cyflogaeth, gan roi sgiliau a phrofiad gwaith perthnasol iddynt yn eu gwlad fabwysiedig (Szkudlarek 2019; Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Mae Szkudlarek (2019) yn dadlau y dylai cyflogwyr a chymdeithasau diwydiant gael eu grymuso i gymryd perchenogaeth o'r dasg o gynyddu cyflogaeth i ffoaduriaid drwy raglenni mentora, interniaethau a gyllidir gan y gweithle neu "ddulliau mwy cyfannol", fel noddi ffoaduriaid yn y gymuned. Mae Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2019) yn nodi y gall cyflogwyr ddarparu systemau sefydlu neu gyfeillion i helpu cyfranogwyr, a sicrhau eu bod yn cael profiad "gwerthadwy", yn hytrach na chysgodi, a bod angen cymorth ar gyfranogwyr i greu cynllun gweithredu cyflogaeth ar ôl lleoli.

Cefnogi dilyniant a chadw yn y gweithle

Gall y rhwystrau sy'n wynebu ffoaduriaid ei gwneud yn anodd iddynt symud ymlaen yn y gweithle, neu hyd yn oed aros mewn cyflogaeth. Fel y dywed Szkudarek (2019): "without post-employment training and development opportunities, refugees find sustaining employment especially difficult" (Aycan et al., 1996; Miletic, 2014). Canfu astudiaeth arall o Awstralia fod cysylltiad cadarnhaol rhwng canfyddiad o gymorth sefydliadol gan gyflogwyr a llesiant seicolegol cyflogeion sy'n ffoaduriaid (Newman et al., 2018).

Er gwaethaf ei bwysigrwydd, mae hyfforddiant diwylliannol ac, i raddau llai, hyfforddiant galwedigaethol dim ond yn cael ei gynnig i sefydliadau cymorth yn syth ar ôl mudo, ac nid yw'n cael ei gynnig gan gyflogwyr mewn gweithleoedd (Nawyn, 2010). Yn fwy cyffredinol, mae'r llenyddiaeth yn awgrymu nad yw cyflogwyr yn aml

⁵⁹ Gweler [MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen](#)

yn buddsoddi mewn uwchsgilio sy'n gysylltiedig â swydd a hyfforddiant yn y swydd sydd wedi'i gynllunio'n benodol ar gyfer ffoaduriaid. Mewn astudiaeth yn y DU, nid oedd cyflogwyr ffoaduriaid mewn swyddi isel â chyflog isel wedi nodi angen am hyfforddiant yn y gweithle ar gyfer y cyflogeion hyn (Bloch, 2008). Ac eto, yn enwedig i ffoaduriaid medrus iawn, mae cyfnodau o ddiweithdra yn ysgogi dirywiad sgiliau, gan wneud hyfforddiant ôl-gyflogaeth neu ailhyfforddi yn hanfodol (Stewart, 2003; Bloch, 2008). Heb hyfforddiant o'r fath, mae symudedd ar i fyny ffoaduriaid yn cael ei rwystro gan ddiffyg datblygu sgiliau (Bloch, 2008).

Mae ymchwil hefyd yn canfod y gellir cynorthwyo ffoaduriaid drwy fentora a hyfforddiant parhaus ac uwchsgilio sy'n gysylltiedig â llwybrau gyrfa clir (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019). Gall cymorth sector cyhoeddus i gyflogwyr gynnwys darparu gweithwyr achos penodedig i gynorthwyo cwmnïau yn ystod y misoedd cyntaf ar ôl recriwtio ffoaduriaid (Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, 2019).

Rhagfarn ddiwylliannol

Mae ymchwil yn nodi y gellir datgysylltu staff adnoddau dynol (AD) ac uwch reolwyr o realiti rhyngweithiadau dyddiol a heriau integreiddio yn y gweithle a wynebwr gan ffoaduriaid (Szkudlarek, 2019). Mae Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2019) a Szkudlarek (2019) yn amlygu'r gwahaniaethau diwylliannol y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu wrth ymuno â'r gweithlu. Mae cyngor i gynorthwyo ffoaduriaid ag ymaddasu diwylliannol yn cynnwys datganiadau clir o ddisgwyliadau cyflogwyr a hawliau cyflogeion, adeiladau ac ystafelloedd ar gyfer gwyliau neu arferion crefyddol, darparu hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod i'r holl staff, a hyfforddiant mewn cefnogi ffoaduriaid. Byddai'r hyfforddiant a chymorth ôl-gyflogaeth a drafodir uchod hefyd yn helpu wrth integreiddio i'r gweithle.

Rôl gwasanaethau cymorth i ffoaduriaid

Mae darparwyr cymorth sy'n gweithio gyda ffoaduriaid i'w helpu i gael cyflogaeth yn chwarae rhan sylweddol a chadarnhaol. Fodd bynnag, nid yw sefydliadau cymorth o reidrwydd yn cyd-fynd ag anghenion cyflogwyr a'u sefyllfa wirioneddol. Mae Gibb (2018) yn canfod bod cyflogwyr yn dymuno i sefydliadau cymorth gael mwy o ymwybyddiaeth fasnachol, gan gynnwys deall diwylliant a pherfformiad corfforaethol,

a'r materion y mae busnesau'n eu hwynebu wrth gyflogi pobl. Nododd cyflogwyr hefyd fod natur dameidiog y sector cymorth yn ei gwneud yn fwy anodd ymgysylltu â'r sector cymorth, a'i fod yn ysgogi diwylliant cystadleuol sy'n niweidio'r broses o ymgysylltu â chyflogwyr. Disgrifiodd cyflogwyr, yn enwedig y cyflogwyr mawr, fod sefydliadau cymorth yn "araf", "yn dameidiog" ac "yn y pair". Roedd her logistaidd hefyd i gyflogwyr mawr ledled y DU yr oedd angen iddynt ymgysylltu â sefydliadau cymorth gwahanol a chanddynt amcanion gwahanol.

O ystyried yr anawsterau, mae Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2019) yn argymhell bod awdurdodau cyhoeddus yn mapio gweithgarwch rhanddeiliaid a sicrhau nad oes tangyflenwad na gorgyflenwad o ddarparwyr cymorth, wrth hwyluso'r broses o gyfnewid profiadau ac arfer gorau. Fodd bynnag, nid yw'r dull hwn yn mynd i'r afael â'r heriau a nodwyd gan Gibb (2018), lle mae cyflogwyr am gael system gymorth unedig, gydlynol sy'n deall eu cyd-destun yn dda. Nododd cyflogwyr nad oedd ymgysylltu effeithiol â chyflogwyr yn deillio o achos busnes cymhellol ond o ddealltwriaeth o anghenion busnesau: "ymddengys fod y gallu i wrando ar bryderon y busnes a datblygu rhaglen y gellir ei rheoli wedi bod yn ffactor allweddol wrth sefydlu partneriaethau llwyddiannus". Ymddengys mai'r hyn y mae busnesau'n chwilio amdano yw partneriaeth wirioneddol sy'n seiliedig ar gyd-ddealltwriaeth gadarn a budd i'r ddwy ochr.

Mae cyflogwyr sy'n amharod i gyflogi ffoaduriaid yn mynegi pryderon am anawsterau rheoleiddiol. Nododd canllawiau Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2019) nifer o gamau gweithredu er mwyn i awdurdodau cyhoeddus oresgyn y pryderon hyn, gan gynnwys darparu'r canllawiau diweddaraf a chymorth wedi'i deilwra'n unigol, hyfforddiant i staff adnoddau dynol, a gwybodaeth gyfreithiol i gyflogwyr drwy linellau ffôn penodol. Gellid hefyd darparu gwybodaeth am y grwpiau ffoaduriaid mwyaf poblog, am nodweddion economaidd-gymdeithasol y ffoaduriaid, system addysg eu gwlad wreiddiol a'r cliriad diogelwch yr aeth ffoaduriaid drwyddo.

Cefnogaeth a phrynu i mewn gan gyflogwyr

Mae Gibb (2018) a (2019) yn nodi pwysigrwydd prynu i mewn sefydliadol o ran cyflogi ffoaduriaid, gan gynnwys ar bob lefel o reolaeth ac adnoddau dynol, ymgysylltu â chymheiriaid a goruchwylwyr, a'r angen am ddull cyfannol hirdymor.

Mae Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid (2019) yn argymhell cynnwys staff, er enghraifft drwy gynlluniau mentora neu gyfeillio, gan gynnwys hyfforddiant i staff ar sut i gynorthwyo ffoaduriaid, a chael polisïau effeithiol ar gyfer gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gweithle.

Mae Gibb (2018) hefyd yn nodi diffyg cyfatebiaeth rhwng y sefydliadau a oedd fwyaf parod i ymgysylltu â chymorth cyflogaeth; y rhai ym maes cyllid, cyfreithiol a manwerthu a'r setiau sgiliau hynny y dywedodd sefydliadau cymorth wrthym amlaf fod ffoaduriaid yn meddu arnynt, fel lletygarwch, bwyd a diod a manwerthu (er bod y niferoedd a gafodd gyflogaeth gyda'r cyflogwyr hyn yn fach iawn, yn rhannol oherwydd problemau gyda'r "biblinell"). Daw Gibb i'r casgliad ei bod yn ymddangos nad y cyflogwyr hynny sydd fwyaf parod i ymgysylltu yw'r rhai sydd â'r swyddi mwyaf hygyrch.

Partneriaethau gyda chyflogwyr

Yn seiliedig ar ei hymchwil, mae Gibb (2018) yn dadlau bod angen i gyflogwyr gael eu hystyried yn brif randdeiliaid ac fel partneriaid wrth ddatblygu dull cenedlaethol cydgysylltiedig o gyflogi ffoaduriaid. Er mwyn datblygu'r bartneriaeth hon, mae Gibb yn argymhell dysgu am safbwyntiau cyflogwyr, fel cymhellion ar gyfer cyflogi ffoaduriaid a'r pwysau masnachol y mae busnesau'n eu hwynebu, ac i ddefnyddio hyn i fireinio cydweithio yn well yn ogystal â chynnwys cyflogwyr drwy gydol y daith cyflogaeth, o barodrwydd am waith ar gam cynnar hyd at gynnig a chynnal cyflogaeth.

Mae Gibb (2018) hefyd yn dadlau dros roi hyfforddiant i staff ar ymgysylltu â chyflogwyr. Yn ogystal ag adeiladu partneriaethau drwy well dealltwriaeth o'r sector busnes, mae Gibb (2018) a Szkudlarek (2019) hefyd yn dadlau mai rôl sefydliadau cyflogaeth ffoaduriaid yw cynorthwyo cyflogwyr i ddeall sefyllfa ffoaduriaid, y rhwystrau y maent yn eu hwynebu ac arfer gorau wrth oresgyn y rhain, ac y dylai hyn gynnwys dysgu gan gymheiriaid.

Daw Gibb (2018) a Szkudlarek (2019) i'r casgliad bod angen gweithio gyda chyflogwyr i greu naratif cadarnhaol sy'n cefnogi cyflogaeth ffoaduriaid, gyda Szkudlarek (2019) yn dadlau ymhellach dros yr angen am enghreifftiau cadarnhaol sy'n benodol i'r diwydiant.

Camau Gweithredu'r Llywodraeth

Yn ogystal â'r camau gweithredu ar gyfer y llywodraeth a amlinellwyd uchod, mae Gibb (2018) yn dadlau o blaid atgyfeirio ffoaduriaid rhwng rhaglenni er mwyn manteisio i'r eithaf ar yr amrywiaeth o opsiynau cyflogaeth. Mae'n dadlau o blaid system genedlaethol i gydlynu hyn'. Mae'n dadlau ymhellach dros archwiliad o sgiliau a phrofiadau ffoaduriaid, ac i ddefnyddio hyn i sefydlu partneriaethau cyflogwyr sydd fwyaf tebygol o arwain at gyfleoedd gwaith. Mae Szkudlarek (2019) yn argymhell datblygu porth swyddi i gyflogwyr sy'n ceisio recriwtio ffoaduriaid, gan gynnwys rhestrau o gyfleoedd gwaith ac adnoddau defnyddiol, fel sut i gyflawni targedau caffael cymdeithasol.

O ran sicrhau buddsoddiad hirdymor, mae Gibb (2018) yn argymhell treialu er mwyn deall gofynion adnoddau cyflogwyr wrth gyflogi ffoaduriaid cyn cytuno i gynyddu'r ymrwymiad, gan ddod o hyd i ffyrdd o leihau costau i gyflogwyr a sicrhau bod cyflogaeth ffoaduriaid wedi'i gwreiddio o fewn y busnes drwy sicrhau prynu i mewn gan uwch aelodau ac ymgysylltu â'r tîm adnoddau dynol. Mae Szkudlarek (2019) yn dadlau dros ddefnyddio fframweithiau caffael cymdeithasol i nodi ffoaduriaid fel categori cyflogai/contractwr dymunol ac i ehangu caffael cymdeithasol i fwy o ddiwydiannau. O ran lleihau costau i gyflogwyr, mae'r awgrymiadau'n cynnwys rhaglenni arian cyfatebol, gostwng ffioedd yn gyfnewid am ymrwymiad tymor canolig neu hirdymor (Gibb, 2018) a defnyddio grantiau i annog rhaglenni cyflogwyr a/neu bartneriaethau rhwng cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau arbenigol, gyda chyn lleied o dâp coch â phosibl i annog cyflogwyr bach a chanolig i ymgysylltu (Szkudlarek, 2019).

Gellir defnyddio'r cyfundrefnau targed, monitro a chyllido ar gyfer gwasanaethau cymorth hefyd i sicrhau eu bod yn cyd-fynd ag amcanion y llywodraeth. Gall y rhain, er enghraifft, gael eu strwythuro i gymell cyflogaeth ar unwaith neu gynllunio gyrfa a datblygu proffesiynol. (Finnan, 1982, a ddyfynnwyd yn Lee et al., 2020). Gall hyfforddiant staff fod yn bwysig hefyd ac, er enghraifft, mae Tweed et al. (2018) yn argymhell cynyddu cymorth arbenigol i ffoaduriaid yn y Ganolfan Byd Gwaith gyda staff wedi'u hyfforddi i feddu ar ddealltwriaeth dda o faterion ffoaduriaid. Maent yn nodi, yn ogystal, y gallai gweithlu mwy amrywiol yn y Ganolfan Byd Gwaith, mwy o

gyfieithwyr a siaradwyr ieithoedd lluosog a/neu daflenni mewn sawl iaith mewn Canolfannau Gwaith hefyd gynorthwyo ffoaduriaid ar y daith gyflogaeth.

Casgliadau

Mae sylfaen dystiolaeth gyfyngedig ar ymgysylltu effeithiol â chyflogwyr. Mae'r ymchwil sy'n bodoli yn awgrymu y gall fod diffyg cyfatebiaeth rhwng cymhellion cyflogwyr a'r achos a gyflwynir gan wasanaethau cymorth ffoaduriaid i gyflogwyr, a bod angen:

- datblygu partneriaethau mwy effeithiol a gwirioneddol rhwng cyflogwyr a gwasanaethau cymorth, yn seiliedig ar ddealltwriaeth drylwyr o anghenion a safbwyntiau cyflogwyr;
- datblygu gwasanaethau cymorth mwy cydgysylltiedig i ffoaduriaid a gweithio gyda chyflogwyr i'w helpu i (i) deall y rhwystrau y mae ffoaduriaid yn eu hwynebu (ii) adolygu eu harferion recriwtio, a (iii) gweithredu ar rwystrau, fel gwendid o ran sgiliau iaith a diffyg profiad gwaith yn y DU;
- sicrhau cyfatebiaeth rhwng y sectorau y mae ffoaduriaid yn dyheu am weithio ynddynt a lle y mae ganddynt siawns realistig o sicrhau cyflogaeth, a'r sectorau y mae gweithgarwch ymgysylltu â chyflogaeth yn canolbwyntio arnynt; a
- sicrhau ffocws ar gynorthwyo recriwtio ffoaduriaid a hefyd cadw a dilyniant mewn gwaith.

Mae'r dystiolaeth hefyd yn awgrymu bod enghreifftiau da o arfer da a all lywio arfer yng Nghymru. Mae hon yn her gymhleth, ac fel y daw Szkudlarek (2019) i'r casgliad: "successful hiring and retention of refugees requires a long-term, holistic approach, involving all levels of management, the support of influential staff members and businesses and the engagement of peers and supervisors".

Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi mai astudiaeth gwmpasu ar raddfa fach oedd hon (ac felly ni ellir ei hystyried yn gynhwysfawr) gan ddefnyddio ffynonellau rhyngwladol (nad yw eu canfyddiadau o reidrwydd yn drosglwyddadwy i gyd-destun Cymru).

Llyfryddiaeth a ffynonellau sydd wedi'u cynnwys yn yr adolygiad

Aycan, Z. a Berry, J. W. (1996) Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 28 (t. 240-251).

Bloch, A. (2008) Refugees in the UK labour market: The conflict between economic integration and policy led labour market restriction, *Journal of Social Policy*, 37 (tt. 21–36).

Cheng, Z., Wang, B.Z. a Taksa, L. (2019) [Labour force participation and employment of humanitarian migrants: Evidence from the Building a New Life in Australia - longitudinal data](#), *Journal of Business Ethics*.

Finnan, C.R. (1982) Community influences on the occupational adaptation of Vietnamese refugees, *Anthropological Quarterly*, 55 (tt. 161–169).

Gibb, C. (2018) Effective Partnerships - a report on engaging employers to improve refugee employment in the UK, *Rhwydwaith Busnes yn y Gymuned a'r Rhwydwaith Cyflogaeth Ffoaduriaid*. [London Transitions UK](#)

Lee, E. S., Szkudlarek B., Nguyen D.C. a Nardon L. (2020) Unveiling the Canvas Ceiling: A Multidisciplinary Literature Review of Refugee Employment and Workforce Integration, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1–24

Lundborg, P. a Skedinger, P. (2016) Employer attitudes towards refugee immigrants: Findings from a Swedish survey, *International Labour Review*, 155 (tt. 315–337).

Miletic, B. (2014) Psycho-social, work, and marital adjustment of older middle-aged refugees from the Former Yugoslavia (Doctoral dissertation), Ottawa: Prifysgol Ottawa, Canada.

Nawyn, S. J. (2010) Institutional structures of opportunity in refugee resettlement: Gender, race/ethnicity, and refugee NGOs. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 37 (tt. 149-167).

Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R. a Hirst, G. (2018) Mediating role of psychological capital in the relationship between social support and wellbeing of refugees, *International Migration*, 56 (tt. 117-132).

Shiferaw, D. a Hagos, H. (2002) Refugees and Progression Routes to Employment, Llundain: Cyngor Ffoaduriaid Llundain.

Stewart, E. (2003) A Bitter Pill to Swallow: Obstacles Facing Refugee and Overseas Doctors in the UK, Geneva: Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid.

Szkudlarek, B. (2019) Engaging Business in Refugee Employment, Sydney: Ysgol Fusnes Prifysgol Sydney. [Prifysgol Sydney](#)

Tweed, A. a Stacey, S. (2018) Refugee Employment Support in the UK – insights into services, barriers, and best practice to support refugees into employment across the UK: Milestone Tweed.

Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid, IOM, Ymddiriedolaeth y Tywysog (Ebrill 2019) Tapping Potential – Guidelines to help British Businesses Employ Refugees, [Gwefan Uchel Gomisiynydd y Cenhedloedd Unedig dros Ffoaduriaid](#)

Llywodraeth Cymru (2020a) Astudiaeth Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau i Ffoaduriaid. [Gwefan y Senedd](#)

Atodiad B. Bylchau sgiliau yn y farchnad lafur a chyfleoedd yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam

Cyflwyniad

Mae'r dadansoddiad o fylchau sgiliau yn y farchnad lafur a chyfleoedd yng Nghaerdydd, Casnewydd, Abertawe a Wrecsam yn defnyddio data o Arolygon Sgiliau Cyflogwyr 2015 a 2017 (Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau, 2016; DfE, 2017) ac adroddiadau rhanbarthol ar wybodaeth am y farchnad (Llywodraeth Cymru, 2020a; 2020b; 2020c). Mae'n bwysig cofio bod y data ar fylchau sgiliau yn y farchnad lafur a chyfleoedd a drafodwyd yn rhan gyntaf yr adran hon wedi'u casglu tair i bedair blynedd yn ôl ac, fel yr amlinellir yn ddiweddarach, effeithiwyd arnynt gan COVID-19 a disgwylir yr effeithir arnynt ymhellach gan y DU yn ymadael â'r UE.

Prinder sgiliau a bylchau

Roedd prinder sgiliau a bylchau ym mhob sector a gofnodwyd ym mhob un o'r tri rhanbarth yng Nghymru (lle'r oedd data ar gael):

- “sgiliau a gwybodaeth arbenigol” a “gallu i reoli eich amser eich hun a blaenoriaethu eich tasgau eich hun” oedd y swyddi gwag gyda'r prinder sgiliau a nodwyd yn fwyaf cyffredin⁶⁰, ac roedd “gallu rheoli eich amser eich hun blaenoriaethu eich tasgau eich hun” a “gwaith tîm” ymhlith y bylchau sgiliau mwyaf cyffredin yn y gweithlu presennol; a
- gweithgynhyrchu oedd â'r nifer mwyaf o achosion o swyddi gwag lle ceir prinder sgiliau⁶¹ a dwysedd bylchau sgiliau⁶²; crefftau medrus oedd â'r dwysedd uchaf o swyddi gwag â phrinder sgiliau, a gweithredwyr peiriannau oedd â'r dwysedd bylchau sgiliau mwyaf.

Amcanestyniadau'r farchnad lafur

Fel y dengys tabl B.1., mae cynnydd yn nifer y swyddi newydd wedi'i ragweld a chynnydd mawr yn nifer y “galw am weithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n

⁶⁰ Diffinnir y rhain fel: “vacancies which are reported to be hard to-fill because applicants lack relevant skills, qualifications or experience” (DfE, 2017, t.6).

⁶¹ Mae nifer yr achosion o swyddi gwag lle ceir prinder sgiliau yn fesur o gyfran y sefydliadau sy'n adrodd am o leiaf un swydd wag â phrinder sgiliau.

⁶² Mae dwysedd bylchau sgiliau yn fesur o swyddi gwag â phrinder sgiliau fel cyfran o'r holl swyddi gwag.

gadael" (lle mae angen llenwi swyddi'r rhai sy'n gadael y farchnad lafur pan fyddant, er enghraifft, yn ymddeol) yng Nghymru hyd at 2024 (pan ddaw'r rhagolwg i ben).

Tabl B.1: Amcanestyniadau'r farchnad lafur 2014-2024

Rhanbarth	Swyddi newydd (% cynnydd)	Swyddi Newydd (#)	Swydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael (#)
De-ddwyrain Cymru	4.4	29,300	263,400
De-orllewin a Chanolbarth Cymru	4	12,500	122,400
Gogledd Cymru	3	9,900	128,200

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, 2020a; 2020b; 2020c

Ym mhob un o'r tri rhanbarth, masnachau cyfanwerthu a manwerthu, ac yna iechyd a gofal cymdeithasol, sydd â'r cynnydd mwyaf a ragwelir o ran y galw am gyflogaeth (swyddi newydd a gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael) (gweler tabl B.2 am fanylion).

Tabl B.2: Nifer y swyddi newydd, gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael a chyfanswm y swyddi yn y sectorau cyfanwerthu a manwerthu ac iechyd a gofal cymdeithasol (2014-2024)

Rhanbarth	Sector	Swyddi newydd (#)	Gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael (#)	Cyfanswm y swyddi (#)
De-ddwyrain Cymru	Cyfanwerthu a manwerthu	10,000	40,300	50,300
Gorllewin a Chanolbarth Cymru		6,000	24,000	30,000
Gogledd Cymru		3,700	18,400	22,100
De-ddwyrain Cymru	Iechyd a gofal cymdeithasol	3,600	40,900	44,500
Gorllewin a Chanolbarth Cymru		2,000	25,000	27,000
Gogledd Cymru		1,500	19,700	21,200

Ffynhonnell: Adroddiadau rhanbarthol ar wybodaeth am y farchnad

Mae Tabl B.3. yn dangos y galwedigaethau sydd â'r cynnydd mwyaf a ragwelir yn y galw (h.y. y galw am swyddi newydd a gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael), gan amlygu patrwm tebyg ym mhob rhanbarth, gyda galwedigaethau gofalu a gwasanaethau personol yn dangos y cynnydd mwyaf.

Tabl B.3: Galwedigaethau â'r cynnydd mwyaf a ragwelir yn y galw am gyflogaeth (swyddi newydd ac amnewid swyddi) yn y tri rhanbarth 2014-2024

	De-ddwyrain		Y Canolbarth a'r De-orllewin		Y Gogledd	
	#	Safle	#	Safle	#	Safle
Galwedigaethau gofalu a gwasanaeth personol	32,900	(1 ^{af})	20,200 (1 ^{af})		15,300	(1 ^{af})
Gweithwyr proffesiynol addysgu ac addysgol	24,300	(2 ^{il})	15,500 (2 ^{il})		11,100 (3 ^{ydd})	
Galwedigaethau gweinyddol	24,100	(3 ^{ydd})	13,300 (4 ^{ydd})		10,100	(5 ^{ed})
Galwedigaethau gweinyddu a gwasanaeth elfennol	22,400	(4 ^{ydd})	13,900 (3 ^{ydd})		11,500	(2 ^{il})
Gweithwyr iechyd proffesiynol	21,800	(5 ^{ed})	13,200	(5 ^{ed})	10,100	(4 ^{ydd})
Gweithwyr proffesiynol cyswllt busnes a gwasanaethau cyhoeddus	19,600	(6 ^{ed})	10,900	(6 ^{ed})	8,600	(5 ^{ed})
Rheolwyr a chyfarwyddwyr corfforaethol	18,100	(7 ^{fed})	10,300 (7 ^{fed})		8,300	(7 ^{fed})

Ffynhonnell: Adroddiadau rhanbarthol ar wybodaeth am y farchnad

Ymhlith y sectorau eraill sydd â chynnydd amcanestynedig mawr mewn swyddi newydd (h.y. ac eithrio'r galw am weithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael) mae:

- gwasanaethau proffesiynol (cynnydd o 4,900 o swyddi) a gwasanaethau cymorth (cynnydd o 4,500 o swyddi) yn ne-ddwyrain Cymru;
- llety a bwyd (cynnydd o 3,200 o swyddi), ac adeiladu (cynnydd o 2,800 o swyddi) yng nghanolbarth a de-orllewin Cymru;
- cyllid ac yswiriant (3,800 o swyddi yn y de-ddwyrain, 1,000 o swyddi yn y de-orllewin a'r canolbarth, a 500 o swyddi yng ngogledd Cymru);
- llety a bwyd (cynnydd o 2,600 o swyddi) yng ngogledd Cymru; a
- dŵr a charthffosiaeth (1,000 o swyddi yn y de-ddwyrain, 500 o swyddi yn y de-orllewin a'r canolbarth, a 400 o swyddi yng ngogledd Cymru.) (ibid.).

Ym mhob un o'r tri rhanbarth mae'r rhagolygon yn dangos: "rhagwelir cynnydd mewn cyflogaeth ymhlith y rheini sydd â chymwysterau lefel 4 ac uwch, ond gostyngiadau sylweddol ymhlith y rheini sydd â chymwysterau lefel isel neu sydd heb unrhyw gymwysterau". Serch hynny: "bydd cyfleoedd o hyd i bobl sydd â chymwysterau lefel isel neu sydd heb unrhyw gymwysterau er mwyn bodloni'r galw am weithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael y farchnad lafur" (Llywodraeth Cymru, 2020a, t.78).

Galw a chyflenwad llafur

Yn ogystal â chyfanswm nifer y swyddi a grëir neu y mae angen gweithwyr newydd i gymryd lle'r rheini sy'n gadael (y galw), mae'n bwysig ystyried y cyflenwad llafur ac, o ganlyniad, nifer y swyddi gwag anodd eu llenwi mewn gwahanol sectorau; er enghraifft, fel yr amlinellwyd uchod, er y rhagwelir cynnydd mawr mewn proffesiynau addysgu ac addysgol, bu gorgyflenwad hirsefydlog o athrawon yng Nghymru, er bod rhai bylchau mewn meysydd fel penaethiaid, y rhai sy'n gallu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg ac athrawon pynciau STEM. Mae'r darlun o ran staff cymorth hefyd yn wahanol (gyda mwy o alw o'i gymharu â'r cyflenwad) (CGA, 2017).

Cyfraddau diweithdra

Cyn COVID-19, roedd y gyfradd ddiweithdra yng Nghymru ar ei hisaf erioed, sef 3.7 y cant. Mae tabl B.4 isod yn dangos bod y gyfradd yn arbennig o isel yng Nghaerdydd a Chasnewydd, yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, gydag Abertawe a Wrecsam yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol (ONS, 2020a).

Tabl B.4: Cyfraddau diweithdra yng Nghaerdydd, Casnewydd, Wrecsam, Abertawe a Chymru ar 31 Mawrth 2020

Awdurdod lleol	Cyfradd ddiweithdra
Caerdydd	3.2
Casnewydd	3.0
Abertawe	4.7
Wrecsam	4.4
Cymru	3.7

Ffynhonnell: StatsCymru, 2020

Ar lefel y DU, mae effaith tymor byr COVID-19 ar wahanol sectorau wedi bod yn anwastad, gyda sectorau fel llety a gwasanaethau bwyd, y celfyddydau, adloniant, hamdden ac adeiladu wedi'u taro'n arbennig o wael. Mae rhagolygon tymor hwy ar gyfer diweithdra yn awgrymu y gallai lefel y DU godi i tua 8 y cant yn 2020 cyn gostwng i tua 6.5 y cant yn 2021 (Trysorlys EM, 2020).

Mae Tabl B.5 yn manylu ar y sectorau sydd â'r gweithlu mwyaf a'r rhai, fel llety a gwasanaethau bwyd, adeiladu a gweithgynhyrchu, sydd wedi'u taro waethaf gan COVID-19 (o ran canran y cyflogeion a roddwyd ar ffyrlo), sy'n cael eu hamlygu mewn oren.

Tabl B.5: Canran y gweithlu a fu'n gweithio yn y saith diwydiant mwyaf yng Nghymru (Mehefin 2020)

Dosbarthiad diwydiannol safonol CGA.	% o'r gweithlu
Gweithgarwch iechyd pobl a gwaith cymdeithasol	15
Masnach cyfanwerthu a manwerthu; atgyweirio cerbydau modur a beiciau modur	12
Gweithgynhyrchu	10
Addysg	10
Gweithgareddau llety a gwasanaeth bwyd	8
Gweithgareddau gweinyddol a gwasanaeth cymorth	7
Adeiladu	7

Ffynhonnell: Swyddi Gweithlu ONS yn ôl rhanbarth a diwydiant Mehefin 2020 (n=1,489,000)

Mae'r effaith tymor canolig wrth i'r cyfyngiadau symud gael eu llacio, yn ansicr. Mae'n ymddangos yn rhesymol tybio bod rhai sectorau, fel gweithgareddau llety a gwasanaeth bwyd a theithio yn arafach i'w hadfer nag eraill, a gall newidiadau yn y ffordd y caiff gwaith ei drefnu newid nifer y swyddi mewn gwahanol sectorau (Joyce a Xu, 2020).

Llyfryddiaeth a ffynonellau sydd wedi'u cynnwys yn yr adolygiad

Yr Adran Addysg (DfE) (2017) *Employer skills survey 2017, Wales slide Pack*, DfE.

Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) (2017) *Response to the Migration Advisory Committee call for Evidence July 2017*. CGA.

Trysorlys Ei Mawrhydi (2020) *Forecasts for the economy. A comparison for independent forecasts*. Y Swyddfa Gartref.

Joyce, R., a Xu, X. (2020) Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed? [Gwefan y Sefydliad Astudiaethau Cyllid](#)

Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) (2020a) *Coronavirus and the economic impacts on the UK: 2 Gorffennaf 2020*, ONS.

Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) (2020b) *Workforce Jobs by Region and Industry*, ONS.

StatsCymru (2020) *Cyfraddau diweithdra fesul awdurdod lleol*. StatsCymru. [Gwefan StatsCymru](#)

Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (UKCES) (2016) *Employer Skill Survey 2015: UK results*, UKCES.

Llywodraeth Cymru (2020a) *Adroddiad Rhanbarthol Gwybodaeth am y Farchnad Lafur*: Gogledd Cymru, Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2020b) *Adroddiad Rhanbarthol Gwybodaeth am y Farchnad Lafur*: De-orllewin a Chanolbarth Cymru, Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2020c) *Adroddiad Rhanbarthol Gwybodaeth am y Farchnad Lafur*: De-ddwyrain Cymru, Llywodraeth Cymru.