

CIPD

Gwaith teg,  
medrus ac  
arloesol i Gymru

Maniffesto CIPD 2026

Chwefror 2026

Mae'r CIPD wedi bod yn hyrwyddo gwaith gwell a bywydau gwaith gwell ers dros 100 o flynyddoedd. Mae'n helpu sefydliadau i ffynnu drwy ganolbwyntio ar eu pobl, gan gefnogi ein heconomïau a'n cymunedau. Dyma'r corff proffesiynol ar gyfer Adnoddau Dynol (AD), Dysgu a Datblygu (D&D), Datblygu Sefydliadol (DS) a'r holl ymarferwyr, Datblygu Sefydliadol a'r holl weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda phobl – arbenigwyr ym maes pobl, gwaith a newid.

Gyda'i haelodaeth fyd-eang o dros 160,000 o ymarferwyr proffesiynol, ynghyd â chymuned ehangach sy'n elwa ar ei hymchwil, ei mewnwediadau a'i ddysgu, mae'r sefydliad yn darparu cyngor awdurdodol ac arweinyddiaeth feddylfryd annibynnol. Mae'n chwarae rôl allweddol fel llais dylanwadol dros waith da sy'n creu gwerth cynaliadwy i unigolion, sefydliadau a chymdeithas.

Mae gan y CIPD tua 6,000 o aelodau yng Nghymru, wedi'u gwasgaru ar draws sefydliadau o bob sector, diwydiant a maint. Mae ein hymgyngorwyr annibynnol yn gweithio gyda rhai o'r busnesau lleiaf, nad oes ganddynt dim AD pwrpasol fel arfer.

Mae polisi cyhoeddus yn y CIPD yn tynnu ar ein hymchwil helaeth a'n harweinyddiaeth feddwl, ynghyd â chyngor a chanllawiau ymarferol, a phrofiad ac arbenigedd ein haelodaeth amrywiol, er mwyn llywio ac siapio trafodaethau, polisiau llywodraeth a deddfwriaeth er budd gweithwyr a chyflogwyr. Mae hefyd yn ceisio hyrwyddo a gwella arfer gorau ym maes rheoli a datblygu pobl, ac yn cynrychioli buddiannau ein haelodau.

Adroddiad

# Gwaith teg, medrus ac arloesol i Gymru: Maniffesto CIPD 2026

## Cynnwys

1	Cyflwyniad	2
2	Heriau allweddol	2
3	Gwaith Teg	3
4	Gwaith Medrus	5
5	Gwaith Arloesol	7
6	Y Cyfle i Gymru	9

## Gwybodaeth gyhoeddi

Wrth gyfeirio at y ddogfen hon, defnyddiwch y dyfyniad canlynol:

CIPD. (2026) *Gwaith teg, medrus ac arloesol i Gymru: maniffesto CIPD 2026*.  
Llundain: Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)

# 1 Cyflwyniad

Mae'r degawd diwethaf wedi'i nodi gan ansefydlogrwydd sylweddol ym myd gwleidyddiaeth, cymdeithas ac economi. O bandemig digynsail, drwy argyfwng costau byw, i newidiadau geopoliticaidd byd-eang, mae llywio ansicrwydd bellach yn rhan annatod o'n bywydau gwaith.

Wrth edrych ymlaen, mae'n annhebygol y bydd y degawd nesaf yn gyfnod o sefydlogrwydd. Gyda phrif dueddiadau byd-eang yn ail-lunio byd gwaith a newidiadau gwleidyddol sylweddol ar y gorwel, bydd angen i gyflogwyr barhau i addasu'n gyflym. Bydd ymarferwyr AD yn cefnogi'r daith hon, wedi'u harwain gan adnoddau'r CIPD.

Fodd bynnag, mae gan lunwyr polisi yn San Steffan a'r Senedd rôl allweddol hefyd i sicrhau bod polisi cyhoeddus yn cyd-fynd â gofynion y farchnad lafur. Mae'r maniffesto hon yn nodi meysydd blaenoriaeth y CIPD, gan ganolbwyntio ar ansawdd swyddi, sgiliau ac arloesedd. Dyma'r tri maes allweddol a all helpu economi Cymru i symud ymlaen mewn ffordd gynhyrchiol sy'n gweithio i bawb.

# 2 Heriau allweddol

Mae cyflogwyr a ymarferwyr proffesiynol ym maes pobl yn wynebu llu o heriau bob dydd. Er bod ganddynt reolaeth dros benderfyniadau mewnol, mae'r rhan fwyaf o'r amgylchedd y maent yn gweithredu ynddo yn cael ei lunio gan dueddiadau allanol a dewisiadau polisi ar bob lefel lywodraeth—p'un a wneir y penderfyniadau yn San Steffan, y Senedd neu ar lefel leol.

Daeth sgysiau â'n haelodau wrth baratoi'r maniffesto hon â'r materion allweddol i'r amlwg ar draws tri phrif faes.

## Megaduuddiadau

- **Newid demograffig:** mae'r gweithlu sy'n heneiddio ar draws y DU yn tynnu sylw at bwysigrwydd iechyd a lles, uwchsgilio a chyfranogiad yn y farchnad lafur.
- **Newid technolegol:** mae'r cynnydd cyflym mewn Deallusrwydd Artiffisial cynhyrchiol, ochr yn ochr ag awtomeiddio, yn rhoi pwysau ar y system sgiliau sydd angen ymateb yn gyflym ac yn hyblyg.
- **Newid hinsawdd:** mae'r symudiad tuag at ddadgarboneiddio yn newid proffil diwydiannol y DU ac yn galw am gynnydd mewn mentrau uwchsgilio ac ailsgilio yn ogystal ag arlwy mwy trylwyr o ran cynllunio'r gweithlu.

## Amgylchedd polisi

- **Deddf Hawliau Cyflogaeth:** mae'r newid mwyaf mewn cyfraith gyflogaeth ers cenhedlaeth yn rhoi pwysau sylweddol ar gyflogwyr, yn enwedig ar fusnesau bach a chanolig (BBaCh), gan greu risg o oeri'r farchnad lafur.
- **Costau busnes cynyddol:** mae cynnydd mewn cyfraddau cyflog lleiaf a chyfraniadau yswiriant gwladol, ynghyd â chostau uwch ar gyfer ynni a deunyddiau, yn rhoi pwysau sylweddol ar sefydliadau.

- **Polisi sgiliau:** mae'r Ardoll Brentisiaethau yn parhau i gael ei hystyried gan aelodau'r CIPD fel treth heb fawr o fudd uniongyrchol i dalwyr yng Nghymru, tra bo'r newidiadau strwythurol i system sgiliau Cymru yn parhau i ymgorffori yn y farchnad lafur.

### Heriau gweithlu

- **Prinder sgiliau a llafur:** mae cyflogwyr yn parhau i gael trafferth denu'r dalent gywir, gan adrodd am swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi oherwydd prinder sgiliau neu lafur yn eu sefydliad.
- **Trosiant staff a chadw talent:** mae marchnad lafur dynn hefyd yn golygu bod y gystadleuaeth am dalent yn uchel, a bod gweithwyr yn fwy cymhellol i symud am well tâl a buddion, yn ogystal â gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- **Anghydweddiadau sgiliau ac uwch-gymhwys:** mae bylchau sgiliau o fewn sefydliadau yn parhau i fod yn broblem, ac mae cyfraddau uchel o uwch-gymhwys yn awgrymu anghysondeb rhwng y galw a'r cyflenwad o sgiliau o fewn y system.

Mae gwella gallu sefydliadau o ran AD a rheoli pobl wrth wraidd yr ymateb i'r holl heriau hyn. Mae'r CIPD wedi bod yn helpu sefydliadau o bob maint i lywio materion fel hyn ers degawdau. Mae'r maniffesto hon, sydd wedi'i chanolbwyntio ar waith teg, medrus ac arloesol i Gymru, yn cynnig profiad ac arbenigedd y CIPD i helpu llunwyr polisi i wella byd gwaith i bawb.

## 3

# Gwaith Teg

Mae ansawdd swyddi yn ganolog i'r CIPD. Ein pwrpas yw hyrwyddo gwaith gwell a bywydau gwaith gwell, rhywbeth a wnawn drwy ein cyngor ymarferol, ein cymwysterau, ein hymchwil a'n gwaith polisi cyhoeddus.

Nid mater moesol yn unig yw gwaith teg; mae hefyd yn gysylltiedig ag allbynnau sefydliadol. Mae corff cynyddol o dystiolaeth, gan gynnwys *Mynegai Gwaith Da'r CIPD*, yn dangos bod gwella ansawdd swyddi yn hybu lles unigolion, ond hefyd yn gwella perfformiad gweithwyr, sy'n gallu gyrru cynhyrchiant sefydliadol ac, yn ei dro, ffyniant y wlad.

Mae gwaith teg yn dda i weithwyr, i sefydliadau ac i Gymru.

Dylid canmol Llywodraeth Cymru am ei ffocws ar waith teg hyd yma. Gall ei dull partneriaeth gymdeithasol yrru llunio polisi cydweithredol a gwella canlyniadau i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd.

Fodd bynnag, wrth i gyllidebau cyhoeddus wynebu pwysau cynyddol, bydd angen i'r Llywodraeth gynyddu ei ffocws ar ei phŵer meddal, yn ogystal â thargedu adnoddau'n ofalus lle mae'n gwneud y mwyaf o wahaniaeth.

### Mewnblannu gwaith teg drwy holl adrannau Llywodraeth Cymru

Mae gan Lywodraeth Cymru nifer o bwerau uniongyrchol ac anuniongyrchol o dan ddatganoli. Yn ogystal â bod yn gyflogwr mawr ac felly'n gallu arwain drwy esiampl,

gall hefyd wreiddio gwaith teg yn ei strategaeth, mesur cynnydd yn erbyn targedau, a defnyddio ei dylanwad drwy gaffael a dyfarnu grantiau i wthio sefydliadau tuag at waith teg.

#### **Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi**

- Creu fframwaith mesur gwaith teg a chyflwyno targedau uchelgeisiol.
- Archwilio sut i gysylltu meini prawf gwaith teg â chaffael a grantiau cyhoeddus.
- Arwain y ffordd fel cyflogwr gwaith teg ar draws pob lefel o'r llywodraeth ac ar draws holl asiantaethau cyhoeddus.

#### **Cefnogi ymchwil i waith teg ac ei droi'n ymarfer**

Mae bylchau sylweddol yn parhau o ran dealltwriaeth cyflogwyr o gysyniad gwaith teg, ei elfennau a'i effaith, y bylchau a'r cyfleoedd sydd yn bodoli, yn ogystal â'r camau y gellir eu cymryd mewn sefydliadau o bob maint ac ym mhob sector. Gellir dysgu gwersi gan wledydd a rhanbarthau eraill yn y DU, yn ogystal ag o sefydliadau fel y CIPD.

#### **Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi**

- Lansio ymgyrch wybodaeth i gyflogwyr ynghylch gwaith teg.
- Datblygu pecyn o offer gwaith teg i alluogi cyflogwyr a gweithwyr i gymharu eu hunain yn erbyn safonau.
- Creu adnoddau a chanllawiau clir i gyflogwyr a sicrhau bod gwasanaethau cymorth busnes yn cyfeirio'n briodol atynt.

#### **Canolbwyntio ar gynhwysiant yn y farchnad lafur a pholisi iechyd**

Mae mynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd wedi dod yn briodol i'r brig ar agenda llunwyr polisi. O ystyried y prif rwystrau i gyfranogiad yn y farchnad lafur, rhaid ystyried systemau gofal plant, iechyd a gofal cymdeithasol fel rhan annatod o'r agenda economaidd. Mae darparu cymorth i gyflogwyr gyda ymyriadau iechyd, yn ogystal â chynnig cymorth pwrpasol i weithwyr sy'n wynebu rhwystrau ychwanegol, yn rhan hanfodol o'r ateb.

#### **Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi**

- Cynyddu cyllid ar gyfer Healthy Working Wales, y Gwasanaeth Cymorth yn y Gwaith, a'r Gwasanaeth Allan o Waith.
- Gweithio gyda chyflogwyr i nodi a dileu rhwystrau i gyflogaeth, gan gynnwys treialu polisiau gweithio hyblyg a seibiannau creadigol.
- Adolygu rheolau Flying Start a'r Cynnig Gofal Plant i leihau cymhlethdodau ac anghysondebau, a chynyddu'r system i gynnwys plant o dan 2 oed.

# 4

## Gwaith Medrus

Mae sgiliau yn edefyn aur sy'n rhedeg drwy'r farchnad lafur. Mae'r dystiolaeth o ran prinder sgiliau a gweithwyr, bylchau sgiliau ac anghysondebau, ynghyd â gor-or-gymhwysio graddedigion, yn awgrymu nad yw'r berthynas rhwng y system sgiliau a'r farchnad lafur yng Nghymru mor effeithiol ag y gallai fod.

Mae anghysondeb rhwng y galw am sgiliau a'r cyflenwad o sgiliau ar adeg pan fo newid demograffig, technolegol ac amgylcheddol yn mynnu i'r system sgiliau esblygu. Gyda phwysau ar gyllidebau'r llywodraeth, a lefelau isel o fuddsoddi gan gyflogwyr mewn sgiliau, mae angen ymdrech gydgyssylltiedig i hybu'r galw am sgiliau a'u cyflenwad.

Mae gan lunwyr polisi, cyflogwyr a dysgwyr unigol oll rôl i'w chwarae mewn system sgiliau sydd â rhannau cydgysylltiedig. Nid oes gwerth buddsoddi mewn ymyriadau sgiliau newydd os yw unigolion yn wynebu rhwystrau anorchfygol i'w cyrchu. Mae cefnogi cyflogwyr i gael mynediad at hyfforddiant trefniadol yn wrthgynhyrchiol os nad ydynt yn cymryd camau i ddeall eu proffil sgiliau eu hunain. A'r unig ffordd i sicrhau na chaiff dysgwyr oedolion eu gadael ar ôl yw i'r unigolion hynny gymryd cyfrifoldeb dros eu dysgu eu hunain ac archwilio'r cyfleoedd a gynigir gan eu cyflogwr neu asiantaethau cyhoeddus. Mae gan y tri pharti gyfrifoldeb i yrru newid.

Ar yr ochr gyflenwi, mae angen i Lywodraeth Cymru ganolbwyntio cyllid ar ymyriadau hyfforddi perthnasol ar gyfer y dysgwyr cywir. Mae hyn yn golygu mwy o ffocws ar brentisiaethau, llwybrau galwedigaethol a sgiliau craidd trosglwyddadwy. Yn ogystal, mae angen buddsoddi mewn uwchsgilio ac ailsgilio, ynghyd ag ymagwedd dargedig sy'n cyrraedd yn bennaf y dysgwyr sydd bellaf o'r system sgiliau ac sydd yn y sectorau mwyaf agored i risg.

Ar yr ochr galw, mae angen i Lywodraeth Cymru ganolbwyntio ar sicrhau bod cyflogwyr yn ymddiddori ac yn cyd-fuddsoddi mewn hyfforddiant, yn ogystal â meithrin awydd ymhlith dysgwyr i ddatblygu eu sgiliau drwy gydol eu bywydau. Gellir gwneud hyn drwy wella gallu rheoli pobl, gwasanaethau cynghori gyrfaoedd ac annog drwy gymhellion ariannol uniongyrchol.

### Lleoli prentisiaethau fel rhan annatod o farchnad lafur Cymru

Mae tystiolaeth gan y CIPD yn awgrymu bod prentisiaid yn cael canlyniadau cadarnhaol yn y farchnad lafur. Gwyddom hefyd fod y galw am brentisiaethau yn parhau i fod yn uwch na nifer y lleoedd sydd ar gael. Mae adolygiad prentisiaethau Medr yn cynnig cyfle i ail-osod y system fel ymyriad sgiliau hyblyg ac ymatebol. Er y gall prentisiaethau chwarae rôl yn ailsgilio gweithwyr hŷn, dylai hyn fod yn ychwanegol at eu prif bwrpas fel llwybr dysgu seiliedig ar waith ar gyfer pobl ifanc.

#### Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi

- Cyflwyno Gwarant Prentisiaeth ar gyfer pobl 16–24 oed, ymrwymo i gyllid aml-flwyddyn uwch a thargedau uchelgeisiol ar gyfer prentisiaethau.
- Cynnig cymhellion recriwtio prentisiaid, wedi'u targedu at fusnesau bach a chanolig (BBaCh), gyda chyfraddau uwch ar gyfer prentisiaid ifanc.
- Sicrhau bod y Rhaglen Brentisiaethau newydd yn hyblyg ac yn ymatebol i newidiadau yn y farchnad lafur, gyda llais cryf i gyflogwyr wrth ddylunio'r fframweithiau a'r rheolau ariannu.

### Hybu ymyriadau uwchsgilio ac ailsgilio

Mae rhaglenni uwchsgilio ac ailsgilio angen targedu unigolion yn ogystal â sefydliadau er mwyn gwneud gwahaniaeth i economi Cymru. Ar gyfer unigolion, dylai'r ffocws fod ar angen—boed hynny ar y rhai sydd bellaf o'r system sgiliau, ar incwm isaf neu'n gweithio mewn sectorau sy'n cael eu trawsnewid. Ar gyfer sefydliadau, dylai'r prif ffocws sgiliau fod yn sector-benodol, ond gyda chymorth ychwanegol ym maes rheoli pobl ar gyfer busnesau bach—dim ond felly y gellir rhyddhau'r galw am sgiliau yn y sefydliadau hyn.

#### Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi

- Diwygio Cyfrifon Dysgu Personol i'w gwneud yn gyfrifon gwirioneddol adeiladol, wedi'u targedu at ddysgwyr mewn sectorau penodol, gyda llwybrau ailsgilio ychwanegol.
- Creu cronfa benodol i dalwyr Ardoll Brentisiaethau (Twf a Sgiliau) yng Nghymru i'w defnyddio ar gyfer ymyriadau uwchsgilio byr.
- Cysylltu'r Rhaglen Sgiliau Hyblyg â maint sefydliadau, gyda chyfraniadau llawer uwch tuag at gostau hyfforddiant BBaCh.

### Cefnogi gwasanaethau gyrfaedd a ffurfioli sgiliau trosglwyddadwy

Mae pobl mewn economi sy'n newid—yn enwedig yng nghyd-destun awtomeiddio AI a thrawsnewidiadau diwydiannol—angen cefnogaeth gan wasanaeth gyrfaedd annibynnol, cynhwysfawr ac o ansawdd uchel i bobl o bob oed, wedi'i seilio ar ddeallusrwydd cadarn y farchnad lafur. Yn ogystal, mae pwysigrwydd sgiliau trosglwyddadwy meddal megis cydweithredu, meddwl beirniadol a chyfathrebu wedi cynyddu'n sylweddol. Er bod enghreifftiau da o'u defnydd, nid oes gennym fframwaith cydlynol ar draws y system ar gyfer dysgwyr, addysgwyr a chyflogwyr.

#### Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi

- Datblygu fframwaith sgiliau meta trosglwyddadwy cydlynol ac wedi'i raddio y gellir ei ddefnyddio ar draws y system addysg a mewn gweithleoedd.
- Mewnblannu'r sgiliau trosglwyddadwy hyn ym mhob fframwaith prentisiaeth a hyrwyddo eu mabwysiadu gan gyflogwyr.
- Ariannu gwasanaeth gyrfaedd i bobl o bob oed sy'n ymatebol, gyda chyngor gyrfaedd wyneb yn wyneb ar gael i bob disgybl ysgol uwchradd, ac â phorth rhyngweithiol wedi'i ddiweddarau ar gael i unrhyw un sy'n dymuno datblygu neu newid gyrfa.

# 5

## Gwaith Arloesol

Mae'r cynnydd cyflym mewn AI cynhyrchiannol dros y blynyddoedd diwethaf wedi dod yn un o'r tueddiadau mwyaf nodedig mewn gweithleoedd, gan arwain at drafodaethau am fabwysiadu AI yn ddiogel ac yn gyfrifol, yn ogystal ag am ei oblygiadau i'n marchnad lafur a'n systemau datblygu sgiliau.

Fodd bynnag, dim ond y datblygiad diweddaraf mewn oes awtomeiddio yw AI cynhyrchiannol, sydd eisoes wedi bod yn newid natur gwaith ar draws y rhan fwyaf o ddiwydiannau. Mae tystiolaeth gan y CIPD yn awgrymu bod awtomeiddio yn effeithio'n anghymesur ar swyddi yn y grwpiau galwedigaethol is, tra bod AI cynhyrchiannol yn debygol o gael yr effaith fwyaf ar swyddi proffesiynol, uwch eu statws (yn enwedig swyddi lefel mynediad). Felly, ni fydd dull un-maint-i-bawb yn ddigonol ar gyfer sgiliau.

Mae buddsoddi mewn arloesi—boed hynny drwy sgiliau neu dechnoleg—yn gysylltiedig yn uniongyrchol â chynhyrchiannol. Dylai datgloi ac annog buddsoddiad gan fusnesau fod yn brif amcan i wasanaethau cymorth busnes. Am gyfnod maith, mae'r CIPD wedi dadlau mai'r ddolen goll mewn strategaethau llywodraethau olynol yw cefnogaeth i reoli a datblygu pobl, yn enwedig ar gyfer BBaCh. Dim ond drwy reolaeth pobl effeithiol y gallwn ddatgloi'r galw am hyfforddiant a sicrhau bod technoleg yn cael ei gweithredu'n effeithiol.

Yn ogystal â rheoli pobl, gellir annog arferion arloesol a buddsoddiad drwy ddatblygu cysylltiadau agosach—naill ai rhwng cyfoedion neu rhwng cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant. Mae rhwydweithiau busnes ar gyfer rhannu arfer da a syniadau yn amhrisiadwy, yn enwedig i fusnesau llai. Gall perthnasoedd agos rhwng cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant (ysgolion, colegau neu ddarparwyr annibynnol) hefyd wella llif talent a rhaglenni hyfforddi y gallai cyflogwyr fod yn anymwybodol ohonynt.

### Hybu gallu rheoli pobl ledled Cymru

Mae'r ffactorau sy'n sbarduno cynhyrchiannol yn eithaf dealladwy, ond dros y blynyddoedd diwethaf gwelwyd mwy o bwyslais ar ansawdd rheolaeth fel yr allwedd i ryddhau twf. Mae ymchwil y CIPD yn dangos bod rheoli pobl yn effeithiol nid yn unig yn gysylltiedig ag ymadael is ac uwch berfformiad, ond gall hefyd wella dealltwriaeth cyflogwyr o fylchau sgiliau a sbarduno ymyriadau perthnasol, yn ogystal â galluogi cynhwysiant yn y gweithle. Mae mabwysiadu arferion arloesol a thechnoleg hefyd yn dibynnu ar reolaeth effeithiol ac ar gyfathrebu dwyffordd gonest, agored â gweithwyr.

### Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi

- Cyflwyno model sgiliau pobl sy'n caniatáu i BBaCh gael mynediad at gyngor rheoli pobl annibynnol ac am ddim ar faterion gweithlu, gan gynnwys newidiadau i gyfraith cyflogaeth sydd ar ddod.
- Hybu'r ddarpariaeth o hyfforddiant rheoli sydd ar gael drwy wasanaethau cymorth busnes.
- Cynnig cyfleoedd ychwanegol ar gyfer ymgysylltu busnes cyfoedion, ar sail sector ac ar draws rhanbarthau.

### **Ehangu a mewnbrannu gwasanaethau cymorth busnes**

Mae gwasanaethau cymorth busnes Cymru, a gyflwynir yn bennaf drwy Business Wales, yn adnabyddus iawn ac fel arfer yn cael eu hasesu'n gadarnhaol gan gyflogwyr. Dangosodd trafodaethau'r CIPD â'i aelodau fel rhan o'r adroddiad hwn nad ydynt o blaid ailwampiad radical o'r system, ond y byddent yn cefnogi ehangu cwmpas y gwasanaethau.

Yn ogystal â'r angen am gynnydd yn ei gyllideb gyffredinol, sydd wedi lleihau yn y blynyddoedd diwethaf, clywsom fod bwlch yn y gefnogaeth ariannol ar gyfer busnesau sy'n ceisio pontio o fusnesau bach i ganolig eu maint, ynghyd â phrinder cefnogaeth weithredol uniongyrchol i'r busnesau lleiaf. Yn ogystal, er bod y gefnogaeth i fusnesau newydd yn cael ei chanmol yn fawr, mae llai o ffocws ar BBaCh mwy sefydledig a'u perthnasoedd â darparwyr hyfforddiant.

#### **Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi**

- Cynyddu cyllid Business Wales a chynnal cyllidebau aml-flwyddyn yn y maes hwn er mwyn sicrhau sefydlogrwydd hirdymor.
- Adolygu cyllid twf i sicrhau bod cymorth ar gael i fusnesau bach a chanolig eu maint.
- Dylai Gyrfa Cymru (neu Business Wales) ddarparu gwasanaeth paru personol i gysylltu BBaCh â darparwyr hyfforddiant.

### **Cefnogi sefydliadau i arloesi yng nghyd-destun awtomeiddio AI**

Mae mabwysiadu AI a thechnoleg yn gyfrifol yn dibynnu ar nifer o ffactorau sy'n ymwneud â phobl. I sefydliadau llai sydd heb gymorth AD pwrpasol, gall mabwysiadu technoleg ymddangos yn frawychus ac yn cario risgiau o ran gweithredu. Mae'r CIPD yn datblygu ei ganllawiau ei hun ar gyfer aelodau yn y maes hwn, ond dylai gwasanaethau cymorth busnes gynnwys y rhain (boed yn bwrpasol neu drwy gyfeirio) yn eu sianeli eu hunain.

Gwyddom fod perthnasoedd presennol â darparwyr hyfforddiant yn gysylltiedig â lefelau uwch o fuddsoddiad cyflogwyr mewn sgiliau. Gall cysylltiadau agos â sefydliadau addysg bellach ac uwch arwain at fabwysiadu arloesi. Dylai hybu'r cysylltiadau hyn fod yn flaenoriaeth i gymorth busnes. Yn ogystal, dywedodd aelodau'r CIPD wrthym nad yw creu swyddi yn unig yn ddigon fel metrig ar gyfer effeithiolrwydd cymorth busnes; dylai'r ffocws hefyd fod ar arloesi a chynhyrchiant yn ei gyfanrwydd.

#### **Argymhellion ar gyfer llunwyr polisi**

- Cyd-ddatblygu a/neu gyfeirio at ganllawiau sy'n ymwneud ag effaith AI ac awtomeiddio ar bobl a phrosesau.
- Cryfhau gallu cydlynu er mwyn datblygu partneriaethau rhwng darparwyr addysg a busnesau.
- Sicrhau fod mabwysiadu arloesi a chynnydd mewn cynhyrchiant yn cael eu hystyried yr un mor bwysig â chreu swyddi fel canlyniadau cymorth busnes.

# 6

## Y Cyfle i Gymru

Mae Cymru ar adeg o newid dwys. O dueddiadau byd-eang sy'n ail-lunio ein heconomiâu a'n gwasanaethau cyhoeddus, drwy ddatblygiadau gwleidyddol, i heriau parhaus yn y gweithlu, mae gweithwyr, sefydliadau a llunwyr polisi oll yn gorfod llywio dyfodol ansicr.

Mae aelodau'r CIPD wedi arfer â thurbwliad, ond gwelwn hyn fel cyfle i Gymru. Gallwn weithio gyda'n gilydd, mewn partneriaeth, i yrru newidiadau tuag at system sgiliau sy'n fwy cydgysylltiedig, marchnad lafur gynhyrchiol ac economi sy'n tyfu. Gall ffocws ar waith teg, gwaith sgiliedig a gwaith arloesol ein harwain yno.

Mae'r maniffesto hwn yn tynnu ynghyd ein ceisiadau polisi cyhoeddus o flaen etholiad allweddol y Senedd yn 2026, gyda'r mesurau allweddol canlynol:

- fframwaith mesur gwaith teg, arweiniad i gyflogwyr ac offer ymarferol, ynghyd ag e defnydd gweithredol o bwerau datganoledig, gan gynnwys gofal plant
- gwarant prentisiaethau i bobl ifanc, cymhellion recriwtio wedi'u targedu a diwygio cyfrifon dysgu personol i sbarduno uwchsgilio
- rhaglen i wella gallu rheoli pobl, gwasanaethau busnes sy'n cefnogi twf ac yn helpu gyda mabwysiadu deallusrwydd artiffisial (AI).



# CIPD

Chartered Institute of Personnel and Development  
151 The Broadway London SW19 1JQ United Kingdom  
T +44 (0)20 8612 6200 F +44 (0)20 8612 6201  
E [cipd@cipd.co.uk](mailto:cipd@cipd.co.uk) W [cipd.org](http://cipd.org)

Incorporated by Royal Charter (RC000758)  
Registered as a charity in England and Wales (1079797)  
Scotland (SC045154) and Ireland (20100827)

Issued: February 2026 Reference: 9058 © CIPD 2026