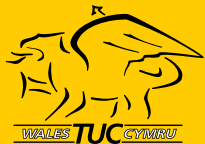




UNED 2

hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

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



helpu i baratoi pobl ifanc
ar gyfer y byd gwaith

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

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 llungopio'r deunyddiau hyn i'w defnyddio mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a sefydliadau addysgol eraill at bwrpasau addysgol a hyfforddiant.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

Nod yr uned yma yw:

- » cyflwyno pobl ifanc i'w sefyllfa gyfreithiol yng nghyswllt hawliau yn y gwaith
- » hyrwyddo trafodaeth am hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith a hefyd ar brofiad gwaith
- » rhoi cyfleoedd i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddsbarth.

Mae naw adran yn yr uned:

- » hawliau gwaith – gweithgaredd yn cyflwyno hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith.
- » fy hawliau a chyfrifoldebau ar brofiad gwaith – gweithgaredd byr ar hawliau a chyfrifoldebau sy'n helpu i baratoi myfyrwyr ar gyfer profiad gwaith.
- » fy hawliau a chyfrifoldebau fel prentis ifanc – gweithgareddau ystafell ddsbarth ar yr hawliau a'r cyfrifoldebau sy'n wynebu pobl ifanc ar leoliadau gwaith estynedig megis y rhai a wneir gan Brentisiaid Ifanc.
- » prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud? – ymarferiad paratoi lleoliad gwaith yn trafod sefyllfaoedd anodd a fedrai godi yn y gwaith
- » straeon dwy weithwraig cartref – astudiaeth achos am hawliau gweithiwr.
- » busnesu? – astudiaethau achos i godi materion am ddefnydd TGCh yn y gwaith a chwmnïau'n monitro eu staff.
- » isafswm cyflog oedolion ar gyfer rhai 18-21 oed – gweithgaredd yn trafod ymestyn Isafswm Cyflog Oedolion i'r grŵp oedran iau.
- » agweddau at undebau llafur a hawliau yn y gwaith – aseiniad y gall myfyrwyr ei ddefnyddio i gynhyrchu tystiolaeth o Sgiliau Allweddol.
- » bwlio – chwarae rôl i amlygu'r materion yn gysylltiedig â bwlio yn y gwaith.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

gwybodaeth gefndir

Mae cyfres o hawliau cyfreithiol sylfaenol – rhai hen a rhai newydd - yn diogelu pawb yn y gwaith. Mae newidiadau yn digwydd drwy'r amser a dylai bobl bob amser ofyn am gyngor manwl am eu hamgylchiadau neilltuol.

Caiff yr hawliau sylfaenol sy'n rhoi rhyw amddiffyniad i bawb eu galw yn hawliau statudol. Daw'r rhain o gynllun gan y llywodraeth neu gan Ewrop, er nad yw hawliau o'r fath wedi eu troi'n gyfraith yn y Deyrnas Unedig hyd yma. Fel arfer caiff hawliau cyflogaeth eu gweithredu gan driwlynys cyflogaeth, sy'n cynnwys panel o bobl annibynnol, sy'n gwrandao ar safbwynt y cyflogydd a'r gweithiwr ac yn llunio barn am achos. Weithiau aiff achosion i lys sifil i farnwyr ddehongli'r gyfraith ac weithiau medrai mater cysylltiedig â chyflogaeth fynd i lys troseddol, er enghraifft os yw rhywun yn cyflawni ymosodiad yn y gwaith, neu os yw cyflogydd yn cael ei erlyn am dorri cyfraith iechyd a diogelwch.

Mae'r gweithgareddau yn yr adran hon yn helpu pobl ifanc i ddysgu am hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr. Bydd pobl ifanc hefyd yn dysgu am hawliau cyfreithiol a dynol a'r ffyrdd y mae undebau llafur wedi helpu i sicrhau newid cymdeithasol.

Byddai'r gweithgareddau yn manteisio o bresenoldeb swyddog undeb llafur sydd â gwybodaeth gyfoes o gyfraith cyflogaeth. Mae nodiadau gwybodaeth ar gyfer undebwyr llafur yng nghefn pob uned. Cynghorir arweinwyr grŵp i gael mynediad i ddeunydd cyfeirio diweddar.

Mae gwybodaeth ar gael ar-lein yn www.tuc.org.uk; www.acas.org.uk a www.berr.gov.uk.

Mae'r TUC yn darparu cyfres o daflenni, yn cynnwys:

Wynebu Colli'ch Swydd

Ymdopi â'r Cwmp Economaidd

Tal a hawliau mamolaeth

Tal â hawliau i dadau

Tâl a hawliau wrth fabwysiadu

Gweithio hyblyg i rieni

Amser ffwrdd i deuluoedd

Terfyn ar oriau hirion

Tâl gwyliau a chyfnodau gorffwys yn y gwaith

Gweithio ym Mhrydain: hawliau gweithwyr ymfudol (ar gael yn Saesneg, Tsiec, Estoneg,

Hwngareg, Latfieg, Lithwaneg, Pwyleg, Rwsieg, Slofeneg, Ffrangeg a Sbaeneg)

Pobl ifanc yn y gwaith

Mae gan weithwyr asiantaeth hawliau hefyd!

Yma i chi: cynrychiolaeth undebol yn y gwaith

Eich hawliau wrth weithio o'ch cartref

Preifatrwydd yn y gwaith

Mae'r taflenni hyn am gael am ddim o linell gymorth 'Gwybod Eich Hawliau' ar 0870 600 4882.

Mae TUC/Kogan Page hefyd wedi cyhoeddi *Your Rights at Work*, canllaw cynhwysfawr i hawliau yn y gwaith (ar gael am £9.99 o wefan y TUC).

hawliau gwaith

DISGRIFIAD

Nod y gweithgaredd hwn yw cyflwyno pobl ifanc i amrywiaeth o hawliau cyflogaeth a'u hannog i drafod rhai o'r materion gyda phobl ifanc eraill. Gweithiant mewn grwpiau o dri ac ystyried yr hawliau o safbwyntiau gweithiwr, cyflogydd a chynrychiolydd undeb llafur. Medrir cynnal y gweithgaredd mewn gwrs arferol o 45 munud. Byddai'n fanteisiol cael undebwr llafur i gymryd rhan.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn dysgu am rai o'r hawliau sylfaenol yn y gwaith.

DULL

Gofynnwch i bobl ifanc weithio mewn grwpiau o dri: mae un yn cymryd rôl gweithiwr, un yn cymryd rôl y cyflogydd ac un yn cymryd rôl cynrychiolydd undeb llafur. Medrant hwy benderfynu pwy sy'n chwarae pa rôl.

Rhowch un o'r cardiau hawliau a chyfrifoldebau bob grŵp. Mae pob cerdyn yn cynnwys sefyllfa sy'n canolbwyntio ar agwedd wahanol o hawliau gweithwyr. Rhowch y canllawiau sylfaenol ar hawliau cyflogaeth i'r cynrychiolydd undeb llafur yn y grŵp. Ni ddylai ei ddangos i aelodau eraill y grŵp.

Dywedwch wrth y grŵp y dylent drafod y sefyllfa a gawsant o safbwynt y rôl y maent yn ei chwarae. Dylai'r gweithiwr ddweud pam eu bod eisiau'r hawl a ddisgrifir; dylai'r cyflogydd roi safbwynt y person sy'n rhedeg y cwmni. Mae'r cynrychiolydd undeb llafur yn gwrando ar y drafodaeth ar y cam hwn ac yn gwirio'r sefyllfa gyfreithiol ar y mater yn y canllawiau sylfaenol ar hawliau cyflogaeth.

Ar ôl deg munud o drafod, dylai'r person ifanc yn rôl y cynrychiolydd undeb llafur roi ei (d) dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol o'r canllawiau sylfaenol ar hawliau cyflogaeth.

Os oes aelod o undeb llafur yn bresennol, gofynnwch iddo/iddi fynd o amgylch y dosbarth a gwrando ar y sgysiau. Os nad yw pobl ifanc yn deall un o'r cardiau, gofynnwch i'r undebydd llafur i'w esbonio i'r grŵp.

Pan ddaeth y grŵp i benderfyniad am y cerdyn, rhowch un arall iddynt. Gall rhai grwpiau drafod fwy o gardiau na grwpiau eraill.

Gofynnwch i bob grŵp ddweud beth y gwnaethant benderfynu ar bob cerdyn a gofyn i'r undebwr llafur sy'n ymweld i fwydo'n ôl unrhyw faterion diddorol a ddaeth i'r amlwg yn ystod y trafodaethau.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

SEFYLLFA 1

Mae glanhawr rhan-amser, sy'n gweithio am 10 awr yr wythnos mewn archfarchnad, yn clywed fod pob gweithiwr amser llawn yn cael 16 diwrnod y flwyddyn o wyliau ar dâl. Dim ond am chwe mis y bu'r glanhawr yn gweithio i'r cwmni ac nid yw wedi gofyn am unrhyw wyliau. Fodd bynnag, byddai'n hoffi cael amser ar dâl i ffwrdd o'r gwaith i ymweld â'i mab.

Nid yw'r cyflogydd erioed wedi talu tâl gwyliau i weithwyr rhan-amser.

Beth yw hawliau'r glanhawr? Beth fyddai safbwynt y cyflogydd?

SEFYLLFA 2

Mae gyrrwr mewn cwmni trafniadaeth yn fyr iawn ei dymer. Mae weithiau wedi dadlau gyda'i gydweithwyr. Bu'n gweithio i'r cwmni am ddwy flynedd ac un diwrnod caiff ei glywed yn rhegi ar yrrwr arall gan ddweud ei fod wedi ei sarhau. Mae'r gyrrwr arall yn dweud ei fod yn fwli.

Mae'r cyflogydd yn dweud wrtho am ddod i'r swyddfa i gael rhybudd diswyddo oherwydd nad dyma'r tro cyntaf i'r gyrrwr fod yn ymosodol.

Beth yw hawliau'r gyrrwr? A oedd y cyflogydd yn iawn i ddiswyddo'r gyrrwr cyntaf?

SEFYLLFA 3

Bu gweithiwr clerigol yn gweithio i gyflogydd am bum mis. Mae'n dod yn feichiog ac yn mynd i weld ei chyflogydd i ofyn am amser i ffordd a thâl mamolaeth.

Busnes bach iawn sydd gan y cyflogydd ac mae'n poeni am gost cyflogi rhywun yn ystod y cyfnod mamolaeth. Byddai'n rhwyddach i'r cyflogydd ddiswyddo'r gweithiwr.

Beth yw hawliau'r gweithiwr? Beth yw sefyllfa'r cyflogydd?

SEFYLLFA 4

Caiff gweithiwr ei hethol gan ei chyd weithiwr i fod yn swyddog undeb. Mae llawer o broblemau i'r swyddog undeb eu trafod ac mae'r gweithiwr yn gofyn i'r cyflogydd am awr i ffwrdd o'r gwaith i wneud ei gwaith.

Dywed y cyflogydd nad yw'n gweld pam y dylai dalu i'r gweithiwr i wneud busnes undeb llafur.

Beth yw sefyllfa'r swyddog undeb? Beth fyddai'r cyflogydd yn ei ddweud?

SEFYLLFA 5

Mae gweithiwr ifanc mewn cwmni dosbarthu'n mynd yn wael. Mae'n ennill £55 yr wythnos a bu'n gweithio i'r cwmni am flwyddyn. Mae yn yr ysbyty am fis ac mae ei thad yn ffonio'i chyflogydd i ofyn am ei thâl salwch.

Mae'r cyflogydd yn dweud ei fod yn gorfod talu i berson arall i wneud y swydd ac na all fforddio talu i'r ddau weithiwr.

Beth yw ei hawliau? Pwy ddylai dalu tâl salwch?

SEFYLLFA 6

Mae cwmni bach yn colli arian ac ni all fforddio cadw ei holl weithlu. Rhoddir hysbysiadau diswyddo i dri gweithiwr, a fu'n gweithio i'r cwmni am dair blynedd.

Nid yw'r gweithwyr yn gwybod os byddant yn cael unrhyw dâl diswyddo na faint.

Nid oes gan y cyflogydd unrhyw arian i dalu.

Beth yw hawliau'r gweithwyr? Beth yw sefyllfa'r cyflogydd?

CANLLAWIAU SYLFAENOL AR HAWLIAU CYFLOGAETH 1

dydd 0	<p><i>O'r diwrnod cyntaf y cewch eich cyflogi, mae gennych hawl cyfreithiol i'r dilynol:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» cyfriflen gyflog fanwl» 26 wythnos o gyfnod mamolaeth» amser i ffwrdd am ofal cynnedigol» cyflog cyfartal» dim gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, credoau crefyddol ac oedran» amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus» amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau undeb llafur» dim erledigaeth am weithgareddau undeb llafur» cynrychiolaeth gan undeb llafur mewn gwrandawriad disgyblaethol neu gŵyn» terfyn o 48 awr ar uchafswm yr wythnos waith gyfartalog.
mis 2	<p><i>Ar ôl mis o wasanaeth, mae gennych hawl cyfreithiol i'r dilynol:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» wythnos o rybudd diswyddo» taliad os cewch eich gwahardd o'ch gwaith ar sail feddygol» taliad gwarantedig os cewch eich anfon adref o'r gwaith dros dro.
mis 3	<p><i>Ar ôl dau fis o wasanaeth, mae gennych hawl cyfreithiol i'r dilynol:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» datganiad ysgrifenedig o'ch telerau cyflogaeth (DS mae contract cyflogaeth yn bodoli'n gyfreithlon cyn gynted â'ch bod wedi derbyn taliad am waith; bydd y rhan fwyaf o weithwyr wedi cael contract ysgrifenedig cyn neu pan fyddant yn cychwyn gwaith).
mis 7	<p><i>Ar ôl chwe mis o wasanaeth:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» hawl i 26 wythnos ychwanegol o gyfnod mamolaeth di-dâl» hawl o hyd at ddwy wythnos o gyfnod tadolaeth o'r geni i o fewn 56 diwrnod o'r geni» hawl i wneud cais am weithio hyblyg i bobl gyda chyfrifoldeb rhiant am blentyn dan 6 oed neu blentyn anabl dan 18 oed.
year 2	<p><i>Ar ôl blwyddyn o wasanaeth:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» hawl i 13 wythnos ddi-dâl o absenoldeb rhiant» tâl dileu swydd» diogeliad yn erbyn diswyddo annheg» datganiad ysgrifenedig gan eich cyflogydd yn rhoi rhesymau am eich diswyddo. Rhaid rhoi hyn o fewn 14 dyddiad i'ch cais.
year 3	<p><i>Ar ôl dwy flynedd o wasanaeth, mae gennych hawl cyfreithiol i:</i></p> <ul style="list-style-type: none">» tâl statudol dileu swydd.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

CANLLAWIAU SYLFAENOL AR HAWLIAU CYFLOGAETH 2

BETH YW DISWYDDO ANNHEG?

Rhaid i'ch cyflogydd fedru dangos fod rheswm da dros eich diswyddo ac iddo ef/hi weithredu'n rhesymol. Fel arfer caiff diswyddo ei ystyried yn deg os yw'n ymwneud â:

- » gallu neu gymwysterau ar gyfer y swydd
- » camymddwyn
- » dileu swydd
- » gofynion cyfreithiol ar gyfer y swydd
- » rhyw reswm sylweddol arall.

Mae rhai diswyddiadau yn awtomatig annheg. Nid ydych angen dwy flynedd o wasanaeth gyda'ch cyflogydd i hawlio os cawsoch eich diswyddo oherwydd:

- » beichiogrwydd
- » gwahaniaethu ar sail rhyw neu hil neu gyfeiriadedd rhywiol neu greddau gwleidyddol
- » cyflog cyfartal
- » aelodaeth neu weithgareddau undeb
- » iechyd a diogelwch
- » gweithredu hawl statudol.

DILEU SWYDD

Mae'r gyfraith yn dweud fod yn rhaid i'ch cyflogydd ymgynghori am ddileu swyddi arfaethedig gydag un ai'r undeb cydnabyddedig neu'r cynrychiolwyr a etholwyd gan y gweithwyr yn y gweithle. Dim ond os caiff swyddi 20 neu fwy o weithwyr eu dileu y mae hyn yn weithredol.

Mae'r gyfraith yn gosod yr isafswm tâl diswyddo. Mae hyn yn dibynnu ar eich oedran, eich cyflog a pha mor hir y buoch yn gweithio i'r cyflogydd.

- » 18-21 oed: hanner wythnos o gyflog am bob blwyddyn o wasanaeth
- » 22-40 oed: wythnos o gyflog ar gyfer pob blwyddyn o wasanaeth
- » 40-65 oed: wythnos a hanner o gyflog am bob blwyddyn o wasanaeth.

TÂL SALWCH STATUDOL

Medrwyd gael tâl salwch gan eich cyflogydd os:

- » ydych dan 65 oed
- » buoch ymaith o'r gwaith am o leiaf dridiau (nid ydych yn cael tâl salwch am dri diwrnod cyntaf salwch)
- » yw'r cyfnod o dâl salwch o leiaf bedwar diwrnod o hyd
- » yw eich enillion wythnosol gros yn £82 neu fwy.

GWEITHWYR RHAN-AMSER

Os ydych yn gweithio'n rhan-amser, mae gennych yn awr yr un hawliau â gweithwyr amser llawn. Dylech hefyd dderbyn yr un hawliau (pro-rata) â gweithwyr amser llawn ar gyfer pob budd, er enghraifft gwyliau. Gan mai menywod yw'r rhan fwyaf o weithwyr rhan-amser, gall eich cyflogydd fod yn euog o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw os nad ydych yn derbyn yr un buddion â gweithwyr amser llawn.

Mae'r rhain yn isafswm hawliau statudol. Mae gan rai gweithwyr hawliau ychwanegol a gafodd eu negodi'n lleol. Nid yw hon yn ddogfen gyfreithiol. Dylid bob amser ofyn am gyngor proffesiynol.

Diolch i Sarah Veale, TUC

fy hawliau a chyfrifoldebau ar brofiad gwaith

DISGRIFIAD

Pan aiff myfyrwyr ar brofiad gwaith, maent yn dechnegol yn cael eu cyflogi gan y cwmni. Nid oes ganddynt bob un o'r hawliau sydd gan staff cyflogedig, ond mae ganddynt nifer o hawliau a hefyd gyfrifoldebau y dylid eu trafod wrth baratoi ar gyfer eu lleoliadau. Gall y gweithgaredd yma helpu myfyrwyr i ddeall sut y gall bod yn fwy hyderus, drwy beidio ofni gwneud ceisiadau neu ofyn cwestiynau, wella ansawdd eu profiad. Mae myfyrwyr, yn gweithio mewn parau, yn ystyried cyfres o ddatganiadau am eu hawliau ac yna ail gyfres o ddatganiadau am eu chyfrifoldebau ar brofiad gwaith. Cynlluniwyd y gweithgaredd yma i gael ei gynnal mewn cyfnod gwerau nodweddiadol o 30/35 munud.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn dysgu am yr hawliau a'r chyfrifoldebau a gawsant ar brofiad gwaith.
- » Maent yn trafod beth i'w y dylent ei wneud os oes anawsterau.

DULL

Esboniwch mai nod y gweithgaredd yw helpu myfyrwyr i ddeall yr hawliau a'r chyfrifoldebau sydd ganddynt pan fyddant ar brofiad gwaith. Mae'n well defnyddio'r gweithgaredd yma pan fydd myfyrwyr yn gwybod i ba leoliad y byddant yn mynd. Caiff y gweithgaredd ei wella os yw myfyrwyr sy'n mynd i feysydd tebyg o waith (e.e. manwerthu, swyddfa) yn gweithio gyda'i gilydd.

Dosbarthwch un copi o'r daflen i bob pâr a darllen drwy'r cyfarwyddiadau gyda nhw. Esboniwch fod gan bobl gyfrifoldebau yn ogystal â hawliau. Caiff rhai o'r chyfrifoldebau hyn eu trin gan y gyfraith (e.e. iechyd a diogelwch), ac ni chaiff eraill. Dylid rhoi deg munud i bob pâr gytuno ar yr hawliau a'r chyfrifoldebau sydd ganddynt bob amser, fel arfer, weithiau neu byth.

Gofynnwch i'r grwpiau ddod at ei gilydd, eto'n ceisio cadw grwpiau yn mynd i'r un meysydd gwaith gyda'i gilydd. Gofynnwch iddynt gymharu a gwrthgyferbynnu eu dwy restr wirio. Rhewch ddeng munud i weld os medrant gytuno ar restr gyffredin.

Ar ôl y sesiwn dylid gofyn i un grŵp nodi'r rhestr hawliau a gredant fyddai ganddynt bob amser neu fel arfer. Gofynnwch a oes unrhyw grwpiau eraill yn anghytuno. Gofynnwch iddynt a oes unrhyw sefyllfaoedd pan na fyddai'r hawl hwn ar gael.

Ailadroddwch yr ymarfer ar gyfer cyfrifoldebau, gan gychwyn gyda grŵp gwahanol. Ceisiwch gynhyrchu set dosbarth o hawliau a chyfrifoldebau y gall myfyrwyr eu cofnodi a mynd gyda hwy i'w lleoliad. A oes unrhyw wahaniaethau mewn hawliau a chyfrifoldebau rhwng gwahanol fathau o weithleoedd?

Yn dilyn eu profiad gwaith, adolygwch y rhestr o hawliau a chyfrifoldebau. I ba raddau y gallodd myfyrwyr ymarfer eu hawliau? I ba raddau y gwnaethant gyflawni eu chyfrifoldebau?

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH UN

fy hawliau a chyfrifoldebau ar brofiad gwaith

Dylech fod yn glir am eich hawliau a'ch cyfrifoldebau pan fyddwch yn gweithio gyda phobl eraill ar brofiad gwaith. Bydd yn eich helpu i fod yn hyderus os ydych yn meddwl am yr hawliau a'r cyfrifoldebau hyn cyn i chi fynd ar eich lleoliad gwaith.

Edrychwch ar y tabl o hawliau islaw a chytuno pa rai ohonynt sydd bob amser neu fel arfer yn hawl beth bynnag yw'r amgylchiadau. Penderfynwch pa rai sydd weithiau neu byth yn hawl ar brofiad gwaith. Ticiwch y blwch cywir.

Nawr gwneud yr un peth ar gyfer y rhestr cyfrifoldebau.

	MAE GEN I HAWL I:	BOB AMSER	FEL ARFER	WEITH- IAU	BYTH
1	ofyn cwestiynau pan nad wyf yn deall				
2	rhywun wrando arnaf pan wyf eisiau dweud rhywbeth				
3	penderfynu beth i'w wneud gyda fy amser fy hunan				
4	gwneud camgymeriadau heb deimlo'n euog				
5	dweud 'na' i gais gan rywun arall				
6	gofyn i fy ngoruchwyliwr esbonio pan maent yn gofyn i mi wneud pethau				
7	gwneud y tasgau a restrir yn y disgrifiad o'r lleoliad				
8	gwrthod gwneud swyddi isel neu ailadroddus sy'n parhau am fwy na dau ddiwrnod				
9	cael fy nhrin gyda pharch				
10	gofyn am roi cynnig ar bethau fydd yn fy helpu i ddysgu				
	MAE GEN I GYFRIFIOLDEB I:	BOB AMSER	FEL ARFER	WEITH- IAU	BYTH
1	gyrraedd a gadael ar amser				
2	gwrando'n ofalus ar reolau iechyd a diogelwch				
3	edrych ar ôl fy iechyd a diogelwch fy hunan yn y gwaith				
4	bod yn ymwybodol o iechyd a diogelwch fy nghyd-weithwyr				
5	dysgu cymaint ag y medraf yn ystod fy lleoliad				
6	dilyn cyfarwyddiadau fy ngoruchwyliwr				
7	trin pobl eraill gyda pharch				
8	gofyn cwestiynau pan nad wyf yn deall				
9	gweithio mor galed ag y medraf				
10	gofyn am help os wyf ei angen				

fy hawliau a chyfrifoldebau fel prentis ifanc

DISGRIFIAD

Pan ddaw myfyrwyr yn Brentisiaid Ifanc, maent yn dechnegol yn cael eu cyflogi gan y cwmni. Nid oes ganddynt bob un o'r hawliau sydd gan staff cyflogedig, ond mae ganddynt nifer o hawliau a hefyd gyfrifoldebau y dylid eu trafod wrth baratoi ar gyfer eu lleoliadau. Mae Adran Addysg a Gwyddoniaeth Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi cyhoeddi llyfryn ar gyfer myfyrwyr dan y teitl *Young Apprentice: A guide to your rights and responsibilities* ac mae'r gweithgaredd hwn a'r gweithgaredd nesaf yn seiliedig arno. Mae myfyrwyr, yn gweithio mewn parau, yn ystyried cyfres o ddatganiadau am eu hawliau ac yna ail set o ddatganiadau am eu chyfrifoldebau fel Prentisiaid Ifanc.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn dysgu am yr hawliau a chyfrifoldebau a gânt ar brofiad gwaith.
- » Maent yn trafod yr hyn y dylent ei wneud os oes anawsterau.

DULL

Esboniwrch mai nod y gweithgaredd yw helpu Prentisiaid Ifanc i ddeall yr hawliau a chyfrifoldebau sydd ganddynt pan fyddant ar brofiad gwaith. Mae'n well defnyddio'r gweithgaredd yma unwaith y bydd myfyrwyr yn gwybod i ba leoliad y byddant yn mynd. Caiff y gweithgaredd ei wella os yw pâr o Brentisiaid sy'n mynd i feysydd tebyg o waith (e.e. Peirianeg, Lletygarwch, Iechyd a Gofal Cymdeithasol) yn gweithio gyda'i gilydd.

Dosbarthwch un copi o'r daflen i bob pâr a darllen drwy'r cyfarwyddiadau gyda hwy. Esboniwrch fod gan bobl gyfrifoldebau yn ogystal â hawliau. Caiff rhai o'r cyfrifoldebau hyn eu trin gan y gyfraith (e.e. iechyd a diogelwch), ac ni chaiff eraill. Dylid rhoi deg munud i bob pâr cytuno ar yr hawliau a'r cyfrifoldebau sydd ganddynt bob amser, fel arfer, weithiau neu byth.

Gofynnwch i'r grwpiau ddod at ei gilydd, eto'n ceisio cadw grwpiau'n mynd i'r un meysydd gwaith gyda'i gilydd. Gofynnwch iddynt gymharu a gwrthygyferbynnu eu dwy restr wirio. Rhewch ddeng munud i weld os medrant gytuno ar restr gyffredin.

Ar ôl y sesiwn dylid gofyn i un grŵp nodi'r rhestr hawliau a gredant fyddai ganddynt bob amser neu fel arfer. Gofynnwch a unrhyw grwpiau eraill yn anghytuno. Gofynnwch iddynt a oes unrhyw sefyllfaoedd pan na fyddai'r hawl hwn ganddynt.

Ailadroddwch yr ymarfer ar gyfer cyfrifoldebau, gan gychwyn gyda grŵp gwahanol. Ceisiwch gynhyrchu set dosbarth o hawliau a chyfrifoldebau y gall Prentisiaid eu cofnodi a mynd gyda hwy i'w lleoliad i drafod gyda'u goruwchwyliwr. A oes unrhyw wahaniaethau mewn hawliau a chyfrifoldebau rhwng gwahanol fathau o weithleoedd?

Yn dilyn tymor cyntaf eu Prentisiaeth, adolygwch y rhestr o hawliau a chyfrifoldebau. I ba raddau y gallodd myfyrwyr weithredu eu hawliau? I ba raddau y gwnaethant gyflawni eu chyfrifoldebau? Beth oedd yr eithriadau pan oedd yn rhaid rhoi'r hawliau o'r neilltu?

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH DAU

fy hawliau a chyfrifoldebau fel prentis ifanc

Dylech fod yn glir am eich hawliau a'ch chyfrifoldebau pan fyddwch yn gweithio gyda phobl eraill ar eich lleoliad gwaith. Bydd yn eich helpu i fod yn fwy hyderus os meddylwch am yr hawliau a'r chyfrifoldebau hyn cyn i chi fynd ar eich lleoliad gwaith.

Edrychwch ar y tabl o hawliau islaw a chytuno pa rai ohonynt sydd bob amser neu fel arfer yn hawl beth bynnag yr amgylchiadau. Penderfynwch pa rai sydd weithiau neu byth yn hawl ar brofiad gwaith. Ticiwch y blwch cywir. Nawr gwnewch yr un fath am y rhestr chyfrifoldebau.

	MAE GEN I HAWL I:	BOB AMSER	FEL ARFER	WEITH- IAU	BYTH
1	Mentor yn y gweithle				
2	Goruchwyliwr i edrych dros fy ngwaith a hyfforddiant				
3	Fy man gwaith, desg neu fainc fy hun ac ati				
4	Defnyddio unrhyw offer a chyfarpar yn y gweithle				
5	Ymuno ag undeb llafur fel aelod ifanc				
6	Anwythiad iechyd a diogelwch a mynediad i offer amddiffyn personol				
7	Gwybod beth yw'r risgiau sylweddol i fy iechyd a diogelwch a sut y dylent gael eu rheoli				
8	Mynd â darnau gorffenedig o waith adre gyda fi ar gyfer fy mhortffolio Prentisiaeth				
9	Gwneud gwaith aseiniad TGAU yn gysylltiedig â fy Mhrentisiaeth yn ystod oriau gwaith				
10	Defnyddio peiriannau, offer a chyfarpar mwy cymhleth wrth i mi symud i ail flwyddyn fy Mhrentisiaeth				
	MAE GEN I GYFRIFIOLDEB I:	BOB AMSER	FEL ARFER	WEITH- IAU	BYTH
1	Gadw at oriau gwaith a gytunwyd				
2	Osgoi crwydro i rannau y dywedwyd wrthyf na ddylwn fynd iddynt am resymau iechyd a diogelwch				
3	Dilyn rheolau'r cyflogydd ar ddefnyddio gwasanaethau ffôn, e-bost a rhyngwryd y cwmni				
4	Dilyn cyfarwyddiadau gan fy nghyflogydd a fy ngoruchwyliwr				
5	Gofyn cwestiynau am bethau sy'n ymddangos yn anghywir				
6	Siarad gyda fy ngoruchwyliwr a fy athro/athrawes os wyf yn anhapus neu ddryslyd am rywbeth yn y gwaith				
7	Trin pobl eraill gyda pharch yn y modd rwy'n siarad gyda hwy ac yn ymddwyn				
8	Gweithio mor galed ag y medraf ond bob amser ar gyflymder diogel i mi				
9	Rhoi blaenoriaethau fy nghyflogydd yn gyntaf uwchben fy ngwaith ysgol yn ystod y diwrnod gwaith yn y lleoliad				
10	Helpu i wella ansawdd y gweithle a'r lleoliad drwy wneud awgrymiadau i fy ngoruchwyliwr				

prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud?

DISGRIFIAD

Mae Prentisiaid Ifanc mewn gweithleoedd am tua 50 diwrnod dros ddwy flynedd ac felly'n debygol o gael eu trin yn llawer mwy fel un o'r gweithlu na myfyrwyr ar floc pythefnos. Bydd problemau a all godi yn mynd ymlaen dros gyfnod hir a medrant waethygu os na chymerir camau i'w hatal. Yn y gweithgaredd yma gofynnir i fyfyrwyr sy'n paratoi ar gyfer Prentisiaethau Ifanc neu leoliadau gwaith estynedig i ystyried amrywiaeth o sefyllfaoedd *Beth petai?* i ymchwilio sut y medrent ymateb a beth fyddent yn ei wneud ym mhob sefyllfa.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Mae Prentisiaid Ifanc wedi paratoi'n well i drin sefyllfaoedd anodd a phroblemau a fedrai godi yn ystod y lleoliad.
- » Mae Prentisiaid Ifanc yn fwy ymwybodol o'u hawliau a'u chyfrifoldebau mewn sefyllfaoedd anodd a'r hyn y medrant ei wneud i liniaru unrhyw straen neu ofid y medrent fod yn ei deimlo.

DULL

Y lle gorau i gynnal y gweithgaredd hwn yw ysgol neu goleg sy'n paratoi ar gyfer lleoliadau gwaith estynedig gyda chyflogydd. Dylid rhoi sicrwydd i fyfyrwyr mai ychydig iawn o broblemau sy'n codi i Prentisiaid Ifanc ac mai'r brif nod yw rhoi gwybod iddynt beth i'w wneud os ydynt yn cael unrhyw un o amrywiaeth o broblemau a gyflwynir.

Rhannwch y myfyrwyr yn grwpiau a dosbarthu cardiau prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud? Medrwch gopïo'r holl daflen o wyth sefyllfa, neu roi un neu ddwy sefyllfa i bob grŵp eu trafod yn dibynnu faint o amser sydd ar gael. Dylent ddarllen y sefyllfa ac wedyn drafod a nodi eu hymatebion ar gyfer y ddau (neu bob) cwestiwn.

Mae'n ddefnyddiol cael copïau o'r llyfryn *Young apprentice: A guide to your rights and responsibilities* a gyhoeddwyd gan Adran Addysg a Gwyddoniaeth Llywodraeth y DU i'w ddosbarthu ar ôl y sesiwn fel cadarnhad o'r sesiwn. Mae'r llyfryn yn cynghori myfyrwyr:

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH DAU

prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud? /2

'Mae nifer o bobl a all eich cefnogi yn y gwaith. Bydd eich cyflogydd yn eich gweld fel person ifanc ar hyfforddiant. Bydd gennych oruchwyliwr, rhywun fydd yn rheoli eich gwaith. Medrwch fod â mentor a all eich helpu i ffitio i'r gweithle. Dylai'ch athr/athraweso ymweld â chi yn rheolaidd i'ch gweld yn y gwaith. Bydd gennych gydweithwyr neu bobl yr ydych yn gweithio gyda hwy yn eich tîm.'

'Mae angen i chi siarad yn gyntaf gyda'ch goruchwyliwr os oes gennych broblem. Dylech hefyd ddweud wrth yr athro/athrawes sy'n gyfrifol am edrych ar eich ôl yn ystod eich Prentisiaeth Ifanc. Cofiwch y dylech bob amser siarad gydag athrawon am unrhyw broblemau; mae'ch ysgol yn dal i fod yn gyfrifol amdanoch pan fyddwch ar eich prentisiaeth. Yn olaf, dylech ddweud wrth eich rhieni neu warcheidwaid. Mae'n well rhannu problemau. Yr hyn NA ddylech wneud yw poeni a pheidio dweud wrth neb.'

Medrwch fod eisiau rhannu'r cynghorion yma gyda myfyrwyr cyn iddynt wneud y dasg neu fel rhan o sgwrs wedyn.

Trafodwch bob sefyllfa un ar y tro wedyn. Gofynnwch i un grŵp fwydo'n ôl hanfod eu trafodaethau i'r holl grŵp a'u casgliadau am beth oedd eu hawliau a'u chyfrifoldebau a beth fyddent yn wneud. Wedyn gofynnwch i grŵp arall gyda'r un sefyllfa os cytunant, os oes ganddynt unrhyw beth i'w ychwanegu, ac yn y blaen nes bod pob sefyllfa wedi'i thrafod. Bydd y canllaw islaw yn eich helpu gyda pheth o'r drafodaeth.

Byddai'n ychwanegu llawer at ansawdd yr ymarferiad cael ymwelydd o undeb llafur neu oruchwyliwr Prentisiaeth Ifanc yn bresennol i drafod y sefyllfaoedd a rhoi sicrwydd i fyfyrwyr.

prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud?

CARDIAU YMATEB

A. Mae gan bawb hawl i gael eu trin gyda pharch. Roedd y Prentis Ifanc yn iawn i ofyn i'r person stopio gyntaf gan mai dyma'r ymateb hyderus gan oedolyn. Mae'r ffaith fod yr aflonyddu wedi parhau yn symud i fod yn bwlio yn y gweithle. Dylent ddweud wrth eu goruchwyliwr ac athro/athrawes. Dylai'r goruchwyliwr weithredu, yn y lle cyntaf drwy ofyn iddynt beidio ailadrodd y fath sylwadau. Os yn ddifrifol, dylai'r goruchwyliwr wneud yn siŵr nad ydynt yn dod i gysylltiad â chi. Mae digwyddiadau o'r fath yn anghyffredin.

B. Dylent holi eu goruchwyliwr am y rheolau ar ddefnyddio'r rhyngwrwyd a'r ffôn ar gyfer defnydd personol, a dilyn y rheolau hynny. Dylid bod wedi eu hegluro yn ystod yr anwythiad. Byddai'r Prentis yn ddoeth i beidio 'prepian' ar gydweithwyr. Ond medrent ofyn i'r goruchwyliwr os ydynt angen gwneud galwad personol neu edrych ar rywbeth ar y we ar gyfer eu gwaith ysgol. Mae ganddynt hawl i ofyn a chaniateir unrhyw ddefnydd personol.

C. Mae iechyd a diogelwch yn bwysig gan fod cyrff a bywydau pobl mewn risg. Dylai'r ysgol wneud yn sicr y cafodd y Prentisiaid Ifanc wybodaeth yn yr ysgol hyd yn oed os oeddent yn absennol ar y dydd. Rhaid i Brentisiaid Ifanc ofyn os nad ydynt yn deall ac mae rhestr ysgrifenedig y medrant ei chadw o bethau y dylent ac na ddylent eu gwneud. Mae anwythiadau iechyd a diogelwch da yn aml yn cynnwys prawf ar y diwedd i wirio dealltwriaeth. Mae iechyd a diogelwch hefyd yn agwedd barhaus o'r Brentisiaeth y dylid cyfeirio ati'n rheolaidd a'i gweithredu bob amser.

CH. Peidiwch â dilyn arferion gwael pobl eraill. Mae gan Brentisiaid Ifanc gyfrifoldeb i'w hunain ac eraill i wisgo dillad ac offer amddiffynol personol. Mae hyn yn rhywbeth y dylai Prentisiaid Ifanc sôn amdano wrth eu goruchwyliwr neu athro/athrawes er mwyn iddynt weithredu. Gall arfer iechyd a diogelwch gwael achosi niwed i bobl eraill.

D. Mae bob amser yn annoeth cwrdd â phobl nad ydynt yn eu hadnabod yn dda ar ben eu hunain. Maent hefyd yn blant islaw oedran gadael ysgol a dan 18. Ni ddylent byth gytuno cwrdd â phobl ar ben eu hunain mewn lleoliad preifat. Fodd bynnag, gall fod yn wahanol os oes digwyddiad cymdeithasol grŵp y mae pawb yn gwybod amdano. Dylent ddilyn y gyfraith ar yfed alcohol. Os ydynt yn cael sylw nas dymunant, yna dylent ddweud wrthynt yn bendant nad oes ganddynt ddiddordeb neu y byddant yn gorfod sôn am hyn wrth eu goruchwyliwr ac athro/athrawes.

DD. Mae pellter personol weithiau'n fater o ddewis personol, ond gall fod yn arwydd o sylw corfforol nas dymunir ac aflonyddu. Dylai'r Prentis Ifanc esbonio nag ydynt yn hoffi i bobl sefyll yn rhy agos atynt pan fyddant yn siarad gyda hwy neu gyffwrdd â hwy o'r tu ôl. Os yw'r ymddygiad yn parhau, dylent ddweud wrth eu goruchwyliwr a'u hathro/athrawes.

E. Dylai bechgyn a merched sy'n Brentisiaid Ifanc gael cyfleoedd cyfartal i ddysgu a datblygu eu sgiliau yn ystod eu lleoliad. Gall triniaeth wahaniaethol fod yn gynnyrch gwahanol lefelau o wybodaeth, sgiliau a galluoedd neu'n ganlyniad stereoteipio sylfaenol. Y naill ffordd neu'r llall, mae angen herio profiadau o'r fath a dylai'r Prentis Ifanc wneud nodyn o faterion o'r fath i'w trafod gyda'u goruchwyliwr a'r athro/athrawes.

F. Yn aml, mae gan weithleoedd lle mae'r nifer fwyaf o weithwyr yn ddynion ddiwylliant sy'n seiliedig ar jocian, chwarae o gwmpas, rhywiaeth ac iaith wael. Nid yw'n realistig disgwyl i hyn ddod i ben pan fydd Prentis Ifanc yn ymuno â'r gweithle. Mae iaith wael hefyd yn nodwedd anffodus mewn llawer o gaeau chwarae. Fodd bynnag, dylai'r Bartneriaeth Prentisiaid Ifanc ystyried os oes modelau rôl priodol ar gael ac os yw pob lleoliad yn addas ar gyfer disgyblion 14-16 oed.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH DAU

prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud?

CARDIAU

A. Herian

Mae rhywun sy'n gweithio gyda chi yn gwneud sylwadau nag ydych yn eu hoffi am eich crefydd a'ch cefndir teuluol. Pan ofynnwch iddynt beidio maent yn dweud wrthyich na fedrwch gymryd jôc. Mae'r un peth yn digwydd y tro nesaf y gwelwch hwy.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

D. Perthynas yn y gweithle

Mae cydweithiwr o'r rhyw arall yn dechrau dangos diddordeb ynddoch chi ac yn gofyn i chi gwrdd ar ôl gwaith i fynd am ddiod.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

B. Defnyddio a chamdefnyddio offer cwmni

Cawsoch esboniad am reolau'r cwmni am ddefnyddio'r ffôn ac e-bost ar gyfer defnydd personol. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o'ch cydweithwyr yn defnyddio'r ffôn i alw eu ffrindiau. Maent hefyd yn chwarae solitaire a syrffio'r we pan mae pethau'n dawel yn y gwaith ac yn dweud wrthyich chi y medrwch chithau wneud yr un fath.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

DD. Rhy agos

Mae gan gydweithiwr arfer o roi ei wyneb yn agos iawn at eich wyneb chi pan fydd yn siarad gyda chi. Mae hefyd yn dod tu ôl i chi a rhoi dwylo ar eich ysgwyddau wrth gychwyn sgwrs.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

C. Gwybodaeth iechyd a diogelwch

Cawsoch un wers ar iechyd a diogelwch ar brofiad gwaith yn yr ysgol, ond roeddech yn ymweld â'r deintydd y diwrnod hwnnw a gwnaethoch ei cholli. Cawsoch anwythiad iechyd a diogelwch ar y diwrnod cyntaf yn y gwaith ond roedd peth o'r iaith yn anodd ac roeddech yn teimlo'n rhy nerfus i holi.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

E. Materion rhyw

Rydych yn y gweithle gyda Phrentis Ifanc o'r rhyw arall. Ar ôl tipyn mae'n glir eu bod yn cael mwy o gyfle i roi cynnig ar bethau newydd na chi. Pan holwch am hyn dywedir wrthyich fod eu sgiliau wedi'u datblygu'n well na chi a'u bod felly'n medru rhoi cynnig ar brosiectau mwy uchelgeisiol.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

CH. Offer diogelwch

Pwysleisiodd yr anwythiad iechyd a diogelwch bwysigrwydd gwisgo dillad ac offer amddiffyn personol ar gyfer peth o'r gwaith. Fodd bynnag, mae rhai o'ch cydweithwyr yn eu tynnu i ffwrdd neu ddim yn defnyddio'r offer pan mae'r goruchwyliwr i ffwrdd gan ei fod yn eu harafu.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

F. Iaith

Mae'ch cydweithwyr yn defnyddio llawer o iaith wael a hefyd yn darllen erthyglau o bapurau newydd tabloid sy'n peri tramgwydd i chi. Maent hefyd yn dweud jôcs aflednais a rhywiaethol.

Beth yw'ch hawliau a'ch cyfrifoldebau? Beth fydddech chi'n ei wneud yn y sefyllfa yma?

straeon dwy weithwraig cartref

DISGRIFIAD

Mae'r ddwy astudiaeth achos yma'n disgrifio gwahanol brofiadau gweithio gartref. Mae peth gwybodaeth gefndir hefyd gan y grŵp cenedlaethol ar Weithio gartref. Medrir defnyddio'r astudiaethau achos hyn i godi materion i'w trafod am hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith. Gall myfyrwyr ystyried effaith gweithio gartref ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Medrir defnyddio'r astudiaethau achos fel rhan o uned ar waith, hawliau cyflogaeth, cyfle cyfartal neu gyflog isel. Medrir defnyddio'r gweithgareddau a awgrymir o fewn un wers nodweddiadol neu fel gweithgaredd trafod mewn grŵp ieuenctid.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn cael gwybodaeth am amodau gwaith gweithwyr cartref.
- » Maent yn ystyried effaith yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar dâl gweithwyr cartref.
- » Maent yn trafod hawliau gweithwyr cartref a ffurfio barn ar rai materion.

DULL

Cyflwynwch yr astudiaeth achos drwy esbonio yr amcangyfrifir fod tua 1 miliwn o bobl ym Mhrydain yn gwneud gwaith ar dâl yn eu cartrefi. Nid yw llawer o'r bobl hyn yn ymddangos yn yr ystadegau cyflogaeth swyddogol. Mae storïau Maureen a Wendy yn engheifftiau o bobl sy'n gweithio gartref.

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o dri neu bedwar. Dylent ddarllen drwy storïau Maureen a Wendy a thrafod rhai neu'r cyfan o'r cwestiynau dilynol. Bydd union ffocws y cwestiynau yn dibynnu ar gyd-destun y sesiwn.

- » Pam dych chi'n meddwl nad yw Maureen a Wendy yn mynd a chael swydd amser llawn 'go iawn'?
- » Pa hawliau cyflogaeth sydd gan Maureen a Wendy?
- » Pa hawliau ydych chi'n meddwl y dylai Maureen a Wendy eu cael?
- » Ydych chi'n meddwl y dylai Maureen a Wendy ymuno ag undeb llafur?
- » Sut medrai isafswm cyflog o, dyweder £3.50, effeithio ar weithwyr cartref fel Maureen a Wendy?

straeon dwy weithwraig cartref /2

Dosbarthwch restr o ddatganiadau ar weithio cartref a gofyn i'r grwpiau benderfynu os ydynt yn cytuno, anghytuno neu'n methu penderfynu am bob datganiad. Ar ôl iddynt orffen y ddalen, gofynnwch iddynt drafod y cwestiynau dilynol.

- » Pam fod cyflogwyr yn defnyddio gweithwyr cartref?
- » Sut mae gweithio cartref yn codi materion o iechyd a diogelwch?
- » Pa gyfrifoldebau ydych chi'n meddwl dylai fod gan y bobl hynny sy'n cyflogi gweithwyr cartref?
- » Ydych chi'n meddwl fod gan gwmnïau mawr sy'n gwerthu cynnyrch a gafodd eu cynnull neu eu pacio gan weithwyr cartref sy'n derbyn cyflog isel iawn unrhyw gyfrifoldebau tuag at y gweithwyr hynny?
- » Gofynnwch i fyfyrwyr benodi ysgrifennydd ym mhob grŵp i gofnodi barn y grŵp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i wahanol grŵp am ei ymateb ac yna agor y drafodaeth i grwpiau eraill gytuno, anghytuno neu ychwanegu pwyntiau.

Defnyddiwch yr ail ddalen ar gyfer grwpiau sy'n gorffen yn gynnar i weld i ba raddau y mae achosion Maureen a Wendy yn un nodweddiadol neu defnyddiwch yr wybodaeth yma wrth drafod yr ymatebion i'r cwestiynau. Os oes aelod o undeb llafur yn bresennol gofynnwch iddynt roi eu safbwynt ar weithio cartref ac i roi sylwadau ar safbwyntiau'r myfyrwyr.

straeon dwy weithwraig cartref

effaith yr isafswm cyflog cenedlaethol

Maureen – cyn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Roeddwn yn rhiant unigol ar Gymhorthdal Incwem yn byw ar gyrion Nottingham. Roedd fy merch yn ddwy a hanner ar y pryd. Fe wnes i ddechrau gweithio cartref ar ôl cael rhif ffôn gan rywun roeddwn yn ei adnabod oedd eisoes yn gwneud y gwaith. Fe wnes y gwaith allan pan oedd fy merch yn y cylch chwarae ac ar fin nos – tua chwe awr y dydd – ac roeddwn yn medru gwneud y gwaith hwn ar hambwrdd yn y lolfa fel y medrwn wrando ar gerddoriaeth neu'r teledu wrth ei wneud.

Roeddwn wedi gadael gwaith pan oedd fy merch yn ddeg mis oed er mwyn gallu gofalu amdani ac roeddwn angen rhywbeth i'w wneud ac ennill ychydig o arian ychwanegol. Fe wnes wahanol fathau o waith ar gyfer y cwmni; yn bennaf citiau sgriwiau a chitiau rhannau. Roedd y citiau sgriwiau'n cynnwys rhoi dau gwllwm a phedwar sgriw mewn bag plastig bach a'u styffylu. Roeddent fel arfer yn dod mewn blychau o rhwng mil a dwy fil. Nid oedd amserlen os nad oedd yn brys mawr, ond yn amlwg roeddent yn disgwyl i'r gwaith gael ei wneud yn gyflym. Roedd y citiau rhannau'n dod mewn blychau o bedair mil ac yn cynnwys dau gontact metal bach yn cael eu pwyso gydag offer arbennig i gysylltiad plastig bach. Roeddent yn ffilament bylbiau ar gyfer y goleuadau ar banel blaen car.

Roedd y gwaith yn cael ei dalu'n wythnosol ac roedd yn dibynnu ar beth oeddent yn ei dderbyn bob wythnos – roedd yn gweithio allan tua £10 yr wythnos, yn dibynnu faint oeddwn wedi'i wneud. Roeddwn yn cael dalen gyflog gyda fy enw arni. Roedd yn dâl isel iawn am lawer o waith ond roedd yr arian yn ddefnyddiol yn arbennig adeg y Nadolig ac roedd gen i amser i'w wneud o gan fy mod i'n rhiant unigol.

Wendy – ar ôl cyflwyno'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Ym mis Chwefror 2001 bu'n rhaid i mi gymryd wythnos o fy jobyn gweithio cartref oherwydd bod y fflw arna'i. Pan wnes ddechrau'n ôl, doedd hi ddim yn ymddangos fod fy ngwaith yn ddigon da ac roedd y gwaith yn cael ei anfon yn ôl o hyd i gael ei ail-wneud. Efallai nad oedd fy nghyflogydd yn hoffi'r syniad mod i'n hawlio tâl salwch; roedd wedi grwgnach pan roddais ffurflen SSP iddo'i llenwi gan Nawdd Cymdeithasol.

Tua'r adeg hon, fe gysylltais â'r Grŵp Gweithio Cartref Cenedlaethol (NGH) a dweudan nhw fod y cyflogydd yn gwneud cryn tipyn yn anghywir. Daeth y cyfan yn ormod i mi ddiwedd mis Mawrth ac fe wnes roi fy notis a phenderfynu mynd ag ef i'r llys oherwydd nad oedd e'n talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i mi. Fe wnes hefyd ofyn am y tâl cyflog roedd arno i fi. Roedd fy nghyflogydd yn bendant mod i'n hunangyflogedig, ond yn ffodus i mi roedd y swyddog isafswm cyflog yn gwybod ei bethau. Es â fy nghyflogydd i'r llys a phrofi mod i'n cael fy nghyflogi oherwydd bod fy nghyflogydd yn talu fy nhreth a'r Yswiriant Cenedlaethol. Roedd y gwaith hefyd yn cael ei ddosbarthu a'i gasglu o fy nghartref fy hunan.

Roedd y gwrandawriad llawn i'w gynnal ym mis Tachwedd, ond cafodd ei ohirio hyd y mis Chwefror dilynol. Cyn i'r gwrandawriad ddod i'r llys, cynigiodd fy nghyflogydd £1000 i mi ar yr amod nad oeddwn yn dweud dim wrth neb amdano. Mae'n rhaid ei fod o'n tynnu fy nghoes – roedd arno fo £1,721.46 i mi ac roeddwn eisiau pob ceiniog, a beth bynnag, pam ddylwn i gau fy ngheg? Mi fyddwch chi'n gallu dychmygu sut oeddwn yn teimlo'r bore wedyn pan glywais y byddai'n talu'r swm llawn i mi, heb ddim amodau. Fy neges i unrhyw un yn yr un sefyllfa neu sefyllfa debyg: peidiwch ddychryn ac ewch amdani oherwydd mae NGH a llawer mwy o bobl allan yno ar eich ochr chi. Y cyfan sy'n rhaid i chi wneud yw gofyn.

Addaswyd y ddwy astudiaeth achos gan *The National Homemaker*, cylchlythy *National Homeworkers' Group*, Gwanwyn 2001.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

ASTUDIAETH ACHOS UN

gweithio cartref: y ffeithiau

- » Mae tua **1 miliwn** o weithwyr cartref yn y Deyrnas Unedig.
- » Mae gweithio cartref yn digwydd mewn llawer o ddiwydiannau: dillad, esgidiau, rhannau ceir, plastig, electroneg, peirianeg, dillad gweu.
- » Menywod yw llawer o weithwyr cartref. Awgrymodd arolwg diweddar fod 90% yn fenywod, 50% o leiafrifoedd ethnig a bod gan 46% blant oedran ysgol.
- » Ers mis Ebrill 1999, bu gan weithwyr cartref yn y Deyrnas Unedig hawl i dderbyn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, ond dim ond 25% oedd yn ei dderbyn erbyn 2001 a neb yn Bradford.
- » Caiff llawer o weithwyr cartref eu dosbarthu'n anghywir fel bod yn hunangyflogedig ac felly nid ydynt yn gymwys am hawliau cyflogaeth.
- » Canfu ymchwil diweddar fod 71% o'r gweithwyr cartref a gyfwelwyd yn gweithio oriau anghymdeithasol, yn aml ar benwythnosau neu drwy'r nos i orffen archebion tyn, yn aml gyda goblygiadau iechyd sylweddol.

Gwybodaeth o wefan y Grŵp Cenedlaethol ar Weithio Cartref: www.gn.apc.org/homeworking

DATGANIADAU AR WEITHIO CARTREF	CYTUNO (✓)	ANGHYTUNO (✓)	METHU PENDERFYNU (✓)
Mae gweithio cartref yn dda oherwydd ei fod yn galluogi menywod i ffitio gwaith ar dâl i mewn gyda'u gwaith yn y cartref.			
Mae gweithio cartref yn rhoi gwaith i fenywod sydd heb fawr o sgiliau.			
Dylai gweithwyr cartref gael mwy o dâl am eu gwaith.			
Dylai gweithwyr cartref fod wedi cofrestru a gwirio eu hamodau gwaith.			
Dylai gweithwyr cartref dalu treth ar eu henillion.			
Dylai pobl sy'n cyflogi gweithwyr cartref wneud yn siŵr eu bod yn cael gwaith rheolaidd.			
Dylai gweithwyr cartref orfod prynu eu peiriannau eu hunain (fel peiriannau gwnïo) oherwydd eu bod hefyd yn eu defnyddio ar gyfer eu dibenion eu hunain.			
Pe byddai tâl gweithwyr cartref yn codi, byddai llai o fenywod yn hawlio budd-daliadau.			
Dylai gweithwyr cartref ymuno ag undeb llafur.			
Dylai cyflogwyr dalu tuag at y trydan y mae gweithwyr cartref yn ei ddefnyddio.			

busnesa? – monitro pobl yn eu gwaith

DISGRIFIAD

Mae pobl ifanc yn dod yn fwy a mwy cyfarwydd ag anfon e-byst a chyrcu'r rhyngwyd. Fodd bynnag, mae angen iddyn nhw fod yn ymwybodol fod yna hawliau a chyfrifoldebau ynghlwm â chyfathrebu o'r fath yn y gweithle. Hyd yn oed i fyfyrwyr yn mynychu lleoliadau gwaith, mae angen deall y cyfyngiadau sy'n cael eu gosod ar y defnydd o eiddo a systemau'r cwmni. Mae'r astudiaethau achos hyn yn tynnu sylw at rai o'r materion sy'n ymwneud â chyflogwyr yn monitro'u gweithwyr wrth eu gwaith.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Mae pobl ifanc yn deall y cyfyngiadau ar ddefnydd personol o eiddo cyflogwyr, yn enwedig yng nghyd-destun e-byst, cyrcu'r rhyngwyd a defnyddio'r ffôn.
- » Mae pobl ifanc yn deall pwysigrwydd rheolau cyflogwyr ynglŷn â defnyddio TGCh.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o dri neu bedwar a rhowch gopïau o'r daflen busnesa? iddyn nhw. Gofynnwch i grwpiau ddarllen trwy'r pedair astudiaeth achos a meddwl beth yw eu hymateb i'r cwestiynau. Dylai pob grŵp gofnodi eu hymatebion.

Cymerwch bob achos yn ei dro a gofynnwch i un grŵp fynegi eu meddyliau ar y materion. Gofynnwch i grwpiau eraill a oes ganddynt unrhyw bwyntiau i'w hychwanegu. Bwydwch i'r trafodaethau y pwyntiau a wnaed ar y daflen – busnesa? – monitro pobl yn eu gwaith (nodiadau athrawon).

Gwahoddwch unrhyw ymwelwyr sy'n bresennol i roi sylwadau ar y barnau a fynegwyd.

ASTUDIAETH ACHOS DAU

busnesa? – monitro pobl yn eu gwaith

NODIADAU ATHRAWON

Mae yna bellach god ymarfer sy'n ymwneud â monitro gweithwyr. Mae'r *Cod Gwarchod Data Arferion Cyflogaeth: Rhan 3 Monitro yn y Gwaith (2003)* n helpu cyflogwyr i gydymffurfio gyda'r Ddeddf Gwarchod Data (ewch i wefan y TUC yn www.worksmart.org.uk neu www.dataprotection.gov.uk i gael copi o'r Cod). Mae rhai egwyddorion cyffredinol yn greiddiol i'r Cod:

- » Mae gan weithwyr hawl ddilys i ddisgwyl y gallant gadw eu bywydau personol yn breifat ac mae ganddynt hawl i radd o breifatrwydd yn y gwaith.
- » Dylai cyflogwyr fod yn glir ynglŷn ag amcanion monitro ac fe ddylen nhw gynnal asesiad o effaith y monitro sydd ar y gweill.
- » Dylai staff gael eu hysbysu eu bod nhw'n cael eu monitro a pham.
- » Dylai'r manteision i'r cyflogwr ac eraill yn sgil y monitro gorbwyso'r effaith andwyol ar y gweithwyr.

Achos A: NEGES LLAIS

Dylai John fod wedi cael ei hysbysu y byddai pobl eraill yn cyrchu ei negeseuon llais yn ystod ei absenoldeb. Fe allent fod yn cynnwys rhai negeseuon pwysig y byddai angen eu hateb. Fe ddylai hefyd wybod os byddai galwadau ffôn a negeseuon llais yn cael eu monitro. Dylai testun y negeseuon gan ei gariad fod wedi cael ei gadw'n gyfrinach gan y rheolwr. Efallai y dylai fod wedi cael ei gynghori i adael neges yn dweud wrth rai fyddai'n ei ffonio y gallai eu negeseuon gael eu monitro gan bobl eraill. Dylai John ystyried i bwyl y dylai roi rhif ei linell uniongyrchol.

Achos B: JÔCS E-BOST

Gall cyflogwyr fonitro e-byst sy'n cael eu hanfon gan weithwyr ac mae gan y rhan fwyaf o gwmnïau bolisi ar ddefnyddio e-bost a'r rhyngwrwyd. Gall monitro gofnodi rhai geiriau penodol a gall gweithwyr gael eu diswyddo am anfon defnydd anwedus neu negeseuon tramgwyddus eraill. Fodd bynnag, nid yw'n ddigon dweud na all gweithwyr anfon 'defnydd tramgwyddus' heb ddiffinio beth mae hynny'n ei olygu. Rhaid dweud wrth weithwyr bod eu he-byst yn cael eu monitro a beth yw'r cosbau am gamddefnyddio system y cwmni.

Achos C: YMCHWIL GWYLIAU

Dylai Jenni fod yn ymwybodol o bolisi'r cwmni ar ddefnydd preifat o'r rhyngwrwyd. Dylai hefyd fod wedi cael gwybod bod y cwmni yn monitro'r gwefannau y mae'n ymweld â nhw o'i gweithfan. Yn yr achos hwn, os yw defnydd preifat o'r rhyngwrwyd yn cael ei ganiatáu, byddai wedi gallu gofyn i'w rheolwr llinell a oedd yn iawn iddi lawrlwytho'r defnydd gwyliau yn ystod ei hegwyl ginio.

Achos CH: CCTV

Pan fydd cwmnïau yn defnyddio monitro fideo mae'n rhaid i hynny gael ei gyfiawnhau, a chanolbwyntio ar fannau arbennig yn y gweithle. Yn yr achos hwn byddai cyfiawnhad dros gael camera wrth y fynedfa i adeilad i fonitro staff yn gadael ac yn cyrraedd, ond nid i wyllo pawb yn eu gweithfannau. Bydd cwmnïau ambell waith yn defnyddio monitro cudd neu gyfrinachol gyda chamerau cudd neu ddyfeisiau clustfeinio, ond fel arfer yr unig adeg y gellir cyfiawnhau hynny yw pan fydd amheon o weithgareddau troseddol.

busnesa? – monitro pobl yn eu gwaith

Faint o breifatrwydd sydd gennych chi yn eich gwaith? Pa hawliau sydd gennych i ddefnyddio'ch ffôn, e-bost a rhyngrwyd yn y gwaith ar gyfer rhesymau personol? I ba raddau mae hi'n deg i gyflogwyr fonitro'u gweithwyr?

Ystyriwch yr achosion canlynol. Ydych chi'n meddwl fod y gweithwyr yn gywir neu'n anghywir yn yr hyn a wnaethant? Pa hawliau ydych chi'n meddwl sydd ganddyn nhw a'u cyflogydd ym mhob un o'r achosion?

Achos A: NEGES LLAIS

Mae John wedi bod i ffwrdd o'r swyddfa am benwythnos hir. Pan ddaw yn ôl mae'n canfod fod ei gariad wedi ffonio a gadael nifer o negeseuon ar ei beiriant neges llais. Roedd ei reolwr wedi gwranddo ar y negeseuon ar ddiwedd pob diwrnod ac mae'n ceryddu John am ofyn i'w gariad ei ffonio yn ei waith.

Oedd y rheolwr yn iawn wrth wrando ar y negeseuon ac yna'n ceryddu John?

A ddylai John fod wedi rhoi ei rif gwaith i'w gariad?

Achos B: JÔCS E-BOST

Roedd Peter wedi derbyn jôc, fel rhan o grŵp e-bostio, oddi wrth ffrind sy'n gweithio mewn swyddfa arall. Roedd y jôc (un ddoniol a pherthnasol i fywyd yn y cwmni) yn cynnwys dau air rheg gweddol ddiniwed. Anfonodd Peter yr e-bost a'r atodiad ymlaen at ei ffrindiau oedd yn gweithio ar wahanol lorïau gan ddefnyddio mewnwrwyd y cwmni. Mae Peter yn cael ei alw i gyfarfod disgyblu am wneud defnydd amhriodol o e-bost.

A yw hi'n deg fod Peter mewn perygl o gael ei ddiswyddo? Ydi hi'n iawn fod y cwmni'n monitro pob neges e-bost?

Achos C: YMCHWIL GWYLIAU

Mae Jenni'n cynllunio ei gwyliau haf blynyddol ac yn syrffio'r we yn ystod ei hegwyl ginio i chwilio am fargeinion. Mae'n lawrlwytho lluniau o rai o westai yn ynysoedd Groeg a rhai taflenni gwyliau. Mae'n cael ei galw i weld ei rheolwr sy'n ei chyhuddo o ddefnyddio adnoddau'r cwmni ar gyfer defnydd preifat.

Ydi hi'n iawn fod Jenni'n cael ei disgyblu am yr hyn a wnaeth? Beth ddylai'r rheolau fod ynglŷn â gweithwyr yn cyrchu'r rhyngrwyd yn eu gwaith?

Achos CH: CCTV

Mae Gini yn gweithio i gwmni sydd wedi hysbysu'r gweithwyr fod camerâu CCTV wedi eu gosod er mwyn monitro gweithwyr ar ddechrau a diwedd pob diwrnod. Maent yn pryderu am gadw amser gwael a staff yn gadael yn gynnar.

Ydi hi'n iawn i wneud fideo o staff yn eu gweithfannau?

GWEITHGAREDD TRAFOD

yr isafswm cyflog oedolion i rai 18–21 mlwydd oed

DISGRIFIAD

Nod y gweithgaredd yma yw symbylu trafodaeth ar hawliau isafswm cyflog. Dangosodd arolwg ymhlith pobl ifanc yn 2002 fod anwybodaeth eang ynghylch yr Isafswm Cyflog - ei raddfeydd ac i bwy y mae'n berthnasol. Mae myfyrwyr yn cael eu cyflwyno gyda gwahanol ddatganiadau yn cynrychioli dadleuon o blaid ac yn erbyn rhoi'r raddfa oedolion i rai 18-21 oed. Gellir defnyddio'r datganiadau yn hyblyg ar gyfer ymarferion trafod neu fel paratoad ar gyfer trafodaeth yn y dosbarth.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Bydd pobl ifanc yn deall hawliau'r isafswm cyflog ar gyfer gweithwyr ifanc.
- » Bydd pobl ifanc yn datblygu eu barn eu hunain ar fater a ddylid talu'r Isafswm Cyflog i rai 18-21 mlwydd oed.

DULL

Mae'r graddfeydd Isafswm Cyflog yn newid o bryd i'w gilydd ac ers mis Hydref 2008 y graddfeydd yw £5.80 i oedolion dros 22 oed (graddfa oedolion) a £4.83 i rai 18-21 mlwydd oed (y raddfa Datblygu). Mae gan bobl ifanc 16-17 oed isafswm cyflog o £3.57 ers Hydref 2009. Gallwch weld y wybodaeth ddiweddaraf ar yr Isafswm Cyflog ar wefan Directgov sef http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Pay/DG_10027201.

Rhannwch y daflen a gofynnwch i fyfyrwyr drafod mewn parau a chytuno ar eu hatebion i dri chwestiwn dechreuol. Efallai y byddwch eisiau eu holi am y graddfeydd tâl yr awr y maent hwy neu eu brodyr a chwiorydd hŷn yn eu derbyn mewn cymhariaeth â'r Isafswm Cyflog.

Gallwch ofyn i'r parau ddarllen y datganiadau a phenderfynu pa rai sy'n cefnogi a pha rai sy'n yn erbyn rhoi'r raddfa Isafswm Cyflog oedolion o £5.80 yn llawn i rai 18-21 oed. Yna gofynnwch i bob grŵp drafod ymhle maent yn sefyll ar y mater yma. Casglwch adborth gan grwpiau ar beth a gredent oedd y dadleuon gorau o blaid ac yn erbyn. Wedyn cymerwch bleidlais yn y dosbarth.

Arweiniwch drafodaeth bellach ar fater a ddylid talu graddfa uwch na £3.57 i bobl ifanc 16-17 oed. A ddylai hyn fod yr un faint â graddfa rhai 18-21 oed? Cymerwch ail bleidlais ar y mater yma.

Gofynnwch i fyfyrwyr sy'n gweithio beth yw eu graddfa gyflog yr awr. Gofynnwch beth ellid ei wneud yn yr achosion hynny ble maent yn cael llai o dâl na'r Isafswm Cyflog?

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd undeb llafur sy'n bresennol roi sylwadau ar y barnau sy'n cael eu mynegi.

yr isafswm cyflog oedolion i rai 18–21 mlwydd oed

Nid yw llawer o bobl ifanc yn gwybod pa hawliau sydd ganddynt i dderbyn yr Isafswm Cyflog.

Wyddoch chi beth yw'r raddfa dâl yr awr i'r Isafswm Cyflog ar gyfer oedolion?

- a. £5.85 b. £5.80 c. £4.25

Wyddoch chi o ba oedran y mae'r Isafswm Cyflog yn cael ei dalu?

- a. 18 b. 21 c. 22

Wyddoch chi pa raddfa sy'n cael ei thalu i rai 16-17 mlwydd oed?

- a. lai na'r raddfa i rai 18 oed b. yr un faint â'r raddfa i rai 18 oed c. dim Isafswm graddfa

A DDYLAI'R ISAFSWM CYFLOG OEDOLION GAEL EI DALU I BOBL RHWNG 18-21 OED?

DADLEUON O BLAID AC YN ERBYN

1. Mae pobl ifanc yn gweithio mor galed â phobl hŷn ac fe ddylent gael eu talu ar yr un raddfa.
2. Byddai hyn yn ychwanegu llawer at gostau cyflogwyr ac yn arwain at brisiau uwch.
3. Byddai graddfa uwch i rai 18-21 oed yn ei gwneud hi'n anoddach iddynt gael swyddi.
4. Mae llawer o gyflogwyr sydd ddim yn gwario arian ar hyfforddi pobl ifanc. All y rhain ddim cyfiawnhau talu cyflogau is i bobl ifanc ar y sail eu bod yn gwario arian ar eu hyfforddi.
5. Byddai talu'r Isafswm Cyflog oedolion i rai 18 oed yn eu hannog i adael addysg a byddai hynny'n ddrwg iddyn nhw ac i'r wlad.
6. Fe ddylai bod un raddfa Isafswm Cyflog yn cael ei thalu i bawb dros 16 oed sy'n gwneud swydd lle nad ydynt yn cael eu hyfforddi. Mae'n annheg gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd eu hoedran.
7. Dylai pobl sydd â mwy o brofiad gael mwy o dâl na rhai 18 oed gan y byddant yn gwneud eu gwaith yn well.
8. Byddai talu Isafswm Cyflog uwch i fyfyrwyr colegau a phrifysgolion yn eu hannog i dreulio hyd yn oed fwy o amser yn gweithio ac yn esgeuluso eu hastudiaethau.
9. Byddai Isafswm Cyflog oedolion i rai 18 oed yn annog rhai cyflogwyr i gyflogi pobl iau a chyflogi mewnfudwyr yn anghyfreithlon.
10. Gallwch farw dros eich gwlad yn 18 oed, felly pam na ddylech chi dderbyn yr un isafswm cyflog â rhywun 22 oed?

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

ASEINIAD – DALEN 1

agweddau tuag at undebau llafur a hawliau yn y gwaith

Yn yr aseiniad hwn, byddwch yn gwneud peth ymchwil ar agweddau pobl tuag at undebau llafur. Ychydig flynyddoedd yn ôl cynhaliodd NOP, sefydliad ymchwil arolwg cenedlaethol, ymchwil i'r pwnc hwn a chynhyrchu rhai canfyddiadau diddorol a gaiff eu crynhoi ar ddalen 3 o'r aseiniad hwn. Byddwch chi'n defnyddio'r un cwestiynau a ddefnyddiodd NOP er mwyn gweld a yw'ch sampl chi yn cytuno gyda'r arolwg cenedlaethol.

Mae modd cynnal yr ymchwil ar gyfer yr aseiniad canlynol naill ai yn ystod eich profiad gwaith neu yn ystod ymweliad â gweithle. Neu fe allech gasglu'r wybodaeth yn eich swydd rhan amser, os cewch chi ganiatâd eich goruchwyliwr.

Gallwch ddefnyddio'r dystiolaeth o'r aseiniad hwn i ddarlunio'ch defnydd o'r sgiliau allweddol sy'n cael eu rhestru yn y blwch ac fe allent ffurfio rhan o'ch portffolio ar gyfer cymhwyster.

SGILIAU ALLWEDDOL – LEFEL 2

Cymhwyso Rhifau: Dehongli gwybodaeth o wahanol ffynonellau

Cymhwyso Rhifau: Dehongli canlyniadau a chyflwyno canfyddiadau

Cyfathrebu: Cyfrannu at drafodaethau

Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu: Datblygu gwybodaeth

Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu: Cyflwyno gwybodaeth

Gweithio gydag Eraill: Cynllunio gweithgareddau i wybod beth sydd angen ei wneud a helpu i ddyrannu cyfrifoldebau

Gweithio gydag Eraill: Trefnu tasgau i gyflawni'ch cyfrifoldebau eich hunan a chefnogi gweithio cydweithredol

TASG UN

Gweithiwch mewn grwpiau bach a phenderfynwch faint o bobl fydd eich grŵp chi yn eu cyfweld. Cofiwch fod arolwg angen nifer resymol o fawr o ymatebwyr: rhai dynion, rhai merched a phobl o wahanol oedrannau a dosbarthau cymdeithasol. Fe allech benderfynu cynnal yr ymchwil fel grŵp neu rannu'r gwaith rhyngoch chi. Gan ddefnyddio'r holiadur a ddarparwyd, gwnewch eich ymchwil a chasglwch eich data.

TASG DAU

Dyfeisiwch ddull yn eich grŵp ar gyfer casglu ynghyd yr holl ddata o'r holiadur. Llanwch y data ar daenlen (os ydych yn defnyddio technoleg gwybodaeth) neu ar dabl. Defnyddiwch graffau a diagramau eraill i ddarlunio'r hyn yr ydych wedi'i ddarganfod.

TASG TRI

Edrychwch ar ganlyniadau cenedlaethol yr arolwg ar undebau llafur sydd ar Ddalen 3 yr aseiniad. Cymharwch y canfyddiadau gyda'ch rhai chi a gosodwch y canfyddiadau ar graff fel bod modd eu cymharu gyda chanfyddiadau eich grŵp chi. Esboniwch unrhyw wahaniaethau a thebygrwydd.

TASG PEDWAR

Paratowch gyflwyniad gan ddefnyddio sleidiau uwchdaflunydd i esbonio'r hyn ydych wedi ei ganfod ac i ba raddau y mae'ch canfyddiadau chi yn cymharu gyda chanfyddiadau'r ymchwil NOP. Faint mae agweddau wedi newid?

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

ASEINIAD – DALEN 2

trafod telerau gyda chyflogwyr yn y gwaith

AROLWG

Cynhaliodd NOP yr arolwg mwyaf erioed ar agweddau tuag at undebau llafur a hawliau yn y gwaith. Gan ddefnyddio'r un cwestiynau, ewch ati i gyf weld sampl gynrychioliadol o bobl yn y gwaith ynglŷn â'u barn.

	DATGANIADAU	CYTUNO (✓)	ANGHYTUNO (✓)	NAILL NA'R LLALL/DIM YN GWYBOD (✓)
1	Mae cwmnïau lle mae'r staff yn teimlo bod ganddynt ran mewn gwneud penderfyniadau pwysig yn debycach o lwyddo			
2	Mae undebau llafur yn darparu amddiffyniad hanfodol i lawer grŵp o weithwyr			
3	Byddai'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn gorfodi eu gweithwyr i weithio am lai o arian pe baent yn cael y cyfle			
4	Mae gweithwyr yn teimlo bod ganddynt fwy o ran ym mhenderfyniadau cwmni pan fydd cyflogwyr yn siarad gydag undebau			
5	Yn y gorffennol roedd gan undebau ormod o rym, ond mae pethau wedi mynd yn rhy bell y ffordd arall			
6	Mae undebau llafur yn dal cwmnïau yn ôl yn y byd cystadleuol sydd ohoni			
7	Nid yw undebau llafur bellach yn berthnasol yn y byd sydd ohoni			
8	Os byddant mewn trafferth gyda'u cyflogwr, dylai pob gweithiwr fod â'r hawl i gael eu cynrychioli gan rywun o'u dewis, boed hynny'n gynrychiolydd undeb llafur neu rywun arall			
9	Dylai cyflogwyr sydd ddim yn darparu unrhyw hyfforddiant i'w staff gael eu gorfodi i wneud hynny			
10	Os bydd mwyafrif staff yn dewis cael eu cynrychioli trwy undeb, dylai fod dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i drafod telerau gydag undeb llafur			
11	Os yw hi'n haws i gyflogwyr ddiswyddo staff ym Mhrydain nag yng ngweddill Ewrop, yna bydd mwy o ddiweithdra ym Mhrydain			
12	Fydd darparu mwy o hawl i bobl yn y gwaith ddim ond yn arwain at fwy o wrthdaro a streiciau			
13	Dydi undebau ddim ond yn mynd yn ffordd perthynas briodol rhwng cyflogwyr a'u staff			

trafod telerau gyda chyflogwyr yn y gwaith

AROLWG

Canlyniadau arolwg cenedlaethol gan NOP (1,491 o gyfweiliadau gyda 462 o aelodau undeb llafur oedd yn gweithio, 522 o weithwyr oedd ddim yn aelodau undeb, 507 o ddynion a merched oedd ddim yn gweithio).

	DATGANIADAU	CYTUNO (✓)	ANGHYTUNO (✓)	NAILL NA'R LLALL/DIM YN GWYBOD (✓)
1	Mae cwmnïau lle mae'r staff yn teimlo bod ganddynt ran mewn gwneud penderfyniadau pwysig yn debycach o lwyddo	82%	6%	12%
2	Mae undebau llafur yn darparu amddiffyniad hanfodol i lawer grŵp o weithwyr	80%	8%	12%
3	Byddai'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn gorfodi eu gweithwyr i weithio am lai o arian pe baent yn cael y cyfle	74%	18%	12%
4	Mae gweithwyr yn teimlo bod ganddynt fwy o ran ym mhenderfyniadau cwmni pan fydd cyflogwyr yn siarad gydag undebau	68%	13%	19%
5	Yn y gorffennol roedd gan undebau ormod o rym, ond mae pethau wedi mynd yn rhy bell y ffordd arall	56%	19%	25%
6	Mae undebau llafur yn dal cwmnïau yn ôl yn y byd cystadleuol sydd ohoni	24%	47%	29%
7	Nid yw undebau llafur bellach yn berthnasol yn y byd sydd ohoni	13%	72%	15%
8	Os byddant mewn trafferth gyda'u cyflogwr, dylai pob gweithiwr fod â'r hawl i gael eu cynrychioli gan rywun o'u dewis, boed hynny'n gynrychiolydd undeb llafur neu rywun arall	92%	2%	6%
9	Dylai cyflogwyr sydd ddim yn darparu unrhyw hyfforddiant i'w staff gael eu gorfodi i wneud hynny	82%	5%	12%
10	Os bydd mwyafrif staff yn dewis cael eu cynrychioli trwy undeb, dylai fod dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i drafod telerau gydag undeb llafur	75%	9%	16%
11	Os yw hi'n haws i gyflogwyr ddiswyddo staff ym Mhrydain nag yng ngweddill Ewrop, yna bydd mwy o ddiweithdra ym Mhrydain	48%	23%	29%
12	Fydd darparu mwy o hawl i bobl yn y gwaith ddim ond yn arwain at fwy o wrthdaro a streiciau	20%	59%	21%
13	Dydi undebau ddim ond yn mynd yn ffordd perthynas briodol rhwng cyflogwyr a'u staff	16%	61%	23%

NODIADAU BRIFFIO

nodiadau briffio ar gyfer undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill

Mae'r uned hon o waith yn rhan o gasgliad o ddeunyddiau a ddatblygwyd gan y TUC i'w defnyddio gyda phobl ifanc mewn ysgolion, colegau a chanolfannau ieuencid. Nod y deunyddiau yw helpu pobl ifanc i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth am natur gyfnewidiol gwaith a gyrfaedd, hawliau cyflogaeth a rôl undebau llafur, ac i ddatblygu sgiliau ar gyfer rheoli eu gyrfaedd eu hunain a negodi penderfyniadau trwy gydol eu bywydau gwaith.

Amcanion penodol yr uned ar hawliau a chyfrifoldebau yw:

- » cyflwyno pobl ifanc i'w sefyllfa gyfreithiol yng nghyswllt hawliau yn y gwaith
- » hyrwyddo trafodaeth am hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith ac ar brofiad gwaith gan gynnwys Prentisiaeth Ifanc
- » rhoi cyfleoedd i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddosbarth.

Mae'r nodiadau cryno sy'n dilyn yn rhoi awgrymiadau am rôl undebwr llafur ac ymwelwyr eraill wrth gefnogi pob un o'r naw gweithgarwch yn yr uned.

hawliau gwaith

Yn y gweithgarwch rhagarweiniol byr hwn, mae pobl ifanc yn gweithio mewn grwpiau o dri, pob un yn cymryd rôl wahanol: gweithiwr, cyflogydd ac undebwr llafur. Mae'r person ifanc sy'n cymryd rhan undebwr llafur yn cael nodiadau cryno ar gyfraith cyflogaeth. Mae pob grŵp bach yn cael cyfres o sefyllfaoedd yn ymwneud â hawliau gweithwyr. Mae'r myfyriwr yn rôl yr undebwr llafur yn cyfeirio at y nodiadau ac yn helpu'r ddau arall i ddod i benderfyniad ar hawliau'r gweithiwr. Efallai y bydd angen i'r ymwelydd sy'n undebwr llafur helpu'r grŵp i ddeall beth yw'r sefyllfa gyfreithiol ym mhob achos. Dylai'r ymwelydd geisio peidio rhoi'r ateb i'r myfyriwr cyn iddynt gael amser i roi peth ystyriaeth i bob achos. Ar ddiwedd y sesiwn, bydd yr athro/athrawes neu weithiwr cymdeithasol yn gofyn am sylwadau ar y penderfyniadau a wnaeth y grwpiau.

fy hawliau a chyfrifoldebau ar brofiad gwaith

Mae'r gweithgarwch paratoi profiad gwaith hwn yn golygu fod myfyriwr yn meddwl am yr hyn y maent yn credu bydd eu hawliau a'u chyfrifoldebau pan fyddant ar eu profiad gwaith. Rhoddir rhestr gyfeirio iddynt ei thrafod mewn parau. Rôl yr ymwelydd yn y gweithgaredd hwn yw eu helpu i ystyried sefyllfaoedd lle na fyddai hawliau a chyfrifoldebau yn amlwg.

fy hawliau a chyfrifoldebau fel prentis ifanc
Gweithgarwch dosbarth yw hwn ar yr hawliau a chyfrifoldebau sy'n wynebu pobl ifanc ar leoliadau gwaith estynedig fel y rhai y bydd Prentisiaid Ifanc mynd arnynt.

NODIADAU BRIFFIO

prentis ifanc – beth fydddech chi'n ei wneud? Ymarferiad trafod seiliedig ar tuag wyth sefyllfa sy'n codi materion parch, disgyblaeth, cyfle cyfartal, iechyd a diogelwch a lles yn y ffordd y gallent effeithio ar Brentisiaid Ifanc. Mae gan ymwelwyr undeb llafur rôl bwysig o ran argyhoeddi pobl ifanc eu bod yn annhebygol o brofi'r fath broblemau a bod digonedd o gefnogaeth ar gael petai hynny'n digwydd.

stori dwy weithwraig gartref

Adroddiad yw'r astudiaeth achos hwn o brofiadau dwy fenyw wrth weithio gartref cyn ac ar ôl cyflwyno'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn 1999. Efallai na fydd pobl ifanc yn ymwybodol o amodau llawer o weithwyr cartref. Mae cwestiynau trafod yn cael eu darparu gyda'r astudiaeth achos. Byddai'n hwyluso pethau i'r arweinydd grŵp petai'r ymwelydd wedi rhoi tipyn o feddwl i'r cwestiynau hyn ac yn gallu cynnig enghreifftiau eraill o'i brofiad/phrofiad ei hun. Bydd yr arweinydd grŵp yn gofyn i'r ymwelydd wrando ar rai o'r trafodaethau a chynnig ei sylwadau ei hun ar y diwedd.

busnesa? – monitro pobl yn eu gwaith

Mae'r gweithgarwch hwn yn seiliedig ar y Cod Gwarchod Data ar gyfer monitro staff yn eu gwaith. Mae'n codi materion am hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr yn y maes sensitif hwn. Mae hefyd yn berthnasol i fyfyrwyr sy'n mynd ar brofiad gwaith gan ei bod yn bosib y gallant gyrchu'r rhyngwyd, e-bost a mewnrwyd.

isafswm cyflog oedolion i rai 18-21 oed

Gweithgarwch trafod/dadlau yw hwn ar y cwestiwn a ddylai'r Isafswm Cyflog i oedolion gael ei dalu ai peidio i rai 18-21 mlwydd oed. Mae myfyrwyr yn paratoi dadleuon o blaid ac yn erbyn cynnig a'r ddadl yn gorffen gyda phleidlais.

agweddau tuag at undebau llafur a hawliau yn y gwaith.

Mae'r aseiniadau yn y casgliad hwn o ddeunyddiau yn darparu gwaith ymchwiliol i bobl ifanc, i'w wneud naill ai yn ystod profiad gwaith neu yn ystod swyddi rhan amser. Nod yr aseiniadau yw eu helpu i adeiladu tystiolaeth o'u Sgiliau Allweddol ar gyfer eu portffolios. Mae'r aseiniadau ar Agweddau Tuag At Undebau Llafur a Hawliau yn y Gwaith yn eu cyflwyno i ganfyddiadau arolwg ymchwil cenedlaethol a gynhaliwyd gan NOP yn 1996. Mae'r aseiniad yn ei gwneud hi'n ofynnol i fyfyrwyr ailadrodd yr ymchwil gyda'u sampl eu hunain o ymatebwyr a chymharu eu canfyddiadau hwy gyda chanfyddiadau NOP. Wedyn maent yn gwneud cyflwyniad o'u canfyddiadau gan gynnig esboniadau posibl am y pethau sy'n debyg ac yn wahanol. Fel ymwelydd, gallech gymryd rhan yn y panel y bydd y myfyrwyr yn cyflwyno'u canfyddiadau iddo.

bwlio

Mae'r chwarae rôl yma'n ymwneud ag achos bwlio gweithiwr ifanc mewn cegin mewn gwesty mawr. Swyddog undeb llafur yw un o'r rhannau ac mae'n bosib y gofynnir i chi friffio myfyrwyr fydd yn chwarae'r rhan hon. Yn ystod yr adrodd yn ôl gwrandewch ar yr adborth gan fyfyrwyr sy'n cymryd y gwahanol rôl ac yn benodol ystyriwch a yw'r gweithredu sy'n cael ei gynnig gan y Rheolwyr Personél yn unol â'r syniadau ar gyfer gwrthsefyll bwlio sy'n cael eu cynnig gan yr undebau llafur (Edrychwch ar *Gweithredu i Atal Bwlio* ar y Ddalen Friffio ar gyfer Swyddogion Undebau Llafur).

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAD

bwlio

Ysgrifennwyd gan Julia Fiehn; Gyda diolch i Dave Turnbull, TGWU

DISGRIFIAD

Mae bwlio yn y gweithle yn effeithio ar les meddyliol, corfforol ac emosiynol y dioddefwr. Mae hefyd yn cael effaith andwyol ar gwmnïau gan y gall arwain at bobl yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith ac ambell dro yn gadael eu gwaith yn gyfan gwbl. Ychydig o gwmnïau sy'n dymuno colli staff cymwysedig a hyfforddedig. Mae'r chwarae rôl hwn i bedwar person yn pwysleisio rhai o'r materion cysylltiedig â bwlio. Mae'n ymwneud ag ymatebion gwahanol bobl sy'n gweithio mewn gwesty mawr i honiad gan Weithiwr Cegin ei fod/bod yn cael ei fwlio/bwlio gan y prif gogydd. Y pedair rôl yw: y Gweithiwr Cegin, Is-gogydd a fu'n dyst i'r bwlio, y Rheolwr Personél yn y gwesty a Swyddog Undeb Llafur lleol. Mae'r prosiect *Urddas yn y Gwaith* yn cynnig cyngor ar sut i wrthsefyll bwlio yn y gweithle. I gael mwy o wybodaeth ewch i www.dignityatwork.org.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Mae pobl ifanc yn ystyried canlyniad bwlio yn y gwaith ac yn deall mwy am ei effeithiau meddyliol, corfforol ac emosiynol.
- » Maent yn archwilio sut y gall dioddefwyr gael cymorth ac yn dysgu beth all rheolwyr ac undebau llafur ei wneud i atal bwlio.

DULL

Rhowch y bobl ifanc mewn grwpiau o bedwar. Esboniwch y sefyllfa:

.....
: Rydych chi'n cael eich cyflogi mewn gwesty mawr sy'n rhan o gadwyn gwestai cenedlaethol. :
: Mae rhai o staff y gwesty yn aelodau o undeb llafur, ac eraill ddim. Mae Gweithiwr Cegin ifanc, :
: sydd wedi bod yn gweithio yno am chwe mis, wedi bod yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith yn :
: ddiweddar ac yn dangos arwyddion fod rhywbeth yn ei ofidio/gofidio'n arw. Yn y diwedd mae'n :
: mynd at y Rheolwr Personél ac yn dweud fod y Prif Gogydd bob amser yn pigo arno/arni gan :
: weiddi a lluchio pethau yn ystod y shift. :
:.....

Esboniwch fod yna bedair rôl - y Gweithiwr Cegin, yr Is-gogydd, y Rheolwr Personél a'r Swyddog Undeb Llafur. Gofynnwch i bob grŵp benderfynu ymysg ei gilydd pwy fydd yn chwarae pa rôl. Rhowch y cardiau rôl allan. Os oes gennych chi ymwelydd undeb llafur gyda'r grŵp, efallai y byddwch eisiau gofyn iddo/iddi friffio'r bobl ifanc sy'n chwarae rôl undebwr llafur. Os nad oes, gallwch ddefnyddio'r daflen friffio i roi mwy o wybodaeth i'r undebwr llafur fel y gallant ei defnyddio wrth friffio'r myfyrwyr fydd yn chwarae rhan yr undebwr llafur neu ddod i'r drafodaeth ar y diwedd.

bwllo /2

Eglurwch y bydd yna dri chwarae rôl byr, pob un yn para tua phum munud. Dylech reoli'r amser a chyflwyno'r sefyllfaoedd ar gyfer pob set o chwarae rôl. Mae'r sefyllfaoedd - lle mae'r cyfranogwyr yn cyfarfod ei gilydd mewn parau - yn cael eu hesbonio ar ochr pob cerdyn rôl. Darllenwch y rhain allan neu gnewch yn siŵr fod y myfyrwyr yn eu darllen yn ofalus.

Dyma'r chwarae rôl ar gyfer y parau:

SEFYLLFA 1

Gweithiwr Cegin yn cyfarfod Swyddog Undeb Llafur

tra bod

Y Rheolwr Personél yn cyfarfod yr Is-gogydd

SEFYLLFA 2

Gweithiwr Cegin yn cyfarfod y Rheolwr Personél

tra bod

yr Is-gogydd yn cyfarfod y Swyddog Undeb Llafur

SEFYLLFA 3

Gweithiwr Cegin yn cyfarfod yr Is-gogydd

tra bod

Y Rheolwr Personél yn cyfarfod y Swyddog Undeb Llafur

Pan fydd y sefyllfaoedd i gyd wedi cael eu hactio, ystyriwch bob achos yn ei dro a:

- » gofyn i'r Rheolwyr Personél sut maent yn bwriadu gweithredu
- » gofyn i'r Is-gogyddion beth maent yn ei feddwl am y penderfyniad hwn, yng ngoleuni'r hyn y maent yn ei wybod
- » gofyn i'r Gweithwyr Cegin os ydynt yn meddwl fod y gweithredu yn deg.

Yn olaf, gofynnwch i'r Swyddogion Undebau Llafur a yw'r gweithredu yn unol â'r syniadau ar gyfer gwrthsefyll bwlio sy'n cael eu hawgrymu gan yr undebau llafur (edrychwch ar Gweithredu i Wrthsefyll Bwlio ar y Daflen Friffio ar gyfer Swyddogion Undeb Llafur).

Crynowch gasgliadau'r grŵp a gofynnwch i'r ymwelydd undeb llafur roi sylwadau ar y canlyniadau.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAID

bwlio

DALEN FRIFFIO AR GYFER SWYDDOGION UNDEBAU LLAFUR

Mae mwy na hanner y boblogaeth yn profi bwlio neu'n dyst ohono rywbyrd yn ystod eu bywydau gwaith. Nid mater o fwlio maes chwarae ysgolion yn unig yw'r broblem. Mae bwlio yn y gwaith yn digwydd mewn sawl ffurf:

- » beirniadu gwaith rhywun yn barhaus
- » pentyrru tasgau amhoblogaidd ar y sawl sy'n dioddef
- » difrio perfformiad
- » gosod targedau neu amserlenni amhosibl
- » dal gwybodaeth neu hyfforddiant yn ôl
- » croesholi pobl wrth iddynt ddychwelyd wedi absenoldeb gwaeledd
- » gwneud sylwadau snichlyd a jôcs sy'n tramgwyddo
- » bod yn ymosodol neu fygythiol
- » cau pobl allan yn fwriadol o sgysiau neu weithgareddau cymdeithasol
- » lledaenu sion annymunol.

Mae bwlio yn achosi straen a gwaeledd cysylltiedig, yn effeithio ar hyder ac yn arwain at berfformio gwael. Mae'n gostus i gyflogwyr yn ogystal ag i'r dioddefwr.

Gweithredu i Wrthsefyll Bwlio

Mae llawer o undebau llafur erbyn hyn yn cymryd camau i wrthsefyll bwlio.

1) Maent yn ceisio perswadio cyflogwyr i fabwysiadu polisïau ar gyfer trin bwlio. Ymhlith y polisïau mae:

- » sefydlu gweithdrefnau cwyno y gall dioddefwyr eu dilyn
- » dynodi swyddogion cyswllt wedi'u hyfforddi'n arbennig i roi cynghorion a chymorth i ddioddefwyr
- » cymryd camau yn erbyn unrhyw fwli yn unol â threfn ddisgyblu'r cwmni, e.e. rhybuddion, trosglwyddo gorfodol, diswyddo.

2) Maent yn cynghori dioddefwyr:

- » i beidio ymateb yn ymosodol
- » i gysylltu â chynrychiolydd lleol undeb llafur
- » i edrych a oes gan y cyflogwr bolisi ar fwlio ac os oes, dilyn y drefn briodol
- » i gadw dyddiadur o ddigwyddiadau
- » i geisio siarad gyda'r bwli i esbonio effaith y bwlio
- » i geisio rhoi cwyn ysgrifenedig i'r rheolwyr os bydd angen
- » i beidio cael eu hatal gan reolwyr sydd ddim eisiau mynd i'r afael â'r bwli
- » i gael tystion
- » i weld meddyg a chael help i ymdopi gyda'r straen
- » i ystyried cwnsela neu hyfforddiant pendertrwydd.

Gwybodaeth gan TGWU

GWEITHIWR CEGI

BWLIO CERDYN RÔL

Rydych chi newydd ddechrau gweithio yng Ngwesty'r Hillview. Mae'n rhan o gadwyn o westai moethus. Roeddech wrth eich bodd yn cael y swydd oherwydd eich bod bob amser wedi bod eisiau gyrfa mewn arlwyo. Rydych chi newydd gwblhau cwrs NVQ mewn Lletygarwch ac Arlwyo yn llwyddiannus yn eich coleg lleol. Eich gobaith yw y bydd y swydd hon yn rhoi cychwyn i chi ar yrfa yn y fasnach arlwyo, gan arwain ryw ddydd, efallai, at swydd cogydd.

Roeddech chi'n nerfus iawn wrth ddechrau gweithio ac fe wnaethoch ambell gamgymeriad twp. Un diwrnod fe golloch chi halen i bot mousse yr oedd y Prif Gogydd yn ei baratoi a difetha'r holl saig. Dro arall fe dorroch chi rai gwydrau ar ôl llithro ar lawr gwlyb. Rydych chi'n awyddus iawn i ddysgu, fodd bynnag, ac wedi gweithio'n galed.

Mae'r Prif Gogydd fel petai wedi cymryd yn eich erbyn. Mae'n gweiddi arnoch chi trwy'r adeg, yn rhegi arnoch ac yn eich galw chi'n dwpsyn. Rydych chi'n gweld na allwch wneud dim byd yn iawn ac mae hynny'n eich gofidio. Yr wythnos diwethaf fe daflodd sosban atoch a'ch taro yn eich stumog. Fe gymeroch chi'r diwrnod wedyn i ffwrdd, ond tra'r oeddech chi adre o'r gwaith fe ffonioch chi swyddfa leol eich undeb llafur. Yn ddiweddar fe ddaethoch chi'n aelod. Fe ddywedoch chi wrthyn nhw eich bod eisiau cyngor ac yn meddwl am adael eich swydd. Fe ddywedon nhw y gallen nhw helpu gyda phroblem y bwlio ac y byddai swyddog undeb lleol yn ymweld â chi yn eich gwaith.

Pan ddaethoch yn ôl i'ch gwaith, fe ddywedoch chi wrth y Prif Gogydd na fedrech chi gymryd llawer mwy. Ei ateb oedd, 'Rwy't ti'n gwybod lle mae'r drws'.

SEFYLLFA 1

Mae'r Swyddog Undeb Llafur yn dod i'ch gwesty ac yn eich cyfarfod yn ystod eich egwyl cinio. Mae'r ddau ohonoch chi'n mynd am dro ar dir y gwesty oherwydd nad ydych chi eisiau cael eich gweld na'ch clywed yn siarad efo'r undebwr llafur.

SEFYLLFA 2

Rydych wedi cael eich cynghori i roi adroddiad i'r Rheolwr Personél am y gyfres o ddigwyddiadau ac i esbonio'ch ochr chi o'r achos. Rydych yn meddwl fod y Rheolwr Personél wedi clywed sôn am y sefyllfa yn barod.

SEFYLLFA 3

Rydych chi'n gwybod fod un o'r is-gogyddion wedi bod yn dyst i lawer o'r bwlio. Rydych yn cerdded i'r orsaf gyda'r Is-gogydd er mwyn darganfod a yw'n barod i'ch cefnogi os byddwch chi'n gwneud cwyn.

UNED 2: hawliau a chyfrifoldebau yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAID

IS-GOGYDD

BWLIO CERDYN RÔL

Rydych wedi bod yn gweithio i'r gadwyn gwestai am bum mlynedd, dwy o'r rheini yng Ngwesty Hillview. Mae gennych chi record dda ac mewn gwerthusiad diweddar fe awgrymwyd y gallech chi gael dyrchafiad cyn bo hir.

Mae gan y Prif Gogydd yn yr Hillview dymer wael ac rydych chi wedi bod yn darged iddo eich hun ambell dro. Mae'n cymryd balchder mawr yn ei brydau ac yn mynd yn biwis iawn dan y pwysau ar yr adegau prysuraf. Rydych chi'n gwybod fod y Gweithiwr Cegin newydd yn dioddef, fel y gwnaethoch chithau pan oeddech chi'n dechrau, a'i fod ef/hi yn hynod anhapus ar hyn o bryd.

Fe welsoch chi'r Prif Gogydd yn lluchio sosban at y gweithiwr newydd ac roeddech chi'n meddwl fod y Prif Gogydd wedi mynd braidd yn bell. Fe aethoch chi at y Rheolwr Personél yn breifat i roi gwybod iddo am y digwyddiad, oherwydd bod ganddoch chi rôl iechyd a diogelwch yn y gegin ac fe allai hyn fod wedi achosi damwain ddifrifol.

SEFYLLFA 1

Rydych chi'n galw yn swyddfa'r Rheolwr Personél heb apwyntiad oherwydd eich bod chi'n poeni am y digwyddiad lle taflwyd y sosban. Rydych chi'n esbonio'r holl sefyllfa.

SEFYLLFA 2

Wrth i chi adael y gwaith un diwrnod dyma chi'n gweld hen ffrind oedd yn arfer gweithio efo chi yn gadael yr Hillview. Roedd y ffrind yn undebwr llafur brwd ac fe glywsoch chi ei fod erbyn hyn yn drefnydd undeb llafur lleol. Rydych chi'n stopio'ch ffrind er mwyn cael sgwrs.

SEFYLLFA 3

Mae'r Gweithiwr Cegin ifanc yn ceisio sgwrsio gyda chi ar y ffordd i'r orsaf am ymddygiad y Prif Gogydd. Rydych chi'n gyndyn i ddod yn rhan o'r helynt.

SWYDDOG UNDEB LLAFU

BWLIO CERDYN RÔL

Chi yw'r swyddog undeb llafur lleol ar gyfer staff gwestai ac arlwyo. Fel y gwyddoch o brofiad personol, gall ceginau gwestai fod yn llefydd caled i weithio ynddynt. Maent hefyd yn gallu bod yn safleoedd lle mae bwlio a bygwth. Mae'ch undeb llafur yn cymryd golwg ddifrifol iawn ar fwlio. Yn ddiweddar fe gawsoch chi'r dasg o ysgrifennu polisi ar y ffyrdd y gall cyflogwyr lunio polisiau i wrthsefyll bwlio. Fe fyddech chi'n hoffi i gwmnïau fabwysiadu syniadau'r undeb ar hyn ac yn ddiweddar roeddech chi'n ymwneud â chynadleddau ar gyfer staff personél.

Fe ffoniodd aelod newydd o'r undeb chi'n ddiweddar o gartref i ddweud fod Prif Gogydd Gwesty'r Hillview wedi ymosod arno. Rydych chi wedi clywed am y Prif Gogydd ac yn gwybod fod staff eraill wedi ei gael yn un anodd gweithio efo fo.

Mae'r Gweithiwr Cegin yn ystyried gadael y swydd ac yn gofyn am gyngor. Rydych chi'n cytuno i weld y gweithiwr.

SEFYLLFA 1

Rydych chi'n cyfarfod y Gweithiwr Cegin ar dir y gwesty. Mae'r gweithiwr yn ofnus iawn a ddim eisiau cael ei weld yn eich cwmni chi.

SEFYLLFA 2

Wrth i chi adael Gwesty'r Hillview ar ôl eich sgwrs gyda'r Gweithiwr Cegin, dyma chi'n gweld hen ffrind oedd yn arfer gweithio gyda chi. Mae'r ffrind erbyn hyn yn Is-gogydd yn y gwesty.

SEFYLLFA 3

Mae Rheolwr Personél yr Hillview wedi gofyn am gael eich cyfarfod yn y gwesty am ei bod eisiau dod i gytundeb boddhaol am y'r bwlio honedig. Rydych chi'n adnabod y Rheolwr Personél o ganlyniad i gynhadledd ar fwlio yn y gweithle lle'r oeddech chi'n un o'r siaradwyr.

RHEOLWR PERSONÉL

BWLIO CERDYN RÔL

Rydych chi wedi bod yn gweithio mewn gwestai am nifer o flynyddoedd ac yn gwybod faint o straen mae gwaith felly yn gallu bod. Does gan y cwsmeriaid ddim syniad beth sy'n digwydd 'y tu ôl i'r llenni', ond fe wyddoch chi. Mae llawer o'ch gwaith yn ymwneud â chymodi mewn cwerylon rhwng y staff. Fe wyddoch chi, er enghraifft, am dymer enwog y Prif Gogydd. Fodd bynnag, mae'r gwesty yn falch iawn o'r enw da sydd ganddo am y bwyd gorau yn yr ardal, ac roedd y rheolwyr yn hynod falch iddynt lwyddo i ddenu gwasanaeth y cogydd arbennig yma.

Yn y gorffennol mae ychydig o'r staff wedi cwyno am ei weiddi, ond rydych chi'n meddwl y byddai unrhyw un sy'n dewis gyrfa mewn arlwyyo yn gorfod dod i arfer â hwrlu bwrli bywyd yn y gegin.

Rydych chi'n ymwybodol o'r pryderon ymysg gweithwyr personél proffesiynol am fwlio yn y gwaith. Yn wir, fe anfonodd y gadwyn westai chi ar gwrs yn y mis blaenorol. Fe wyddoch fod rhai cwmnïau'n mabwysiadu polisïau gwrth-fwlio a mwy na thebyg y byddwch chi'n cael eich holi yn gl n â beth mae Gwesty'r Hillview yn bwriadu'i wneud yn gl n â hyn.

SEFYLLFA 1

Rydych chi yn eich swyddfa un prynhawn ac mae un o'r Is-gogyddion yn galw i'ch gweld heb apwyntiad. Mae gennych chi gyfarfod pwysig gyda rheolwr y gwesty ac rydych chi braidd yn hwyr yn barod.

SEFYLLFA 2

Mae'r Gweithiwr Cegin newydd yn gofyn am gael eich gweld. Rydych chi'n meddwl fod hyn yn ymweud â'r digwyddiadau yn y gegin rydych chi wedi clywed amdany'n nhw.

SEFYLLFA 3

Rydych wedi gofyn i'r Swyddog Undeb Llafur lleol eich cyfarfod yn y gwesty am eich bod eisiau dod i gytundeb boddhaol am y digwyddiad o fwlio honedig. Rydych chi'n adnabod y swyddog o gynhadledd ddiweddar.