

Negodi dyfodol gwaith:

Sero Net



Rhagair

Bydd mynd i'r afael â newid yn yr hinsawdd a chyflwyno technolegau newydd yn cael effaith enfawr ar swyddi dros y degawdau nesaf. Er hynny mae'r materion hyn yn aml yn disgyn y tu allan i'r cysylltiadau rhwng rheolwyr ac undebau. Mae hyn yn risg enfawr, ac yn ein harwain at lwybr at farchnad lafur sy'n fwy annheg, yn hytrach na thrawsnewid cyfiawn.

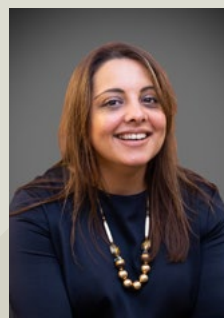
Rydyn ni'n diffinio bod trawsnewid cyfiawn yn golygu bod gweithwyr yn cael llais canolog yn y broses o gynllunio'r trawsnewid, fel bod hynny'n rhywbeth sy'n digwydd gyda nhw ac nid iddyn nhw. Mae'n golygu peidio â gadael unrhyw weithwyr na chymunedau ar ôl, ac mae'n golygu bod swyddi newydd gystal os nad yn well na'r rheini sy'n cael eu colli o ran cyflog, sgiliau, iechyd a diogelwch, cydraddoldeb, pensiynau a chydabod undebau llafur. Dyma ein gweledigaeth ar gyfer Cymru sero net, ond mae'r un mor berthnasol i gyflwyno technoleg newydd oherwydd nad yw unrhyw ymyriadau yn y meysydd hyn yn niwtral i'r gweithlu – maen nhw naill ai'n gallu gwneud y gwaith yn fwy gwerth chweil, diogel a gwerthfawr, neu maen nhw'n gallu disodli, gwahaniaethu a rhoi gweithwyr dan anfantais, gan waethygu anghydraddoldebau sydd eisoes yn bodoli sy'n gysylltiedig â nodweddion a lle gweithwyr.

Ehangu cwmpas ymgynghori a chydffargeinio felly yw'r ffordd orau o ddiogelu gweithwyr mewn economi sy'n newid yn gyflym. Mae'r materion sy'n deillio o symud tuag at fwy o awtomeiddio yn y gweithle a thechnolegau newydd eraill, yn ogystal â'r rheini sy'n ymwneud â datgarboneiddio'r economi, yn cyflwyno heriau tebyg – mae pethau fel ailhyfforddi, cynllunio a gwerthuso swyddi, cynllunio'r gweithlu ac adleoli i gyd yn allweddol, a byddant yn gwneud y gwahaniaeth o ran a ydym yn cyflawni'r weledigaeth 'trawsnewid cyfiawn' honno ai peidio.

Mae angen i'n mudiad lywio'r agenda hon i sicrhau bod gweithwyr yn cael bargaen deg. Ond gwyddom nad yw cyflogwyr yn aml yn ymgynghori ar y materion hyn, ac mae angen i ni ymgysylltu â nhw ar frys ar faterion sy'n ymwneud â chynllunio gweithlu tymor hir a thrawsnewid sylfaen sgiliau gweithlu Cymru.

Mae mynediad at ddysgu a sgiliau i weithwyr yn allweddol i symud hyn yn ei flaen. Mae gennym raglen ddysgu lwyddiannus sydd wedi hen ennill ei phlwyf dan arweiniad yr undebau yng Nghymru, a rhwydwaith o gynrychiolwyr proffesiynol a gweithgar mewn gweithleoedd. Mae gennym gyfle i ddefnyddio'r asedau hyn i wneud gwahaniaeth ar yr agenda hon.

Mae hwn yn un o ddau adroddiad sy'n tynnu sylw at bwysigrwydd cefnogi gweithwyr i gael gafael ar sgiliau newydd ac, yn hollbwysig, gwreiddio arferion da drwy negodi â chyflogwyr ar draws y sectorau allweddol rydyn ni'n gwybod y mae'r effaith fwyaf arnynt. Mae wedi'i anelu at ein cynrychiolwyr yn y gweithle. Mater i chi yw dechrau'r sgysiau hyn gyda'ch cyflogwyr a'ch cydweithwyr er mwyn gwireddu'r uchelgais o gyflawni trawsnewid cyfiawn yng Nghymru a mynd i'r afael â'r newidiadau mawr sy'n wynebu gweithwyr heddiw.



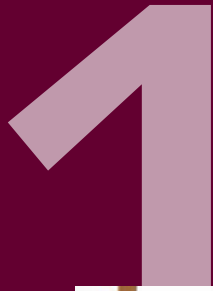
Mewn undod

Shavanah Taj
Ysgrifennydd Cyffredinol
TUC Cymru

Cynnwys:

Rhagair	2
Negodi Sero Net yng Nghymru: Crynodeb Gweithredol	5
Beth yw dyfodol gwaith?	11
Cwmpas y prosiect hwn	13
Negodi sero net	15
Mae sero net nawr yn fater i holl weithwyr Cymru	17
Cyfle am drawsnewid cyfiawn yng Nghymru	19
Prin yw'r cytundebau hyd yma ond mae'r momentwm yn tyfu	22
Dysgu o gytundebau trawsnewid cyfiawn mewn mannau eraill	26
Sicrhau llais ar y lefel strategol	30
Cynyddu'r ymdrechion ar lefel y gweithle	35
Blaenoriaethu diwydiannau carbon-ddwys	41
Negodi'r dyfodol: Y prif bwyntiau	53
Atodiad: Deunyddiau cefnogi bargeinio sero net	56
Appendix: Wales TUC Just Transition definition	57
Ffynonellau	59





Crynodeb Gweithredol

Negodi Sero Net yng Nghymru: Crynodeb Gweithredol

Mae Llywodraeth Cymru newydd godi ei huchelgais i gyrraedd allyriadau carbon sero net erbyn 2050 (sy'n uwch na'r targed i'w lleihau 80%), gosod y targed diweddaraf ar gyfer cyllideb garbon 2021-5, a datgan ei bod yn bwriadu gwneud sector cyhoeddus Cymru yn ddi-garbon erbyn 2030.

Mae sero net nawr yn fater i holl weithwyr Cymru

Mae'r targedau newydd yn golygu bod datgarboneiddio bellach yn fater brys ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat. Yn ogystal â chyflawni rhagor o ostyngiadau yn y sector pŵer, bydd yn rhaid lleihau rhagor ar allyriadau mewn diwydiannau carbon-ddwys eraill; lle mae nifer fach o allyrwyr mawr, fel gwaith dur Port Talbot yn gyfrifol am gyfran fawr o allyriadau Cymru. Yn y diwydiannau hyn ceir risg o ddadleoli swyddi ar raddfa fawr, oherwydd bydd rhai o'r swyddi mwyaf 'budr' naill ai'n diflannu'n gyfan gwbl neu'n cael eu trawsnewid yn sylweddol drwy gyflwyno technolegau newydd.

Mae'r 2020au yn ddegawd hollbwysig

Yn ystod y degawd nesaf byddwn yn gweld ymdrechion trawsnewid ar draws sector cyhoeddus Cymru drwyddo draw, sy'n cyflogi 20% o'r gweithlu. Byddwn hefyd yn gweld newidiadau mawr yn ardaloedd diwydiannol pwysicaf Cymru, gan gynnwys Clwstwr Diwydiannol De Cymru, sydd â dim ond pymtheg mlynedd i newid o danwydd ffosil i ddewisiadau amgen carbon isel a/ neu ddal a storio carbon ar raddfa fawr. Bydd trawsnewidiadau mawr hefyd yn mynd rhagddynt ar draws y diwydiannau trafniadaeth, tai ac adeiladu.

Mae'r gwaith cynllunio eisoes ar y gweill

Mae nifer o brosesau cynllunio eisoes ar waith sy'n canolbwyntio ar adferiad economaidd a thrawsnewid. Er bod TUC Cymru wedi sicrhau presenoldeb undeb ar y paneli sector cyhoeddus a phreifat sy'n cyfrannu at ddatblygu Cynllun Sero Net Cymru, bydd angen i undebau hefyd fod yn rhan o'r gwaith o roi'r Cynllun ar waith. Mae penderfyniadau ynghylch trawsnewid hefyd yn cael eu gwneud ar lefel cyflogwr a diwydiant lle mae gan undebau bresenoldeb.

Beth yw trawsnewid cyfiawn?

Mae trawsnewid cyfiawn yn ffordd o weld sero net fel cyfle yn hytrach na bygythiad i weithwyr. Mae'n cael ei dderbyn yn gyffredinol fel fframwaith polisi sy'n mynnu bod buddiannau gweithwyr yn cael eu diogelu a'u hyrwyddo wrth drawsnewid i economi sero net. Er bod anghytuno ynghylch sut beth ddylai trawsnewid cyfiawn fod yn ymarferol, mae Llywodraeth Cymru wedi mabwysiadu'r iaith o drawsnewid cyfiawn yn enwedig yn ei gwaith sy'n deillio o Ddeddf Cenedlaethau'r Dyfodol a Llesiant 2015, sy'n cynnwys gweledigaeth o ddyfodol sero net o swyddi da a gwell llesiant a gyflawnir drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol.

Yr hyn mae angen i undebau ei wneud i wireddu hyn

Yn *Adferiad gwyrdd a thrawsnewid cyfiawn*, cadarnhaodd TUC Cymru y bydd angen i'r llwybr ymarferol at gyflawni trawsnewid cyfiawn ar gyfer gweithwyr Cymru alw am weithredu gan lywodraeth, cyflogwyr ac undebau yn ogystal â deialog ystyrlon rhwng y tri.

Bydd angen i undebau weithredu i ddylanwadu ar y trawsnewid ar ran gweithwyr drwy fwy o waith partneriaeth gymdeithasol, ymgyrchu dros gynlluniau trawsnewid a'u negodi ar lefel gweithle a chyflogwr, a chynllunio i ddarparu sgiliau.

Prin yw'r cytundebau hyd yma ond mae'r momentwm yn tyfu

Yn y DU hyd yma, prin iawn yw'r cydgytundebau gydag undebau ar faterion amgylcheddol a datgarboneiddio, ond mae arwyddion cadarnhaol bod momentwm yn tyfu o ran gweithio mewn partneriaeth a gweithredu yn y gweithle a bod Sero Net yn codi ar yr agenda bargeinio. Mae undebau yn:

- sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed drwy strwythurau partneriaeth newydd – er y gellir adeiladu ar hyn yn enwedig yn y sector preifat
- adeiladu ar y gweithredu amgylcheddol sydd eisoes yn bodoli yn y gweithle
- gwrthio am ganlyniadau cyfiawn i'r trawsnewid mewn diwydiannau carbon-ddwys

Mae hi'n amser prif ffrydio'r mater

Er mwyn sicrhau bod sero net yn parhau i ddringo'r agenda bargeinio ac agenda'r gweithle, mae angen i bob cynrychiolydd, swyddog ac aelod fod yn ymwybodol o frys y mater. Bydd prif ffrydio'r mater yn creu'r gofod i drafod sydd wir ei angen rhwng gwahanol safbwyntiau, yn helpu i fagu hyder y gall gwaith trefnu ynghylch y mater hwn arwain at ganlyniadau cadarnhaol i weithwyr, ac yn caniatáu i aelodau gyfrannu at eu syniadau ar gyfer y dyfodol diwydiannol.

Cymorth i gynrychiolwyr

Mae TUC Cymru wedi cynhyrchu nifer o adnoddau newydd i gefnogi cynrychiolwyr sy'n ceisio deall ac ymgysylltu ymhellach â'r newid i sero net yn eu gweithleoedd. Mae hyn yn cynnwys:

- pecyn cymorth newydd: Gweithleoedd gwyrddach ar gyfer trawsnewid cyfiawn <https://www.tuc.org.uk/cy/gweithleoedd-gwyrddach-ar-gyfer-trawsnewid-cyfiawn-pecyn-cymorth-tuc-cymru-i-undebwyr-llafur>
- cwrs tridiau o hyd newydd 'Gwneud ein gweithleoedd yn fwy gwyrdd - sgiliau gwyrdd ar gyfer undebwyr llafur. <https://www.tuc.org.uk/events/greening-our-workplaces-green-skills-trade-unionists-0>

Mae llawer o undebau unigol fel UCU, PCS ac Unite hefyd yn cynnal eu cyrsiau hyfforddi eu hunain ar gyfer cynrychiolwyr.

Dysgu o gytundebau trawsnewid cyfiawn mewn mannau eraill

Y tu allan i'r DU, mae nifer o gytundebau sectoraidd strategol sy'n delio â'r broses o gael gwared yn raddol â diwydiannau carbon-ddwys, cloddio am lo gan fwyaf, lle mae undebau wedi cael llais cryf i sicrhau bod y broses yn 'gyfiawn' i weithwyr. Mae'r cytundebau hyn, sydd i gyd yn cynnwys llywodraethau rhanbarthol neu genedlaethol, yn ogystal â chyflogwyr, undebau a rhanddeiliaid eraill yn darparu:

- map ar gyfer y broses newid
- cymorth ariannol ac ailhyfforddi gweithwyr sydd wedi'u dadleoli
- Cynlluniau adfywio amgylcheddol
- Ymrwymadau i fuddsoddi mewn seilwaith lleol a busnesau newydd

Sicrhau llais ar y lefel strategol

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae manau newydd wedi cael eu creu ledled y DU sy'n rhoi llais i gynrychiolwyr gweithwyr mewn trafodaethau ar lefel polisi strategol ynghylch y trawsnewid i economi sero net.

Yng Nghymru, mae gan undebau fantais y strwythurau Partneriaeth Gymdeithasol swyddogol yn barod, Cyngor Partneriaeth y Gweithlu a'r Cyngor Datblygu Economaidd, i sicrhau bod lleisiau gweithwyr yn cael eu clywed ochr yn ochr â chyflogwyr a'r llywodraeth. Mae angen iddynt sicrhau eu bod yn manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd hyn ac eraill i geisio cymryd rhan mewn fforymau newydd, yn enwedig yn y sector preifat.

Cynyddu'r ymdrechion ar lefel y gweithle

Wrth i'r brys am sero net gynyddu, mae TUC Cymru yn galw ar undebau a chyflogwyr i negodi cytundebau 'cynllun trawsnewid' sy'n darparu amddiffyniadau a gwarantau i weithwyr yn ystod y broses.

Mae'r cais hwn am weithredu ym mhob gweithle yng Nghymru yn deillio o flynyddoedd lawer o ymgyrchoedd llwyddiannus gan undebau ar faterion amgylcheddol, ac mae'n gallu adeiladu arnynt.

Blaenoriaethu diwydiannau carbon-ddwys

Bydd y trawsnewid i sero net yn cael effaith fawr ar y gweithlu yn y diwydiannau sy'n fwy carbon-ddwys, fel ynni, dur, cemegion, hedfan a gweithgynhyrchu. Yn y sectorau hyn mae undebau'n gwneud ymyriadau pwysig ar faterion trawsnewid mewn diwydiannau gwahanol er mwyn diogelu swyddi, cynnal safonau llafur a helpu i lywio'r gwaith o ailsgilio ac adleoli.

Sicrhau ffocws ar sgiliau

Mae'r trawsnewid i sero net eisoes yn creu galw am sgiliau newydd, ac wrth i'r prosesau o ddisodli swyddi a dadleoli gwaith gyflymu, mae gan undebau rôl bwysig i'w chwarae o ran sicrhau bod gweithwyr (a chyflogwyr) yn gwybod am y llwybr at swydd neu rôl newydd, a bod y llwybr hwnnw ar gael iddynt. Mae'n arbennig o bwysig bod y gwaith hwn yn canolbwyntio ar gydraddoldeb.

Un ffordd i gynrychiolwyr a swyddogion agor y drafodaeth ynghylch trosglwyddo sgiliau yn y gweithle yw drwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru.

Negodi'r dyfodol: Y prif bwyntiau

- Mae ymyriadau llwyddiannus yn bosibl
- Nawr yw'r amser i weithredu
- Paratowch y ffordd ac ymgysylltu ag aelodau
- Defnyddiwch gryfder diwydiannol
- Cymerwch ran mewn deialog ar bob lefel

Crynodeb o'r cytundebau

Menter	Beth sydd wedi cael ei ennill
Plan del Carbón, Sbaen	Roedd hwn yn gytundeb 'trawsnewid cyfiawn' cynhwysfawr a enillwyd gan undebau glofaol Sbaen yn 2018. Mae'r cytundeb yn berthnasol i gau mwynloddiau nad ydynt yn ymarferol yn economaidd ac mae'n cynnig cyllid gan y llywodraeth i ailhyfforddi gweithwyr sydd wedi colli eu swyddi naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn ogystal ag adfywio'r safleoedd yn amgylcheddol ac yn economaidd.
Cytundebau trawsnewid cyfiawn rhwng tri pharti yn yr Almaen	Mae undebau sy'n gweithio gyda chyflogwyr a llywodraethau rhanbarthol yn yr Almaen hefyd wedi llwyddo i negodi cytundebau trawsnewid ar gyfer rhanbarthau glofaol yn Ruhr, a oedd yn golygu bod gweithwyr yn cael eu gwarchod wrth i'r rhanbarth newid o fod yn un o'r ardaloedd diwydiannol 'butraf' i fod yn economi wyrddach newydd. Mae cytundebau tebyg yn cael eu negodi yn y sector pŵer.
Gwaith Partneriaeth Gymdeithasol yng Nghymru	Enillodd TUC Cymru gynrychiolaeth undebol ar ddau banel a oedd yn cyfrannu at gynllun Sero Net Cymru. Yn y sector cyhoeddus sydd i fod i gyrraedd sero net erbyn 2030, y Panel Strategaeth Datgarboneiddio yw hwn ac yn y sector preifat, mae gan undebau lais nawr ar Grŵp Gorchwyl a Gorffen Datgarboneiddio Diwydiannol Cymru. Gall undebau hefyd wthio amcanion trawsnewid cyfiawn drwy Gyngor Partneriaeth y Gweithlu (y sector cyhoeddus) a'r Cyngor Datblygu Economaidd.
Cytundebau gwneud y gweithle'n fwy gwyrdd	Yn y DU, mae llawer o enghreifftiau o gytundebau cydnabyddiaeth amgylcheddol mewn gweithleoedd sydd wedi sefydlu pwyllgorau a chynrychiolwyr amgylcheddol sy'n gyfrifol am weithio ar faterion 'gwyrdd'. Mae enghreifftiau'n cynnwys Cytundeb Newydd Gwyrdd UCU ym mhrifysgol Goldsmith, Cyd-bwyllgor Amgylcheddol UNSAIN yn Ysbyty Great Ormond Street, Unite ym Mhorthladd Felixstowe, cynrychiolwyr UNSAIN, GMB ac Unite yn ennill cytundeb cydnabyddiaeth amgylcheddol yng Nghyngor Dinas Bryste, gan gynnwys amser cyfleuster ar gyfer 12 cynrychiolydd amgylcheddol.
Gweithio mewn partneriaeth yn Greggs, cynrychiolwyr SHES	Mae undeb bwyd BFAWU wedi cael cytundeb llafar i gydweithio â chadwyn gyflenwi brechdanau Greggs i ddatgarboneiddio'r cwmni. Y cytundeb yw ymestyn rôl cynrychiolwyr iechyd a diogelwch i gynnwys materion amgylcheddol hefyd – gan gyfeirio atynt fel cynrychiolwyr SHE (Diogelwch, Iechyd a'r Amgylchedd). Mae'r cwmni a'r undeb yn gweithio gyda'i gilydd i gyflwyno hyfforddiant i'r cynrychiolwyr newydd.

<p>Cynaliadwyedd yn y gweithle yn Devonport Royal Dockyard</p>	<p>Roedd GMB, Unite a Prospect wedi ennill cytundeb cynaliadwyedd amgylcheddol yn Devonport Royal ym mis Tachwedd 2016 gyda'r Weinyddiaeth Amddiffyn, Interserve a Babcock Marine. Mae'n ymrwmo i gydweithio i leihau allyriadau carbon a gwella dangosyddion amgylcheddol eraill. Mae'r undebau'n cael eu cynrychioli ar bwyllgor rheoli'r amgylchedd a grŵp effeithlonrwydd ynni ac ar reoli gwastraff a dŵr ac ar adeiladu adeiladau newydd ar y safle. Roedd y cytundeb hefyd wedi sbarduno gweithgareddau yn y gymuned, gan gynnwys ymweliadau â ffatri llosgi gwastraff a digwyddiad glanhau traeth.</p>
<p>Ymgysylltu mewn strwythurau newydd ar gyfer deialog gymdeithasol</p>	<p>Roedd GMB, Unite a Prospect wedi ennill cytundeb cynaliadwyedd amgylcheddol yn Devonport Royal ym mis Tachwedd 2016 gyda'r Weinyddiaeth Amddiffyn, Interserve a Babcock Marine. Mae'n ymrwmo i gydweithio i leihau allyriadau carbon a gwella dangosyddion amgylcheddol eraill. Mae'r undebau'n cael eu cynrychioli ar bwyllgor rheoli'r amgylchedd a grŵp effeithlonrwydd ynni ac ar reoli gwastraff a dŵr ac ar adeiladu adeiladau newydd ar y safle. Roedd y cytundeb hefyd wedi sbarduno gweithgareddau yn y gymuned, gan gynnwys ymweliadau â ffatri llosgi gwastraff a digwyddiad glanhau traeth.</p>
<p>Cytundebau Rolls Royce ac Unite</p>	<p>Mae buddugoliaethau Unite mewn brwydrau yn erbyn y bwriad i gau tri safle Rolls Royce yn 2020-21 wedi arwain at ymrwymiad y cwmni i droi'r safleoedd yn 'ganolfannau rhagoriaeth gweithgynhyrchu' ym maes technolegau gwyrdd newydd ac i hyfforddi gweithwyr yn y meysydd hyn am y deng mlynedd nesaf o leiaf.</p>
<p>Cytundebau'r diwydiant olew a nwy</p>	<p>Mae cytundeb fframwaith newydd a negodwyd gan undebau ym maes olew a nwy Môr y Gogledd, 'cytundeb gwasanaethau ynni', yn gwarantu y bydd safonau llafur yn cael eu cynnal wrth i gwmnïau ynni wneud eu gwaith yn fwy gwyrdd. Roedd undebau hefyd wedi pwysu am warantau swyddi a sgiliau yng nghytundeb Trawsnewid Môr y Gogledd a lofnodwyd gan y llywodraeth a diwydiant.</p>
<p>Ailsgilio ac adleoli yn y sector ynni</p>	<p>Mae undeb Prospect yn gweithio gyda'r prif gyflogwyr ynni, EDF ac RWE, ac yn cynnal gweithdai 'trawsnewid cyfiawn' i helpu gweithwyr i symud o weithfeydd sy'n seiliedig ar danwydd ffosil at waith ym maes ynni adnewyddadwy. Yn ddiweddar hefyd, llwyddodd yr undeb i adleoli bron pob un o'i haelodau o ganlyniad i gau gorsaf bŵer glo Cottam.</p>
<p>Cynllun Trawsnewid Cyfiawn SSE</p>	<p>Mewn menter sy'n cael ei arwain gan y cyflogwr mae'r cwmni ynni enfawr SSE wedi cyhoeddi ei gynllun trawsnewid cyfiawn ei hun sy'n cynnwys cyllid i ailsgilio ac i sicrhau bod gweithwyr yn cymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau. Ni ymgynghorwyd â'r undebau i ddechrau wrth gynllunio'r cynllun, ond byddant yn cymryd rhan yn y broses o'i roi ar waith.</p>

2



**Beth yw dyfodol
gwaith?**

Beth yw dyfodol gwaith?

Mae natur gwaith yn newid. Ar hyn o bryd rydym yn mynd drwy broses o drawsnewid ac ailstrwythuro economaidd mawr sy'n cael ei sbarduno o ganlyniad i gyflwyno technolegau newydd, a deddfwriaeth sy'n golygu ei bod yn rhaid i'r economi gyfan ddatgarboneiddio er mwyn mynd i'r afael â newid yn yr hinsawdd. Mae'r angen am adferiad sydyn ar ôl Covid yn cyflymu'r broses.

Mae angen i undebau weithredu'n awr drwy'r holl strwythurau negodi sydd ar gael o lefel y gweithle hyd at gynghorau partneriaeth cymdeithasol i sicrhau bod gan weithwyr lais cryf drwy gydol y trawsnewid, eu bod chwarae rhan weithredol yn y gwaith o ailddiffinio swyddi'r dyfodol a siapio'r hyfforddiant sgiliau sydd ei angen i addasu i'r amgylchedd sy'n newid.

Mae'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) yn crynhoi'r pedair prif broses newid sydd eisoes ar y gweill yn y farchnad lafur. Bydd cynrychiolwyr a swyddogion undebau eisiau bod ar y blaen yn eu sector er mwyn iddynt allu ymyrryd a negodi'r canlyniadau gorau i aelodau.

→ Creu swyddi newydd ar draws sawl sector o'r economi

Mae awtomeiddio a digidoleiddio eisoes yn creu'r swyddi 'seiliedig ar blatfform' newydd fel y rheini sy'n cael eu gweld yn yr economi gig ac mae disgwyl iddynt greu swyddi newydd mewn meysydd fel dadansoddi data, diogelwch gwybodaeth, trawsnewid digidol, meddalwedd, rhaglenni, deallusrwydd artifisial a dysgu peirianyddol.

Bydd trawsnewid i sero net yn creu swyddi newydd mewn ynni adnewyddadwy; mewn

effeithlonrwydd ynni (mewn gweithgynhyrchu, trafniadaeth, adeiladu a gweithrediadau, ac ati); mewn amaethyddiaeth organig; mewn amrywiol fesurau addasu sy'n ddwys o ran cyflogaeth sydd i fod i ddiogelu ac adfer ecosystemau a bioamrywiaeth, ac mewn seilwaith a gwaith gwyrdd (cyhoeddus) sydd i fod i addasu i effeithiau'r hinsawdd ac adeiladu gwytnwch.

→ Disodli swyddi

Mae swyddi presennol yn cael eu disodli o ganlyniad i newidiadau yn yr economi. Gydag awtomeiddio yn disodli tasgau amrywiaeth o swyddi, o lafur ffisegol ailadroddus fel gweithredu peiriannau ar linellau cynhyrchu i gasglu a phrosesu data, er enghraifft gwaith paragyfreithiol, cyfrifyddu a gwaith swyddfa gefn, mae'r swyddi hyn yn debygol o gael eu trawsnewid ond nid o reidrwydd eu dileu wrth i weithwyr symud i gyflawni rolau eraill mewn sefydliadau. Mae gan hyn oblygiadau i broffiliau galwedigaethol ac anghenion sgiliau.

Yn yr un modd, bydd symud o fod yn llai effeithlon i fod yn fwy effeithlon, o fod yn garbon uchel i fod yn garbon isel, ac o dechnolegau, prosesau a chynnyrch sy'n llygru mwy i rai sy'n llygru llai hefyd yn golygu disodli swyddi. Mae enghreifftiau'n cynnwys symud o gludo mewn lorïau i gludo ar reilffyrdd, symud o gynhyrchu injans tanio mewnol i gynhyrchu cerbydau trydan, neu symud o dirlenwi i ailgylchu ac adnewyddu.

→ Dileu swyddi

Mae rhai swyddi'n cael eu dileu, naill ai'n cael eu dileu'n raddol neu'n cael eu lleihau'n sylweddol, heb swyddi uniongyrchol i gymryd eu lle. Gall hyn ddigwydd pan fydd

prosesau swyddi llafurddwys yn cael eu hawtomeiddio'n llwyr; er enghraifft, pyrth sydd wedi'u hawtomeiddio'n llawn, y newid i fancio ac adwerthu ar-lein. Bydd hefyd yn digwydd mewn sectorau o'r economi lle mae gweithgareddau economaidd dwys o ran ynni a deunyddiau yn cael eu lleihau neu eu dileu'n llwyr. Gallai mwy o effeithlonrwydd ynni, deunyddiau a dŵr (ynghyd â hwb mewn ailgylchu deunyddiau ac aildefnyddio cynnyrch) arwain at gollu nifer fawr o swyddi yn y sector primaidd.

→ Trawsnewid swyddi

Yn olaf bydd llawer o'r swyddi sydd eisoes yn bodoli, y rhan fwyaf ohonynt o bosibl, ond yn cael eu trawsnewid a'u hail ddiffinio wrth i arferion o ddydd i ddydd yn y gweithle, setiau sgiliau, dulliau gweithio, a phroffiliau swyddi gael eu hawtomeiddio, eu digidoleiddio neu eu troi'n fwy gwyrdd. Er enghraifft, mae gweithwyr ym mhob man yn rhyngweithio fwyfwy â meddalwedd, dyfeisiau a pheiriannau newydd sy'n newid rhythm eu bywyd gwaith bob dydd. Wrth i'r economi symud tuag at weithio carbon isel, bydd yn rhaid i blymwyr, peirianwyr a thrydanwyr ailgyfeirio eu hunain i wneud gwaith tebyg yn yr amgylchedd newydd. Bydd gweithwyr cerbydau yn cynhyrchu ceir sy'n defnyddio tanwydd yn fwy effeithlon (neu drydan). Bydd ffermwyr

yn defnyddio dulliau tyfu sy'n fwy addas i'r hinsawdd (ILO, 2016)



Cwmpas y prosiect hwn

Nod y prosiect hwn oedd canfod enghreifftiau ymarferol o'r hyn mae undebau eisoes wedi'i negodi i baratoi eu haelodau am y newidiadau mawr i fywyd gwaith sy'n digwydd drwy fwy o awtomeiddio a newidiadau technolegol cyflym a'r trawsnewid i economi sero net.

Roedd yr ymchwil yn cynnwys:

- Adolygiad o lenyddiaeth eilaidd a llawer o ymchwil desg
- Chwilio cronfa ddata cydgytundebau'r Adran Ymchwil Llafur (LRD)
- Arolwg o gysylltiadau undebau'r LRD
- Cyfweliadau dilynol gyda chysylltiadau allweddol
- Mynychu gweithdai undebau ar faterion perthnasol

Mae'n amlwg mai megis dechrau mae cydfargeinio ar y materion trawsnewid presennol hyn gydag ychydig iawn o enghreifftiau pendant o gytundebau. Serch hynny, datgelodd yr ymchwil nifer o enghreifftiau o negodiadau a gweithgarwch undebau o bob cwr o'r DU a thramor a fydd o ddiddordeb i gynrychiolwyr a swyddogion sy'n awyddus i weithredu ar y materion hyn.

Mae'r canfyddiadau hyn wedi'u rhannu'n ddau ganllaw ar wahân. Mae'r canllaw hwn yn canolbwyntio ar enghreifftiau a meysydd allweddol i negodwyr sy'n awyddus i sicrhau cytundebau ynghylch y trawsnewid i sero net.





3



Negodi sero net

Negodi sero net

Ym mis Ebrill 2019, cyhoeddodd Senedd Cymru argyfwng hinsawdd, a oedd yn golygu mai Cymru oedd y wlad gyntaf yn y byd i wneud hynny. Mae'r llywodraeth hefyd newydd godi ei huchelgais i gyrraedd allyriadau carbon sero net erbyn 2050 (sy'n uwch na'r targed i'w lleihau 80%), gosod y targed diweddaraf ar gyfer cyllideb garbon 2021-5, a datgan ei bod yn bwriadu gwneud sector cyhoeddus Cymru yn ddi-garbon erbyn 2030. Bydd map y llywodraeth ar gyfer cyflawni'r targed newydd hwn yn cael ei gyhoeddi'n ddiweddarach eleni fel cynllun cyflawni Sero Net Cymru.

“Ni oedd y wlad gyntaf yn y byd i ddatgan argyfwng hinsawdd, ond nawr byddwn yn defnyddio'r wyddoniaeth newydd i wireddu ein huchelgais hirdymor o gael Cymru Sero Net. Er ein bod wedi gosod ein bwriad i gyflawni hyn erbyn 2050 mewn cyfraith, byddwn yn parhau i wneud ein gorau glas i gyflawni hynny'n gynt. Mae'r rhagolygon ar gyfer yr hinsawdd byd-eang yn ddirifol, ac ni fyddwn yn osgoi rhwystro allyriadau niweidiol rhag cael eu pwmpio i'n hatmosffer a gwresogi ein planed. Nid yw busnes fel arfer yn opsiwn.

Yn yr un modd â Covid, bydd newid yn yr hinsawdd yn effeithio ar bob un ohonom, ond y gwir amdani yw mai ein cymunedau mwyaf agored i niwed fydd yn cael eu taro galetaf. Rhaid i'r trawsnewid i Gymru Sero Net fod yn deg ac yn gyfiawn, dyfodol gwyrdd a glân sy'n golygu swyddi o ansawdd da ac na fydd yn gadael yr un gymuned ar ôl.”

(Gweinidog yr Amgylchedd, Ynni a Materion Gwledig, Lesley Griffiths)

Deddfwriaeth hinsawdd yng Nghymru

Yng Nghymru, mae dau brif ddarn o ddeddfwriaeth sy'n pennu dull y llywodraeth o drawsnewid i Sero Net, sef Deddf yr Amgylchedd 2016 a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, ac mae'r olaf yn canolbwyntio ar sut mae ymgysylltu â rhanddeiliaid yn dod â budd i undebau. Ceir hefyd fframwaith Partneriaeth Gymdeithasol y llywodraeth, sydd i fod i gael ei wneud yn statudol yn y Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus arfaethedig sydd wedi ymrwymo i gyflawni 'Gwaith Teg' yng Nghymru drwy waith partneriaeth rhwng tri pharti: darparu gofod parhaol i undebau gynrychioli buddiannau gweithwyr mewn negodiadau gyda chyflogwyr a'r llywodraeth.

→ Mae Deddf yr Amgylchedd 2016 yn nodi dull y llywodraeth o gyflawni sero net. Mae'r gyfraith yn ymdrin â rheoli adnoddau naturiol a bioamrywiaeth gyda'r nod o liniaru newid yn yr hinsawdd. Mae hefyd yn gosod targedau ar gyfer allyriadau nwyon tŷ gwydr erbyn 2050 – ac mae'n darparu i osod targedau interim ar gyfer 2030 a 2040.

Mae'r ddeddf yn gofyn am system o gyllidebau carbon 5 mlynedd sy'n gosod terfynau ar faint o allyriadau sy'n cael eu rhyddhau (corff cynghori Llywodraeth Cymru) a sut bydd y wlad yn cyflawni ei rhwymedigaethau o dan Gytundeb Hinsawdd Paris. Cafodd y gyllideb ddiweddaraf (2021-25) ei gosod ym mis Mawrth 2021 ac mae'r cynllun ar gyfer cyflawni'r targed hwn wrthi'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd. Bydd ail gynllun datgarboneiddio statudol Llywodraeth Cymru, sydd bellach yn cael ei alw yn Cynllun Sero Net Cymru, yn cael ei gyhoeddi yn hydref 2021.

→ Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol hefyd yn nodi gweledigaeth ar gyfer economi carbon isel yn y dyfodol sy'n rhoi lles cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol yn ganolog iddi. Er mwyn cyflawni ei hamcanion llesiant, mae'n mynnu bod cyrff cyhoeddus yn gweithio'n well gyda phobl, cymunedau a rhanddeiliaid, gan gynnwys undebau.

Mae sero net nawr yn fater i holl weithwyr Cymru

Bydd y trawsnewid i Sero Net yn dechrau dod yn fwy amlwg ar draws pob sector o'r economi. Mae'r cynnydd hyd yma o ran lleihau allyriadau yng Nghymru wedi'i wneud yn bennaf yn y sector pŵer, sy'n dal â thargedau i leihau ymhellach. Fodd bynnag, mae'r targedau newydd yn golygu bod datgarboneiddio bellach yn fater brys ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Yn ôl y Pwyllgor Newid Hinsawdd (CCC) sydd wedi llunio map i ddatgarboneiddio'r wlad, bydd yn rhaid cyrraedd y targed nesaf drwy leihau allyriadau yn y sector diwydiannol; lle mae nifer fach o allyrwyr mawr, fel gwaith dur Port Talbot, yn gyfrifol am gyfran fawr o allyriadau Cymru.

Mae'r rhan fwyaf o allyriadau Cymru yn deillio o losgi tanwyddau ffosil (olew a nwy yn bennaf) i redeg cerbydau, gwresogi adeiladau, cynhyrchu trydan, a defnyddio ynni mewn diwydiant. Mae rhagor o allyriadau yn deillio o brosesau diwydiannol ac amaethyddol eraill, newidiadau mewn defnydd tir, gwaredu gwastraff a gollyngiadau o wahanol ffynonellau.

Gweithwyr yn y sector ynni a diwydiannau eraill sy'n fwy carbon-ddwys a fydd yn gweld effaith fwyaf yr ymdrech i gyrraedd targedau newydd, i ddechrau o leiaf. Yn y diwydiannau hyn ceir risg o ddadleoli swyddi ar raddfa fawr, oherwydd bydd rhai o'r swyddi mwyaf 'budr' naill ai'n diflannu'n gyfan gwbl neu'n cael eu trawsnewid yn sylweddol drwy gyflwyno technolegau newydd.

Fodd bynnag, bydd gweithredu cynllun Sero Net Cymru yn galw am ragor o ymdrechion i leihau allyriadau gan lywodraeth, busnesau a chyrff cyhoeddus eraill, a fydd yn arwain at oblygiadau i bob gweithiwr.

Mae'r 2020au yn "ddegawd hollbwysig"

Yn ystod y degawd nesaf byddwn yn gweld ymdrechion trawsnewid ar draws sector cyhoeddus Cymru drwyddo draw, sy'n cyflogi 20% o'r gweithlu. Byddwn hefyd yn gweld newidiadau mawr yn ardaloedd diwydiannol pwysicaf Cymru, gan gynnwys clwstwr diwydiannol De Cymru, sydd â dim ond pymtheg mlynedd i newid o danwydd ffosil i ddewisiadau amgen carbon isel a/neu ddal a storio carbon ar raddfa fawr, ond ar hyn o bryd mae'n dal yn ansicr pa dechnolegau fydd yn cael eu mabwysiadu (CCC, 2020). Bydd trawsnewidiadau mawr hefyd yn mynd rhagddynt ar draws y diwydiannau trafndiaeth, tai ac adeiladu.

Does dim modd i un datrysiad nac un sector gyflawni'r gyllideb ar ei be ei hun; rhaid i bob ardal a phob sector weithredu'n ddi-oed. Mae'r 2020au yn ddegawd hollbwysig: gyda gweithredu effeithiol o nawr, erbyn 2030 bydd Cymru ar y trywydd iawn i gyrraedd Sero Net (CCC, 2020)

Mae'r gwaith cynllunio eisoes ar y gweill

Mae nifer o brosesau cynllunio eisoes ar waith sy'n canolbwyntio ar adferiad economaidd a thrawsnewid. Ar lefel polisi strategol, mae TUC Cymru wedi sicrhau presenoldeb undeb ar y paneli sector cyhoeddus a phreifat sy'n cyfrannu at ddatblygu cynllun Sero Net Cymru. Mae gan undebau hefyd seddi ar gynghorau partneriaeth gymdeithasol (gweler isod), sy'n fannau pwysig ar gyfer dylanwadu ar strategaethau. Fodd bynnag, mae cynllunio ar gyfer y trawsnewid hefyd yn digwydd ar lefelau eraill lle mae gan yr undebau ddylanwad. Er enghraifft, ar:

→ Lefel cyflogwr:

Roedd Cyngor Sir Gâr wedi cyhoeddi cynllun Carbon Sero Net erbyn 2030 ym mis Mawrth 2021, bydd rhoi'r cynllun ar waith yn effeithio ar y gweithlu: <https://>

www.sirgar.llyw.cymru/cartref/cyngor-a-democratiaeth/carbon-sero-net/

→ Lefel diwydiant:

Mae prosiect Clwstwr Diwydiannol De Cymru (SWIC) yn cynnal astudiaethau brys i dechnolegau'r dyfodol: <https://www.swic.cymru/>

Mae prosiect arloesedd Sero Net De Cymru 2050 yn ymchwilio i wahanol lwybrau at sero net: <https://www.zero2050.co.uk/welsh>

TUC Cymru yn sicrhau bod lleisiau undebau'n cael eu clywed wrth gynllunio ar gyfer sero net

Roedd gwaith ymgyrchu diweddar gan TUC Cymru wedi arwain at ennill cynrychiolaeth undebol ar y ddau banel a oedd yn cyfrannu at gynllun Sero Net Cymru.

Yn y sector cyhoeddus sydd i fod i gyrraedd sero net erbyn 2030, y Panel Strategaeth Datgarboneiddio yw hwn ac yn y sector preifat, mae gan undebau lais nawr ar Grŵp Gorchwyl a Gorffen Datgarboneiddio Diwydiannol Cymru.

Mae ymgyrch trawsnewid TUC Cymru hefyd wedi arwain at

- Gwahoddiad i fod yn aelod o banel cynghori [Panel Hinsawdd a Thegwch Cymoedd y De](#) (panel y dinasyddion) sy'n cael ei redeg gan Gomisiwn Cyfiawnder Amgylcheddol yr IPPR.
- Cymryd rhan mewn astudiaeth ymchwil ar gyfer y prosiect [TRACER](#) (Trawsnewid mewn Rhanbarthau Glo-Ddwys).
- Cynnal digwyddiad ar drawsnewid cyfiawn fel rhan o [Wythnos Hinsawdd Cymru](#).
- Sicrhau cefnogaeth i rôl cynrychiolwyr gwyrdd ym maniffesto Llafur Cymru



Cyfle am drawsnewid cyfiawn yng Nghymru

Beth yw trawsnewid cyfiawn?

Mae trawsnewid cyfiawn yn ffordd o weld sero net fel cyfle yn hytrach na bygythiad i weithwyr. Mae'n gysyniad a gafodd ei ddefnyddio'n gyntaf gan undebau llafur yn UDA i fynnu mesurau lliniaru ar gyfer gweithwyr a oedd yn colli eu swyddi yn y meysydd glo. Nawr, mae'n cael ei dderbyn yn gyffredinol fel fframwaith polisi sy'n mynnu bod buddiannau gweithwyr yn cael eu diogelu a'u hyrwyddo wrth drawsnewid i economi sero net.

Er bod anghytuno ynghylch pa fath o drawsnewid mae modd ei gyflawni (gweler y blwch), dyma ddiffiniad Cyngres yr Undebau Llafur Rhyngwladol (ITUC) o 'drawsnewid cyfiawn':

“sicrhau dyfodol a bywoliaeth gweithwyr a'u cymunedau wrth drawsnewid i economi carbon isel. Mae'n seiliedig ar ddeialog gymdeithasol rhwng gweithwyr a'u hundebau, cyflogwyr, llywodraeth a chymunedau. Mae cynllun ar gyfer Trawsnewid Cyfiawn yn darparu ac yn gwarantu swyddi gwell a theilwng, amddiffyniad cymdeithasol, mwy o gyfleoedd hyfforddi a mwy o sicrwydd swyddi i'r holl weithwyr y mae polisiau cynhesu byd-eang a newid yn yr hinsawdd yn effeithio arnynt.”

Yn dilyn pwysau gan undebau ar draws y byd, cafodd y cysyniad o drawsnewid cyfiawn ei gynnwys yng Nghytundeb Paris y Cenhedloedd Unedig, a lofnodwyd yn 2015 gan 196 o wledydd, sy'n "gofyn i bartïon gymryd camau i leihau allyriadau nwyon tŷ gwydr" tra'n ystyried "yr hyn y bydd

trawsnewid cyfiawn yn ei olygu i'r gweithlu a chreu gwaith teilwng a swyddi o safon" a chafodd yr ymrwymiad hwn gan genhedloedd wedyn ei ddilyn a'i gryfhau gan Ddatganiad Silesia yn 2018.

Mae'r Comisiwn Newid yn yr Hinsawdd a Llywodraeth Cymru hefyd wedi mabwysiadu'r iaith o drawsnewid cyfiawn ac maent yn cynnig gweledigaeth gadarnhaol o Gymru sy'n gynaliadwy, yn wyrddach ac yn fwy cyfartal yn y dyfodol.

A just transition to Net Zero can support a more equal Wales, a Wales of cohesive communities, and a Wales of vibrant culture and thriving Welsh language. UK and Welsh Government policy, including on skills and jobs, must join up with local and regional policy on the just transition. Vulnerable people must be protected from the costs of the transition and the benefits must be shared widely.

(adroddiad cyngor CCC Cymru, 2021).

Ar ben hynny, mae adroddiad 2020 gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn dychmygu Cymru sero net yn y dyfodol wedi'i thrawsnewid gyda swyddi newydd o ansawdd wedi'u creu, nodau llesiant wedi'u cyflawni a gweithio mewn partneriaeth wedi bod yn ganolog i gyrraedd y nod:

Erbyn 2050, bydd busnesau, gwasanaethau cyhoeddus, y sector gwirfoddol a'r llywodraeth wedi cydweithio i gyrraedd y targed o leihau allyriadau i sero tra'n cyfrannu at yr holl nodau llesiant cenedlaethol.

Bydd cenedlaethau'r dyfodol yn byw mewn byd lle nad oes yn rhaid iddynt ofni eu dyfodol; mae gan gymdeithas garbon isel sy'n defnyddio o fewn ei modd allyriadau net sero, ac nid yw'n cyfrannu at effeithiau hinsawdd yn fyd-eang.

Bydd pobl yn cael eu cefnogi i ddatblygu sgiliau a sicrhau gwaith teilwng, caffael nwyddau a gwasanaethau mewn ffordd deg a lleol, gyda'r economi sylfaenol yn creu cyfoeth a chyflogaeth leol.

Bydd gennym swyddi o ansawdd sy'n addas ar gyfer y dyfodol ac yn addas ar gyfer yr economi garbon isel fyd-eang, a bydd gennym y twf a'r sgiliau priodol i godi pobl allan o dlodi a gwella iechyd a'r amgylchedd ar yr un pryd.

(Adroddiad Cenedlaethau'r Dyfodol. 2020)

Yr hyn mae angen i undebau ei wneud i wireddu hyn

Fodd bynnag, er bod y rhethreg polisi'n sicr yn gadarnhaol, bydd angen i'r llwybr ymarferol at gyflawni trawsnewid cyfiawn ar gyfer gweithwyr Cymru alw am weithredu gan

lywodraeth, cyflogwyr ac undebau yn ogystal â deialog ystyrlon rhwng y tri.

Yn 2021, mae TUC Cymru wedi bod yn ymgyrchu'n galed ar y mater hwn ac, ar y cyd ag undebau sy'n aelodau, mae wedi cyhoeddi Adferiad gwyrdd a thrawsnewid cyfiawn, gan nodi safbwynt yr undeb ar yr hyn sydd ei angen i sicrhau adferiad gwyrdd o'r argyfwng Covid a thrawsnewid cyfiawn i economi sero net.

Mae'n nodi pum amod sy'n angenrheidiol ar gyfer trawsnewid cyfiawn:

- Llwybr clir wedi'i ariannu at adferiad gwyrdd a sero net
- Llais canolog – Rhaid i Drawsnewid Cyfiawn fod yn rhan ganolog o bartneriaeth gymdeithasol
- Rhaid i Lywodraeth Cymru ddefnyddio pob lifer i hyrwyddo Gwaith Teg i sicrhau bod swyddi newydd yn swyddi da
- Rhaid i gyflogwyr roi gweithwyr wrth galon cynlluniau trawsnewid
- Dylai pob gweithiwr gael mynediad at hyfforddiant wedi'i ariannu i wella sgiliau

Bydd angen i undebau weithredu i sicrhau bod yr holl amodau hyn yn cael eu bodloni. Bydd angen achub ar gyfleoedd i ddylanwadu ar y trawsnewid ar ran gweithwyr drwy fwy o waith partneriaeth gymdeithasol, ymgyrchu dros gynlluniau trawsnewid a'u negodi ar lefel gweithle a chyflogwr, a chynllunio i ddarparu sgiliau. Mae gweddill yr adroddiad hwn yn edrych ar enghreifftiau o ymyriadau gan yr undebau ar yr amgylchedd ac ar y trawsnewid i Sero Net y gall ymgyrchwyr a swyddogion adeiladu arnynt i wireddu trawsnewid cyfiawn yng Nghymru.

Model partneriaeth gymdeithasol Cymru

Mae'r Fframwaith Partneriaeth Gymdeithasol yng Nghymru, er nad yw ar sail statudol eto, wedi sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer deialog wedi agor i weithwyr gael dweud eu dweud am newid yn yr hinsawdd a materion eraill.

Mae'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol yn drefniant traws-sector sy'n cynnwys deialog tair ffordd rhwng undebau, y llywodraeth a chyflogwyr. Mae'n cynnwys dau gorff, un ar gyfer y sector cyhoeddus ac un ar gyfer y sector preifat, sydd wedi bod yn cwrdd bob pythefnos yn ystod y pandemig.

Byddant yn cael eu rhoi ar sail statudol ar ôl i'r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus ddod yn gyfraith. Bydd y bil hwn yn cyflwyno dyletswydd partneriaeth gymdeithasol i lawer o gyrff cyhoeddus Cymru a dyletswydd gwaith teg y mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru gydymffurfio â hi.

Mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu (sector cyhoeddus) yn bodoli i weithio i wella profiadau gweithwyr drwy bartneriaeth ar draws y sector cyhoeddus. Mae undebau wedi sicrhau sawl cytundeb pwysig yn ystod tair blynedd olaf ei fodolaeth. Un o'r prif rai yw cytundeb ar y defnydd derbyniol o drefniadau oriau heb eu gwarantu, sy'n cynnwys contractau achlysurol a chontractau dim oriau. Drwy Gyngor Partneriaeth y Gweithlu, maent wedi cytuno â byrddau iechyd, cynghorau lleol a chyflogwyr Llywodraeth Cymru y dylid cynnig contract parhaol neu dros dro i staff achlysurol a dim oriau ar ôl 12 wythnos, os bydd yr angen yn parhau. Mae canghennau undebau nawr yn gallu cefnogi gweithwyr sydd ar gontractau ansicr i gael gwaith diogel.

Cyngor Datblygu'r Economi yw'r prif fecanwaith ar gyfer gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn y sector preifat. Mae'n fforwm sy'n cwrdd dair gwaith y flwyddyn i ystyried penderfyniadau polisi mawr a thueddiadau economaidd. Fodd bynnag, mae gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol yn y sector preifat yn fwy cyffredinol yn llawer mwy ad hoc a heriol o ran rhai meysydd polisi. Yn aml, mae dwysedd undebau mewn sector yn tueddu i adlewyrchu faint o sylw a roddir i'r gweithlu gan y llywodraeth, pan fyddem yn dadlau y dylai'r gwrthwyneb fod yn wir – mae gweithwyr heb undeb yn fwy agored i niwed yn eu hanfod.

Bydd y Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus sydd ar y gweill yn cynnig cyfle i geisio ysgogi newid drwy bolisi caffael lleol a chenedlaethol a'i gylich gwaith Gwaith Teg yn ogystal â mynnu bod cyrff cyhoeddus yn ymgynghori ag undebau ynghylch cyflawni eu hamcanion llesiant yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Prin yw'r cytundebau hyd yma ond mae'r momentwm yn tyfu

Y tu hwnt i'r DU, mae undebau wedi cyflawni nifer o gytundebau gyda chyflogwyr a llywodraethau (rhanbarthol yn aml) sy'n darparu mesurau 'trawsnewid cyfiawn' i gefnogi gweithwyr a chymunedau yn ystod y broses o ddileu'r sectorau tanwydd ffosil yn raddol, glo yn bennaf.

Mae'r cytundebau hyn wedi cael eu cyflawni mewn cyfundrefnau cysylltiadau diwydiannol a chyd-destunau gwleidyddol sy'n wahanol iawn i'r hyn sy'n bodoli yn y DU; felly mae'n debyg y bydd yn rhaid i undebau yn fan hyn ddilyn llwybrau gwahanol i gyflawni'r un canlyniadau.

Serch hynny, gall undebau ddysgu o'r prosesau hyn, yn enwedig o ran sut maent yn amlinellu map ar gyfer newid ac o ran yr hyn y gellir ei ddarparu i gefnogi gweithwyr yn ystod trawsnewid wedi'i gynllunio a'i ariannu'n strategol ar gyfer sector a rhanbarth cyfan.

Yn y DU, prin iawn yw'r cydgytundebau ar faterion amgylcheddol a datgarboneiddio, ond mae arwyddion cadarnhaol bod momentwm yn tyfu o ran gweithio mewn partneriaeth a gweithredu yn y gweithle a bod Sero Net yn codi ar yr agenda bargeinio. Fel mae'r enghreifftiau isod yn ei ddangos, mae'r undebau yn:

- sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed drwy strwythurau partneriaeth newydd – er y gellir adeiladu ar hyn yn enwedig yn y sector preifat
- adeiladu ar y gweithredu amgylcheddol sydd eisoes yn bodoli yn y gweithle
- gwrthio am ganlyniadau cyfiawn i'r trawsnewid mewn diwydiannau carbon-ddwys



Mae hi'n amser prif ffrydio'r mater

Er mwyn sicrhau bod sero net yn parhau i ddringo'r agenda bargeinio ac agenda'r gweithle, mae angen i bob cynrychiolydd, swyddog ac aelod fod yn ymwybodol o frys y mater. Bydd prif ffrydio'r mater yn creu'r gofod i drafod sydd wir ei angen ac yn helpu i fagu hyder y gall gwaith trefnu ynghylch y mater hwn arwain at ganlyniadau cadarnhaol i weithwyr. Yn ôl y Swyddog Polisi, Sam Mason o PCS, nawr yw'r amser i roi Sero Net wrth galon strategaethau diwydiannol undebau:

.. “mae'r sgysiau ar yr amgylchedd yn aml wedi cael eu cadw ar wahân i faterion diwydiannol. Nawr yw'r amser i undebau gysoni eu nodau gwleidyddol â'u strategaethau diwydiannol; mae angen 'prif ffrydio' y trawsnewid i sero net fel mater i undebau yn yr un modd â chydreddoldeb”.

(Sam Mason, swyddog polisi, PCS)

Cymorth i gynrychiolwyr

Mae TUC Cymru wedi cynhyrchu nifer o adnoddau newydd i gefnogi cynrychiolwyr sy'n ceisio deall ac ymgysylltu ymhellach â'r newid i sero net yn eu gweithleoedd:

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae wedi datblygu pecyn cymorth newydd:

[Gweithleoedd gwyrddach ar gyfer trawsnewid cyfiawn](#)

Mae hefyd yn cynnal cwrs 3 diwrnod newydd 'Gwneud ein gweithleoedd yn fwy gwyrdd - 'sgiliau gwyrdd' i undebwyr llafur. <https://www.tuc.org.uk/events/greening-our-workplaces-green-skills-trade-unionists-0> ac [nawr yn cynnig cwrs 3 diwrnod 'Negodi ar gyfer Trawsnewid cyfiawn](#)

Cafodd y cwrs *Gwneud ein gweithleoedd yn fwy gwyrdd* cyntaf ei dreialu ym mis Chwefror 2021, a bydd rhai eraill yn cael eu cynnal yn nes ymlaen yn y flwyddyn.

Mae undebau eraill fel UCU, PCS ac Unite hefyd yn cynnal cyrsiau hyfforddi. Dechreuodd Unite gyflwyno rhaglen addysg newydd ar yr amgylchedd yn gynnar yn 2021. Bydd cyrsiau pum diwrnod ar ddatgarboneiddio a materion yn ymwneud â'r hinsawdd yn cael eu cynnig i bob cynrychiolydd, nid dim ond y rheini sydd â chyfrifoldebau amgylcheddol uniongyrchol.

Cydnabod y bydd anghytuno

Bydd prif ffrydio Sero Net yn golygu bod angen cydnabod y bydd gwahaniaethau barn a dulliau gweithredu o ran sut dylai'r trawsnewid ddigwydd ar draws gwahanol sectorau a gweithleoedd.

Mae Pennaeth Addysg Unite, Jim Mowatt, yn cydnabod na fydd aelodaeth yr undeb ar draws yr economi bob amser yn cytuno o ran sut i ymateb i heriau sero net, ond mae'n credu y bydd y cyrsiau y mae'r undeb yn eu cynnig yn helpu i “ddarparu lle i gynrychiolwyr ein haelodau gael trafodaeth go iawn am effeithiau newid yn yr hinsawdd ar eu sector ac ar sectorau eraill.”

Efallai bydd undebau a grwpiau ymgyrchu yn anghytuno ynghylch trawsnewid cyfiawn a'r llwybr penodol at sero net. Mewn nifer o sectorau, nid yw hi'n glir o hyd pa 'dechnolegau glân' fydd yn cael eu mabwysiadu. Er enghraifft, yn 'ardal diwydiant budr' Swydd Efrog a Humber, efallai y bydd symudiad canol tymor tuag at gynhyrchu ynni biomas cyn wedyn symud at hydrogen a/neu ynni adnewyddadwy arall. Mae undebwyr llafur ac ymgyrchwyr hinsawdd yn aml yn gwrthdaro ynghylch y dewisiadau. Dywed Bill Adams, ysgrifennydd rhanbarthol TUC Swydd Efrog a Humber: “Mae gan ymgyrchwyr hinsawdd atebion da, ond dydyn nhw ddim yn mynd i ddarparu digon o swyddi.”

Magu hyder

Bydd prif ffrydio'r trawsnewid i sero net yn helpu i fagu hyder mewn cynrychiolwyr y gall y broses o newid fod yn gyfle yn ogystal â bygythiad. Mae rhywfaint o amheuaeth ddealladwy ymysg cynrychiolwyr. Roedd

profiadau diweddar o ddad-ddiwydiannu a'r trawsnewid i'r 'economi gwasanaeth' wedi arwain at greu diweithdra strwythurol, chwalu cymunedau a chreu swyddi newydd o ansawdd gwaeth o lawer. Mae hyn, ynghyd â llywodraeth Geidwadol yn y DU sy'n ffafrio atebion gan y farchnad ac sy'n tueddu i gau lleisiau gweithwyr allan, wedi creu safbwynt ymysg llawer sy'n credu bod trawsnewid yn gyfystyr â cholli gwaith teilwng. "Mae pobl yn siarad am yr holl swyddi gwyrdd newydd hyn, ond beth ydyn nhw? Sut maen nhw'n edrych? A fyddan nhw'n talu'r morgais?" (Uwch Stiward, Sector Cemegion Unite).

Dywed Sam Mason o PCS: "Rhan bwysig o'r broses [prif ffyrddio] fydd magu hyder ymysg cynrychiolwyr a allai gredu bod eu swyddi yn y fantol. Fel swyddog undeb cyflogedig, rwy'n gallu mynd i siarad am drawsnewid, ond nid fi yw'r un sydd yn y swydd honno ac yn gorfod delio â hynny. Os na fyddwn ni'n magu hyder nawr, byddwn ni'n ymladd ac yn cilio yn nes ymlaen."

Datblygu cynlluniau diwydiannol enghreifftiol

Un ffordd o gynnwys cynrychiolwyr ac aelodau mewn gweledigaeth gadarnhaol o'r cyfleoedd sy'n cael eu cynnig gan drawsnewid i sero net yw cynllunio senarios posibl ar gyfer y dyfodol. Pan roedd pandemig Covid 19 ar ei anterth, roedd safleoedd gweithgynhyrchu fel Airbus yng Ngogledd Cymru wedi newid eu llinellau cynhyrchu i gynhyrchu peiriannau anadlu ar gyfer yr argyfwng. Mae undebau nawr yn gofyn iddynt eu hunain sut gallai gweithleoedd eraill addasu i greu cynnyrch a gwasanaethau sy'n fwy gwyrdd. I'r perwyl hwn, cafwyd diddordeb o'r newydd yng Nghynllun Lucas o'r 1970au, a ddaeth i'r amlwg ar ôl i stiwardiaid siop a oedd yn gweithio ym maes awyrfod ddylunio 'Strategaeth Gorfforaethol Amgen' ar gyfer eu cwmni a oedd yn cynnwys newid i gynhyrchu cynnyrch 'sy'n ddefnyddiol yn gymdeithasol'.

Mae PCS wedi gwneud rhywfaint o waith meddwl ynghylch beth fyddai trawsnewid yn ei olygu i swyddi mewn lle penodol. Mae Cytundeb Newydd Gwyrdd y PCS ar gyfer Gatwick yn nodi sut gellid trawsnewid ardal o gwmpas maes awyr sydd eisoes wedi colli nifer fawr o swyddi gyda chymorth cynllunio strategol a buddsoddiad. Mae'n "edrych ar y potensial sgiliau cudd sydd gan gyn-weithwyr hedfan ac mae'n cynnig buddsoddiad adeiladol a chadarnhaol mewn swyddi diogel o ansawdd uchel – swyddi sy'n diwallu anghenion cymunedau a'r amgylchedd heddiw ac yn y dyfodol". Dyma'r math o feddwl gweledigaethol a chydgyssylltiedig y mae'n rhaid i ymgyrchwyr ddod i arfer ag ef wrth i'r trawsnewid fynd rhagddo.

Mae TUC Cymru hefyd wedi gweithio gyda Transition Economics ar gyfleoedd posibl i greu swyddi. Roedd y dadansoddiad hwn yn nodi sut gallai gwerth £6 biliwn o fuddsoddiad greu bron i 60,000 o swyddi. Roedd hefyd yn dangos sut gallai'r cyfleoedd gwaith hyn helpu'r rheini yr effeithiwyd fwyaf arnynt gan yr argyfwng economaidd a achoswyd gan Covid, a helpu Cymru i gyrraedd ei thargedau hinsawdd yn y tymor hirach.



A oes angen dull newydd o fargeinio ar gyfer sero net?

Daeth astudiaeth yn 2020 ar Gynaliadwyedd Llafur ac Amgylcheddol yn y DU i'r casgliad y gallai fod yn rhaid i undebau newid eu holl ddull o fargeinio wrth i ni drawsnewid i sero net.

Dywedodd fod bargeinio, fel arfer mewn economi marchnad, yn canolbwyntio ar gael 'darn teg o'r gacen'. Fodd bynnag, mae'n debygol iawn y bydd yr argyfwng hinsawdd yn cyfyngu ar dwf, a fydd yn ei dro yn atal y gacen rhag tyfu.

Mae'r astudiaeth felly'n argymhell bod undebau'n rhoi'r gorau i ganolbwyntio'n gyfan gwbl ar ddimensiwn cyflogau bargeinio, a'u bod yn lle hynny'n cofleidio cysyniad ehangach costau cynhyrchu a chynhyrchiant, sy'n cynnwys yr holl adnoddau (allanol) sydd eu hangen i gynhyrchu nwyddau neu wasanaethau. Mae gwneud hyn yn golygu bod modd cael cydbwysedd gwell rhwng costau amgylcheddol a llafur yn hytrach na'u bod yn cystadlu â'i gilydd fel sy'n digwydd yn aml ar hyn o bryd. Mae argymhellion eraill yn cynnwys:

→ bod gweithwyr yn cael mynediad llawn at wybodaeth am fuddsoddiadau arfaethedig cwmni mewn cynaliadwyedd amgylcheddol;

dylent weithredu'n ddiwydiannol lle nad yw hyn ar gael;

- bod gweithwyr yn gwrthod cymryd rhan mewn arferion 'niweidiol', neu'n chwythu'r chwiban os nad yw eu cwmni'n cydymffurfio â rheoliadau amgylcheddol;
- chwalu'r seilos rhwng polisïau iechyd a diogelwch galwedigaethol a pholisïau amgylcheddol. Gall atal niwed fynd y tu hwnt i ddiogelwch gweithwyr i ddiogelwch pobl, yr amgylchedd a chymunedau;
- cynnull aelodau drwy strategaethau cyfathrebu cadarn;
- cynnwys nifer o randdeiliaid mewn cytundebau;
- cefnogi'r gwaith o gydnabod ac ailddosbarthu gwaith atgynhyrchiol cymdeithasol ac ecolegol; ac
- ystyried goblygiadau byd-eang prosesau lleol ee gallai cau gwaith glo mewn economïau datblygedig symud diwydiannau sy'n llygru i'r byd sy'n datblygu. (Zbyszewska a Pillon, 2020)

Dysgu o gytundebau trawsnewid cyfiawn mewn mannau eraill

Y tu allan i'r DU, mae nifer o gytundebau sectoraidd strategol sy'n delio â'r broses o gael gwared yn raddol â diwydiannau carbon-ddwys, cloddio am lo gan fwyaf, lle mae undebau wedi cael llais cryf i sicrhau bod y broses yn 'gyfiawn' i weithwyr. Mae'r cytundebau hyn, sydd i gyd yn cynnwys llywodraethau rhanbarthol neu genedlaethol, yn ogystal â chyflogwyr, undebau a rhanddeiliaid eraill yn darparu:

- map ar gyfer y broses newid
- cymorth ariannol ac ailhyfforddi gweithwyr sydd wedi'u dadleoli
- Cynlluniau adfywio amgylcheddol
- Ymrwymiadau i fuddsoddi mewn seilwaith lleol a busnesau newydd

Mae nifer o enghreifftiau o ranbarthau glofaol yn UDA a Chanada. Yng Ngghanada, roedd tasglu Trawsnewid Cyfiawn gyda chynrychiolwyr undeb wedi ymweld â rhanbarthau yr effeithir arnynt, cofnodi safbwyntiau'r holl randdeiliaid ac yn annog y llywodraeth i fuddsoddi'n drwm mewn datblygu sgiliau ac arallgyfeirio economaidd. Mae gan Seland Newydd gynllun Trawsnewid Cyfiawn cenedlaethol hefyd i gael gwared yn raddol ar olew a nwy ac mae'r undebau'n ymwneud â hynny.

Mae enghreifftiau mawr yn Ewrop yn cynnwys y cytundebau yn Sbaen a'r Almaen i gael gwared ar lo yn raddol, ac roedd y ddwy yn cynnwys y llywodraethau cenedlaethol perthnasol, fel y gwnaeth y rhaglen drawsnewid cyfiawn Almaenig ar gyfer rhanbarthau diwydiannol Ruhr (gweler yr enghreifftiau isod). Ar raddfa lai, roedd rhaglen Le Mans yn Ffrainc hefyd yn cynnwys ymdrech ar lefel cyflogwr lleol i ailsgilio gweithwyr diwydiannol i newid i swyddi gwyrdd.

Plan del Carbón yn Sbaen

Yn Sbaen yn 2018, enillodd yr undebau glo gytundeb nodedig ar gyfer 'trawsnewid cyfiawn' i weithwyr glo. Daeth ar ôl blynyddoedd o drafferthion gyda llywodraethau blaenorol a oedd am roi'r gorau i roi cymhorthdal i'r diwydiant heb gynllun i helpu'r gweithwyr roedd hyn yn effeithio arnynt. Roedd y llywodraeth sosialaidd wedi ymrwymo €250 miliwn i'r cytundeb Plan del Carbón a fydd yn arwain at gau pob pwll glo yn Sbaen nad ydynt yn hyfyw'n economaidd bellach. Yr undebau a fu ynghlwm wrth hyn oedd y Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión, General de Trabajadores (FICA-UGT) a Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-USO).

Dechreuodd y cynllun a ariennir gan y llywodraeth yn 2019 a bydd yn dod i ben yn 2027. Mae disgwyl y bydd deg pwll glo a safle glo brig yn cau erbyn diwedd y flwyddyn, gan arwain at golli 1,677 o swyddi. Mae'n berthnasol i wyth cwmni gyda 12 uned cynhyrchu ym mhedwar rhanbarth Sbaen. Y cyflogwr mwyaf yw'r cwmni glofaol sy'n eiddo i'r wladwriaeth, HUNOSA, gyda 1,056 o weithwyr.

Mae'r cytundeb o fudd i'r glowyr a'u cymunedau gyda chymalau'n dynodi cyllid i ailhyfforddi pobl sydd wedi colli eu swyddi naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, adfywio'r safleoedd yn amgylcheddol, datblygu busnesau ynni adnewyddadwy, uwchraddio cyfleusterau mewn cymunedau glofaol a buddsoddi mewn diwydiannau newydd eraill. Bydd tua 60 y cant o'r glowyr – y rheini sy'n 48 oed neu'n hŷn, neu sydd â 25 mlynedd o wasanaeth – yn gallu ymddeol yn gynnar. Bydd glowyr iau yn cael taliad dileu swydd o €10,000, yn ogystal â thâl 35 diwrnod am bob blwyddyn o wasanaeth. Bydd glowyr sy'n dioddef o silicosis yn cael taliad ychwanegol o €26,000. (IndustriALL, 2018)


Cytundebau rhwng tri pharti yn yr Almaen

Un enghraifft o broses 'trawsnewid cyfiawn' sy'n aml yn cael ei defnyddio yw honno a ddefnyddiwyd yn rhanbarth Ruhr yn yr Almaen. Dechreuodd negodiadau ynghylch sut i drawsnewid y rhanbarth 'diwydiant trwm', yn enwedig oddi wrth lo, mor gynnar â 1972 gyda chytundeb ymddeoliad cynnar rhwng gweithwyr a llywodraeth talaith Gogledd Rhine-Westphalia. Roedd y cytundeb yn cynnwys taliadau trawsnewid am hyd at bum mlynedd, i bontio'r cyfnod nes i weithwyr ddod yn gymwys i gael taliadau pensiwn. Ar gyfer gweithwyr iau, darparwyd cyllid i'w helpu i ddod o hyd i swyddi eraill, gyda chymorth canolfannau datblygu personél a hyfforddiant. Mae camau diweddarach y cytundeb, rhwng 2007 a 2015, wedi dod â chloddio i ben yn gyfan gwbl ac wedi sefydlu sefydliadau addysg uwch a chanolfannau technoleg newydd, gan ddefnyddio'r buddsoddiad i osod sylfeini economi seiliedig ar wybodaeth yn lle'r economi sy'n canolbwyntio ar lo a dur (Papur Technegol ILO, 2016).

Dyma'r gwersi a ddysgwyd o lwyddiant proses Ruhr:

- roedd yn strategaeth gyda llawer o gynllunio ar gyfer y tymor hir;
- roedd yn cynnwys yr holl randdeiliaid yn y trafodaethau;
- cafodd llawer o adnoddau, ac;
- roedd yn gynaliadwy, gan drawsnewid y Ruhr yn esiampl i'r economi werdd.

Ar wahân, yn 2018, lansiodd llywodraeth yr Almaen gomisiwn ar drawsnewid y sector pŵer, gan gynnwys diddymu pŵer glo yn raddol. Roedd y comisiwn yn cynnwys gwyddonwyr, cynrychiolwyr rhanbarthol, cyrff anllywodraethol, cymdeithasau cyflogwyr, a chymdeithasau diwydiant yn ogystal ag undebau llafur. Cynrychiolwyd y DGB (Cydffederasiwn Undebau Llafur yr Almaen) yn y Comisiwn, yn ogystal â dau undeb rhanddeiliaid - Undeb y Gweithwyr Diwydiannol ar gyfer Mwyngloddio, Ynni a Chemeg (IGBCE) ac Undeb Llafur y Gwasanaethau Unedig (ver.di). Cytunodd y comisiwn ar set o argymhellion ym mis Ionawr 2019 a daethant yn gyfraith yn 2020. Dywedodd Frederik Moch, Pennaeth yr Adran Polisi Strwythurol, Diwydiant a Gwasanaethau yn DGB, mai'r allwedd oedd sut roedd y gwahanol fuddiannau a gynrychiolwyd yn gallu gweithio gyda'i gilydd: "Roedd angen llawer o amser arnom ar y dechrau i greu ymddiriedaeth rhwng y gwahanol aelodau yn y Comisiwn," dywedodd (y Ganolfan Trawsnewid Cyfiawn, 2020).



Enghraifft: Le Mans, Ffrainc ailhyfforddi gweithwyr modurol i weithio ym maes ynni gwynt

Ar raddfa lai, yn rhanbarth Le Mans yn Ffrainc, roedd undebau wedi helpu gweithwyr a gollodd eu gwaith yn y diwydiant ceir a oedd yn dirywio i ailhyfforddi mewn mecaneg ac electro-fecaneg er mwyn iddynt allu gweithio yn y diwydiant adeiladu a chynnal a chadw gwynt sydd newydd gael ei greu. Roedd hyn yn bosibl oherwydd bod modd trosglwyddo tua 95% o sgiliau'r diwydiant ceir. Roedd hyn wedi helpu i feithrin datblygu clwstwr o ddiwydiannau cynnal a chadw diwydiannol yn y rhanbarth a chynnal swyddi (Papur Technegol ILO, 2016).

Y rhwystrau i gytundebau trawsnewid cyfiawn yn y DU

Nid yw'r DU wedi cael cydgytundeb 'trawsnewid cyfiawn' sectoraidd cynhwysfawr eto, wedi'i lofnodi gan undebau, sy'n berthnasol i ddatgarboneiddio'r sector diwydiannol yn y tymor hir ynghyd â chynllun i gefnogi unrhyw weithwyr sydd wedi'u dadleoli.

Ym mis Mawrth 2021, roedd cyhoeddi Cytundeb Trawsnewid Môr y Gogledd yn gam cadarnhaol ymlaen; dyma'r cytundeb datgarboneiddio sector strategol cyntaf yn y DU a'r cyntaf yn y diwydiant olew a nwy (gweler isod). Fodd bynnag, er bod Cyngres Undebau Llafur yr Alban (STUC), Unite a'r RMT wedi cael 'seddi wrth y bwrdd' wrth ddatblygu'r cytundeb, a bod y cytundeb ei hun yn addo rhywfaint o gymorth ariannol ar gyfer swyddi ac ailsgilio, nid oedd yr undebau'n llofnodwyr llawn – fe'i llofnodwyd gan arweinwyr y diwydiant a'r llywodraeth – ac felly ni ellir ei ystyried yn gydgytundeb 'trawsnewid cyfiawn'. Roedd y rhesymau a roddwyd yn cynnwys:

→ diffyg strwythurau sefydledig ar gyfer deialog gymdeithasol 'rhng tri pharti' dan lywodraethau Ceidwadol yn Lloegr. Yn wahanol i Ewrop lle mae'r model partneriaeth gymdeithasol yn golygu bod deialog gymdeithasol sefydledig rhng y llywodraeth, undebau a chyflogwyr, mae model y DU yn tueddu i ffafrio trafodaethau rhng dau barti yn unig sef rhng y diwydiant a'r llywodraeth. Fodd bynnag, gellir newid y sefyllfa hon gan fod Llywodraeth Cymru wedi mabwysiadu dull amgen a allai hwyluso gwell deialog gymdeithasol ar drawsnewid cyfiawn yn y wlad ac mae partneriaethau hinsawdd newydd hefyd sy'n ceisio herio'r sefyllfa bresennol mewn mannau eraill yn y DU (gweler isod);

→ y rhwystrau cyfreithiol a sefydliadol: mae'r rhain yn cynnwys eithrio materion amgylcheddol o gwmpas statudol cydfargeinio a'r diffyg hawliau cyfreithiol i gynrychiolwyr amgylcheddol, mater y mae'r TUC wedi ymgyrchu yn ei gylch ers blyneddau lawer.

Sicrhau llais ar y lefel strategol

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae manau newydd wedi cael eu creu ledled y DU sy'n rhoi llais i gynrychiolwyr gweithwyr mewn trafodaethau ar lefel polisi strategol ynghylch y trawsnewid i economi sero net. Mae'r strwythurau hyn yn gymharol newydd, ac nid yw eu heffaith yn gwbl amlwg eto, ond maent yn dangos sut mae undebau, cyflogwyr, llywodraethau rhanbarthol a rhanddeiliaid eraill nawr yn cydweithio mewn ffyrdd nas gwelwyd eu tebyg o'r blaen i ddod o hyd i atebion a chynllunio ar gyfer economi'r dyfodol. Mae angen i undebau sicrhau eu bod yn manteisio ar y cyfleoedd hyn i geisio cymryd rhan mewn fforymau newydd, yn enwedig yn y sector preifat.

Yng Nghymru, mae gan undebau fantais y strwythurau Partneriaeth Gymdeithasol swyddogol yn barod, Cyngor Partneriaeth y Gweithlu a'r Cyngor Datblygu Economaidd, i sicrhau bod lleisiau gweithwyr yn cael eu clywed ochr yn ochr â chyflogwyr a'r llywodraeth. Ar hyn o bryd mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yn gweithio ar ddatganiad ar amser cyfleuster ar gyfer cynrychiolwyr gwyrdd ynghyd â datganiad o gefnogaeth ar gyfer egwyddorion trawsnewid cyfiawn.

Roedd TUC Cymru hefyd wedi pwyso am sedd wrth y bwrdd mewn rhai fforymau allweddol lle bydd trafodaethau a chynllunio strategol ynghylch trosglwyddo i Sero Net yn cael eu cynnal, fel y Panel Strategaeth Datgarboneiddio (ar gyfer y sector cyhoeddus) a Grŵp Gorchwyl a Gorffen Datgarboneiddio Diwydiannol Cymru ar gyfer y sector preifat.

Fodd bynnag, bydd yn rhaid i undebau bwysu am ragor o ymgysylltu i sicrhau llais cryf i weithwyr yn y broses trawsnewid wrth iddi esblygu, yn enwedig yn y sector preifat lle mae'r cynnydd wedi bod yn arafach. Mae busnesau a rhanddeiliaid eraill eisoes yn ymwneud â phartneriaethau allweddol sy'n gweithio ar yr atebion technolegol i drawsnewid eu diwydiannau, fel y rheini yng

Nghlwtwr Diwydiannol De Cymru. Mae'n debygol y bydd y penderfyniadau a wneir yn y grwpiau hyn yn cael effaith uniongyrchol ar weithlu'r dyfodol.

Mewn manau eraill yn y DU, cafwyd rhagor o enghreifftiau o'r undebau'n ymwneud â strwythurau tri pharti newydd. Yn 2018, er enghraifft, sefydlodd Llywodraeth yr Alban y Comisiwn Trawsnewid Cyfiawn (SJTC) i roi argymhellion ymarferol, realistig a fforddiadwy i Weinidogion yr Alban a fydd yn: "cynyddu cyfleoedd economaidd a chymdeithasol economi sero net erbyn 2045; adeiladu ar gryfderau ac asedau presennol yr Alban; a deall a lliniaru risgiau" (SJTC).

Daeth i fodolaeth ar ôl ymgyrchu ar y cyd gan gymdeithas sifil drwy'r Bartneriaeth Trawsnewid Cyfiawn (JTP), clymblaid sy'n cynnwys TUC yr Alban (STUC), Unite Scotland, UNSAIN yr Alban, CWU yr Alban, PCS yr Alban ac UCU yr Alban, ynghyd â grwpiau ymgyrchu amgylcheddol Cyfeillion y Ddaear (FoE) a WWF yr Alban.

Cylch gwaith Comisiwn Trawsnewid Cyfiawn yr Alban

Pwrpas y Comisiwn Trawsnewid Cyfiawn yw cynghori Gweinidogion yr Alban ar sut mae cymhwyso egwyddorion Trawsnewid Cyfiawn yn yr Alban. Gellir crynhoi'r egwyddorion hyn fel a ganlyn:

- cynllunio, buddsoddi a gweithredu trawsnewid i swyddi, sectorau ac economïau sy'n gynaliadwy yn amgylcheddol ac yn gymdeithasol, gan adeiladu ar gryfderau a photensial economaidd a gweithlu'r Alban;
- creu cyfleoedd i ddatblygu dulliau economaidd cynaliadwy ac effeithlon o ran adnoddau, sy'n helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a thlodi; a
- dylunio a darparu buddsoddiad a seilwaith carbon isel, a gwneud pob ymdrech bosibl i greu gwaith teilwng, teg a gwerth uchel, mewn ffordd nad yw'n cael effaith negyddol ar y gweithlu presennol a'r economi yn gyffredinol.

Nid yw'r Comisiwn wedi cyhoeddi ei adroddiad terfynol eto ac, mewn arwydd sy'n peri pryder, ym mis Rhagfyr 2020 roedd Llywodraeth yr Alban eisoes wedi ceisio anwybyddu argymhellion ei adroddiad interim drwy fethu ag ychwanegu manylion ynghylch sut byddai'r gweithlu a'r cymunedau'n cael eu cefnogi yn ei Chynllun Newid yn yr Hinsawdd diweddaraf, er iddi gael mandad i wneud hynny gan *Ddeddf Newid Hinsawdd yr Alban 2019*.

Dywedodd Dave Moxham, Dirprwy Ysgrifennydd Cyffredinol yr STUC, sy'n aelod o'r Comisiwn:

“Gwyddom o brofiad ei bod hi'n hawdd torri addewidion am swyddi gwyrdd os nad ydynt yn cael eu dilyn gan gamau gweithredu polisi.”

Yn y gorffennol, roedd y cwmni ynni adnewyddadwy BiFab, un o'r cwmnïau roedd llywodraeth yr Alban wedi'i gefnogi i arwain chwyldro mewn gweithgynhyrchu ar gyfer ynni adnewyddadwy, wedi mynd i ddwylo'r gweinyddwyr ar ôl methu ennill contractau ar gyfer y diwydiant gwynt ar y môr. Bydd yn rhaid disgwyl i weld beth fydd effaith derfynol gwaith y Comisiwn. Fodd bynnag, arwydd cynnar o'r effaith yw mai'r cwmni ynni enfawr SSE, sydd â sedd ar y Comisiwn, yw'r cwmni mawr cyntaf i gyhoeddi ei gynllun 'trawsnewid cyfiawn' ei hun.



Enghraifft: Comisiwn Hinsawdd Swydd Efrog a Humber

Eleni (2021) lansiodd Comisiwn Hinsawdd Swydd Efrog a Humber (YHCC). Mae'n cael ei gefnogi gan y TUC yn ogystal ag Asiantaeth yr Amgylchedd, Yorkshire Water, Northern Powergrid, Northern Gas Networks, Prifysgolion Swydd Efrog a Phrifysgol Leeds, a ddarparodd gyllid i sefydlu'r prosiect. Ei dasg gyntaf fydd paratoi cynllun gweithredu ar yr hinsawdd ar gyfer Swydd Efrog a Humber, y rhanbarth 'butraf' yn ddiwydiannol yn y DU o ran defnyddio ynni ac allyriadau carbon. Bydd y cynllun yn cael ei gyflwyno i COP26 y Cenedloedd Unedig yn hydref 2021 a gobeithio y bydd yn cynnig templed ar gyfer deialog rhwng llywodraethau lleol, undebau a chyflogwyr mewn mannau eraill yn y wlad.

<https://yorksandhumberclimate.org.uk/>

Aelodaeth YHCC:

Cyhoeddus	Preifat	Trydydd Sector
Cynrychiolwyr awdurdod lleol/ cyfun / Partner Cyflogaeth Lleol *4	Dŵr	Undebau
Asiantaeth yr Amgylchedd	Ynni	Grwpiau Busnes/Cyflogwyr
Natural England	Trafnidiaeth	Grwpiau amgylcheddol
y GIG	Adeiladu a thai	Grwpiau bywyd gwyllt
Prifysgolion a cholegau	Bwyd ac amaethyddiaeth	Grwpiau cymunedol
	Adnoddau, gwastraff, economi gylchol	Grwpiau defnyddwyr
	Twristiaeth, hamdden, diwylliannol	Grwpiau perchnogion tir
	Cyllid/Cyfreithiol	

Arweinwyr meddwl trawsbynciol (x2)

(ffynhonnell: <https://yorksandhumberclimate.org.uk/about-yorkshire-and-humber%C2%A0climate-commission>)

Cafodd Comisiwn Hinsawdd Swydd Efrog a Humber ei sefydlu yn dilyn gwaith Tasglu Carbon Isel y TUC yn Swydd Efrog a Glannau Humber, prosiect a oedd yn ymgysylltu gweithwyr a chyflogwyr ynghylch trawsnewid i sero net. Y cwestiwn a ofynnodd y tasglu iddo'i hun oedd "Sut mae diogelu a datblygu diwydiannau carbon uchel a swyddi crefftus wrth drawsnewid i economi carbon isel".

Roedd y prosiect yn cynnwys Unite, Prospect, GMB, BFAWU, PCS ac UCU yn ogystal â chyflogwyr o'r diwydiant sment, y diwydiant gwydr a chynhyrchu pŵer. Un darn o waith a wnaeth oedd hyfforddi cynrychiolwyr o 30 o safleoedd mawr a oedd dan fygythiad. Y nod oedd "ceisio arfogi stiwardiaid siop i feddwl am sut gallant gymryd rhan, meithrin arbenigedd a rhoi Trawsnewid Cyfiawn ar yr agenda cydfargeinio."

Roedd y cwrs yn canolbwyntio ar strategaeth economaidd bosibl ar gyfer y rhanbarth yn y dyfodol; roedd wedi gwerthuso dewisiadau ynni adnewyddadwy a lleihau carbon; roedd wedi asesu'r goblygiadau ar gyfer sgiliau a hyfforddiant; ac roedd wedi datblygu strategaeth negodi. Fodd bynnag, ni arweiniodd at unrhyw gydgytundebau yn y byd go iawn.

Yn ôl Ysgrifennydd Rhanbarthol y TUC, Bill Adams, a arweiniodd y prosiect, roedd llawer o amheuaeth ar y dechrau gan y cynrychiolwyr oherwydd "roeddent yn meddwl mai dyma oedd pen eithaf dileu swyddi; rydyn ni i gyd yn mynd i golli ein swyddi. Rydyn ni wedi gweld hyn gyda'r glowyr a'r diwydiant dur o'r blaen. I ddechrau, roeddent yn amharod i ddweud unrhyw beth cadarnhaol am y prosiect".

Fodd bynnag, mae'n gobeithio nawr, gyda'r YHCC newydd, sydd ag is-grŵp undebau llafur, fod brys y sefyllfa'n cael ei ddeall a bydd cynrychiolwyr yn dechrau gwrthio am gytundebau tymor hir gyda'u cyflogwyr. Maen nhw'n dechrau sylweddoli, "ar ôl cael cytundeb ynghylch Cynllun B, ac rydych chi'n gwybod bod gennych chi swydd arall i fynd iddi, ac y bydd gennych chi incwm teilwng ac na fyddwch chi mewn tlodi pan fyddwch chi'n ymddeol, y byddan nhw'n iawn."

Enghraifft: Unite, Partneriaeth Werdd Bryste a chytundebau lleol

Yn 2020, ymunodd rhanbarth Unite De Orllewin Lloegr â Phartneriaeth Cyfalaf Gwyrdd Bryste (BGCP); clymblaid o sefydliadau yn y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol sy'n gweithio ar drawsnewid cynaliadwy ar gyfer y ddinas. Dyma'r tro cyntaf i undeb llafur fod mewn partneriaeth â menter o'r fath erioed.

Mae Unite yn un o 12 "aelod cefnogol", sy'n golygu ei fod yn helpu i ariannu'r mudiad sydd â dros fil o aelodau. Fel rhan o'r bartneriaeth hon, mae swyddogion Unite yn cwrdd yn rheolaidd â swyddogion gweithredol o'r BGCP i weithio ar agenda ar y cyd i ail-lunio'r byd gwaith ym Mryste. Ar ben hynny, mae Unite wedi ymrwymo i weithio gyda BGCP dros y tymor hir i helpu i feithrin newid amgylcheddol sy'n gweithio i weithwyr.

Yn ôl Gareth Lowe, swyddog 'Arweinydd Amgylcheddol' llawn amser cyntaf yr undeb, sy'n rheoli rhan yr undeb yn y sefydliad, bydd yn gyfle da i sicrhau bod llais y gweithwyr yn cael ei glywed wrth i amrywiaeth o gyflogwyr yn y ddinas wneud penderfyniadau strategol.

Dywed: "Ochr yn ochr â mynychu digwyddiadau, o "Ddigwyddiadau Cymdeithasol Gwyrdd" anffurfiol i ail-lansio rhaglen llysgenhadon cydraddoldeb y bartneriaeth yn ddiweddar, Black and Green, rydyn ni hefyd wedi dod o hyd i nifer o sefydliadau ym Mryste sy'n rhan o grŵp Arweinwyr Hinsawdd y bartneriaeth. Yma, rydym yn gweld potensial i gydweithio ar hyfforddiant i gynrychiolwyr ac ymgysylltu â staff. Y cam nesaf yw estyn allan at y sefydliadau hyn a chynnig gweithio gyda chynrychiolwyr a rheolwyr, gan sicrhau bod

llais Unite yn cael ei glywed mewn cynlluniau yn y dyfodol."

Mae Lowe hefyd yn gweithio ar gael cyflogwyr lleol, rhai ohonynt yn aelodau o'r BGCP, i ymrwymo i 'gytundebau cydnabyddiaeth amgylcheddol' newydd – yn seiliedig ar fodel y TUC. Bydd y rhain yn sefydlu Cydbwyllgorau Amgylcheddol ac yn sicrhau bod aelodau lleig o'r staff yn ganolog iddynt. Disgwylir cytundebau newydd yn fuan ym Maes Awyr Bryste a'r ddwy brifysgol leol.

Cynyddu'r ymdrechion ar lefel y gweithle

Mae TUC Cymru yn galw am 'gynlluniau trawsnewid' lefel gweithle; cytundebau wedi'u negodi sy'n darparu amddiffyniadau a gwarantau i weithwyr yn ystod y broses. Gan gydnabod ei bod yn debygol y bydd y trawsnewid yn digwydd yn wahanol ar draws sectorau diwydiannol, dylai pob sefydliad fod yn gweithio gydag undebau i ddatblygu cynllun trawsnewid sy'n ymdrin ag amrywiaeth o faterion, gan gynnwys:

- cyfanswm nifer y swyddi neu'r gweithwyr a gyflogir
- tâl ac amodau
- sicrwydd swydd
- amser gweithio
- disgrifiadau swydd
- dyletswyddau sydd wedi'u neilltuo i swyddi
- hyfforddiant a sgiliau
- prentisiaethau
- polisi ymddeol
- monitro a goruchwyllo
- rheoli perfformiad
- goblygiadau iechyd a diogelwch
- cyfle cyfartal
- amser cyfleuster

Mae hyn yn galw ar gynrychiolwyr ac undebau i gynyddu eu hymdrechion i bwysu am gytundebau ar lefel y gweithle wrth i frys y mater dyfu. Wrth wneud hyn, mae llawer o enghreifftiau llwyddiannus o ymgyrchoedd

blaenorol yr undebau yn y gorffennol a'r presennol i adeiladu arnynt.

Mae undebau wedi bod yn ymgyrchu dros faterion amgylcheddol a chael cynrychiolwyr amgylcheddol mewn gweithleoedd ledled y DU ers degawdau. Cafwyd ymgyrch gynnar gan y TUC tua 2009-10 i sefydlu pwyllgorau amgylcheddol, a thyfodd llawer o gytundebau 'cydnabyddiaeth amgylcheddol' mwyaf adnabyddus y DU o'r broses honno.

Mae undebau eisoes yn mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â chynaliadwyedd amgylcheddol a datgarboneiddio gyda rheolwyr mewn cydbwyllgorau negodi, grwpiau llywio neu bwyllgorau iechyd a diogelwch. Mewn rhai gweithleoedd, mae cylch gwaith y pwyllgorau presennol wedi cael ei ehangu, ac mewn rhai eraill, mae gwaith cynrychiolwyr iechyd a diogelwch wedi cael ei ehangu i gynnwys materion amgylcheddol. Mae cyd-bwyllgorau amgylcheddol neu fforymau 'gwyrdd' wedi'u sefydlu ac, er nad yw ymgyrch y TUC i gael hawliau statudol i gynrychiolwyr amgylcheddol, yn debyg i'r rheini y mae cynrychiolwyr undebau, cynrychiolwyr iechyd a diogelwch a chynrychiolwyr dysgu undebau yn eu mwynhau, wedi bod yn llwyddiannus eto, mae llawer o gynrychiolwyr amgylcheddol ymroddedig (gydag amser cyfleuster â thâl) wedi cael eu cydnabod gan gyflogwyr.

Mae camau gweithredu pwyllgorau a chynrychiolwyr amgylcheddol, gyda rhai ohonynt wedi defnyddio cytundeb model y TUC <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/gogreenatwork.pdf>, wedi sicrhau bod y gweithlu wedi chwarae rhan mewn archwiliadau amgylcheddol, lleihau ôl troed carbon adeiladau, ailgylchu, defnyddio llai o blastig, datblygu polisiau teithio gwyrddach, addysg amgylcheddol ac ennill cynrychiolaeth ar bwyllgorau cynllunio strategol cyflogwyr.

Enghreifftiau o 'wyrddu'r gweithle'

- Gwnaeth cynrychiolwyr UNSAIN rywfaint o gynnydd cynnar ar faterion amgylcheddol yn y GIG gan sefydlu Cyd-bwyllgor Amgylcheddol yn Ysbyty Great Ormond Street yn 2010. Yn ddiweddar, cynhaliodd y pwyllgor ymgyrch 'Menig bant' i leihau'r defnydd diangen o fenig plastig heb eu diheintio ar draws yr Ymddiriedolaeth. Yn ystod blwyddyn gyntaf y rhaglen, fe wnaethon nhw arbed £90,000 a defnyddio 3.7 miliwn yn llai o fenig plastig heb eu diheintio. Dywedodd staff fod llai o achosion o broblemau gyda'r croen a dermatitis cyswllt. Ar hyn o bryd mae'r undeb yn gweithio i ailsefydlu Rhwydwaith Cynrychiolwyr Gwyrdd UNSAIN, gyda chyfleoedd hyfforddi newydd ac adnoddau newydd.
- Ym Mhorthladd Felixstowe, mae gan Unite gynrychiolwyr gwyrdd ar gydbwyllgor amgylcheddol rhwng yr undebau a'r rheolwyr. Yn y 2010au, gweithiodd y cynrychiolwyr i dorri 10% oddi ar ôl troed carbon y Porthladd dros bedair blynedd, a chafodd y gweithlu fonws blynyddol am hynny.
- Yng Nghyngor Dinas Bryste, fe wnaeth cynrychiolwyr UNSAIN, GMB ac Unite negodi cytundeb cydnabyddiaeth amgylcheddol yn 2013. Llwyddodd yr undebau i negodi amser cyfleuster ar gyfer 12 cynrychiolydd amgylcheddol, sef Pwyllgor Cynrychiolwyr Gwyrdd (sefydlwyd y ddau'n wirfoddol yn wreiddiol gan yr undeb, gyda chynnig ar gyfer cydnabyddiaeth yn cael ei gyflwyno i'r rheolwyr). Dyrannwyd dau ddiwrnod y mis o amser cyfleuster ar gyfer pob cynrychiolydd i ddelio â materion amgylcheddol a hyfforddiant. Cytunodd y rheolwyr hefyd i'r rhaglen waith a ddatblygwyd gan y Pwyllgor Cynrychiolwyr Gwyrdd, ac a oedd yn cynnwys cynlluniau ar wastraff ac ailgylchu, newid peiriannau dŵr poteli mawr am ddŵr prif gyflenwad wedi'i hidlo a'i oeri, datblygu polisiau rheoli gwastraff ar gyfer digwyddiadau a drefnir gan y Cyngor a sefydlu cynllun eco-yrru.
- Mae'r Undeb Prifysgolion a Cholegau yn annog cynrychiolwyr iechyd a diogelwch ac eraill ym mhob coleg a phrifysgol i hyfforddi fel 'cynrychiolwyr amgylcheddol' – i negodi'n lleol ar gyfer Cytundebau Gwyrdd Newydd, i ymgorffori cynaliadwyedd yn well yn y cwricwlwm ac i bwysu ar gyflogwyr i ddatblygu strategaethau lleihau carbon lleol ar y cyd ag undebau staff a chynrychiolwyr myfyrwyr. Un enghraifft yw bod dros 650 o staff a myfyrwyr Goldsmiths wedi llofnodi deiseb yn galw ar y brifysgol i fabwysiadu a gweithredu Cytundeb Gwyrdd Newydd erbyn 2020. Cafodd y cynllun hwn ei arwain mewn ymateb i adroddiad diweddar Panel Rhynglywodraethol ar y Newid yn yr Hinsawdd y Cenhedloedd Unedig a oedd yn galw am leihau allyriadau'n radical ac yn ddi-oed a rhoi'r gorau'n gyflym i'r diwydiant tanwydd os ydym am osgoi newid trychinebus yn yr hinsawdd, yn ogystal ag adroddiadau diweddar ar ddirywiad pridd, cwmp yn y boblogaeth o bryfed, a gwastraff plastig.

Er bod llofnodi'r cytundebau hyn wedi arafu rhywfaint ar ôl yr ymgyrch gynnar, mae arwyddion calonogol bod y blynyddoedd diwethaf wedi gweld rhai cytundebau eithaf manwl, ac mae mwy wrthi'n cael eu negodi.



Enghraifft: Cydgytundeb Amgylchedd a Newid Hinsawdd Cyngor Stockport ac UNSAIN

Yn 2016, llofnodwyd Cydgytundeb Amgylchedd a Newid Hinsawdd rhwng UNSAIN a Chyngor Stockport. Y nod oedd i'r Cyngor:

- leihau ei ôl troed carbon drwy dargedau blynyddol tryloyw a meintiol
- gweithio gyda staff, rheolwyr a rhanddeiliaid ar hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth
- gweithio'n agos gydag UNSAIN Stockport i hyrwyddo ac i hybu'r trawsnewid cyfiawn i economi carbon isel leol, a rhoi sylw dyledus i amcanion cyfatebol UNSAIN yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.

Mae'r cytundeb manwl yn cynnwys adrannau ar:

- Ystyried effaith amgylcheddol yr holl weithrediadau
- Datblygu cydgynglluniau gweithredu amgylcheddol a charbon
- Sicrhau ymgysylltiad llawn â gweithwyr
- Cynnal archwiliadau ynni a'r amgylchedd
- Creu cynrychiolwyr amgylcheddol undebau a dyrannu amser rhesymol, mewn trafodaeth â rheolwyr, i gyflawni eu dyletswyddau mewn perthynas â materion amgylcheddol, gan gynnwys mynychu cyfarfodydd gyda rheolwyr, a gyda'r undeb, ar faterion gwyrdd

- Defnyddio llai o ynni gan gynnwys drwy gadwyni cyflenwi a chaffael
- Ailgylchu a defnyddio adnoddau'n well
- Caffael bwyd - mae'r cyngor yn ymrwymo i ddefnyddio bwyd lleol nad yw'n cael ei orbecynnu na'i or-brosesu
- Hybu mwy o drafnidiaeth gynaliadwy
- Llythrennedd carbon – gweithio tuag at wreiddio ymwybyddiaeth o effeithiau gweithgareddau bob dydd ar yr hinsawdd
- Defnyddio planhigion i wneud y gweithle'n fwy gwyrdd

Mae testun llawn y cytundeb ar gael yma:

<https://assets.ctfassets.net/ii3x-drqc6nfw/1Lz5D2YWc8KuiqQc86s-s4a/081427eefbb8e11346dc3ec2724919ba/JECCA.pdf>

Enghraifft: Cynrychiolwyr Diogelwch, Iechyd a'r Amgylchedd yn gweithio i ddatgarboneiddio Greggs

Wrth i'r pwysau i leihau allyriadau ddwysáu, yn 2021, mae undeb bwyd BFAWU wedi cael cytundeb llafar i gydweithio â chadwyn gyflenwi brechdanau Greggs i ddatgarboneiddio'r cwmni. Y cytundeb yw ymestyn rôl cynrychiolwyr iechyd a diogelwch i gynnwys materion amgylcheddol hefyd – gan gyfeirio atynt fel cynrychiolwyr SHE (Diogelwch, Iechyd a'r Amgylchedd). Roedd yr undeb eisoes wedi dechrau prosiect pilot i hyfforddi cynrychiolwyr adwerthu cenedlaethol ar gyfer y rôl cyn pandemig Covid ond roedd yn rhaid gohirio hyn. Nawr mae'r undeb wedi ailgydio yn y gwaith hwnnw ac wedi cyflwyno'r hyfforddiant i gynrychiolwyr y tu hwnt i adwerthu.

Mae'r cwmni hefyd wedi lansio Addewid Greggs ac mae'r undeb yn gweld sut gall weithio gyda'r rheolwyr i gyflawni'r targedau, yn enwedig o ran materion amgylcheddol a'r rheini a allai effeithio ar y gweithlu. Dywed Ysgrifennydd Cyffredinol BFAWU, Sarah Woolley:

“Fe wnaethon ni gysylltu â'r cwmni i ddechrau er mwyn iddynt gydnabod Cynrychiolwyr Gwyrdd. Roedden nhw'n amharod i ychwanegu lefel arall o fiwrocratiaeth i'r strwythurau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol sydd eisoes ar waith, ond roedden nhw'n fodlon iawn gweithio gyda ni ar ddod yn fwy gwyrdd fel sefydliad... – rydw i'n gobeithio y byddwn ni'n cael cynrychiolwyr gwyrdd annibynnol mewn amser, maen nhw'n gwybod mai dyma rydyn ni eisiau ei gyflawni ond o dan yr amgylchiadau presennol gyda'r cwmni ac effaith COVID, nid yw'n rhywbeth y byddwn ni'n ei wthio, yn enwedig gan eu bod yn fodlon gweithio gyda ni, gwranddo ar ein syniadau a'u bod yn awyddus i gael cynrychiolwyr wedi'u hyfforddi...”

Enghraifft: Cynaliadwyedd gweithle yn Devonport Dockyard

Roedd undebau yn Devonport Royal Dockyard wedi llofnodi cytundeb cynaliadwyedd amgylcheddol gweithle 'arloesol' ym mis Tachwedd 2016. Cafodd y cytundeb hwn ei lofnodi gan y Weinyddiaeth Amddiffyn, Interserve a Babcock Marine and Technology gyda'r undebau Prospect, GMB ac Unite. Dywedodd Prospect fod y cytundeb yn "arwydd o ymrwymiad i fod yn stiwardiaid ar adnoddau naturiol y blaned a chaniatáu cyfranogiad ffurfiol yn y nodau a'r uchelgeisiau i:

- ddefnyddio llai o ynni a defnyddio ynni'n fwy effeithlon i leihau allyriadau carbon;
- defnyddio'r adnoddau sydd ar gael a deddfwriaeth i leihau llygredd aer, tir, dŵr a sŵn;
- nodi strategaeth drafnidiaeth gymysg sy'n hyrwyddo technoleg car lân, trafndiaeth gyhoeddus, beicio a cherdded;
- defnyddio methodoleg risg i ganfod ac i leihau risgiau posibl damweiniau amgylcheddol; a
- defnyddio llai, optimeiddio adnoddau a gwaredu gwastraff yn gyfrifol.
- Mae hefyd yn nodi y bydd cynrychiolydd amgylcheddol yn y gweithle yn cael ei benodi i wneud y canlynol:
- cymryd rhan yn y canlynol: rhwydweithiau a phwyllgorau amgylcheddol a chynaliadwy corfforaethol; monitro perfformiad amgylcheddol; archwilio a dilysu amgylcheddol at ddibenion adrodd; ac ymgynghoriadau ar gynlluniau, mentrau a pholisïau cynaliadwyedd;

- hybu ymddygiad cadarnhaol sy'n cefnogi'r strategaeth amgylcheddol a'r amcanion amgylcheddol a rhannu gwybodaeth a'r arferion gorau;
- cynghori a chodi ymwybyddiaeth yr holl staff ynghylch arferion gorau a mentrau amgylcheddol newydd; a
- lle bo'n briodol, herio, monitro a datblygu ystiriaethau ac atebion amgylcheddol.

Mae'r undebau'n cael eu cynrychioli ar bwyllgor rheoli'r amgylchedd a grŵp effeithlonrwydd ynni ac ar reoli gwastraff a dŵr ac ar adeiladu adeiladau newydd ar y safle.

Y tu allan i weithgarwch ffurfiol yn y gweithle, mae cynrychiolwyr yr amgylchedd hefyd wedi ymgymryd â gweithgareddau yn y gymuned, gan gynnwys ymweliadau â ffatri llosgi gwastraff a digwyddiad glanhau traeth a gafodd sylw yn y cyfryngau lleol.

Ar y pryd, dywedodd prif gynrychiolydd amgylchedd Prospect: "Mae pwysigrwydd y cytundeb fel y gwelaf fi ef fel a ganlyn: Mae'n rhoi adnodd defnyddiol i'r cynrychiolwyr pan fyddant yn ceisio dylanwadu ar y busnes i wneud y peth iawn o ran lleihau effeithiau negyddol ar yr amgylchedd; mae'n helpu i gyfleu'r neges ac yn tynnu sylw at y pwysigrwydd i bawb; ac mae'n datgan y bydd y cwmni'n rhoi amser priodol i ffwrdd i'r cynrychiolydd amgylcheddol gymryd rhan mewn gweithgareddau cysylltiedig."

Mae cynrychiolwyr wedi defnyddio'r cytundeb ar gyfer cyfarfodydd oddi ar y safle a glanhau traethau gyda grwpiau cymunedol lleol ac i gefnogi Gwaith Amgylcheddol yn Devonport a chynyddu dylanwad y grŵp.

Blaenoriaethu diwydiannau carbon-ddwys

Bydd y trawsnewid i sero net yn cael effaith fawr ar y gweithlu yn y diwydiannau sy'n fwy carbon-ddwys, fel ynni, dur, cemegion, hedfan a gweithgynhyrchu. Fodd bynnag, hyd yma, heb syniad clir o'r llwybr hirdymor sydd o'n blaenau a heb fawr o gyfleoedd ar gyfer deialog gymdeithasol strategol sy'n cynnwys yr holl randdeiliaid yr effeithir arnynt, mae unrhyw newidiadau sy'n cael eu cyflwyno yn cael eu harwain i raddau helaeth gan gyflogwyr a'r farchnad.

Yn y sector ynni, mae undebau wedi bod yn mynnu trawsnewid cyfiawn ers blynyddoedd. Fodd bynnag, nid yw'r nod polisi hwn o broses sectoraidd wedi'i rheoli, sy'n cynnwys ymyriadau gan y llywodraeth, o reidrwydd yn adlewyrchu'r realiti diwydiannol na gwleidyddol presennol, na phryderon llawer o weithwyr ynni, sy'n poeni am nifer ac ansawdd y swyddi a fydd ar gael yn yr 'economi werdd'.

Serch hynny, hyd yn oed heb gyfraniad y llywodraeth, mae undebau wedi cymryd yr awenau eu hunain ac yn gwneud ymyriadau pwysig ar faterion trawsnewid mewn diwydiannau gwahanol er mwyn diogelu swyddi, cynnal safonau llafur a helpu i siapiau polisiau ailsgilio ac adleoli.



Trawsnewid cyfiawn i'r sector ynni: cynlluniau ac anghysondebau

Ym mis Rhagfyr 2018, lansiodd y pedwar undeb ynni mawr, GMB, Prospect, UNSAIN ac Unite, lasbrint 10 pwynt i sicrhau 200,000 o swyddi ynni mewn economi carbon isel a galwodd am drafodaethau gyda'r llywodraeth "i lunio llwybr adeiladol ymlaen yn y degawd nesaf".

Mae eu hadroddiad, *Demanding a Just Transition for energy workers*, yn galw am gymysgedd ynni carbon isel cytbwys, buddsoddiad mewn sgiliau a seilwaith a diogelu a chreu swyddi a chyflogaeth o ansawdd uchel, ac mae'n dweud na ddylid gadael unrhyw gymuned ar ôl. Mae'n mynnu bod gan undebau sedd wrth y bwrdd wrth wneud penderfyniadau, ond nid yw'n herio strwythurau presennol fel arall. Yn ddiwydiannol mae anghytuno o hyd rhwng undebau ynghylch rôl nwy, ffracio ac ynni niwclear.

Mae undebau eraill yn rhybuddio bod angen trawsnewid cyfiawn ar draws yr economi. Dywed swyddog polisi'r PCS, Sam Mason: "Bydd yr holl economi, nid dim ond gweithwyr ynni, yn cael ei heffeithio gan y trawsnewid cyflym a dwfn sydd ei angen i gwrdd â'r heriau a nodwyd yn adroddiad diweddar yr IPPC ar newid yn yr hinsawdd. Bydd yn effeithio ar weithwyr adeiladu, trafniadaeth a gofal ac mae angen strategaeth ddiwydiannol ehangach o lawer arnom."

Mae PCS yn galw am 'Drawsnewid Cyfiawn trawsnewidiol' mwy radical. Yn Just Transition and energy democracy mae'n dadlau o blaid perchnogaeth gyhoeddus a rheolaeth ddemocrataidd dros ynni, ynghyd â chreu Gwasanaeth Hinsawdd Cenedlaethol. Mae'n dweud y byddai'r gwasanaeth hwn yn rhoi

cyfle i dorri allyriadau nwyon tŷ gwydr ar yr un pryd ag ail-lunio'r weledigaeth ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus a'u hailadeiladu ar gyfer pobl, nid elw. Byddai'n sicrhau bod swyddi'n cael eu creu er mwyn lleihau allyriadau nwyon tŷ gwydr.

Fodd bynnag, ceir tensiynau hefyd ynghylch natur y trawsnewid rhwng undebau ac ymgyrchwyr. Er enghraifft, yn 2020, roedd ymgyrchwyr amgylcheddol yn dathlu penderfyniad y llywodraeth i rwystro datblygu pwll glo brig newydd yn Northumberland. Fodd bynnag, roedd Unite yr undeb yn ffyrnig bod cyfle i greu swyddi wedi'i golli, gan ddadlau bod glo'n dal i gael ei ddefnyddio'n helaeth mewn llawer o brosesau diwydiannol, gan gynnwys cynhyrchu dur, sment a brics.

Dywedodd Steve Casson, swyddog rhanbarthol Unite: "Gyda'r DU a Gogledd Ddwyrain Lloegr yn benodol eisoes wedi colli nifer enfawr o swyddi o ganlyniad i'r pandemig, mae'n anochel y bydd y penderfyniad yn golygu y bydd gweithwyr mwy medrus sy'n cael cyflog da yn wynebu colli eu swyddi.

"Nid yw hyn yn helpu'r amgylchedd. Mae dal angen glo ar y diwydiant ar gyfer ei brosesau diwydiannol ac mae'r ffaith y bydd yn rhaid mewnforio glo nawr yn cynyddu allyriadau nwyon tŷ gwydr yn ddramatig."

Yn 2020, yn wyneb heriau enfawr i'r diwydiant awyrofod o ganlyniad i sero net a phandemig Covid a bygythiadau i filoedd o swyddi, defnyddiodd Unite ei gryfder diwydiannol i daro bargeinion gyda Rolls Royce Aerospace sy'n diogelu cannoedd o swyddi ac yn achub tri safle rhag cau.

Mae'r cytundebau'n sicrhau y bydd y safleoedd yn Barnoldswick, Inchinnan ac Ansty yn aros yn weithredol ond y byddant hefyd yn cael eu trosi yn 'ganolfannau o ragoriaeth gweithgynhyrchu ar gyfer technolegau gwyrdd newydd'.



Enghraifft: Diogelu swyddi ym maes awyrofod

Cafodd y cytundeb i achub safle Barnoldswick Rolls Royce ei ennill ar ôl naw wythnos o streicio. Lansiodd Unite y gweithredu diwydiannol ar ôl i'r cwmni fygwth cau'r safle a symud ei waith cynhyrchu i Singapore.

Mae'r cytundeb yn cadw'r safle hanesyddol ar agor (cartref bomiwr Lancaster y Rhyfel Byd Cyntaf a man geni injan jet Frank Whittle), ac mae hefyd yn addo ei wneud yn ganolfan a fydd yn 'hyfforddi peirianwyr yfory i fynd i'r afael â heriau newid hinsawdd'.

Dyma brif fanylion y cytundeb:

- Gwarant gweithgynhyrchu deng mlynedd ar gyfer y safle;
- Gwarant y bydd o leiaf 350 o weithwyr yno;
- Creu ysgol hyfforddi 'canolfan ragoriaeth' sy'n cefnogi rhagoriaeth ym maes gweithgynhyrchu uwch a datblygu technolegau a sgiliau gwyrdd fel di-garbon a chasglu, storio a defnyddio carbon, jet sero a datblygiadau tanwydd synthetig;
- Gwarant o gytundeb na fydd unrhyw ddileu swyddi gorfodol am ddwy flynedd i hwyluso trafodaethau ar gynllun i ddatblygu gwaith gweithgynhyrchu uwch, gan gefnogi cynhyrchu ynni di-garbon.

Mae darn o'r cytundeb yn dangos yr ymrwymiad tymor hir i hyfforddi gweithwyr y dyfodol, gan warantu swyddi teilwng iddynt a gweithio mewn partneriaeth ag ystod eang o randdeiliaid:

Bydd y [350 o weithwyr] yn cynnwys o leiaf 200 o swyddi sy'n gysylltiedig â rhaglenni gwaith a hyd at 150 o swyddi hyfforddi. Bydd y Cwmni a'r Undeb yn gweithio gyda'i gilydd a byddant yn gwneud eu gorau glas i ddefnyddio'r trafodaethau sydd ar y gweill ar raglenni gwaith cyfredol ac yn y dyfodol ar gyfer y safle, er mwyn gallu trosi'r rolau hyfforddi perthnasol yn swyddi parhaol yn ystod y cyfnod hyfforddi.

Bydd yr ysgol hyfforddi yn cael carfan o hyfforddeion fel y cytunir ar sail dreigl dros y blynyddoedd dilynol, ac ar ddiwedd eu hyfforddiant byddant yn symud i swyddi parhaol sydd ar gael ar y safle, yn cael cynnig adleoli addas ar draws y cwmni a/neu'n cael eu cynorthwyo i swyddi parhaol gyda phartneriaid yn y gadwyn gyflenwi.

Cydnabyddir y bydd y cwmni a'r undeb llafur, wrth gyflawni'r uchod, yn cydweithio i weithio gyda llywodraeth genedlaethol ac unrhyw asiantaethau perthnasol. I hwyluso hyn, mae'r cwmni wedi ymrwymo i sefydlu tasglu allanol i helpu i gyflawni'r amcanion uchod, gan gynnwys arweinydd busnes y safle, yr AS lleol, yr LEP, arweinwyr y Cyngor, yr undeb llafur a rhanddeiliaid perthnasol eraill. (Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth, Barnoldswick)

Yn y cynlluniau i achub safleoedd Inchinnan, Renfrewshire ac Ansty, a Coventry, roedd Unite wedi gallu diogelu 650 o swyddi eraill. Mae'r Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth ar gyfer y safleoedd hynny hefyd yn datgan y bydd Unite a Rolls-Royce yn cydweithio i ddod â gwaith newydd i'r safleoedd, gan gynnwys gwaith sy'n ymwneud â mynd i'r afael â newid yn yr hinsawdd a datblygu technolegau gwyrdd.

Mae undebau hefyd wedi brwydro'n galed i ennill gwarantau ar gyfer gweithwyr yn niwydiant olew a nwy Môr y Gogledd. Y sector hwn yw'r cyntaf yn y DU i gael Cytundeb Trawsnewid sy'n nodi sut bydd y diwydiant a'r llywodraeth yn cydweithio dros y degawdau nesaf i ariannu'r arloesedd a'r seilwaith sydd eu hangen i gyrraedd targedau allyriadau.

Mae'r undebau, yr ymgynghorwyd â nhw ond nad oeddent wedi llofnodi'r cytundeb, wedi croesawu ei ymrwymadau i fuddsoddi ac i gefnogi swyddi a sgiliau. Fodd bynnag, maent hefyd wedi ymrwymo i bwysu am fframwaith cydfargeinio newydd i gynnig amddiffyniadau penodol i'w haelodau yn y diwydiant.



Enghraifft: Cynnal safonau llafur mewn olew a nwy yn ystod y trawsnewid

Ym mis Mawrth 2021, roedd cynrychiolwyr o'r sector olew a nwy a'r llywodraeth wedi llofnodi cytundeb trawsnewid ynni sectoraidd cyntaf y DU: Cytundeb Trawsnewid Môr y Gogledd.

Gan gymryd rhan yng ngham datblygu'r cytundeb, bu Unite, yr RMT a'r STUC yn ymgyrchu'n galed i sicrhau ei fod yn diogelu swyddi presennol ac yn hwyluso creu swyddi newydd o ansawdd uchel gyda sgiliau uchel. Fodd bynnag, roeddent yn dal i bryderu nad yw'n mynd yn ddigon pell i ddiogelu swyddi presennol nac i gynnal safonau llafur ac nad oedd y gair 'cyfiawn' wedi'i gynnwys yn fwriadol.

Mae'r testun terfynol yn addo:

Cefnogi hyd at 40,000 o swyddi cadwyn gyflenwi uniongyrchol ac anuniongyrchol wrth ddatgarboneiddio cynhyrchiant Sgafell Gyfandirol y DU a'r sectorau CCUS a hydrogen yn ogystal â buddsoddiad o £14-16 biliwn erbyn 2030 mewn technolegau ynni newydd a fydd yn creu swyddi newydd

Fodd bynnag, mae hefyd yn cynnwys yr ymwadiad:

Bydd y llywodraeth a'r sector yn gwneud pob ymdrech i gyflawni'r ymrwymadau a nodir yn y ddogfen hon. Fodd bynnag, er bod yr ymrwymadau yn y Cytundeb hwn yn cael eu gwneud yn ddidwyll, rydym yn cydnabod yr ystod eang o ansicrwydd a allai effeithio ar eu cyflawni. (Cytundeb Trawsnewid Môr y Gogledd, 2021)

Er mwyn ennill gwarantau mwy penodol ar gyfer gweithwyr Môr y Gogledd, mae Unite, y GMB ac RMT wedi negodi Cytundeb Gwasanaethau Ynni newydd arloesol sy'n cynnwys miloedd o weithwyr peirianeg a chynnal a chadw mewn proses gyfochrog. Mae'r cytundeb fframwaith aml-gyflogwr yn cydnabod y trawsnewid ynni yn ei egwyddorion a'i nod yw sicrhau nad oes unrhyw ostyngiad mewn safonau llafur wrth i gwmnïau newid ffocws eu gwaith.

Dywedodd Mick Cash, Ysgrifennydd Cyffredinol yr RMT:

“Bydd y cytundeb yn sicrhau na fydd ‘rhyddid i bawb’ yn y diwydiant olew a nwy a fyddai'n anochel yn arwain at ras i'r gwaelod, a fyddai, yn ei dro, yn arwain at ostwng cyflogau, telerau ac amodau ein haelodau.”

Mae'r ESA yn diogelu telerau ac amodau tua 7,000 o weithwyr ond yn hyblyg yn wyneb heriau gwynt, hydrogen a chasglu carbon. Bu'r undebau'n gweithio'n galed i ddenu contractwyr ar y môr, gan geisio denu cefnogaeth gan weithredwyr, yr Awdurdod Olew a Nwy, cymdeithas cyflogwyr Olew a Nwy y DU, a llywodraethau'r Alban a'r DU.

Mae cyflogwyr hefyd yn cymryd materion i'w dwylo eu hunain. Mae cwmni ynni mawr yr Alban, SSE, wedi cyhoeddi ei fod yn bwriadu ymgymryd â 'thrawsnewid cyfiawn' wrth iddo ddatgarboneiddio ei weithrediadau. Mae ei gynllun yn cynnwys buddsoddi mewn swyddi o safon a gweithio mewn partneriaeth gydag

undebau llafur. Er bod y cynllun ei hun yn ymdrin â llawer o'r egwyddorion trawsnewidiol sy'n cael eu hargymell gan yr ITUC, mae swyddogion Unite a Prospect yn dweud nad ymgynghorwyd â gweithwyr wrth ddylunio'r cynllun ond y byddant yn pwysu am lais wrth ei roi ar waith.



Enghraifft: SSE ac ymrwymiad cyflogwr i Drawsnewid Cyfiawn

Mae'r cwmni ynni mawr wedi cyhoeddi ei gynllun ar gyfer buddsoddi i'w helpu i gyflawni sero net. Mae hyn yn cynnwys yr 20 egwyddor y bydd yn eu dilyn i sicrhau bod effeithiau ei benderfyniadau i gyflawni hynny'n deg a'i fod yn manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd i gymunedau elwa. Mae'r egwyddorion yn dod o dan bum thema allweddol: swyddi gwyrdd da, tegwch i ddefnyddwyr, adeiladu a gweithredu asedau newydd, gofalu am bobl sydd mewn swyddi carbon uchel, cefnogi cymunedau.

Mae'r adran swyddi yn addo:

- gwarantu gwaith teg a theilwng – mae SSE yn gyflogwr cyflog byw;
- denu a datblygu talent – gan ddarparu hyfforddiant a datblygiad parhaus;
- gwerthfawrogi llais gweithwyr – gan gynnwys gweithio mewn partneriaeth ag undebau, cynrychiolydd gweithwyr sy'n gweithredu fel cyfarwyddwr anweithredol ar y prif fwrdd a mentrau eraill fel 'bwrdd cysgodol'; a
- rhoi hwb i gynhwysiant ac amrywiaeth – gan gynnwys drwy gynnig gweithio hyblyg.

Dywedodd Rachel McEwen, Prif Swyddog Cynaliadwyedd SSE ac aelod o Gomisiwn Trawsnewid Cyfiawn yr Alban:

“Mae symud yn gyflym at sero net yn creu risg bod rhai pobl yn cael eu gadael ar ôl – efallai'r rheini sydd heb gyfle i ailsgilio i'r diwydiannau carbon isel neu sy'n methu manteisio ar fanteision y system ynni newydd.

“Mae'n golygu gweithio i ddenu pobl o ddiwydiannau carbon uchel i rolau carbon isel, gan fynd ati i gefnogi mwy o amrywiaeth yn ein gweithlu, a rhagweld sut gallwn ni alluogi cwsmeriaid agored i niwed i gymryd rhan mewn systemau trydan clyfar newydd.

“Gydag ymyriadau ystyriol drwy eiriolaeth, gweithredu mewn partneriaeth a pholisïau ac arferion ystyriol, gall SSE helpu i esgor ar ganlyniadau cymdeithasol cadarnhaol a chyfrannu at drawsnewid cyfiawn i sero net. Dim ond dechrau'r ddeialog yw'r strategaeth hon, ac rydym yn gobeithio y bydd yn helpu i sicrhau tegwch yn yr ymdrech ar y cyd i sicrhau byd carbon sero net.”

Sicrhau ffocws ar sgiliau

Mae'r trawsnewid i sero net eisoes yn creu galw am sgiliau newydd, ac wrth i'r prosesau o ddisodli swyddi a dadleoli gwaith gyflymu, mae gan undebau rôl bwysig i'w chwarae o ran sicrhau bod gweithwyr (a chyflogwyr) yn gwybod am y llwybr at swydd neu rôl newydd, a bod y llwybr hwnnw ar gael iddynt. Mae'n arbennig o bwysig bod y gwaith hwn yn canolbwyntio ar gydraddoldeb. Mae TUC Cymru eisoes wedi gweithio mewn partneriaeth â Chomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol a'r Sefydliad Economeg Newydd ar ymchwil sgiliau gwyrdd, a oedd yn canfod bylchau mewn cydraddoldeb mewn swyddi gwyrdd.

Un ffordd i gynrychiolwyr a swyddogion agor y drafodaeth ynghylch trosglwyddo sgiliau yn y gweithle yw drwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru. Daeth Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) i fodolaeth yn 1999 ac ers hynny mae wedi helpu i sefydlu cannoedd o raglenni dysgu yn y gweithle ar y cyd rhwng undebau a chyflogwyr ym mhob diwydiant bron ar hyd a lled Cymru. Mae model cyllido unigryw WULF yn galluogi undebau i gynnig cyllid cychwynnol sy'n canolbwyntio ar weithwyr er mwyn treialu syniadau a rhoi gweithwyr ar lwybrau i ennill cymwysterau newydd. Mae llawer o undebau eisoes wedi datblygu rhaglenni drwy WULF sy'n mynd i'r afael ag ailhyfforddi gweithwyr y mae eu swyddi dan fgythiad oherwydd datgarboneiddio.

Nid yw'r cyllid sydd ar gael i weithle drwy WULF byth yn mynd i fod yn ddigon i fynd i'r afael â lefel yr angen am drosglwyddo sgiliau yng Nghymru, ond mae'n caniatáu i undebau gyflwyno rhywbeth wrth godi mater trosglwyddo sgiliau. Yn hollbwysig, dim ond ar sail y dybiaeth o bartneriaeth y dyrennir WULF ac mae'n gysylltiedig yn uniongyrchol â chydfargeinio. Mae hyn yn caniatáu i'r undeb wreiddio mynediad at ailhyfforddiant a diogelu swyddi a thelerau ac amodau drwy ddefnyddio'r cyllid i fargeinio am sgiliau. Mae'n amlwg bod rôl i WULF yn y gwaith o ddatblygu cytundebau trawsnewid ar draws Cymru.

Mae rhagor o wybodaeth am WULF a'r prosiectau gwahanol sydd ar waith yng Nghymru ar hyn o bryd yma [Dysgu drwy'ch undeb | TUC](#) neu gallwch gysylltu a swyddfa ranbarthol eich undeb neu TUC Cymru [Cysylltu â TUC Cymru | TUC](#)

Enghraifft: Ailsgilio ac adleoli yn y sector ynni

Mae undeb y peirianwyr, Prospect, yn cynnal Hyfforddiant Sgiliau Trawsnewid Cyfiawn ar gyfer ei aelodau mewn cwmnïau ynni fel RWE ac EDF. Yn ôl Mike Macdonald, sy'n trefnu'r hyfforddiant ar gyfer yr undeb, roedd y gweithdai yr un mor bwysig ag annog AD y cyflogwyr mawr hynny i ganolbwyntio ar sgiliau sylfaenol gweithwyr pan fyddant yn recriwtio, gan eu bod yn ymwneud â rhoi gwybod i'r gweithwyr am y mathau o swyddi sydd ar gael a chynnig hyfforddiant perthnasol.

Mae'n nodi bod "llawer o broblemau o ran trawsnewid i dechnolegau gwyrddach o safbwynt y cyflogwr a'r gweithiwr." Mae rhai o'r rhain wedi'u nodi isod:

Methu â chydabod sgiliau trosglwyddadwy

Mae Adnoddau Dynol y cwmnïau ynni mawr yn diswyddo pobl yn eu busnes tanwydd ffosil ac yna'n recriwtio'n allanol i'r busnes ynni adnewyddadwy am eu bod yn mynnu gofyn am 'brofiad ynni adnewyddadwy'. Mae aelodau Prospect sydd wedi llwyddo i drosglwyddo wedi dangos bod eu sgiliau'n drosglwyddadwy i raddau helaeth.

Diffyg gwybodaeth am y swyddi sydd ar gael

Dywed Macdonald fod llawer llai o swyddi ar gael yn gyffredinol mewn gweithrediadau ynni adnewyddadwy; mae ffermydd gwynt, er enghraifft, yn dechnoleg symlach – ac mae llawer yn cael eu gweithredu o bell a / neu'n awtomataidd.

Fodd bynnag, mae llawer mwy o swyddi i beirianwyr medrus nag y mae pobl yn ei feddwl mewn cylch fferm wynt, o ddatblygu i gynnal a chadw i ddatgomisiynu. Mae Prospect yn gweithio i ganfod beth yw'r rolau ac yna'n gweithio gyda chyflogwyr i chwalu rhai o'r rhwystrau sy'n atal gweithwyr sefydledig rhag ymuno.

Newidiadau i amodau gwaith

Gall symud i ffynonellau adnewyddadwy fel ynni gwynt olygu newid mawr mewn bywyd gwaith i'r gweithwyr ynni presennol. Er enghraifft, ni ellir cael unrhyw weithle ffisegol go iawn yn gysylltiedig â thyrbinau gwynt, sy'n aml yn ddim mwy na blwch is-orsaf weithredol. Nid oes llawer o staff yn y safleoedd ac mae'n rhaid i beirianwyr arfer bod 'ar alwad' neu weithio o bell. Ar ben hynny, gyda ffermydd gwynt ar y môr, gall y gwaith cynnal a chadw fod yn gorfforol anodd iawn, sy'n anoddach i weithwyr hŷn drosglwyddo iddo.

Diwydiant tameidiog, newidiol

Un mater arall y mae Macdonald yn tynnu sylw ato gyda thrawsnewid yn y diwydiant yw bod y sector adnewyddadwy yn gallu bod yn dameidiog a'i fod yn symud yn gyflym. Mae'n gwybod am aelodau sydd wedi symud i ffermydd gwynt dim ond i weld bod eu cyflogwr newydd yn gwerthu ac nad oes gan y cwmni sy'n prynu ddi-ddordeb mewn trosglwyddiadau TUPE. Dim ond contractwyr mae safleoedd eraill yn eu defnyddio; mae hyn yn gyffredin ar ffermydd solar ac mae'n gallu bod yn broblem i'r gweithwyr llai medrus. Yn gyffredinol, mae adleoli'n symud gweithwyr

o safleoedd sydd â chydabyddiaeth undeb i swyddi sy'n annhebygol o fod â chydffargeinio.

Fodd bynnag, gall adleoli fod yn llwyddiannus pan fydd yr undeb yn cydweithio â'r cyflogwr.

Adleoli gweithwyr yn llwyddiannus ar ôl cau gorsaf bŵer glo Cottam

Bu Prospect yn gweithio'n agos gydag EDF i adleoli'r holl weithwyr pan gafodd yr orsaf bŵer glo Cottam ei chau – mae bellach yn cael ei hystyried yn enghraifft o 'arfer gorau' gan y cwmni. Dim ond chwech o ddiswyddiadau gorfodol a gafwyd, ac er bod rhai gweithwyr wedi gadael y diwydiant, trosglwyddwyd llawer o rai eraill i ffynonellau adnewyddadwy. Dywed Macdonald: "Roedd hi'n anodd cael pobl o orsaf lo i ynni adnewyddadwy ac roedd yn golygu llawer o waith, ond pan oedden nhw yno, roedd pobl yn gweld eu bod nhw'n gallu gwneud y gwaith a bod 85% o orgyffwrdd o ran sgiliau. Nid oedd pobl yn gwneud cais i ddechrau oherwydd roeddent yn dweud bod 'profiad o ynni adnewyddadwy yn hanfodol', felly roedden nhw'n meddwl mai'r unig ffordd roedden nhw'n gallu ymuno oedd fel prentis. Roedd pobl yn amharod i symud. Ond fe wnaethon ni lwyddo."

Roedd gweithwyr eraill o Cottam a oedd yn cael eu cynrychioli gan undeb Unite, a oedd â 100 aelod ar y safle, hefyd wedi elwa o'u hundeb yn ymgysylltu'n adeiladol â rheolwyr EDF ynghylch adleoli. Roedd corff nad oedd yn undeb, y Grŵp Strategaeth Sgiliau Niwclear, wedi helpu i drosglwyddo rhai o weithwyr Cottam i fusnes niwclear EDF. Mae Macdonald yn cyfaddef "ar lefel technegwyr, mae'r trawsnewid yn fwy brawychus gan ei fod yn aml yn golygu symud tŷ. Mae'n haws i'r gweithwyr medrus drosglwyddo."



4



**Negodi'r dyfodol: Y
prif bwyntiau**

Negodi'r dyfodol: Y prif bwyntiau

Mae ymyriadau llwyddiannus yn bosibl

Efallai mai dim ond ychydig o gydgytundebau sy'n ymwneud â materion trawsnewid hyd yma yn y DU, ond mae'r mentrau lu sydd eisoes wedi cael eu gwneud gan undebau yma a thramor yn dangos bod lleisiau gweithwyr yn dechrau cael eu clywed ar bob lefel a bod momentwm yn amlwg yn cynyddu wrth i'r economi ddod allan o bandemig Covid 19.

Nawr yw'r amser i weithredu

Mae prif brosesau trawsnewid diwydiannol sy'n cael ei sbarduno gan dechnoleg newydd a datgarboneiddio eisoes yn mynd rhagddynt ers tro ac yn fygythiad i fodolaeth ac ansawdd swyddi. Mae angen i undebau fod yn rhagweithiol nawr os ydynt am sicrhau llais cryf yn y ffordd mae'r trawsnewid yn datblygu, diogelu bywoliaeth a lles eu haelodau a sicrhau eu bod mewn sefyllfa dda i fanteisio ar unrhyw gyfleoedd newydd sy'n codi.

Paratowch y ffordd ac ymgysylltu ag aelodau

Mae'r cytundebau a'r ymgyrchoedd mwyaf cynhwysfawr a nodwyd uchod wedi galw am waith ymchwil sylweddol ymlaen llaw ynghylch effeithiau'r prosesau trawsnewid ar swyddi penodol a all gyfrannu at drafodaethau gyda chynrychiolwyr ac aelodau yr effeithir arnynt, a helpu i'w cynnull.

Defnyddiwch gryfder diwydiannol

Mae'r undebau wedi negodi'r cytundebau cynnar ar faterion trawsnewid lle ceir llawer o gryfder diwydiannol. Mae hyn yn dangos pwysigrwydd defnyddio cryfder lle mae'n bodoli i wthio am gytundebau ar faterion trawsnewid yn ogystal â'r gwaith tymor hirach hanfodol o drefnu ac adeiladu pŵer cyfunol mewn gweithleoedd, cyflogwyr a sectorau lle nad oes llawer yn bodoli ar hyn o bryd.

Cymerwch ran mewn deialog ar bob lefel

Mae'r cytundebau trawsnewid cryfaf yn seiliedig ar ryw fath o ddeialog rhwng tri pharti, lle mae llywodraethau, cyflogwyr ac undebau'n cydweithio i lunio'r cynlluniau.

5



**Atodiad ac
ffynonellau**

Atodiad: Deunyddiau cefnogi bargeinio sero net

→ TUC Cymru, 2021 Gweithleoedd gwyrddach ar gyfer trawsnewid cyfiawn

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-02/GreenerWorkplacesCymFINAL_1.pdf

→ Mae Community yn annog aelodau i negodi Cytundebau Fframwaith Gweithleoedd Cynaliadwy sy'n cwmpasu ymrwymadau ar y cyd i wella perfformiad amgylcheddol:

<https://community-tu.org/health-safety-environment/Framework-agreement-on-the-env>

→ Mae Unsain yn hyrwyddo 'cytundebau gwyrdd' fel un o'i bum cam at weithle gwyrdd.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/On-line-Catalogue173553.pdf>

→ Mae Prospect wedi datblygu testun enghreifftiol ar gyfer Siarter Amgylcheddol (Cynaliadwyedd) neu bolisi CSR y mae'n annog aelodau i'w negodi. Roedd yr undeb hefyd wedi cyhoeddi cyngor bargeinio sy'n ymwneud â 'chynlluniau rheoli carbon', y mae aelodau'n cael eu hannog i'w cynhyrchu ar y cyd â chyflogwyr, neu ofyn am hawliau ymgynghori yn eu cylch.

https://library.prospect.org.uk/documents/201500793_guide_agreement_and_charter_for_environment_reps

→ Mae PCS wedi cynhyrchu enghraifft o Gynllun Gweithredu Amgylcheddol yn y Gweithle.

https://www.pcs.org.uk/sites/default/files/site_assets/resources/green_workplaces/model_agreement.doc

→ Mae TSSA wedi cynhyrchu canllawiau negodi ar gyfer trefnwyr undebau sy'n ceisio cytuno ar gytundeb fframwaith cynaliadwy. Mae'r canllawiau'n cynnwys: briff ehangach i gynrychiolwyr undebau i gynnwys datblygu cynaliadwy mewn trafodaethau sy'n rhoi'r hawl i gynrychiolwyr ddilyn mesurau amgylcheddol gyfeillgar, fel arbed ynni, strategaethau gwastraff a chynlluniau teithio; a chynnwys undebau mewn systemau monitro a rheoli amgylcheddol.

→ Cydgytundeb Amgylchedd a Newid Hinsawdd enghreifftiol y TUC:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/gogreenatwork.pdf>

→ Gwaith Cytundeb Newydd Gwyrdd yr UCU:

<https://www.ucu.org.uk/green-new-deal-a-chanllawiau-i-gynrychiolwyr-amgylchedd>

<https://www.ucu.org.uk/media/6743/UCU-environment-rep-handbook-staff-organising-for-sustainability/pdf/UCU-Environment-Reps-Handbook.pdf>

→ Adroddiad y TUC, 2021 Cutting carbon, growing skills – green skills for a just transition

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-03/Cutting%20carbon%2C%20growing%20skills%20%E2%80%93%20green%20skills%20for%20a%20just%20transition%20%282%29.pdf>

Atodiad: Diffiniad TUC Cymru o drawsnewid cyfiawn

Gwybodaeth ar gyfer cynllun Sero Net Cymru

Diffiniad o drawsnewid cyfiawn i Gymru

Mae Cyngres Undebau Llafur Cymru (TUC Cymru) yn diffinio trawsnewid cyfiawn tuag at economi fwy gwyrdd fel un lle mae gan weithwyr lais canolog wrth gynllunio'r broses drawsnewid, fel ei bod yn cael ei gwneud gyda nhw yn hytrach nag iddyn nhw. Fel un llais i weithwyr, mae undebau llafur a [phartneriaeth cymdeithasol](#) yn allweddol i drawsnewid cyfiawn. Mae trawsnewid cyfiawn yn gadael dim un gweithiwr na chymuned ar ôl, ac yn creu swyddi newydd cystal, neu'n well nag unrhyw rai a gollir o ran cyflog, sgiliau, iechyd a diogelwch, cydraddoldeb, pensiynau a chydabyddiaeth undebau llafur, yn enwedig drwy ymgynghori ag undebau llafur a chydffargainio. Mae'n cydnabod bod rhai pobl a llefydd o dan anfantais gan ein marchnad lafur, felly mae'n ceisio unioni'r anghydraddoldebau hyn drwy'r broses drawsnewid.

Mae pob ymyrraeth tuag at drawsnewid i economi sero net yn debygol o gael effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol ar swyddi, felly mae'n rhaid i'r egwyddor o drawsnewid cyfiawn fod yn gymwys i bawb. Mae rhai meysydd polisi a sefydliadau yn chwarae rhan annatod, gan gynnwys polisi'r sector cyhoeddus a sgiliau datganoledig, a rhaid gwneud cysylltiadau gydag agenda Gwaith Teg, yn enwedig i lywio trawsnewid cyfiawn ar lefel gweithle drwy hwyluso'r twf mewn [cynrychiolwyr amgylcheddol \(gwyrdd\) yr undebau llafur](#).

Hoffai TUC Cymru i'r llywodraeth fabwysiadu'r diffiniad hwn o drawsnewid cyfiawn. Mae'r ffordd o feddwl sy'n sail i'n diffiniad o drawsnewid cyfiawn wedi'i nodi yn fanylach yn ein [cynllun 5-pwynt ar drawsnewid cyfiawn](#) yng Nghymru (Mehefin 2020). Yn ddiweddar, cafodd hyn ei ailddatgan a'i ehangu yn natganiad 6 y Cyngor Cyffredinol, a basiwyd yng Nghyngres Cymru ym Mai 2021.

Mae diffiniad TUC Cymru yn rhoi disgrifiad Cyd-ffederasiwn yr Undebau Llafur Rhyngwladol (ITUC) o drawsnewid cyfiawn yn ei gyd-destun fel un sy'n "diogelu dyfodol a bywoliaeth gweithwyr a'u cymunedau wrth drawsnewid i economi carbon isel. Mae'n seiliedig ar ddeialog gymdeithasol rhwng gweithwyr a'u hundebau, cyflogwyr, llywodraeth a chymunedau. Mae cynllun Trawsnewid Cyfiawn yn darparu ac yn gwarantu swyddi gwell a theilwng, amddiffyniad cymdeithasol, mwy o gyfleoedd hyfforddi a mwy o sicrwydd swyddi i'r holl weithwyr y mae polisiau cynhesu byd-eang a newid hinsawdd yn effeithio arnyh nhw."

Trawsnewid cyfiawn – gwreiddiau a statws mewn cytundebau rhyngwladol

Mae Cytundeb Paris yn ei gwneud yn ofynnol i bartion gyflymu'r gweithredu i leihau allyriadau nwyon tŷ gwydr tra'n ystyried "hanfodion trawsnewid cyfiawn yn y gweithlu a chreu swyddi teilwng o ansawdd". Mae'r [ILO wedi cyhoeddi canllawiau ar egwyddorion trawsnewid cyfiawn](#) sy'n nodi fframwaith polisi ar gyfer trawsnewid cyfiawn i economïau a chymdeithasau sy'n amgylcheddol gynaliadwy i bawb. Mae'r canllawiau hyn yn canolbwyntio ar gefnogi datblygu cynaliadwy, gwaith teilwng a swyddi gwyrdd.

Mae undebau llafur ar draws y byd wedi arwain yr ymgyrch am drawsnewid cyfiawn, ac yn dilyn pwysau gan y mudiad masnach ryngwladol, cafodd y syniad o drawsnewid cyfiawn ei gynnwys yn rhaglith Cytundeb Paris. Cafodd y syniad o drawsnewid cyfiawn ei ailddatgan a'i ehangu yn [Natganiad Silesia](#) a fabwysiadwyd yn nhreffodaethau hinsawdd y Cenhedloedd Unedig yn 2018.

O ran datblygu cynlluniau sero net newydd i Gymru, nodwn fod Datganiad Silesia yn dweud y dylai pawb sydd wedi'i lofnodi:

"Nodi pwysigrwydd proses gyfranogol a chynrychioliadol o ddeialog gymdeithasol sy'n cynnwys yr holl bartneriaid cymdeithasol

i hyrwyddo cyfraddau cyflogaeth uchel, amddiffyniad cymdeithasol digonol, safonau llafur a lles gweithwyr a'u cymunedau, wrth ddatblygu cyfraniadau a bennir yn genedlaethol, strategaethau datblygu allyriadau nwyon tŷ gwydr isel hirdymor a phrosesau cynllunio i addasu”.

O ran cynllun Sero Net newydd Llywodraeth Cymru, hoffai TUC Cymru weld diffiniad clir o drawsnewid cyfiawn sy'n cyfeirio at y cytundebau rhyngwladol, canllawiau'r ILO a diffiniadau TUC Cymru ac ITUC a welir uchod. Hoffwn hefyd weld yr hyn y gofynnwyd amdano yn natganiad 6 y Cyngor Cyffredinol (a basiwyd yng Nghyngres Cymru ym mis Mai 2021) yn cael ei adlewyrchu yn y cynllun ei hun a'i weithrediad ac yr eir i'r afael ag ef. Mae'r hyn y gofynnwyd amdano isod:

“Mae'r Cyngor Cyffredinol yn ailddatgan yr alwad am drawsnewid cyfiawn fel y nodir yn [adroddiad TUC Cymru](#), ac yn galw ar Lywodraeth Cymru i:

- *Ddefnyddio'r holl ysgogiadau sydd ar gael i warchod a chynnwys y rheini y mae eu swyddi'n cael eu heffeithio a chynyddu cyfleoedd i greu swyddi newydd da sy'n cynnig gwaith teg yn y broses drawsnewid.*
- *Cynnwys diffiniad clir o 'drawsnewid cyfiawn' ac ymrwymiad iddo (sy'n adlewyrchu diffiniadau undebau llafur a chyfeiriadau at ganllawiau'r ILO a'r cytundebau rhyngwladol perthnasol) yn ei Gynllun Cyflawni Carbon Isel 2.*
- *Parhau i weithio'n agos gyda TUC Cymru a phartneriaid cymdeithasol eraill i sicrhau bod trafodaethau trawsnewid cyfiawn wedi'u hintegreiddio i strwythurau partneriaethau cymdeithasol a'r Ddyletswydd Partneriaethau Cymdeithasol i gefnogi deialog gymdeithasol rhwng gweithwyr, cyflogwyr, a'u cynrychiolwyr, a llywodraethau, fel sylfaen i ddatblygu cynlluniau trawsnewid effeithiol, dan arweiniad lleol, ar bob lefel.*
- *Cefnogi undebau llafur i gymryd rôl arweinyddiaeth gryfach wrth lunio proses drawsnewid gyflym a theg ar lefel gweithle drwy gefnogi a chydabod rôl cynrychiolwyr gwyrdd yn y sector cyhoeddus datganoledig a gweithleoedd eraill lle mae gan Lywodraeth Cymru ddylanwad (e.e. drwy gymell darpariaeth amser cyfleusterau).*

- *Ymrwymo i gynnal adolygiad cynhwysfawr o sgiliau gwyrdd a chynllunio'r gweithlu i sicrhau strategaeth genedlaethol effeithiol, gydlynol. Dylai hyn ystyried cymwysterau a llwybrau gyda dadansoddiad o unrhyw fylchau a chyfleoedd i ddarparu gwasanaethau paru swyddi.*
- *Sefydlu cronfa sgiliau trawsnewid penodol sy'n hygyrch i bawb ochr yn ochr â llwybrau cymorth ychwanegol i weithwyr yn y diwydiannau carbon uchel yr effeithir arnyn nhw fwyaf (e.e. gweithwyr olew a nwy), y gellir ei theilwra i anghenion gweithwyr unigol, yn seiliedig ar fodolau llwyddiannus cynlluniau o fannau eraill (fel yr Almaen).*
- *Integreiddio trawsnewid cyfiawn i dulliau adrodd Cyfraniad a Bennir yn Genedlaethol (NDC) yng Nghymru: dylai Llywodraeth Cymru gynnwys mesurau trawsnewid cyfiawn fel rhan o'r broses adrodd ar gyflawni ei dargedau o dan Gytundeb Paris. Gallai'r mesurau gynnwys:*
 - *Tystiolaeth o'r ymgynghori ar faterion trawsnewid cyfiawn mewn trafodaethau partneriaethau cymdeithasol a lefelau priodol o gynrychiolaeth Undebau Llafur ar holl gyrff datgarboneiddio Llywodraeth Cymru.*
 - *Niferoedd y swyddi gwyrdd newydd ochr yn ochr â mesuriadau ansawdd swyddi a fyddai'n cynnwys safonau Gwaith Teg, gan gynnwys, amrywiaeth a chynhwysiant a lefelau o sylw'r undeb. Dylai mesurau hefyd fonitro niferoedd pobl ifanc/newydd ddyfodiaid a'r rheini sy'n trosglwyddo o sectorau gwahanol.*
 - *Tystiolaeth o ymgysylltu ag undebau gan gyflogwyr e.e. cydfargeinio ar leihau carbon/cynlluniau trawsnewid ar lefel gweithle neu sector (fel cynlluniau trawsnewid y cytunwyd arnyn nhw ar y cyd neu gyd-gytundebau amgylcheddol), rhoi cefnogaeth a chydabyddiaeth i rôl y cynrychiolydd gwyrdd (e.e. cytundebau amser cyfleusterau) ac ymgynghori ag undebau ar gynllunio'r gweithlu, nodi cyfleoedd am swyddi gwyrdd newydd a hyfforddiant sgiliau gwyrdd.*
 - *Nifer y dysgwyr sy'n dechrau hyfforddiant 'sgiliau gwyrdd', gan gynnwys mesurau amrywiaeth a chynhwysiant a chanlyniadau ar ôl hyfforddiant.”*

Ffynonellau

Cytundebau:

Cytundeb Gwasanaethau Ynni OGUK:

<https://oilandgasuk.co.uk/product/energy-services-agreement/>

Cytundeb Trawsnewid Môr y Gogledd, 2021

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972520/north-sea-transition-deal_A_FINAL.pdf

MoU, Barnoldswick – Ross Quinn, Swyddog Rhanbarthol, Unite.

Cyngor Bwrdeistref Metropolitan Stockport, 2016 Cydgytundeb Amgylchedd a Newid Hinsawdd

<https://assets.ctfassets.net/ii3x-drqc6nfw/1Lz5D2YWc8KuiqQc86s-s4a/081427eefbb8e11346dc3ec2724919ba/JECCA.pdf>

Ffynonellau eraill:

ILO, 2020: Social Dialogue and the Future of Work

<https://www.theglobaldeal.com/resources/Thematic-Brief-Social-Dialogue-and-the-FoW.pdf>

Comisiwn Trawsnewid Cyfiawn yr Alban, 2020: Just Transitions: a comparative perspective

<https://www.gov.scot/publications/transitions-comparative-perspective/>

Gwaith Teg Cymru, 2019: Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf>

TUC, 2018: A future that works for working people

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/FutureofWorkReport1.pdf>

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, 2021: Tuag at Drawsnewid Cyfiawn yng Nghymru

<https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2021/01/Tuag-at-Drawsnewid-Cyfiawn-yng-Nghymru-.pdf>

CCC, 2020: Adroddiad Cyngor: Y Llwybr i Gymru Sero Net

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-03/y-llwybr-i-gymru-sero-net-adroddiad-cyngor.pdf>

Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, 2020: Adroddiad Cenedlaethau'r Dyfodol 2020

<https://www.futuregenerations.wales/wp-content/uploads/2020/06/IC-W-Chap-5-Planning.pdf>

Just Transition Centre ITUC, 2019: Just Transition in action Union experience and lessons from Canada, Germany, New Zealand, Norway, Nigeria and Spain

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/191120_-_just_transition_case_studies.pdf

ILO, 2016: Papur Technegol: A just transition to climate-resilient economies and societies: Issues and perspectives for the world of work

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--gjp/documents/publication/wcms_536552.pdf

OECD, 2019: Negotiating Our Way Up :
Collective Bargaining in a Changing World of
Work

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1fd-2da34-en/1/1/1/index.html?itemId=/content/publication/1fd2da34-en&_csp_=fc50d-8427000f71bfa234b11ca5f7ccd&itemIGO=oecd&itemContentType=book

IndustriALL, 2020: A Just Transition For
Workers

http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Just_Transition/a_just_transition_-_english.pdf

TUC, 2019: A just transition to a greener fairer
economy

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/A_Just_Transition_To_A_Greener_Fairer_Economy.pdf

Zbyszewska, A, a Marie Pillon, 2020: A Labour
and Environmental Sustainability UK Report

http://agreenment.adapt.it/wp-content/uploads/2020/11/uk_agreenment_final.pdf

Cyfweliadau a sylwadau

- Sam Mason, PCS
- Linda Clarke
- Dan Crimes, RMT
- Bill Adams, TUC Swydd Efrog a Glannau Humber
- Mike Macdonald, Undeb Prospect
- Sarah Woolley, BFAWU
- Marianne Quick, UCU

Gweithdai ar 'drawsnewid cyfiawn a fynychwyd
I TUC ac Unite

Cynllun gan: Gavin Pearce (TUC Cymru)

Lluniau: Mae'r holl luniau a darluniau at ddibenion eglurhaol yn unig. Mae'r lluniau sydd heb gydnabyddiaeth yn luniau stoc sy'n darlunio modelau, ac yn dod o Gyngres yr Undebau Llafur, iStock, Shutterstock.

Hoffai TUC Cymru gydnabod â diolch gyfraniad Adran Ymchwil Llafur wrth ysgrifennu'r adroddiad hwn.

© 2021 TUC Cymru

Mae'r adroddiad hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

Gall holl gyhoeddiadau'r TUC gael eu darparu i ddarllenwyr dyslecsig neu ddarllenwyr â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch y cytunwyd arno, ar gais, heb unrhyw gost ychwanegol. Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os ydych chi'n sylwi ar unrhyw beth sydd wedi dyddio, yn aneglur, neu y credwch y gallai fod angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

e-bost: wtuc@tuc.org.uk fôn: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Heol y Gadeirlan,
Caerdydd CF11 9SD
www.tuc.org.uk/wales