UNED 1

undebau llafur yn y gwaith

PECYN O ADNODDAU ADDYSGOL I'W DEFNYDDIO MEWN YSGOLION YNG NGHYMRU

WALES TUC CYMRU

helpu i baratoi pobl ifanc ar gyfer y byd gwaith

cydnabyddiaeth

Paratowyd y deunyddiau hyn yn wreiddiol gan Julia Fiehn ac Andrew Miller, Canolfan Addysg a Diwydiant, Prifysgol Warwick. Fe'u haddaswyd ers hynny gan yr Athro Andrew Miller, Cyfarwyddwr Active Learning Research Associates Ltd.

Hoffai'r TUC gydnabod cyfraniadau'r undebau llafur, yr ysgolion, y colegau, yr athrawon a'r myfyrwyr a helpodd i gynhyrchu argraffiad cyntaf y pecyn hwn.

Hoffai TUC Cymru ddiolch yn arbennig i Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (APADGOS), Llywodraeth Cynulliad Cymru a Robert Goddard (Trefnydd Ieuenctid, TUC Cymru) am eu cymorth wrth baratoi'r fersiwn ddiwygiedig at ddefnydd yng Nghymru.

© Cyngres Undebau Llafur (TUC) 1997, 2001, 2003, 2006, 2009.

Mae'r hawlfraint wedi'i godi ar ddeunyddiau i fyfyrwyr yn unig. Gellir llungopïo'r deunyddiau hyn i'w defnyddio mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a sefydliadau addysgol eraill at bwrpasau addysgol a hyfforddiant.

NODIADAU I ARWEINWYR GRWPIAU

Nod yr uned yma yw:

- rhoi enghreifftiau o'r hyn y mae undebau llafur yn ei wneud i'w haelodau yn y gwaith
- annog pobl ifanc i ystyried sut mae undebau llafur yn helpu i adeiladu perthynas gadarnhaol yn y gwaith
- cyflwyno pobl ifanc i'r newid yn rôl undebau llafur.

Mae wyth adran yn yr uned:

- beth wyt ti'n feddwl? – gweithgaredd ymchwil lle mae pobl ifanc yn canfod barn ei gilydd am undebau llafur.
- newyddion undeb – gweithgaredd i gyflwyno'r materion y mae undebau llafur yn ymwneud â nhw.
- sgiliau cyfweld – gweithgaredd paratoi profiad gwaith lle mae myfyrwyr yn cynyddu eu hyder mewn technegau cyfweld.
- canolfannau galw – astudiaeth achos am rai o'r problemau a gaiff staff canolfannau galw.
- diogel gyda ni – astudiaethau achos am newyddiadurwyr yn diogelu eu ffynonellau gwybodaeth.
- ymgyrch – gweithgaredd trafod dinasyddiaeth ar rôl ymgyrchu undebau llafur yn seiliedig ar *Agenda for Better Jobs* Amicus.
- y cynrychiolydd undeb – aseiniad ar werth y cynrychiolwyr undeb y gall myfyrwyr ei ddefnyddio i ddangos tystiolaeth o sgiliau allweddol.
- cyflog byw – efelychiad yn ymchwilio rôl ymgyrchu undebau llafur yng nghyd-destun cyflogau isel.

NODIADAU I ARWEINWYR GRWPIAU

gwybodaeth gefndirol

Mae'r adran hon yn annog pobl ifanc i ddysgu am rôl undebau llafur yn y gweithle.

Am dros 100 mlynedd, mae undebau llafur wedi bodoli i ddiogelu a gwella telerau ac amodau cyflogaeth eu haelodau. Bu llawer o newidiadau i'r cyfreithiau ar undebau llafur yn y cyfnod hwn.

Mae undebau llafur modern yn darparu ystod eang o wasanaethau ar gyfer aelodau:

- Maent yn dal i gynrychioli aelodau i gyflogwyr a negodi ar eu rhan am well cyflogau ac amodau gwaith. Gelwir hyn yn 'gydfargeinio'.
- Maent yn rhoi gwybodaeth a chyngor i aelodau unigol os oes ganddynt broblem yn y gwaith.
- Maent hefyd yn darparu rhwydwaith o gynrychiolwyr iechyd a diogelwch yn y gweithle. Ers cyflwyno Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974), bu'n rhaid i gyflogwyr fod â pholisïau iechyd a diogelwch a gweithdrefnau ar gyfer eu rhoi ar waith. Mae undebau llafur yn darparu cynrychiolwyr iechyd a diogelwch wedi'u hyfforddi y gall cyflogwyr ymgynghori â hwy.
- Mae gan undebau llafur ddiddordeb mewn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith, ac yn rhoi cyngor a chefnogaeth i'w haelodau ar y ddeddfwriaeth.
- Mae undebau llafur yn cynnal ymgyrchoedd i wella amodau gwaith a bywyd gwaith ar gyfer gweithwyr mewn gwledydd eraill y mae globaleiddio yn effeithio arnynt yn ogystal ag ar gyfer gweithwyr ym Mhrydain.
- Mae undebau llafur yn darparu nifer o wasanaethau eraill i aelodau unigol: budd-daliadau, cymorth cyfreithiol, addysg a hyfforddiant, gwasanaethau ariannol a disgownt ar nwyddau a gwasanaethau.

Mae'r uned hon hefyd yn trafod gwahanol rôl undebau llafur yn y gweithle a'r gwahanol faterion y maent yn ymwneud â nhw. Lle bo modd, mae'n bwysig fod undebwyr llafur yn ymwneud â'r gweithgareddau yn yr uned yma. Medrai'r rhain fod yn bobl sy'n gweithio ar y safle neu ymwelwyr o undebau llafur lleol. Mae undebau llafur bob amser yn hapus iawn i anfon deunyddiau a gwybodaeth fydd yn ychwanegu at yr hyn sydd ar gael yn y ddogfen yma.

Mae gwybodaeth ar gael ar-lein yn **www.wtuc.org.uk** neu'n uniongyrchol gan swyddfa TUC Cymru ar **029 2034 7010**.

Mae'r TUC wedi cynhyrchu taflen ar gefnogaeth undebau llafur, *Yma i chi: cynrychiolydd undebol yn y gwaith* y medrir ei lawrlwytho o www.tuc.org.uk neu ei gael o linell 'Gwybod eich Hawliau' ar 0870 600 4882.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL UN

beth wyt ti'n feddwl?

DISGRIFIAD

Yn y gweithgaredd yma, mae pobl ifanc yn ymchwilio barn ei gilydd am undebau llafur. Rhoddir cwestiwn i bob myfyriwr i'w ofyn i o leiaf chwech o fyfyrwyr eraill yn y dosbarth. Caiff yr atebion eu cofnodi ac mae myfyrwyr wedyn yn gweithio mewn grwpiau o'r holl fyfyrwyr a ofynnodd yr un cwestiwn. Caiff y canfyddiadau eu crynhoi a'u cyflwyno i'r dosbarth cyfan.

DEILLIANNAU DYSGU

- Mae pobl ifanc yn datblygu eu barn eu hunain am undebau llafur.
- Maent yn dod i wybod beth mae undebau llafur yn ei wneud i'w haelodau.
- Maent yn canfod beth yw rôl cynrychiolydd undeb llafur yn y gweithle.

DULL

Rhowch ddalen o gwestiynau i bob myfyriwr, gydag un cwestiwn wedi'i gylchu. Dylech wneud yn siŵr y caiff nifer gyfartal o bob cwestiwn eu rhannu i'r grŵp. Dywedwch wrthyn nhw y dylent ofyn y cwestiwn a gylchwyd i o leiaf chwech o fyfyrwyr eraill. Bydd y myfyrwyr y maent yn eu cyfweld yn gofyn am eu barn nhw ar y cwestiynau eraill.

Gofynnwch iddynt gadw nodyn ar waelod y ddalen o'r hyn a ddywed myfyrwyr wrthynt mewn ateb i'w cwestiwn.

Ar ôl tua ugain munud, stopiwch y gweithgarwch a gofyn i fyfyrwyr fynd i bum grŵp, gyda'r holl fyfyrwyr a ofynnodd yr un cwestiwn yn ymuno â'r un grŵp.

Rhowch bymtheg munud i'r grwpiau i grynhoi'r hyn gwnaethant ei ganfod o'u hymchwiliadau a gofyn iddynt benodi llefarydd ar gyfer pob grŵp.

Gofynnwch i lefarydd pob grŵp adrodd yn ôl ar eu canfyddiadau ar bob cwestiwn.

Rhowch fyfyrwyr yn barau a dosbarthu y dalen wybodaeth *Beth mae Undebau'n ei Wneud?* Gofynnwch i fyfyrwyr drafod rhesymau dros ac yn erbyn ymuno ag undeb llafur.

Rhowch ddwy ddalen fawr o bapur siart troi ar y wal a gofyn i barau ysgrifennu eu rhesymau dros ac yn erbyn ymuno ag undeb llafur. Rhowch beth amser i'r dosbarth ddarllen y posteri wal.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL UN

Mae pum cwestiwn islaw. Mae cylch o amgylch un ohonynt. Dylech ofyn y cwestiwn a gylchwyd i o leiaf chwech o bobl yn y dosbarth. Peidiwch ofyn y cwestiynau eraill. Bydd pobl eraill yn gofyn y cwestiynau hynny i chi.

Cadwch nodyn o atebion pobl i'ch cwestiwn ar waelod y dudalen.

1) Wyt ti'n adnabod unrhyw un sy'n aelod o undeb llafur? Pwy? Pa undeb llafur?
2) Beth wyt ti'n ei feddwl mai undebau llafur yn ei wneud i'w haelodau?
3) Pam wyt ti'n meddwl fod pobl yn ymuno ag undeb llafur?
4) Wyt ti'n bwriadu ymuno ag undeb llafur pan fyddi di'n cychwyn gweithio? Pam neu pam lai?
5) Beth yw dy farn gyffredinol am undebau llafur? O ble mae'r farn yma'n dod?

Ymatebion i'r cwestiwn

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL UN

BETH MAE UNDEBAU'N EI WNEUD?

CYNRYCHIOLI

Mae undebau llafur yn helpu pobl yn y gwaith gyda phroblemau megis colli swydd, cwynion, gweithdrefnau disgyblu a thrafodion cyfreithiol. Maent yn rhoi gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth i bobl sy'n aelod o undebau llafur. Ers 2000 medrodd gweithwyr gael cydnabyddiaeth ar gyfer undeb llafur gan eu cyflogwyr drwy bleidlais ymhlith ei aelodau neu fod o leiaf 50% o'r gweithlu yn ymaelodi. Mae'r gyfran o weithleoedd sy'n cyflogi mwy na 25 o bobl sy'n cydnabod undebau llafur yn awr yn 32%.

Maent hefyd yn cynrychioli aelodau mewn trafodaethau am gyflogau ac amodau gyda chyflogwyr. Gelwir hyn yn 'gydfargeinio', ac mae o fudd i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd. Yn gyffredinol mae gan bobl mewn gweithleoedd sydd ag undeb llafur gwell cyflogau ac amodau na rhai mewn gweithleoedd lle nad oes undeb llafur.

Cyflwynwyd hawliau newydd ar wybodaeth ac ymgynghoriad i weithwyr drwy Gyfarwyddebau'r Undebau Ewropeaidd. Mae'r rhain yn cynnwys Cynghorau Gwaith Ewropeaidd ar gyfer cwmnïau sy'n gweithredu mewn mwy na un wlad.

IECHYD A DIOGELWCH

Un o swyddogaethau eraill pwysig undebau llafur yw gwella iechyd a diogelwch yn y gwaith. Mae gan undebau rwydwaith o gynrychiolwyr iechyd a diogelwch sy'n gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu arferion cyflogaeth sy'n diogelu gweithwyr. Mae arferion iechyd a diogelwch da hefyd yn atal colledion mawr i gyflogwyr drwy absenoldeb salwch, colli gwaith a hawliadau am iawndal. Mae gan undebau rôl cynyddol bwysig mewn annog cyflogwyr i weithredu i ostwng problem gynyddol straen yn y gwaith.

Caiff cynrychiolwyr iechyd a diogelwch eu hyfforddi un ai gan eu hundeb eu hunain neu gan y TUC. Hyfforddwyd dros 100,000 o gynrychiolwyr diogelwch ers 1978.

Mae iechyd a diogelwch yn cynnwys ystod eang iawn o faterion o sŵn i ddefnyddio cemegau, o syndrom adeilad gwael i ddefnyddio dillad diogelwch. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae cyflogwyr a chynrychiolwyr iechyd a diogelwch undebau yn cydweithio er lles y gweithlu. Caiff y cynrychiolwyr eu hyfforddi i drin â chwynion ac anghydfod, a medrant gynghori gweithwyr ar hawliau iawndal.

CYDRADDOLDEB A HAWLIAU DYNOL

Mae undebau llafur yn cymryd diddordeb arbennig yn hawliau eu haelodau sy'n debygol o ddioddef o wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Ers 1975 bu'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu rhyw, a bu'n anghyfreithlon ers 1976 i wahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu lliw, hil, cenedligrwydd neu darddiad ethnig. Mae rheoliadau a gyflwynwyd yn 2003 yn diogelu gweithwyr rhag gwahaniaethu yn seiliedig ar grefydd a/neu gred a chyfeiriadedd rhywiol. Daeth gwahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon ym mis Hydref 2006.

Mae undebau llafur yn cefnogi hawliau cyfartal drwy:

- roi cyngor cyfreithiol ar faterion a ddaw o fewn cwmpas y cyfreithiau hyn
- gweithio i sicrhau nad yw cyflogwyr yn torri'r gyfraith ar hawliau cyfartal
- cynrychioli aelodau y gwahaniaethir yn eu herbyn yn y gwaith
- ymgyrchu dros well hawliau cyfreithiol gwahanol grwpiau o weithwyr (e.e. pobl gydag anableddau)
- ymgyrchu dros well amodau ar gyfer gweithwyr rhan-amser, llawer ohonynt yn fenywod
- cynnal rhaglenni hyfforddi ar gyfer eu haelodau eu hunain er mwyn gostwng gwahaniaethu ac erledigaeth yn y gwaith.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL UN

DYSGU YN Y GWAITH

Mae 22,000 o gynrychiolwyr dysgu undebau ar hyn o bryd yn y Deyrnas Unedig, gyda 1,200 ohonynt yng Nghymru. Ers 2002 bu ganddynt hawl i gael amser i ffwrdd ar dâl i wneud eu dyletswyddau sy'n cynnwys rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar ddysgu a hyfforddiant. Maent hefyd yn trefnu hyfforddiant neu ddysgu a hyrwyddo gwerth dysgu i gydweithwyr. Mae hon yn rôl bwysig wrth wella sgiliau'r gweithlu yn arbennig bobl sy'n draddodiadol wedi eu hallgau o ddysgu mewn swyddi cyflog isel a sgil isel.

GWASANAETHAU AELODAU UNDEBAU LLAFUR

Yn ddiweddar, mae undebau llafur wedi cynyddu ystod y gwasanaethau a gynigiant i'w haelodau. Mae'r gwasanaethau hyn yn diwallu anghenion aelodau ac yn gwneud aelodaeth yn fwy deniadol. Mae'r gwasanaethau'n cynnwys:

- yswiriant damweiniau a salwch
- cyngor cyfreithiol ar faterion heb fod yn rhai gweithle
- gwasanaethau ariannol a disgownt (e.e. ar fenthyciadau a morgeisiau)
- addysg a hyfforddiant

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL DAU

newyddion undeb

DISGRIFIAD

Mae'r gweithgaredd hwn yn cyflwyno myfyrwyr i'r ystod eang o faterion y mae undebau llafur yn ymwneud â nhw. Gofynnir i bobl ifanc beth maent yn feddwl y mae undebau llafur yn ei wneud ac yna rhoddir detholiadau iddynt o gylchlythyrau a chylchgronau undebau llafur. Gan weithio mewn grwpiau bach, gwnânt restri o rai o'r materion sydd o ddiddordeb i undebau llafur a chymharu'r rhestri hyn gyda'u syniadau ar y cychwyn.

DEILLIANNAU DYSGU

- Pobl ifanc yn canfod pa fath o faterion y mae undebau llafur yn ymwneud â nhw.
- Maent yn edrych ar eu rhagdybiaethau eu hunain o undebau llafur ac yn eu trafod gydag undebwr llafur.

DULL

Gwahoddwch undebwr llafur i ymuno â'r dosbarth ar gyfer y gweithgaredd hwn. Cysylltwch â swyddfa TUC Cymru i gael awgrymiadau, neu wahodd aelod undeb o blith staff yr ysgol neu glwb ieuenctid (athrawon, gweithwyr ieuenctid, gofalwyr, ysgrifenyddion, prydau ysgol).

Os nad yw'r grŵp eisoes wedi edrych ar rôl undebau llafur yn Gweithgaredd Un, gofynnwch iddynt drafod yr hyn a gredant sy'n feysydd o ddiddordeb i undeb llafur. Peidiwch roi sylwadau ar yr hyn a ddywedant a gofynnwch i'r ymwelydd beidio â rhoi sylwadau ar y cam yma.

Rhowch bobl ifanc mewn parau neu grwpiau bach a rhowch daflen Newyddion Undeb i bob grŵp. Gofynnwch iddynt ddynodi'r gwahanol faterion cysylltiedig â gwaith a nodir yn y detholiadau newyddion wedi'u golygu o bapurau newydd a chylchgronau undebau llafur.

Ar ôl 20 munud, dewch â'r holl grŵp yn ôl at ei gilydd a gofyn am gyfraniadau gan bob grŵp.

Trafodwch os yw'r rhestr newydd yn debyg i'r rhestr a gafwyd ar ôl y drafodaeth gyntaf a gofyn i'r undebwr llafur ychwanegu pynciau eraill at y rhestr. Dylai'r undebwr llafur hefyd roi sylwadau lle mae camsyniadau am undebau llafur.

Os oes amser, gofynnwch i'r bobl ifanc wneud rhai awgrymiadau am ffyrdd y medrai undebau llafur hyrwyddo barn fwy realistig o'u gwaith.

Fel pwnc trafod ychwanegol, gofynnwch i fyfyrwyr drafod y dadleuon y byddent yn eu cyflwyno dros ac yn erbyn gweithiwr yn ymuno ag undeb llafur.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL DAU

Newyddion Undeb

Gostwng nifer damweiniau ar ôl hyfforddiant

Mae damweiniau wedi gostwng gan 15 y cant mewn cadwyn o 16 ffatri ers i'r T&G a rheolwyr gynnal cwrs hyfforddiant iechyd a diogelwch ar y cyd.

"Mae'n dangos yr hyn y gall partneriaeth go iawn ei gyflawni," meddai Ann McCall, swyddog addysg rhanbarthol y T&G, gan sôn am lwyddiant cadwyn Coats Viyella Home Furnishings ar draws gogledd orllewin Lloegr a Gogledd Iwerddon.

"Un o'r problemau mwyaf yn y gorffennol oedd bod rheolwyr, oedd yn gyfrifol am roi mesurau diogelwch ar waith, wedi cael llai o hyfforddiant na chynrychiolwyr diogelwch undebau. Mae'r cyrsiau hyn wedi mynd i'r afael â hyn ac arweiniodd hynny at welliant sylweddol yn record diogelwch y cwmni."

(Addaswyd o *T&G Organising Record* – Undeb Gweithwyr Trafnidiaeth a Chyffredinol)

Clefyd Cwpan y Byd

Dywedodd yr undeb llafur blaenllaw Amicus bod ei gyngor ar sut i osgoi cymryd 'sickie' i wylio gemau Lloegr yng Nghwpan y Byd wedi arwain at nifer fawr o ymweliadau i'w wefan.

Mae canllawiau Clefyd Cwpan y Byd Amicus yn esbonio wrth bobl sut y dylent negodi trefniadau gweithio hyblyg gyda'u cyflogwyr a'r canlyniadau difrifol y medrai cymryd diwrnod i ffwrdd gan honni bod yn sâl ei olygu. Mae hefyd yn awgrymu y gall negodwyr undeb helpu i ddarbwyllo cyflogwyr i ganfod ffyrdd i adael i bobl edrych ar Gwpan y Byd, er enghraifft drwy ganiatáu i bobl edrych ar gêm gyda'i gilydd ar sgrin fawr.

Mae cyngor yr undeb yn rhybuddio pobl y gall cymryd amser o'r gwaith heb ganiatâd arwain at ddiswyddo am 'gamymddwyn dybryd'.

(Addaswyd o *Amicus News*, Mehefin 2006 www.amicustheunion.org)

AFLONYDDU? PEIDIWCH!

Os ydych yn cael trafferth osgoi rhywun yn fflyrtian â chi yn y gwaith, mae'r CWU yma i'ch helpu.

Mae'r jôc yr un fath yn y rhan fwyaf o weithleoedd o amgylch Prydain a hyd yn oed y byd. Aflonyddu rhywiol – a sut i'w gael.

Y drafferth yw nad yw aflonyddu rhywiol yn jôc o gwbl ar gyfer miloedd o fenywod yn y gwaith bob dydd ac ydi, mae'n gallu digwydd i ddynion hefyd.

Mae'r CWU yn cydnabod fod gan swyddogion cangen rôl bwysig wrth ddarparu cefnogaeth ar gyfer y rhai sy'n dioddef aflonyddu yn y gwaith. Gall ein gwasanaeth addysg fod â rhan allweddol mewn creu diwylliant sy'n helpu i atal aflonyddu yn y lle cyntaf.

(Addaswyd o *CWU Voice* – Undeb Gweithwyr Cyfathrebu)

Aelod gweithgar o RMT yn cael ei swydd fel gyrrwr yn ôl

Cafodd Glenroy Watson, sy'n aelod gweithgar o'r RMT, ei swydd fel gyrrwr ar drenau tanddaearol Llundain yn ôl ar ôl apêl yn erbyn ei ostwng i fod yn gymhorthydd gorsaf a chwymp o £10,000 mewn cyflog.

Cafodd Glenroy, a fu'n gynrychiolydd undeb ers amser maith, ei gyhuddo o gamymddwyn dybryd oherwydd honiad iddo 'orgario', hynny yw gyrru glanhawr i seidin.

"Roedd yn amlwg fod Glenroy wedi ei glustnodi oherwydd ei weithgareddau undeb," meddai Bob Crow, ysgrifennydd cyffredinol yr RMT, a gynrychiolodd Glenroy yn ei apêl.

"Fe wnaethom ddangos nad yw eraill a gafwyd yn euog o'r un drosedd erioed wedi wynebu gweithredu disgyblu mor hallt, eto roedd London Underground wedi methu profi fod Glenroy yn euog o gwbl," meddai.

(Addaswyd o *RMT News* – National Union of Rail, Maritime & Transport)

Newyddion Undeb

Cyflog isel a dim cyflog o gwbl mewn ffilmiau

Mae llawer o actorion, yn arbennig y rhai sydd yng nghamau cynnar eu gyrfa, yn teimlo eu bod yn cael eu gorfodi i dderbyn cyflog isel neu ddim cyflog o gwbl er mwyn sicrhau portffolio proffesiynol.

Mae Equity yn ystyried cymryd cyngor cyfreithiol ar sut y medrai'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol fod yn weithredol ar gyfer ffilmiau cyllideb isel (dan £1 miliwn) sy'n cynnig cyflog isel/dim cyflog. Gall yr undeb hefyd edrych ar rai gwefannau castio sy'n hysbysebu gwaith ar ddim cyflog/cyflog isel.

(Addaswyd o gylchgrawn ar-lein Equity - undeb actorion, haf 2006)

Gweithio ar y rheng flaen

Mae'r cwsmer bob amser yn iawn – heblaw pan maent yn fygythiol. Roedd yn 5pm pan alwodd cwsmer i ddweud os nad oedd ei ffôn wedi'i chysylltu erbyn 5.25pm y byddai'n mynd i siop BT yn Harrow gyda gwn, yn edrych am wystlon. Roedd y cwsmer a wnaeth y bygythiad yn y carchar am achosi anaf corfforol dybryd a gwyddent ei fod o ddifrif.

Mae'r CWU wedi bod yn trafod rheoli mater trais i staff. Mae'r undeb yn pryderu nad yw pob digwyddiad yn cael ei adrodd a byddent yn hoffi pwysleisio'r angen i bob aelod roi adroddiad ar achosion o'r fath.

(Addaswyd o *CWU Voice* – Undeb y Gweithwyr Cyfathrebu)

'RHY HEN YN 51'

Mae dau ohebydd hir eu gwasanaeth, a gafodd eu diswyddo gan y Press Association, wedi ennill taliadau diolch i gefnogaeth yr NUJ.

Cafodd Dave Fothergill a Mervyn Tonbridge ill dau eu diswyddo'n sydyn gan y golygydd ar ôl i'r ddau ohonynt gael eu pen-blwydd yn 51.

Gyda chefnogaeth yr undeb, daethant ag achosion am ddiswyddo annheg, gan hawlio iddynt gael eu dewis yn annheg oherwydd eu hoedran. Dyfarnwyd £20,000 yr un iddynt.

(Addaswyd o *Journalist* – Undeb Cenedlaethol Newyddiadurwyr)

Careconnect Learning

Amcangyfrifir nad oes gan 96% o weithwyr gofal gymwysterau ac nid oes gan nifer sylweddol o weithwyr iechyd mewn swyddi ategol a chefnogi unrhyw gymwysterau sylfaenol. Mae angen i lawer o weithwyr sy'n gwneud swyddi hanfodol wella eu sgiliau cyfathrebu, ysgrifennu a rhifedd – mae hyn yn hanfodol wrth i ofynion eu swyddi newid.

Mae *Careconnect Learning* yn gynllun dysgu gan UNSAIN. Mae'n cynnig cyrsiau i bobl sy'n gweithio mewn ysbytai, cartrefi gofal a gweithleoedd gofal cymdeithasol eraill. Mae'n defnyddio cyrsiau blaengar, newydd a chyffrous gan learndirect, y medrir eu cyflwyno un ai ar-lein, neu drwy CD Rom a gweithlyfr.

Addaswyd o UNSAIN– undeb gweithwyr gwasanaethau cyhoeddus www.unison.org.uk)

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH

sgiliau cyfweld

DISGRIFIAD

Mae myfyrwyr yn aml yn gorfod canfod am fyd gwaith ar brofiad gwaith drwy gyfweld â phobl yn y gweithle. Nid yw cyfweld yn dasg rwydd, ac yn y gweithgaredd hwn, mae myfyrwyr yn magu hyder drwy ymarfer gyda chyd-ddisgyblion ac ymwelwyr. Mae'n well i fyfyrwyr gyfweld pobl nad ydynt yn eu hadnabod oherwydd bod hyn yn helpu i'w gwneud yn fwy hyderus, ond medrid defnyddio gwirfoddolwyr ymysg athrawon a staff arall yn eu hysgol ar gyfer y gweithgaredd.

DEILLIANNAU DYSGU

- Pobl ifanc yn magu hyder yn eu gallu i gyfweld â dieithryn.
- Maent yn dysgu technegau cyfweliad y medrir eu defnyddio mewn amrywiaeth o waith cwrs.
- Maent yn dod i adnabod rhai o'r problemau sy'n rhan o gyfweld â phobl am eu gwaith.
- Maent yn dysgu am arferion gwaith drwy brofiad rhywun o fyd gwaith.

DULL

Gwahoddwch dri oedolyn sydd mewn gwaith i ymweld â'r dosbarth i gael eu cyfweld gan rai o'r myfyrwyr.

Rhannwch myfyrwyr yn grwpiau o dri, dwedwch wrth y grwpiau beth yw swydd un o'r ymwelwyr a gofynnwch i'r myfyrwyr ysgrifennu tua deg cwestiwn yr hoffent eu gofyn i'r ymwelydd am y swydd honno.

Dywedwch wrthynt am brofi'r holiadur ar ei gilydd, gan gyfweld â phob myfyriwr yn eu tro. Gofynnwch iddynt wella a mireinio'r holiadur.

Rhowch grwpiau bach o fyfyrwyr gyda'i gilydd mewn tri grŵp mawr a gofyn i ymwelydd ymuno â phob grŵp. Gofynnwch i fyfyrwyr wirfoddoli i gyfweld yr ymwelydd gan ddefnyddio eu holiaduron. Dylai myfyrwyr eraill yn y grŵp edrych ar y cyfweliadau a rhoi sylwadau adeiladol ar ddiwedd pob cyfweliad.

Gofynnwch i'r ymwelydd roi unrhyw sylwadau cyffredinol ar dechnegau cyfweld y myfyrwyr ac yna ofyn i fyfyriwr wirfoddoli i ymarfer cyfweld â'r ymwelydd o flaen yr holl grŵp.

Dosbarthwch y daflen Cynghorion ar Dechnegau Cyfweld. Darllenwch drwyddi gyda'r holl ddosbarth a gofynnwch a hoffent ychwanegu unrhyw gynghorion o'u profiad eu hunain o gyfweld ei gilydd.

cynghorion ar dechnegau cyfweld

Gofynnwch i'ch goruchwylydd am ganiatâd i gyfweld gweithiwr arall.

Os yw'ch ymatebydd* yn cytuno i gael eu cyfweld, trefnwch amser cyfleus. Peidiwch â disgwyl i'r person roi'r gorau i beth bynnag mae ef/hi yn ei wneud a chael eu cyfweld yn syth.

Peidiwch â rhoi pwysau ar rywun sy'n wirioneddol anfodlon i gael eu cyfweld. Efallai bod y person yn brysur iawn, yn swil iawn, neu'n poeni beth fydd y goruchwylydd yn ei feddwl.

Dywedwch wrth yr ymatebydd yn fras pa mor hir y bydd y cyfweliad yn ei gymryd a pha bwnc y byddwch yn holi amdano.

Ceisiwch gadw'r cyfweliad yn weddol fyr – dim mwy na 20 munud.

Gwnewch yn siŵr bod yr holiadur gennych ynghyd â phapur, beiro a chlipfwrdd (os nad oes bwrdd ar gael) pan fyddwch yn gwneud y cyfweliad.

Gofynnwch y cwestiynau yn glir ac yn araf.

Peidiwch â rhuthro o un cwestiwn i'r cwestiwn nesaf. Rhowch amser i'r ymatebydd i feddwl a dweud popeth maent eisiau ei ddweud.

Weithiau bydd ymatebydd yn rhoi ateb byr iawn a bydd angen i chi holi i gael mwy o wybodaeth. Gwnewch hyn drwy ddweud pethau fel: "Pa resymau eraill sydd gennych chi?" neu "Pam eich bod chi'n meddwl hynny?" Gwnewch yn siŵr fod yr holiadau yn benagored, ac nad ydych yn rhoi gogwydd ar yr ateb a gewch.

Peidiwch byth swnio'n feirniadol o ateb neu awgrymu eich bod yn anghytuno ag ef. Nid yw eich barn chi'n cyfrif pan mai chi sy'n cyfweld.

Gofynnwch iddo/iddi esbonio os nag ydych yn siŵr beth mae'r ymatebydd yn ei olygu.

Gadewch i'r ymatebydd weld beth ydych wedi'i ysgrifennu yw'n dymuno hynny.

Dywedwch wrth yr ymatebydd fod yr atebion yn gyfrinachol. Peidiwch byth ailadrodd rhywbeth y mae rhywun yn ei ddweud wrthych mewn cyfweliad yn y gweithle, a pheidiwch â defnyddio enw go iawn yr ymatebydd mewn unrhyw adroddiad yr ydych yn ei ysgrifennu.

Diolchwch i'r ymatebydd am ei (h)amser.

*ymatebydd: person sy'n cael ei gyfweld/chyfweld

ASTUDIAETH ACHOS UN

canolfannau galw

DISGRIFIAD

Mae undebau llafur bob amser wedi bodoli i ddiogelu tâl ac amodau gweithwyr. Fodd bynnag, er dros 100 mlynedd o undebau llafur a deddfwriaeth gyflogaeth bellgyrhaeddol ym Mhrydain, mae gweithleoedd anfoddhaol yn dal i fod. Mae'r astudiaeth achos yma'n disgrifio rhai o'r problemau mewn canolfannau galw.

DEILLIANNAU DYSGU

- Pobl ifanc yn dod i wybod am y cyflogau a'r amodau gwaith mewn canolfannau galw ac ystyried yr hyn y medrir ei wneud i'w gwella.
- Maent yn dysgu am y cymorth sydd ar gael gan undebau llafur.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o ddau neu dri a dosbarthu copïau o'r astudiaeth achos. Dylent ddarllen drwy'r astudiaeth achos a thrafod rhai neu'r holl gwestiynau dilynol. Medrir ychwanegu cwestiynau trafod ychwanegol yn dibynnu ar union ffocws y sesiwn.

- Beth yw'r prif broblemau am weithio mewn canolfannau galw, fel y cânt eu disgrifio yn yr astudiaeth achos?
- Sut medrai cyflogwyr wella amodau gwaith?
- Hoffech chi weithio mewn canolfan alw? Pam neu pam lai?

Gofynnwch i bob grŵp benodi ysgrifennydd i gofnodi barn y grŵp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i'r grŵp roi adroddiad ar ei sylwadau ac yna agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi sylwadau ar y farn a gafodd ei mynegi.

ASTUDIAETH ACHOS UN

canolfannau galw

Mae canolfannau galw yn cyflogi mwy na 400,000 o bobl yn y Deyrnas Unedig. Ond nid yw pawb yn hapus gyda'r sector twf yma. Dywed y TUC fod gan y diwydiant 'ddelwedd slafdy'.

Bu Michael (nid ei enw iawn) yn gweithio mewn canolfannau galw am bum mlynedd, yn gyntaf yn ateb y ffôn ac yn awr fel rheolwr. A yw canolfannau galw mor ddrwg â hynny?

'Slafdai. Mae'n drosiad da. Mae'r gwaith yn anodd ac rydych yn gorfod trin cymaint o alwadau ag sydd modd er mwyn cadw'r costau i lawr. Felly rydych yn cymryd un alwad ar ôl y llall am saith awr neu fwy. Dyna le mae'r gymhariaeth slafdy yn dod i mewn iddi. Medrwch fod yn flinedig iawn ar ddiwedd shifft, yn anghysurus o flinedig. Ond rhaid cofio nad yw amodau gwaith mor ddrwg â hynny a bod presenoldeb cryf o'r undebau.

Dwi ddim yn meddwl mai canolfannau galw eu hunain sy'n wael, ond natur y gwaith. Gall fod yn anodd iawn delio gyda chwsmeriaid anhapus. Wn i ddim os oes rhywun wedi bygwth eich lladd chi erioed, ond cefais i fy mygwth gan drais gan bobl sy'n tybio eich bod yn yr un ddinas â nhw. Rwy'n clywed llawer o regi. Ond mae'n rhaid i chi gofio fod hynny fel arfer yng ngwres y funud; does dim byd personol amdano, a fyddai'r person ddim yn eich adnabod pe byddent yn syrthio drosoch yn y stryd. Mae rhai o'r staff yn canfod eu bod yn well am drin pobl ddig ar y ffôn nag yw staff arall. Os ydych chi'n ei chael yn anodd ymddiheuro am rywbeth nad chi sydd ar fai amdano nag yn fai i'r cwmni, yna nid yw canolfan alwadau y lle i chi.

Dwi ddim yn siŵr os yw'n swydd statws isel. Efallai ei bod yn denu pobl nad ydyn nhw eisiau ymrwymo i yrfa am gyfnod hir – felly mae nifer uchel o staff yn gadael o hyd a staff newydd yn cymryd eu lle.

Er bod y patrwm dyddiol yn cynnwys cyfnodau seibiant, dydyn nhw ddim yn hoffi os ydych chi'n siarad gyda'ch cydweithwyr. Fedrwch chi ddim stopio gweithwyr rhag siarad – fyddech chi byth yn eu cadw os byddech chi – ond dyw hi ddim y math o swydd lle medrwch sgwrsio drwy'r dydd.

Bu llawer o sôn am sioc acwstig (difrod i'r clyw a achosir gan synau uchel sydyn yn ystod galwadau ffôn). Mae pawb wedi cael gwybod amdano, ond dwi erioed wedi clywed am neb yn dioddef ohono. Dwi'n siŵr ei fod yn bodoli.

Dylai cwmnïau wario cymaint ag y medrant i wneud yn siŵr fod ganddynt staff hapus a chynhyrchiol. A ydi canolfannau galw yn 'slafdai'? Mae'n waith dan do a does dim codi trwm, sydd bob amser yn beth da.'

Addaswyd o *Call Centre Confidential*
Newyddion y BBC : news.bbc.co.uk
21 Chwefror 2001

ASTUDIAETH ACHOS UN

rhif ffôn arbennig ar gyfer canolfannau galw yn cefnogi cynllun undeb

Ffoniodd pedwar cant o bobl yr wythnos linell arbennig y TUC ar gyfer canolfannau galw i gwyno am fwlio, targedau gwerthiant amhosibl, cyflogau hwyr a gwrthwynebiad i undebau llafur.

Roedd cwynion o slafdai'r 21ain ganrif yn cynnwys cyhuddiadau fod y rheolwyr yn gwneud i weithwyr godi eu dwylo os oeddent eisiau mynd i'r toiled, ac yna'n cadw golwg pa mor hir a dreulient yno. Dim ond bwlch o dair eiliad a gaiff llawer o weithwyr rhwng galwadau, a chafodd un dyn ei ddisgyblu ar ôl gadael bwlch o chwe eiliad rhwng galwadau.

Daeth un rheolwr clyfar mewn canolfan alwadau â chewynnau tafladwy i'r gwaith, gan fygwth staff oedd yn mynd i'r toiled amlaf y byddent yn gorfod gwisgo un. Roedd gan y ganolfan alwadau hefyd fwrdd cywilydd i fonitro cynnydd staff ac roedd unrhyw un oedd â'i enw ar y bwrdd am fwy na thair wythnos yn wynebu colli eu swydd.

'Mae'n anhygoel meddwl y byddai unrhyw reolwyr heddiw yn defnyddio ymddygiad mor sarhaus a phlentynnaidd tuag at staff," meddai Derek Hodgson, ysgrifennydd cyffredinol y CWU. 'Ond mae'r slymiau diwydiannol hyn yn bodoli, ac mae ymgyrch y TUC yn gwneud gwaith gwerthfawr yn rhoi sylw iddynt. Bydd cyflogwyr gwâr eisiau ymuno gyda gweithwyr a'u hundebau i orfodi pob canolfan alw i ddefnyddio safonau cywir o ymddygiad a thriniaeth eu gweithwyr.'

Tudalen Gartref Undeb Gweithwyr Cyfathrebu (CWU) 6 Mawrth 2001

ASTUDIAETH ACHOS DAU

diogel gyda ni

DISGRIFIAD

Dim ond yn achlysurol mae materion yn ymwneud ag undebau llafur yn cyrraedd y penawdau. Un maes dadleuol yw pan fo newyddiadurwyr yn gwrthod datgelu enwau pobl sydd wedi rhoi gwybodaeth iddynt yn gyfrinachol ar gyfer eu straeon. Mae'r astudiaethau hyn yn rhoi enghreifftiau lle mae newyddiadurwyr wedi mynd i drafferthion gyda'r gyfraith a chodi materion i bobl ifanc eu trafod. Mae gwybodaeth bellach ar gael ar wefan yr NUJ (www.nuj.org.uk).

DEILLIANNAU DYSGU

- Bydd pobl ifanc yn ystyried moeseg y materion yn gysylltiedig gyda newyddiadurwyr yn diogelu eu ffynonellau gwybodaeth.
- Maent yn dysgu am y gefnogaeth sydd ar gael gan undebau llafur.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o ddau neu dri a dosbarthu copïau o'r astudiaethau achos. Dylent ddarllen drwy'r astudiaethau achos a thrafod rhai neu'r cyfan o'r cwestiynau dilynol. Medrir ychwanegu cwestiynau ychwanegol i'w trafod yn dibynnu ar union ffocws y sesiwn.

A ddylai newyddiadurwyr bob amser fedru diogelu eu ffynonellau beth bynnag yw'r amgylchiadau?

Sut mae'r NUJ yn cefnogi eu haelodau y mae'r Heddlu neu'r Llysoedd yn gofyn iddynt ddatgelu enw eu ffynhonnell?

A oedd yr NUJ yn iawn i wahardd y newyddiadurwr yn Achos 4 rhag ymuno â'r undeb am yr hyn a wnaeth?

Ydych chi'n credu y dylid newid y gyfraith i roi mwy o ddiogeliad i newyddiadurwyr a'u ffynonellau?

Gofynnwch i bob grŵp benodi ysgrifennydd i gofnodi sylwadau'r grŵp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i grŵp roi adroddiad ar ei sylwadau ac yna agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi sylwadau ar y farn a gafodd ei mynegi.

ASTUDIAETH ACHOS DAU

Mae amddiffyn buddiannau eu haelodau mewn trafodion cyfreithiol yn rôl bwysig i undebau llafur. Mae llawer o newyddiadurwyr teledu a phapurau newydd yn perthyn i'r NUJ (Undeb Cenedlaethol Newyddiadurwyr). Mae Cymal 7 Cod Ymddygiad yr NUJ yn dweud 'y bydd newyddiadurwr yn diogelu ffynonellau cyfrinachol o wybodaeth'. Mae'r NUJ yn dadlau ei bod yn hawl gan wasg rydd mewn cymdeithas ddemocrataidd i newyddiadurwyr ddatgelu llygredd ac arfer gwael. Dim ond os yw pobl sy'n rhoi straeon (ffynonellau) yn cael sicrwydd o gyfrinachedd na chaiff eu henwau eu datgelu y medrant wneud hyn.

Mae'r gyfraith yn rhoi peth diogeliad i newyddiadurwyr. Dywed Deddf Dirmyg Llys 1981 na fedrir gorfodi newyddiadurwyr i enwi eu ffynhonnell heblaw am dri rheswm:

- amddiffyn diogelwch cenedlaethol
- canfod neu atal troseddau
- buddiannau cyfiawnder

Mae Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol 1984 yn dweud fod yn rhaid i'r heddlu fod â gorchymyn gan Lys y Goron i atafaelu deunydd newyddiadurwyr.

ACHOS 1

Roedd Bill Goodwin yn ohebydd ar yr Engineer a dderbyniodd wybodaeth am adroddiad ariannol ar Tetra, cwmni meddalwedd cyfrifiadurol. Pan wnaeth ymholiadau am y cwmni, cawsant waharddeb llys i atal cyhoeddi ac i gael enw ffynhonnell yr wybodaeth. Aeth yr achos i Dŵ'r Arglwyddi gyda Bill Goodwin yn colli ar bob cam. Cafodd ddirwy o £5,000. Dywedodd y cwmni fod yr wybodaeth wedi ei dwyn a'u bod angen yr enw er budd cyfiawnder. Mewn gwirionedd nid oedd yn lladrad gan fod y ffynhonnell yn aelod o staff oedd â hawl i fod â'r ddogfen, ond ni fedrai Bill Goodwin ddatgelu hynny.

ACHOS 2

Roedd Martin Bright yn olygydd materion cartref gyda'r Observer. Bu'r papur newydd mewn cysylltiad â David Shayler, y cyn swyddog M15 a drafododd ei waith cyfrinachol. Gwnaeth yr heddlu gais i'r Llysoedd i'r Observer roi'r deunydd ar achos Shayler iddynt oherwydd eu bod eisiau ei erlyn dan y Ddeddf Cyfreithiau Swyddogol. Rhoddodd yr NUJ eu cefnogaeth i Martin Bright a chafodd y cais ei wrthod gan yr Uchel Lys.

ACHOS 3

Enillodd Robin Ackroyd, newyddiadurwr ymchwiliadol ar ei liwt ei hun, yr hawl i'w amddiffyn ei hunan yn wyneb gorchymyn gan yr Uchel Lys i ddatgelu ffynhonnell gyfrinachol. Roedd wedi derbyn gwybodaeth am driniaeth Ian Brady, llofruddiwr y Moors, yn Ysbyty Ashworth Glannau Merswy. Mae Robin Ackroyd yn aml wedi datgelu sgandalau mewn ysbytai meddyliol diogelwch uchaf. Cafodd penderfyniad yr Uchel Lys y dylid ei orchymyn i ddynodi ei ffynhonnell ei wrthdroi gan y Llys Apêl.

(Addaswyd gyda chaniatâd o *Safe with Us,* Journalist, Gorffennaf 2003)

ACHOS 4

Dywedodd yr NUJ nad oedd un newyddiadurwr yn 'berson ffit ac addas' i fod yn aelod o'r undeb. Roedd y newyddiadurwr wedi cymryd arno fod yn ymchwilydd Seneddol i gysylltu â pharamilwr teyrngarol mewn carchar yng Ngogledd Iwerddon. Yn ystod y cyfweliad cyffesodd y dyn iddo lofruddio gyrrwr tacsi oedd yn Babydd. Pan ddaethpwyd ag ef i'r llys, rhoddodd y newyddiadurwr dystiolaeth yn ei erbyn er iddo addo cyfrinachedd, oherwydd bod y dyn wedi torri cysylltiad a dadleuodd fod hyn yn golygu fod eu cytundeb ar ben. Gwadodd y paramilwr iddo gyffesu i'r llofruddiaeth. Roedd newyddiadurwyr eraill yng Ngogledd Iwerddon yn poeni am weithredoedd y newyddiadurwr gan deimlo y medrai roi eu bywydau mewn perygl yn y dyfodol. Barn yr NUJ oedd bod diogelu ffynonellau yn bwysicach yn yr achos hwn na'r diddordeb cyhoeddus yn rhoi gwybodaeth am lofrudd.

ASTUDIAETH ACHOS TRI

ymgyrch

DISGRIFIAD

Mae ymgyrchu yn swyddogaeth bwysig i undebau llafur heddiw. Mae pob undeb yn cynnal ymgyrchoedd ar faterion cyfoes ac mae ymweld â'u gwefannau yn ffordd dda i ddod i wybod amdanynt. Mae'n rhan o rôl gymdeithasol a gwleidyddol ehangach undebau yn ein cymdeithas ddemocrataidd. Daw'r astudiaeth achos o ymgyrch *Good work: Agenda for Better Jobs* Amicus (gweler eu gwefan yn www.amicustheunion.org). Fodd bynnag, mae'r TUC a'r rhan fwyaf o'r undebau sy'n aelodau o'r TUC yn cynnal gwahanol ymgyrchoedd drwy gydol y flwyddyn. Mae ymchwilio ymgyrchoedd undebau yn ffordd dda o gael gwybodaeth am faterion dinasyddiaeth weithgar a'r dulliau a ddefnyddir i sicrhau'r newid a ddymunir.

DEILLIANNAU DYSGU

- Pobl ifanc yn dysgu am amrywiaeth o faterion dinasyddiaeth yn arbennig rai'n cyfeirio at fywyd gwaith.
- Pobl ifanc yn dysgu sut mae gan undebau llafur rôl gymdeithasol a gwleidyddol ehangach wrth geisio sicrhau newid drwy ymgyrchoedd.

DULL

Rhannwch y dosbarth yn grwpiau o bedwar neu bump a gofyn i bob grŵp wneud rhestr o'r pethau a fyddai'n gwneud 'swydd wael' yn seiliedig ar eu profiadau (e.e. eu profiad eu hunain, eu teulu neu ffrindiau).

Gofynnwch i bob grŵp roi un eitem i chi o'u rhestr ac esbonio'r syniadau neu'r profiad tu ôl iddo. Cofnodwch y rhain ar y bwrdd/siart troi.

Dosbarthwch gopïau o astudiaeth achos Ymgyrch. Esboniwch fod undebau llafur yn anelu i wella amodau gwaith a bywydau gwaith. Mae undeb Amicus yn cynnal ymgyrch yr hyn o bryd yn canolbwyntio ar beth fyddai 'gwaith da' neu 'swyddi da'. Mae'r astudiaeth achos yn esbonio'r syniadau tu ôl i'r ymgyrch. Rhowch ychydig funudau i'r myfyrwyr ddarllen a thrafod yr astudiaeth achos.

Pa mor bwysig yw boddhad swydd iddynt wrth gymryd swydd?

A yw cyflog yn bwysicach nag ansawdd y swydd?

Beth yw'r 'ffactor wael' y byddent yn ei chael anoddaf i'w derbyn mewn swydd?

A fedrant roi'r ffactorau da yn nhrefn blaenoriaeth iddynt fel pobl ifanc?

Sut fyddai'r ffactorau da yn newid pe byddent yn briod gyda theulu?

ASTUDIAETH ACHOS TRI

ymgyrch /2

Gofynnwch i fyfyrwyr feddwl am redeg ymgyrch i ddylanwadu ar gyflogwyr yn eu hardal i wella ansawdd swyddi. Gofynnwch iddynt greu 'rhestr hir' o syniadau o bethau y medrent eu gwneud i gael cyhoeddusrwydd i dynnu sylw at y mater. Yna gofynnwch iddynt ddewis un neu fwy o'r syniadau hynny ar gyfer ymgyrch leol dri mis yn canolbwyntio ar gyfleu'r neges 'swyddi da' (a thybio nad oedd problem gyda'r gyllideb).

Gofynnwch i bob grŵp ddewis lefarydd i gyflwyno eu syniadau. Os oes undebwr llafur yn bresennol, yna gofynnwch iddynt roi sylwadau ar y syniadau a siarad am ymgyrchoedd y maent wedi cymryd rhan ynddynt.

Fel gweithgaredd dilynol, gofynnwch i bob grŵp edrych ar wefannau undebau (www.tuc.org.uk a chlicio ar 'Unions' i gael rhestr yn nhrefn yr wyddor o'r undebau sy'n aelodau o'r TUC). Medrid rhannu'r rhain yn ôl yr wyddor yn dibynnu ar nifer y grwpiau, e.e. Grŵp 1 A-E, Grŵp 2 F-J ac ati. Gofynnwch iddynt ymchwilio ymgyrchoedd cyfredol yn cynnwys beth yw'r pwnc, pam fod yr undeb yn gweithredu ar y mater a sut y trefnir yr ymgyrch.

ASTUDIAETH ACHOS TRI

ymgyrch

Mae gan undebau llafur rôl ymgyrchu bwysig. Maent yn gweithredu ar faterion ac achosion ac yn ceisio cael cyhoeddusrwydd fel bod y llywodraeth a chyflogwyr yn gweithredu i wella bywyd pobl yn y gwaith.

Mae *Agenda for Better Jobs* undeb Amicus yn enghraifft o hwn. Gydag economi Prydain wedi gwneud yn dda mewn blynyddoedd diweddar a lefelau uchel o gyflogaeth, mae'r undeb wedi canolbwyntio ar ansawdd gwaith. Cafodd yr astudiaeth achos ddilynol ei haddasu o lyfryn ymgyrch *Amicus: Good Work: An Amicus Agenda for Better Jobs.*

MAE GWAITH YN BWYSIG. Ac mae gwaith yn bwysig am fwy o resymau na dim ond bod â swydd. Mae diffyg boddhad gyda'r gwaith a wnawn yn effeithio ar les pobl. Ymhellach, mae'n effeithio ar gynhyrchiant drwy gyfraddau uchel o absenoldeb a throsiant a chymhelliant isel yn y gweithle. Dengys tystiolaeth o arolwg Working in Britain fod lefelau boddhad swydd yn gostwng gyda gweithwyr yn llai bodlon gyda gwaith heddiw nag oeddent ddeng mlynedd yn ôl. Mae rhai themâu yn amlwg wrth ystyried diffyg boddhad gweithwyr gyda'u swyddi. Yn gyntaf, teimlant fod ganddynt lai o reolaeth dros eu profiad gwaith. Yn ail, mae gweithwyr yn dweud eu bod yn gweithio'n galetach. Yn olaf, mae nifer mawr o weithwyr hefyd yn teimlo'n ansicr yn eu swyddi.

Nid yw'n cymryd yn hir i ddynodi pethau a fedrai wneud pethau yn 'swydd wael': amodau gwaith anniogel, tâl isel, bwlio ac aflonyddu, dim hyfforddiant, diffyg parch, gwaith undonog i enwi ond rhai. Ychydig o anghytundeb sydd chwaith am effeithiau 'swyddi gwael' ar iechyd pobl. Mae gweithwyr mewn 'swyddi gwael' yn fwy tebygol o ddioddef o salwch meddyliol a chorfforol.

Mae 'gwaith da' yn werth chweil ac yn rhoi teimlad o gyflawni rhywbeth ac mewn cydbwysedd gyda gweddill ein bywydau. Gall wella lles a pherfformiad cyffredinol gweithwyr. I gyflogwyr, gall gynyddu cynhyrchiant a denu a chadw talent.

ASTUDIAETH ACHOS TRI

Mae pum elfen allweddol yn *Agenda for Better Jobs* Amicus:

1) **Gweithle diogel ac iach.**
Mae diogelwch gweithle, absenoldeb salwch a hybu iechyd yn faterion pwysig. Mae graddiant cymdeithasol mewn iechyd lle mae gan weithwyr mewn swyddi statws is ddisgwyliadau iechyd a bywyd is na gweithwyr mewn swyddi gyda statws uwch. Dylai ystyriaeth o waith ac iechyd edrych ar drefniadaeth swydd, dyluniad swydd a safonau rheoli.

2) **Rheolaeth dros yr amgylchedd gwaith.**
Mae pobl yn teimlo eu bod yn colli rheolaeth dros eu profiad gwaith. Dangosodd arolwg diweddar mai dim ond 38% o weithwyr oedd yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda lefel eu cyfraniad mewn gwneud penderfyniadau. Mae rhoi annibyniaeth i weithwyr a dylanwad dros eu gwaith yn gostwng straen. Mae amser gweithio yn un maes allweddol o gonsyrn. Yn yr Undeb Ewropeaidd dim ond yn Latfia yn y mae gweithwyr amser llawn yn gweithio mwy o oriau bob wythnos nag ym Mhrydain.

3) **Sicrwydd swyddi a swyddi diddorol.**
Dangosodd arolwg diweddar y dywedodd 41% o weithwyr y Deyrnas Unedig eu bod yn ansicr am ddyfodol eu swyddi hyd yn oed os oeddent yn perfformio'n dda. Mae diffyg sicrwydd yn ychwanegu at deimladau o straen, pryder ac yn lleihau ymrwymiad trefniadol. Mae gwneud gwaith yn fwy diddorol yn ffactor allweddol wrth wella ansawdd gwaith. Medrir gwneud hyn drwy drefnu gwaith fel y gall pobl ddefnyddio eu cymhelliant a gweithio gyda phobl eraill. Mae cael mynediad i hyfforddiant fel bod gan bobl yr wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol i wneud eu swyddi yn gostwng straen ac yn cynyddu eu teimlad o sicrwydd wrth ymdopi gyda newidiadau economaidd cyflym.

4) Tegwch ac urddas yn y gwaith.
Mae cael eich trin gyda pharch yn elfen hanfodol mewn teimlo eich bod yn cael eich gwerthfawrogi yn y gwaith. Ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu rhyw, hil, rhywioldeb, anabledd neu oedran. Dylai gweithleoedd fod yn rhydd o fwlio, aflonyddu a brawychu sy'n wael i fusnes yn ogystal â medru cael effaith drychinebus ar unigolion. Mae cyflog yn un o'r pethau y mae gweithwyr yn lleiaf bodlon ag ef yn eu swydd. Flynyddoedd lawer ar ôl Deddf Cyflog Cyfartal 1970 mae'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn parhau gyda menywod yn dal i fod yn ennill llai na dynion. Hefyd mae cyflog anghyfartal y rhai sy'n ennill mwyaf a'r rhai sy'n ennill lleiaf wedi cynyddu.

5) Llais undeb llafur i weithwyr.
Gall cysylltiadau cymdeithasol cadarnhaol helpu i amddiffyn pobl rhag argyfyngau, ansicrwydd a statws isel. Yn y gweithle, mae undebau llafur yn rhoi 'llais ar y cyd' i weithwyr. Mae undebau llafur yn gostwng y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod, yn gostwng nifer damweiniau diwydiannol ac yn fwy tebygol o fod yn gysylltiedig gyda pholisïau cyfle cyfartal a pholisïau cyfeillgar i'r teulu yn y gweithle. Mae pobl yn fwy tebygol o deimlo eu bod yn fwy mewn rheolaeth, yn fwy hyderus a gyda llawer o gymhelliant lle mae llawer o ymddiriedaeth rhwng cyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr undeb llafur.

Addaswyd o *Good Work: An Amicus Agenda for Better Jobs*

ASEINIAD

y cynrychiolydd undeb

Medrir cynnal yr ymchwil ar gyfer yr aseiniad dilynol un ai yn ystod eich profiad gwaith neu'n ystod ymweliad i weithle. Medrech gasglu eich gwybodaeth yn eich swydd ran-amser, os cewch ganiatâd gan eich goruchwyliwr.

Medrir defnyddio'r dystiolaeth o'r aseiniad hwn i ddangos eich defnydd o'r Sgiliau Allweddol a restrir islaw a medrai ffurfio rhan o'ch portffolio tystiolaeth ar gyfer cymhwyster.

SGILIAU ALLWEDDOL – LEFELAU 1 A 2:

Cyfathrebu: Cymryd rhan/cyfrannu mewn trafodaethau
Cyfathrebu: Ysgrifennu gwahanol fathau o ddogfennau
Cyfathrebu: Darllen, cael a chrynhoi gwybodaeth
Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu: Cyflwyno gwybodaeth
Gwella eich Dysgu a'ch Perfformiad: Gosod a deall targedau
Gwella eich Dysgu a'ch Perfformiad: Dilyn cynllun i gyrraedd targedau

Mae gan bob undeb llafur gynrychiolwyr yn y gweithle. Mae dau fath o gynrychiolydd: y swyddog undeb, a'r cynrychiolydd iechyd a diogelwch. Caiff y swyddog undeb weithiau ei alw'n gynrychiolydd gweithle'r undeb. Yn aml, yr un person sy'n gwneud y ddwy swydd. Mwyaf yn y byd yw'r gweithle, y mwyaf o gynrychiolwyr fydd.

Nid yw'r undeb yn talu i'r swyddog undeb. Mae ef/hi yn weithiwr cyffredin sydd â diddordeb mewn materion undeb ac eisiau helpu gweithwyr eraill i gael gwybodaeth. Mewn cwmnïau lle caiff yr undeb llafur ei gydnabod, caiff y cynrychiolydd beth amser yn ystod y shifft gwaith ar gyfer busnes yr undeb.

Yn yr aseiniad hwn, byddwch yn ymchwilio gwaith swyddog undeb.

ASEINIAD

y cynrychiolydd undeb

TASG ONE

Cynnal cyfweliad gydag un swyddog undeb am eu gwaith i'r undeb. Dylid recordio'r cyfweliad ar dâp os oes modd. Bydd angen i chi roi sicrwydd i'r sawl yr ydych yn ei gyfweld na chaiff y deunydd ei gyhoeddi ac mai ar gyfer eich gwaith cwrs y caiff ei ddefnyddio. Cofiwch ofyn am y pynciau dilynol:

- » ssut y dewiswyd y cynrychiolydd
- » enghreifftiau o'r mathau o waith a wnânt i'r undeb
- » enghreifftiau o broblemau y maent wedi eu datrys
- » gwybodaeth am yr hyfforddiant a roddodd yr undeb iddynt
- » pa help y medrant ei gael gan y swyddog undeb lleol

TASG TWO

Mae undebwyr llafur yn aml yn cynhyrchu taflenni yn rhoi gwybodaeth i aelodau am ddod yn gynrychiolydd undeb llafur. Mae angen i'r taflenni hyn fod yn fywiog, diddorol a darbwyllo pobl.

Gan ddefnyddio'r wybodaeth a gawsoch o'r cyfweliad yn Nhasg 1, dyluniwch daflen fywiog sy'n ateb y cwestiynau dilynol a anelwyd at bobl sy'n ystyried dod yn gynrychiolydd undeb:

Beth fyddwn i'n gorfod ei wneud?
Lle ydw i'n cychwyn arni?
A ydw i ar fy mhen fy hun?
Faint o amser fydd yn ei gymryd?
A ydi'n rhaid i mi weithio'n llawn-amser?

Medrech ddefnyddio eich celfwaith eich hunan a/neu clip-art o gyfrifiadur.

TASG THREE

Dangoswch ddrafft o'ch taflen i undebwr llafur a gofyn am ei farn/barn. Gwnewch unrhyw welliannau a awgrymir. Os oes nifer o'ch grŵp wedi cynllunio taflenni, medrech ofyn i undebwr llafur eu beirniadu yn ôl y meini prawf dilynol: cywirdeb, gallu i ddarbwyllo, pa mor ddeniadol.

TASG FOUR

Ymwelwch â gwefannau pedwar undeb llafur (mae rhestr o wefannau pob undeb ar www.tuc.org.uk/tuc/unions neu ysgrifennu atynt) i ddod o hyd i daflenni am fod yn gynrychiolydd undeb. Casglwch samplau o daflenni gan yr undebau yma a'u cymharu gyda'ch rhai chi. Ysgrifennwch werthusiad byr yn eich taflen yng ngoleuni'r rhai a welsoch.

nodiadau briffio ar gyfer undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill

Mae'r uned hon yn rhan o set o ddeunyddiau a ddatblygwyd gan y TUC i'w defnyddio gyda phobl ifanc mewn ysgolion a chanolfannau ieuenctid. Nod y deunyddiau yw helpu pobl ifanc i ddysgu a deall y newidiadau yn natur gwaith a gyrfaoedd, hawliau cyflogaeth a rôl undebau llafur, ac i ddatblygu sgiliau i reoli eu gyrfaoedd eu hunain a negodi penderfyniadau drwy gydol eu gyrfaoedd.

Nodau penodol yr uned ar undebau llafur yn y gwaith **yw:**

- rhoi enghreifftiau o'r hyn a wnaiff undebau llafur ar gyfer eu haelodau yn y gwaith
- annog pobl ifanc i ystyried sut mae undebau llafur yn helpu i adeiladu perthynas gadarnhaol yn y gwaith
- cyflwyno pobl ifanc i'r newid yn rôl undebau llafur

Mae'r uned yn cynnwys wyth gweithgaredd. Mae'r nodiadau byr islaw yn rhoi awgrymiadau am rôl undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill wrth gefnogi pob un o'r gweithgareddau hyn.

NODIADAU BRIFFIO

beth wyt ti'n feddwl?

Cynlluniwyd y gweithgaredd yma i gael barn onest myfyrwyr am undebau llafur. Efallai eu bod wedi llyncu rhagfarnau o'r cyfryngau terfynol ac mae'n bwysig eu bod yn teimlo y medrant ddweud eu barn. Nid ennill dadleuon yw rôl yr ymwelydd yn y gweithgaredd yma, ond gwrando ar eu sylwadau a thrafod gyda hwy sut y gwnaethant ffurfio eu barn. Bydd arweinydd y grŵp yn gofyn i ymwelwyr gyfrannu at y drafodaeth derfynol pan fo myfyrwyr yn ystyried dadleuon dros ac yn erbyn ymuno ag undeb.

newyddion undeb

Yn y gweithgaredd yma, mae myfyrwyr yn canfod pa fath o faterion mae undebau yn ymwneud â hwy drwy ddarllen darnau o gylchlythyrau a chylchgronau undebau. Rôl yr ymwelydd yn y gweithgaredd yma yw cyfrannu at y drafodaeth derfynol. Byddai'n ddefnyddiol pe byddai'r ymwelydd yn dod yn barod i ychwanegu at y materion a ddynodwyd drwy siarad am enghreifftiau ychwanegol. Dewch â chopi o gylchlythyr eich undeb eich hunan gyda chi i'w adael gyda'r athro/athrawes.

cyfweld ag undebwr llafur

Nod yr ymarferiad yma yw cynyddu hyder myfyrwyr cyn eu profiad gwaith. Mae'n debyg y bydd angen iddynt gyfweld â gwahanol gydweithwyr ar brofiad gwaith ac efallai nad ydynt yn edrych ymlaen at hynny. Yn y gweithgaredd yma, maent yn ymarfer cyfweld â'u cyd-ddisgyblion ac yna chi, yr ymwelydd. Bydd sylwadau adeiladol ar eu techneg cyfweld yn eu helpu i ddysgu'r sgiliau sydd eu hangen i gyfweld.

canolfannau galwadau

Mae'r astudiaeth achos yma'n disgrifio'r amodau gwaith mewn canolfan alwadau ac yn codi rhai o'r problemau am ganolfannau galwadau y dywedwyd wrth y TUC amdanynt. Mae'n dangos rhai o anfanteision y maes hwn o waith, sy'n cynyddu'n gyflym. Byddai'n ddefnyddiol i arweinydd y grŵp pe bai'r ymwelydd wedi ystyried y cwestiynau ac yn medru rhoi enghreifftiau o'u gwybodaeth neu brofiad ei hunan. Medrwch fod am ehangu trafodaeth i gynnwys mater symud swyddi canolfannau galwadau i India a phroblem sioc acwstig yn niweidio'r clyw. Bydd arweinydd y grŵp yn gofyn i'r ymwelydd arsylwi rhai o'r trafodaethau ac ychwanegu ei sylwadau ar y diwedd.

diogel gyda ni

Mae'r astudiaethau hyn yn delio gyda chwestiwn 'hawl' newyddiadurwyr i ddiogelu eu ffynonellau gwybodaeth. Codir cwestiynau moesegol a chyfreithiol. Byddai'n weithgaredd delfrydol i newyddiadurwr o bapur lleol gymryd rhan ynddo.

ymgyrch

Mae'r astudiaeth achos yma'n rhoi sylw i ymgyrch Amicus Good Work: Agenda for Better Jobs sy'n canolbwyntio ar nodweddion swyddi 'gwael' a swyddi 'da'. Mae'r gweithgaredd yn tynnu sylw at rôl ymgyrchu undebau llafur yn y cyd-destun cymdeithasol a gwleidyddol ehangach. Yn ogystal â disgrifio rôl eich undeb llafur eich hunan wrth wella ansawdd bywydau gwaith, byddai'n ddefnyddiol i ymwelydd o undeb llafur drafod rôl undebau mewn ymgyrchu gan ddefnyddio amrywiaeth o enghreifftiau.

y cynrychiolydd undeb

Ar gyfer yr aseiniad hwn mae angen i fyfyrwyr ganfod drostynt eu hunain beth yw rôl cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb. Byddai'n ddefnyddiol i fyfyrwyr pe medrid dweud pwy yw'r swyddogion undeb yn eu lleoliadau profiad gwaith a sicrhau eu bod yn cytuno i gael eu cyfweld.

cyflog byw

Mae hyn yn efelychiad lle mae grwpiau sy'n ymwneud â dyfarnu contract am wasanaethau glanhau a diogelwch yn trafod mater cyflog byw i weithwyr cyflog isel. Mae undeb llafur yn ceisio ennill cydnabyddiaeth i'r undeb ac yn ymgyrchu dros y cyflog byw. Mae'n seiliedig ar yr ymgyrch dros gyflog byw yn Nwyrain Llundain a gefnogir gan UNSAIN ac undebau eraill.

EFELYCHIAD

cyflog byw

ysgrifennwyd gan Andrew Miller

DISGRIFIAD

Mae cyflog byw yn efelychiad yn seiliedig ar yr ymgyrchoedd diweddar am 'gyflog byw' (h.y. £7 yn haf 2006) yn hytrach na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (£5.05) yn Ardal y Dociau yn Llundain. Diben yr ymarferiad yw ymrwymo myfyrwyr mewn pwnc byw a'u hannog i gyfathrebu gyda grwpiau eraill am y mater. Mae myfyrwyr yn cymryd un o ddeg rôl a gall pob grŵp anfon negeseuon at y lleill i geisio dylanwadu ar bethau o'u plaid. Mae'r gweithgaredd yn gweithio gyda mwy na 20 o ran nifer, ond dim mwy na phedwar ym mhob grŵp. Mae'n codi materion yn ymwneud â chyflog isel, diffyg cydraddoldeb, cydnabyddiaeth undeb, manteision cynrychiolaeth undeb, allgontractio ac ymgyrchu. Mae angen cyfnod o awr ar gyfer y gweithgaredd a byddai'n fantais cael ymwelydd o undeb llafur i gymryd rhan.

DEILLIANNAU DYSGU

- Myfyrwyr yn dysgu am rai o'r materion yn rhan sgil-isel, cyflog-isel yr economi.
- Myfyrwyr yn deall y rôl y gall undebau llafur ei chwarae mewn trefnu gweithwyr, a gwella cyflogau ac amodau.
- Myfyrwyr yn ystyried rôl cyhoeddusrwydd a phwysau i sicrhau newid a chyfiawnder cymdeithasol.

DULL

Byddai'r efelychiad yn manteisio o waith ymlaen llaw am lefel yr Isafswm Cyflog ac i bwy y mae'n weithredol. I gael gwybodaeth gefndir ar yr ymgyrch am gyflog byw yn Nwyrain Llundain, gweler gwefan UNSAIN (www.unison.org.uk).

Paratowch am y wers drwy gopïo a thorri'r cardiau rôl, un ar gyfer pob grŵp. Medrwch hefyd fod am baratoi arwyddion bach i'w rhoi ar y bwrdd i bob grŵp rôl. Gwnewch ddigon o gopïau o'r briff ar gyfer pob grŵp rôl. Gwnewch nifer o gopïau o'r Ffurflenni Neges ac Ateb. Byddai'n syniad da copïo'r ffurflenni ar bapur gwahanol liw er mwyn gwahaniaethu rhwng negeseuon ac atebion.

Trefnwch yr ystafell fel y gall grwpiau weld ei gilydd, mewn cylch mawr os oes modd (er nad yw hyn yn hanfodol). Os nag ydych wedi gwneud arwyddion i'w rhoi ar y bwrdd, gofynnwch i fyfyrwyr eu hysgrifennu mewn llythrennau mawr a'u glynu ar y desgiau lle gall eraill eu darllen.

Y ffordd rwyddaf yw cael myfyrwyr i'w grwpiau rôl yw 'ar hap', e.e. yn ôl y bwrdd y maent yn eistedd wrtho pan ddeuant i'r ystafell. Efallai y byddai'n well gennych ddarllen enwau'r grwpiau rôl a gofyn i fyfyrwyr sy'n eistedd o amgylch byrddau neilltuol i ddewis eu rôl. Darllenwch drwy'r briff sy'n esbonio'r sefyllfa y maent eisiau dylanwadu arni. Gofynnwch iddynt ddarllen eu cardiau rôl ac i ddechrau meddwl am ba grwpiau eraill y maent eisiau dylanwadu arnynt. Er mwyn i bob grŵp gael dealltwriaeth o bwy yw'r grwpiau eraill, medrwch ofyn i lefarydd ar gyfer pob grŵp sefyll a'u cyflwyno'u hunain yn fyr a gwneud unrhyw ddatganiad byr o fwriad.

SIMULATION

Dosbarthwch y Ffurflenni Neges (tair ar gyfer pob grŵp) a Ffurflenni Ateb (amryw), a gofyn iddynt ddechrau paratoi eu negeseuon cyntaf. Medrwch fod am benodi dau fyfyriwr i weithredu fel postmyn – sy'n casglu negeseuon ac atebion pan gânt eu chwifio yn yr awyr ac yna mynd â hwy i'r grŵp perthnasol. Os nad oes gennych ymwelydd undeb llafur, yna medrwch fod eisiau darllen rhai o'r negeseuon er mwyn deall rhai o'r trafodaethau sy'n digwydd. Medrant anfon cynifer o atebion ag a ddymunant unwaith y cawsant neges gan grŵp arall. Medrant fod am adael eu byrddau i gael cyfarfod gyda grŵp arall, ond mae'n well yn y lle cyntaf i gyfyngu'r holl gyfathrebu i negeseuon ac atebion ysgrifenedig.

Ar ôl tua hanner awr, neu'n gynharach os yw pethau'n llacio, symudwch i'r cam adrodd yn ôl. Medrwch ofyn i grwpiau ymateb i'r cwestiynau dilynol.

Pwy wnaethoch chi ysgrifennu atynt a pham?

Pa atebion gawsoch chi?

Wnaethoch chi lwyddo i gyflawni'r hyn roeddech eisiau?

Beth oedd yn debyg o ddigwydd i weithwyr yn y sefyllfa yma?

Yn ddelfrydol beth ydych chi'n meddwl dylai ddigwydd?

Sut wnaeth yr undeb llafur eu helpu?

Ydych chi'n meddwl y dylai pob cwmni dalu cyflog byw?

Ydych chi'n meddwl ei bod yn iawn y dylai cwmnïau bob amser ddyfarnu contractau i'r cynnig isaf? Pa bethau eraill medran nhw roi ystyriaeth iddyn nhw?

Os oes gennych ymwelydd undeb llafur, yna gofynnwch iddynt ddarllen drwy'r negeseuon fel y mae'r 'postmon' yn eu casglu cyn iddynt gael eu dosbarthu. Dylent nodi unrhyw ddadleuon, themâu a materion neilltuol sy'n dod i'r amlwg. Wrth adrodd yn ôl, dylent ddefnyddio eu profiad eu hunain i wneud rhai sylwadau am y materion a godwyd yn yr efelychiad yn cynnwys: cyflog isel, Isafswm Cyflog vs. cyflog 'byw', gwasanaethau sy'n cael eu contractio allan, oriau gwaith anghymdeithasol, cydnabyddiaeth undeb, dodi pwysau ar gyflogwyr.

EFELYCHIAD

briff i fyfyrwyr : cyflog byw

Mae'r lleoliad yn ganolfan busnes yn ardal y Dociau mewn dinas fawr. Mae'n llawn adeiladau tal ac mae pencadlysoedd llawer o'r prif gwmnïau ariannol yno. Mae'r bancwyr a'r broceriaid sy'n gweithio ymysg y bobl sy'n cael y cyflog uchaf yn y wlad. Yn y nos mae byddin arall o weithwyr yn symud i mewn - staff diogelwch a glanhawyr. Dynion yw'r rhan fwyaf o'r staff diogelwch a menywod yw'r rhan fwyaf o'r staff glanhau, ac mae llawer ohonynt o leiafrifoedd ethnig. Cânt eu cyflogi gan gontractwyr preifat ac mae ganddynt gyflogau isel ac amodau gwaith gwael. Yr Isafswm Cyflog y mae'r rhan fwyaf yn ei dderbyn. Mae bwlch rhwng yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (o fis Hydref 2005 yn £5.05 i weithwyr dros 22 oed) a'r cyflog sydd ei angen i fyw bywyd 'cymdeithasol gynwysedig' yn Llundain (£6.70 yn 2006), yr hyn a elwir yn gyflog byw yn Llundain.

Mae'r problemau sy'n eu hwynebu'n cynnwys:

- Dim tâl ychwanegol am weithio oriau anghymdeithasol
- Gorfod bod â mwy na un swydd. Mewn un enghraifft, roedd gan un dyn ddwy swydd (un am 7.5 awr ac un arall am 4 awr) i wneud dim ond £51.25 y diwrnod
- Dim cwpwrdd gyda chlo arno i gadw eu heiddo
- Dim ystafelloedd gorffwys neu gyfleusterau hamdden ar gyfer cael seibiant
- Dim caniatâd i siarad gyda chydweithwyr yn ystod oriau gwaith.

Mewn grŵp bach o ddau neu dri, byddwch yn cymryd rôl rhywun yn ardal y Dociau. Y cwestiwn yw: ***'A ddylai pob person glanhau a gard diogelwch gael cynnydd cyflog i ddod â hwy i gyflog byw o £6.30 yr awr?'*** Mae'n rhaid i chi benderfynu beth yw eich barn ar y cwestiwn hwnnw, o gofio am yr wybodaeth yn eich briff ar gyfer y rôl.

Yn awr paratowch eich neges gyntaf. Bydd eich cerdyn rôl yn dweud wrthych at bwy i anfon eich neges gyntaf. Medrech:

- Ofyn cwestiynau iddynt.
- Dweud wrthynt yr hyn y dylent ei wneud.
- Cynllunio i gychwyn ymgyrch.
- Ceisio darbwyllo, neu herio'r hyn a ddywedant, neu roi gwybodaeth.

Mae'r enghraifft islaw yn dangos sut y dylid anfon neges allan.

Mae angen rhoi enw'r grŵp ar unrhyw neges a anfonwch a hefyd at bwy y cyfeiriwyd eich neges. Bydd un aelod o'r dosbarth yn dosbarthu'r negeseuon drwy weithredu fel postmon. Medrwch anfon ateb unwaith y byddwch wedi derbyn neges gan grŵp. Ni fedrwch anfon DIM MWY na thair neges. Nid oes unrhyw derfyn ar nifer yr atebion y medrwch eu hanfon.

YMGYRCH CYFLOG BYW FFURFLEN NEGES

NEGES GAN: UNISEC AT: Gweithwyr WeClean

Hoffem eich helpu i ymladd i wella eich cyflog a'ch amodau gwaith. Ond mae angen i chi ymuno ag UNISEC fel aelodau. Efallai eich bod yn poeni y cewch eich erlid, ond medrwn drefnu cyfarfod i chi ymaith o'ch gweithle, felly nid yw'n rhaid i'ch cyflogwyr wybod amdano. Rydym eisiau eich helpu – mae gennych achos cryf dros gyflog byw.

LLOFNOD: Jane Reilly

SIMULATION

YMGYRCH CYFLOG BYW FFURFLEN NEGES

NEGES GAN _____ AT: _____

LLOFNOD: _____

YMGYRCH CYFLOG BYW FFURFLEN NEGES

NEGES GAN: _____ AT: _____

LLOFNOD: _____

EFELYCHIAD

BANC SKS

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych yn uwch reolwyr yn y banc mawr yma, sy'n cyflogi 400 o staff yn ei Bencadlys. Mae'ch contract diogelwch gyda Jamison Security Services a gyflwynodd y cynnig isaf am y contract. Maent yn gwneud gwaith boddhaol o batrolio'r safle ac edrych ar sgriniau CCTV yn ystod y min nos a'r nos. WeClean sydd â'r contract glanhau ac eto nid oes unrhyw gwynion. Maent yn rhad ac yn effeithiol. Dydych chi ddim yn poeni dim beth maen nhw'n ei dalu i'w staff cyhyd ag y caiff eich costau eu cadw'n isel. Ond rydych yn poeni am unrhyw gyhoeddusrwydd gwael. Mae'r ddau gontract i gael eu hadnewyddu'r mis nesaf a dydych chi ddim wedi penderfynu eto beth i'w wneud. Ydych chi'n eu rhoi allan i dendr i gwmnïau eraill? Neu beidio?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: *THE DOCKLANDS GAZETTE*

JAMISON SECURITY SERVICES

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych ar fwrdd Jamison Security Services. Mae'r contract gyda Banc SKS yn werth £250,000 o elw'r flwyddyn i'ch busnes. Mae gweithwyr yn cael £4.70 yr awr o dâl, sy'n uwch na'r Isafswm Cyflog. Nid ydych yn cydnabod undeb llafur. Medrai unrhyw gyhoeddusrwydd gwael effeithio ar adnewyddu eich contract, sy'n dod i ben ddiwedd y mis nesaf. Mae rheolau am beidio siarad ar ddyletswydd gan y talir i staff diogelwch gadw gwyliadwriaeth ac ni ddylai dim arall dynnu ei sylw. Byddai unrhyw gynnydd mewn cyflog yn gostwng eich elw. Sut fyddwch chi'n cadw'r contract?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: EICH GWEITHWYR YN JAMISON SECURITY SERVICES

WECLEAN

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych yn grŵp o uwch reolwyr gyda WeClean, busnes glanhau contract mawr. Rydych yn cyflogi byddin fechan o fenywod yn bennaf, y rhan fwyaf ohonynt wedi symud i'r wlad o Orllewin Affrica yn ddiweddar. Rydych yn talu ychydig mwy na'r Isafswm Cyflog iddynt. Mae llawer o'r staff hyn yn gweithio'n rhan amser a gwyddoch fod ganddynt lawer o swyddi eraill. Nid ydych yn cydnabod unrhyw undeb llafur ond gwyddoch fod undeb llafur yn ceisio recriwtio eich gweithwyr. Rydych yn awyddus i gadw'r contract, sy'n ennill £300,000 y flwyddyn i chi. Byddai unrhyw gynnydd mewn cyflog yn gostwng elw'r cwmni. Daw'r contract i ben fis nesaf ac rydych eisiau ei adnewyddu. Sut medrwch fod yn sicr y caiff ei adnewyddu?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: EICH GWEITHWYR YN WECLEAN

JUSTICE CLEANING & SECURITY

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych yn cynrychioli rheolwyr cwmni newydd sy'n cynnig cyfran o'r elw i'w weithwyr. Rydych yn anelu i dalu cyflog byw i weithwyr glanhau a diogelwch a chyfran o unrhyw elw. Bydd hefyd daliadau am oriau gwrthgymdeithasol. Cafodd undeb llafur UNISEC ei chydnabod ac rydych yn trafod gyda'u cynrychiolwyr i wneud yn sicr fod yr amodau gwaith yn dda. Rydych eisiau cystadlu gyda Jamison Security Services a WeClean ar gyfer contractau ym Manc SKS. Mae'r contractau i gael eu hadnewyddu yn y dyfodol agos. Sut medrwch chi wneud yn sicr y caiff eu contractau eu rhoi i dendr? Sut fedrwch chi ennill y contract?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: BANC SKS

EFELYCHIAD

UNISEC

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych yn swyddogion lleol undeb llafur UNISEC. Mae'ch undeb yn undeb llafur cyffredinol ar gyfer gweithwyr mewn amrywiaeth o swyddi cyflog isel a di-sgil. Mae ymgyrch yn erbyn cyflogi gweithwyr cyflog isel i lanhau a rhoi gwasanaeth diogelwch mewn busnesau cyfoethog (fel yn y sector gwasanaethau ariannol). Hefyd nid ydych yn cael eich cael eich cydnabod yn swyddogol gan gwmnïau contract preifat. Rydych yn targedu WeClean a Jamison Security Services drwy roi taflenni i'r gweithwyr yn eu hannog i ymuno â'ch undeb. Sut fedrwch chi wella bywyd y gweithwyr cyflog isel yma? Sut medrwch eu cael i ymuno â'r undeb? Pa gamau fedrech chi eu cymryd?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: WECLEAN

WECLEAN WORKERS

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Cewch eich cyflogi gan WeClean, cwmni glanhau contract sy'n darparu gweithwyr i lanhau swyddfeydd Banc SKS yn ardal y Dociau. Eich oriau gwaith yw 7pm-11pm a 5am-7.30am ar ddyddiau'r wythnos. Rydych yn cael £4.30 yr awr o gyflog ac mae gan lawer ohonoch swyddi eraill i ddod â dau ben llinyn ynghyd. Rydych wedi blino'r rhan fwyaf o'r amser ac nid ydych yn gweld fawr ar eich plant. Mae gennych ddiddordeb yn y daflen undeb llafur gan UNISEC a roddwyd i chi. Ond rydych yn ofni y medrech golli eich swydd os gofynnwch am fwy o arian neu ymuno â'r undeb. Beth fedrwch chi wneud i wella eich bywyd? Pa gamau fedrwch chi eu cymryd?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: UNISEC

JAMISON SECURITY SERVICES WORKERS

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Cewch eich cyflogi gan y cwmni i batrolio safle Banc SKS, bloc swyddfa mawr yn ardal y Dociau. Cewch gyflog o £4.70 yr awr a gweithiwch rhwng 6pm a 6 a.m. bedair noswaith yr wythnos. Prif broblem y swydd yw'r oriau anghymdeithasol sy'n eich rhwystro rhag gweld eich plant ifanc. Mae gennych ddiddordeb yn yr hyn y medrai undeb llafur UNISEC a Justice Cleaning & Security ei wneud i chi. Mae rheol am beidio siarad gyda staff diogelwch arall pan fyddwch ar ddyletswydd, ond rydych fel arfer yn anwybyddu hyn. Beth hoffech chi ei wneud i wella eich bywyd gwaith? Pa gamau y medrwch eu cymryd?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: JUSTICE CLEANING & SECURITY

THE DOCKLANDS INFORMER

***CYFLOG BYW* CERDYN RÔL**

Rydych yn grŵp o newyddiadurwyr ar bapur newydd lleol. Mae gennych ddiddordeb mewn cefnogi ymgyrch i gyferbynnu cyflogau uchel iawn y bobl sy'n gweithio ym Manc SKS a chwmnïau eraill yn ardal y Dociau a gweithwyr nos cyflog isel. Dywed eglwysi lleol fod oriau gwaith anghymdeithasol a chyflogau isel yn arwain at chwalu teuluoedd a thrais yn y cartref. Sut fyddwch chi'n casglu gwybodaeth a chefnogaeth ar gyfer eich ymgyrch? Sut fyddwch chi'n dodi pwysau?

Ysgrifennu eich neges gyntaf at: JAMISON SECURITY SERVICES