

Agenda – Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon, a Chysylltiadau Rhyngwladol

Lleoliad:	I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch a:
Ystafell Bwyllgora 4	Lleu Williams
Dyddiad: Dydd Mercher, 26 Hydref 2022	Clerc y Pwyllgor 0300 200 6565
Amser: 09.30	SeneddDiwylliant@senedd.cymru

Briff cyn y cyfarfod: Cymru Greadigol

(09.00 – 09.25)

Cofrestru a briffio cyn y cyfarfod

(09.25 – 09.30)

1 Cyflwyniadau, ymddiheuriadau a dirprwyon – y Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol

(09.30)

Dogfennau atodol:

2 Yr heriau sy'n wynebu gweithlu'r diwydiant creadigol: Sesiwn dystiolaeth gydag academyddion

(09.30 – 10.30)

(Tudalennau 1 – 15)

Yr Athro Justin Lewis, Athro mewn Cyfathrebu a Diwydiannau Creadigol, Prifysgol Caerydd

Tom Ware, Deon Cyswllt, Trawsnewid Cyfryngau a Phartneriaethau, Cyfadrn Busnes a Diwydiannau Creadigol, Prifysgol De Cymru

Dogfennau atodol:

Briff Ymchwil

Tystiolaeth ysgrifenedig gan Media Cymru

Egwyl

(10.30 – 10.40)



(10:30 – 10:40)

3 Yr heriau sy'n wynebu gweithlu'r diwydiant creadigol: Sesiwn dystiolaeth gyda sefydliadau celfyddydau a diwylliant

(10.40 – 11.40)

(Tudalennau 16 – 37)

Dafydd Rhys, Prif Swyddog Gweithredol Cyngor Celfyddydau Cymru

Gillian Mitchell, Prif Weithredwr Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru

Clara Cullen, Rheolwr Cefnogi Lleoliad, Ymddiriedolaeth Lleoliadau

Cerddoriaeth

Dogfennau atodol:

Tystiolaeth ysgrifenedig gan Gyngor Celfyddydau Cymru

Tystiolaeth ysgrifenedig gan Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru

Music Venue Trust

4 Papurau i'w nodi

Dogfennau atodol:

4.1 Llythyr at y Dirprwy Weinidog y Celfyddydau a Chwaraeon, a'r Prif Chwip, ynghylch briffio Cymru Greadigol

(Tudalennau 38 – 39)

Dogfennau atodol:

Llythyr at y Dirprwy Weinidog y Celfyddydau a Chwaraeon, a'r Prif Chwip, ynghylch briffio Cymru Greadigol

4.2 Llythyr at y Pwyllgor Busnes ynghylch yr amserlen ar gyfer Memorandwm Cydsyniad Deddfwriaethol Protocol Gogledd Iwerddon

(Tudalennau 40 – 41)

Dogfennau atodol:

Llythyr at y Pwyllgor Busnes ynghylch yr amserlen ar gyfer Memorandwm Cydsyniad Deddfwriaethol Protocol Gogledd Iwerddon

4.3 Llythyr gan y Gynghrair Cefn Gwlad ynglŷn ag ymchwiliad brys i werthu a phrynu tir amaethyddol – a werthir yng Nghymru ar gyfer plannu coed – i gwmnïau.

(Tudalennau 42 – 43)

Dogfennau atodol:

Llythyr gan y Gynghrair Cefn Gwlad ynglŷn ag ymchwiliad brys i werthu a phrynu tir amaethyddol – a werthir yng Nghymru ar gyfer plannu coed – i gwmnïau.

4.4

Llythyr gan Gadeirydd y Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad ar Ail Brotocol Ychwanegol i Gonfensiwn Cyngor Ewrop ar Seiberdroseddu

(Tudalennau 44 – 49)

Dogfennau atodol:

Letter from Chair of Legislation, Justice and Constitution Committee on Second Additional Protocol to the Council of Europe Convention on Cybercrime

5 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42 i benderfynu gwahardd y cyhoedd o weddill y cyfarfod

(11.40)

Dogfennau atodol:

6 Ôl-drafodaeth breifat

(11.40 – 11.50)

Dogfennau atodol:

7 Memorandwm Cydsyniad Deddfwriaethol ar Fil Protocol Gogledd Iwerddon: ystyried yr adroddiad drafft

(11.50 – 12.00)

(Tudalennau 50 – 78)

Dogfennau atodol:

Nodyn Cyngor Cyfreithiol (Ssesneg yn Unig)

Adroddiad drafft (Ssesneg yn Unig)

8 Pwyllgor Materion Ewropeaidd Tŷ'r Arglwyddi: ystyried yr ymateb drafft

(12.00 – 12.05)

(Tudalennau 79 – 86)

Dogfennau atodol:

Ymateb drafft

9 Adroddiad ar gostau cynyddol: ystyried yr adroddiad drafft

(12.05 – 12.20)

(Tudalennau 87 – 106)

Dogfennau atodol:

Adroddiad drafft (Ssesneg yn Unig)

10 Trafod yr ohebiaeth ddrafft

(12.20 – 12.30)

(Tudalennau 107 – 109)

Dogfennau atodol:

Llythyr drafft at y Prif Weinidog yn dilyn gwaith craffu ar Gysylltiadau

Rhyngwladol (Ssesneg yn Unig)

Llythyr drafft at y Ddirprwy Weinidog y Celfyddydau a Chwaraeon, a'r Prif

Chwip, ar strategaeth ddiwylliannol Llywodraeth Cymru

11 Adroddiad Monitro Materion Rhyngwladol: i'w nodi

(12.30)

(Tudalennau 110 – 115)

Dogfennau atodol:

Rhifyn Adroddiad Monitro Rhyngwladol 1 – Mai–Medi 2022 (Ssesneg yn Unig)

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Response to Senedd Enquiry from Media Cymru

[Media Cymru](#) is a collaboration to accelerate growth in Cardiff Capital Region's (CCR) media sector, making it a global hub for innovation. Media Cymru brings together 23 organisations from across Wales, including education, broadcasting, technology, media production and local leadership partners to drive inclusive, sustainable economic growth in the screen industries by addressing future skills needs, increasing job opportunities and creating more innovative companies. Consortium members include: BBC, Cardiff Metropolitan University, Cardiff University, Ffilm Cymru Wales, S4C, University of South Wales, and Welsh Government.

As part of this five-year, Strength in Places Fund programme we are undertaking significant and in-depth research into the future development of the screen workforce in Wales, with our focus specifically on skills, training and innovation. Our research aims to provide new knowledge and evidence into needs of the media sector as part of the creative industries in Wales and impact policy. In October 2022, Media Cymru will launch our first annual pan-Wales Screen Industries Workforce Survey, conducted by our academic researchers at USW's [Centre for the Study of Media and Culture in Small Nations](#) who have previously authored surveys on the Film, TV and Games industries for Clwstwr and Creative Wales.

[Our response to this Enquiry:](#)

Media Cymru's focus is specific to the screen industries in Wales - which we include under Wallis and Van Raalte's categorisation as: Film, Unscripted TV, High-end TV, Children's TV, VFX, Animation and Games - so we have confined our responses, evidence and recommendations to this enquiry to this subsector of the creative industries. In our [Creative Industries Report](#) we found that in 2019 the creative industries employed more than 42,200 employees in Wales, roughly 3% of total employment, with more than 20% of these being employed in the Film, TV, Video, Radio and Photography sector (about 9,000). The sector is highly agglomerated in the CCR. Data from our more recent [Report](#) shows that between 2005 and 2018, the number of firms in film/TV production grew by 79% in the CCR. All our recommendations can also be applied to the creative industries workforce generally.

Our [key recommendation](#) is that we use the opportunity of this enquiry's coincidence with the launch of our annual **Wales Screen Workforce Survey** (October 2022) which aims to empirically evidence all of the issues outlined below and provide a basis for effective future Government-supported policy, skills and training strategies in Wales.

Our [other recommendations](#), responding to the specific questions posed by the Enquiry, are:

1. [What is the current health of the sector's workforce, including the impacts of the pandemic, Brexit and cost of living crisis? Have workers left the sector, and what impact has this had?](#)

Career opportunities for creative industries workers in Wales in 2022 are unprecedented. A boom in production, largely fuelled by COVID-19 recovery and the demands of high end (HETV) drama commissions for streaming video-on-demand services like Netflix and Amazon Prime, plus a general talent shortage, is placing high demands on the workforce of the screen sector across the UK in 2022, and Wales is at the forefront of this. There remains a significant demand for skilled labour across the UK screen industries, with the [BFI Skills Review](#) (June 2022) predicting a potential additional 20,000

new jobs required within the next five years. However, the current levels of growth and investment into Wales, though significant, largely remain specific and short-term and this has so far not aligned to an effective skills and workforce strategy that can support both scripted and non-scripted content production. Our [Clwstwr Policy Brief](#) from 2020 showed that 4 out of 5 creative businesses in Wales are concerned about Brexit's impact and already experienced a decline in business.

Without a long-term vision for what the screen sector should look like, Wales risks failing to consolidate its recent gains in the face of global competition from other territories in Europe and worldwide that can couple fiscal incentives, such as tax relief, with coherent workforce development.

There is also significant new evidence that the perceived shortage of talent within the industry is driven in no small degree by the failure of the industry to provide development opportunities and a supportive working environment. The forthcoming Creative Industries [Policy and Evidence Centre \(PEC\)](#) Good Work Review, and Wallis and Van Raalte (2022) both suggest that this failure has more impact on the overall health and future efficiency of the workforce than the prevailing industry view that growth is being held back by a lack of entry level skills.

In 2021 we published Screen [Survey Wales](#), which partly mapped the impact of COVID-19 on the screen industries workforce. The research saw 55.6% of companies and 26.9% of freelancers surveyed list remote working as the main change to working patterns as a result of COVID-19. Significantly, 15.3% of freelancers listed longer working hours on set as a direct result of changes to working patterns to comply with COVID-19 safety measures, and as many as 66% of freelancers had contemplated leaving the industry due to concerns around mental health and wellbeing.

However, the long-term impact of COVID-19, Brexit and the current cost of living crisis have yet to be fully assessed. As we have noted previously, an [annual](#) screen sector Survey is urgently required to accurately map the changing workforce and its current skills and training needs, and to ensure that evidence underpinning any Government strategy remains current and reflects changing market conditions.

Any assessment of the current 'health' of the screen industries workforce must also incorporate a number of factors that have historically proved difficult to capture:

- (a) It remains difficult to truly map the size and scale of the screen industries workforce as a whole due to issues around self-identification and siloing. Through [Clwstwr's Creative Economy Atlas](#), we have tried to fill the data gap and further develop mapping exercises. Also Media Cymru has taken a holistic approach to the definition of the Wales 'screen industry', including video games, visual effects (VFX), animation and virtual production alongside scripted and unscripted TV and film, with the intention of creating an inclusive new database. This new database will be particularly relevant for crossover areas such as Virtual Production, Animation and VFX.
- (b) The contribution of freelancers to the screen industries in Wales remains hugely significant, representing more than 70% of the current workforce. Clearly their experiences, support and development needs must be better appreciated and should frame discussions on skills and training requirements. Our Wales Screen Industries Workforce Survey and further additional research will focus on ensuring we produce accurate and qualitative data that reflects the broader freelancer workforce experience.
- (c) There is also a need to look beyond the CCR for an accurate reflection of the whole nation's screen industry. The [Cultural Freelancers Report 2022](#) found that about 41% of cultural freelancers in Wales are located in rural areas, a pattern that cuts across different occupations. Though CCR is home to the majority of the screen sector workforce in Wales, there are two further significant Film and TV micro-clusters outside the CCR, in North-West Wales and South-West Wales ([Screen Survey Wales 2021](#)). The same is true

for video game development, with secondary clusters in Swansea and North-East Wales supplementing activity in the CCR ([Games Survey Wales 2021](#)). Media Cymru's research and our strategic skills and training interventions will take a **pan-Wales** approach that reflects the differing needs of these discrete clusters.

More generally, both the forthcoming PEC Good Work Review and Wallis and Van Raalte (2022) provide compelling evidence that a significant cultural change is required across the screen sector in general, in order to improve working hours and conditions, eliminate toxic behaviour, and strengthen the ability of the workforce to feel protected. In collaboration with partners including Creative Wales and Welsh Government, Media Cymru is committed to building an accurate evidence base which can drive systematic change in management and workplace practice, enhance opportunities for professional development and give the creative workforce a sufficient voice.

2. How financially stable is the sector and how suitable are pay and working conditions?

Though the sector is undergoing a period of unprecedented growth, it remains significantly less stable and more subject to the impact of major social and economic events (COVID-19, Brexit, cost-of-living) than other sectors of the economy. The [Cultural Freelancers Report 2021](#) found that 92% of freelancers indicated that their work has been negatively impacted by COVID-19, with half losing 80% of their work in 2021. A deeply embedded and dynamic freelance culture and lack of regulation/pay structures, the predominance of micro-SME companies in the production delivery pipeline, plus contractual short-termism and significant fluctuations in skills and labour requirements all add to this instability.

Not surprisingly, this instability has created huge variations in pay and working conditions, which recent events have only exacerbated. On the one side, talent shortages – even prior to cost-of-living inflation – have led to spiralling wage inflation in specific employment areas. At the same time, the pressure of heightened production and delivery deadlines has led to reports of excessive working hours, workplace bullying and challenging working conditions. A deeper understanding is clearly needed; this will be a key element of both Media Cymru's Wales Screen Industries Workforce Survey and our subsequent freelancer ethnographic research.

3. How equal, diverse and inclusive is the sector? How can this be improved?

In short, the sector is currently neither sufficiently equal, diverse or inclusive. The [Cultural Freelancers Report 2021](#) found that in Wales minorities and disadvantaged groups earn on average far less and also face barriers to support. Notable inequalities in gender balance across Wales endure, with only 38.4% of freelancers and sole traders identifying as female in 2021's Screen Survey Wales. Workers with identified disabilities are also poorly represented – only 5% of Screen Survey Wales responses were from individuals who identified as having a disability or long-term health condition. Even more concerning is that only 2.5% of the survey's responses were from those identifying as being from any non-white ethnic background.

The Media Cymru Wales Screen Industries Workforce Survey will look to provide a more granular set of industry demographics, as well as a consistent evidence base that can be updated annually. The aim is not only to capture the current landscape of diversity and inclusion, but to track significant broadcaster initiatives and the efficacy of these initiatives to effectively improve inequalities. There is also a need to assess the benefit of engaging the screen industry with the Government's *Cymraeg 2050 Welsh Language Strategy*, using interactive media and screen content to support the stated aim of reaching 1 million Welsh speakers by 2050.

Archaic and opaque recruitment methods are at the heart of this problem. We have previously highlighted how informal recruitment processes and short-termism have had a deleterious impact on fostering diversity and inclusivity, and also make it difficult for talent from lower socio-economic backgrounds to break into the industry.

Access to transport and mobility remain tangible impediments to those from lower socio-economic backgrounds joining the screen industries, especially at entry level. Film and TV production in particular is heavily reliant upon an efficient transport network and physical infrastructure. Creative clusters are located along the main routes in and out of Wales; the 'M4 corridor' for South Wales, but also the A55 between the North Wales screen cluster and the screen production hub in North-West England (Salford Quays). Several companies have noted that they have lost work to companies outside of Wales due to their proximity to the main arteries of the M4 and A55 (Screen Survey Wales 2021). Working with Ffilm Cymru, Media Cymru is also conducting research into the challenges posed by the (lack of) transport infrastructure to both companies and freelancers working across Wales.

Media Cymru will enable a long-term study of screen sector freelancers, charting career progression and pathways over multiple years. We will help generate a rich data set to better understand the structural elements in place that prevent greater diversity and inclusivity in Welsh screen work, in terms of ethnicity, gender identity, physical and neurological disabilities and socio-economic background. This long-term engagement will also help chart governmental and broadcaster initiatives and interventions to measure if they are successful in promoting positive, long-term change, and encourage the adoption of those that do as best practice.

4. How sufficient are skills and training opportunities? Are there gaps, and how should they be filled?

There were numerous skills gaps impacting the screen industry pan-Wales highlighted by our survey in 2021. Among the roles identified by more than one respondent in Film and TV were a lack of editors, edit assistants, researchers and producers (Screen Survey Wales 2021). These continue to present significant challenges to the industry's growth and wellbeing now. There are a range of established education, skills and training providers already working within the sector and, as a response to the recent growth and skills shortages highlighted above, there have been a number of new skills and training initiatives aimed at addressing immediate talent needs.

However, there is also significant anecdotal evidence that there remains a lack of awareness and – crucially, a lack of capacity - among staff working in a demanding industry to identify and engage with these initiatives. Consequently their real and long-term impact remains limited. There is also a strong desire from leading companies within the sector to see investment in sustained medium and long-term skills development, rather than relying solely on short-term initiatives. The [2022 BFI Skills Review](#) noted that medium and long-term investment is seen by industry as vital in supporting both the private and publicly funded training sectors, but there remains a need for significant strategic investment to support innovation in areas that do not lend themselves to “quick wins”.

Media Cymru has a skills-focused research strand looking to inform forward-looking skills and innovation for continued screen sector growth. We are developing a broad-based strategy that will complement the numerous training initiatives already in place (Ffilm Cymru, ScreenSkills, HE/FE provision) with a commitment to effective, accredited and R&D-specific training programmes that reflect these longer term needs of the sector. These interventions will encourage entry level opportunities, but also focus on helping to sustain and nurture upskilling within the industry, and in generating and supporting new professional and business opportunities at its highest levels.

At entry level, improved careers information and guidance is needed that links the new Wales Expressive Arts curriculum to the range of screen industry careers and ensures a growth in entry-level talent. Students, parents and teachers can all benefit from an improved understanding of the different types of careers and pathways into the screen sector across Wales. Understanding and lowering barriers to entry is a foundational motivation for the Media Cymru programme. Targeted grassroots support for screen sector development is needed to enable Further Education, Higher Education, and industry to build accessible progression routes into sustainable screen careers in the region.

Within the industry itself there is a need to revise training, mentoring and upskilling opportunities to reflect the post COVID-19 realities of geographical and social diversity. When surveyed, 55.6% of companies listed remote working as the most significant change to working patterns in the screen sector over the past 18 months. But there remains a concern about how mentoring and shadowing can be meaningfully undertaken when people are not physically in the same space. Again, the effective way to assess this fluid and ever-changing structure is through an ongoing annual survey.

At the higher end, there remains a need to nurture and develop business leaders and promote intellectual property (IP) generation, supporting Wales-based companies to compete internationally. Based on the recommendations of the Screen Survey Wales 2021 report, tailored business skills development for Wales' screen sector SMEs will be a core element of Media Cymru's plan on skills and partnership with industry.

5. What has been the impact of support from public bodies such as the Welsh Government, and is further support needed?

Over the last 5 years there has been a growing recognition that the screen industries can contribute significantly to the future success of the Welsh economy. Welsh Government initiatives including Creative Wales have put in place funding to support and strengthen existing companies, to maximise inward investment, and to develop skills and training funds that will help to nurture production talent. Comparisons with other national and regional support for the screen industries suggest that Wales status as a devolved nation provides considerable benefits by facilitating a more 'joined up' approach to connecting government funding, industry needs and skills and training funding. As Screen Survey Wales 2021 noted, the Wales Cultural Recovery Fund provided significant and effective support for both companies and (freelance) workers in the sector throughout the most difficult period of the pandemic, with a positive impact on the sector's ability to recover from the worst financial impacts of COVID-19.

However, Creative Wales' most effective work hitherto has been remedial and reactive. Long term and strategic government intervention, especially in the coordination of skills and training provision, is crucial. The new Creative Wales Action Plan should provide new focus for a coordinated and strategic basis for this support; a business without a strategy and direction is destined to fail.

There is now a great opportunity to utilise the current strength of the screen industries and the lessons learned from the pandemic to make significant interventions that will underpin our shared future success. Through the research we are undertaking and the skills and training initiatives we are developing, Media Cymru can make a major contribution to the long-term health and future success of the screen industries in Wales, and we will do everything we can to be effective partners going forward.

Tom Ware

On behalf of Media Cymru, supported by:

Justin Lewis (<https://www.cardiff.ac.uk/people/view/182947-lewis-justin>)

Sara Pepper (<https://www.cardiff.ac.uk/creative-economy/people/director-of-creative-economy>)

Marlen Komorowski (<https://www.cardiff.ac.uk/people/view/1585776->)

Kayleigh McLeod (<https://www.cardiff.ac.uk/creative-economy/people/creative-economy-project>)

Ruth McElroy (<https://www.bangor.ac.uk/staff/arts-culture-language/ruth-mcelroy-100071/en>)

Helen Davies (<https://staffdirectory.southwales.ac.uk/users/helen.davies1.html>)

James Davies (<https://staffdirectory.southwales.ac.uk/users/james.davies1.html>)

Richard Hurford (<https://staffdirectory.southwales.ac.uk/users/richard.hurford1.html>)

Pwyllgor y Gymraeg, Diwylliant, Cyfathrebu, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol: Ymgynghoriad am y problemau sy'n wynebu gweithlu diwydiant creadigol Cymru

Ymateb Cyngor Celfyddydau Cymru

Beth yw ystad iechyd gweithlu'r sector ar hyn o bryd, gan gynnwys effeithiau'r pandemig, Brexit ac argyfwng costau byw? Ydy gweithwyr wedi ymadael â'r sector? Pa effaith a gafodd hyn?

Cyngor Celfyddydau Cymru yw un o'r cyrff a gododd bryderon gyda'r Pwyllgor o'r blaen am gyflwr y gweithlu diwylliannol a chreadigol. Felly gwerthfawrogwn y ffaith eich bod yn ymchwilio i'r mater.

Gwyddom am y materion a godwyd yn yr adroddiad am Weithwyr Llawrydd Diwylliannol Cymru (Ionawr 2022) a amlygodd effaith y pandemig ar y gweithlu yna. Dengys data o'n harolygon a ddaw'n bennaf gan sefydliadau celfyddydol yn ein Portffolio fod cynnydd bach diweddar yn nifer y gweithwyr yn 67 sefydliad y Portffolio ond mae o hyd lai ohonynt na chyn y pandemig. Yn 2019/20 roedd 2,058 o weithwyr a ostyngodd i 1,743 yn 2020/21. Erbyn hyn mae'n 1,934 ar ddiwedd y flwyddyn ariannol 2021/22.

Ni chynnwys y ffigyrau'r ymarferwyr creadigol a diwylliannol sy'n gweithio i'r sefydliadau yn llawrydd neu ar gontract cyfnod penodol. Fel y dengys adroddiad Llawryddion Diwylliannol Cymru (ac mae'n cyd-fynd â'n gwybodaeth ni am y sector) trawyd gweithwyr llawrydd yn arbennig o galed gan y pandemig.

Canlyniadau ein Harolwg am Gostau Byw

Yn ddiweddar cynhaliom arolwg am effaith costau byw cynyddol ar y sector. Cawsom 497 ymateb ym Medi cyn y cyhoeddiadau economaidd diweddar gan Lywodraeth Prydain. Cynhwysent:

- 40 ymateb gan sefydliadau yn y Portffolio
- 37 gan sefydliadau celfyddydol eraill
- 217 gan weithwyr unigol yn y sector
- 203 gan aelodau o'r cyhoedd

Yr hyn sy'n amlwg o'r ymatebion yw y gallai effaith costau byw gael effaith negyddol fawr ar y sector. Mae'n sector sydd yn dal i ddod dros gyfnod o lai o weithgarwch neu ddim o gwbl mewn sawl rhan o Gymru.

Nid oes gan lawer o sefydliadau'r incwm a enillir i amsugno colledion yn eu refeniw ac i reoli costau cynyddol. Mae eu cyllideb a'u cronfa wrth gefn yn fach iawn. Hyd yn oed mewn cyfnod da, mae bywyd ariannol ein sefydliadau'n fregus.

Mae prisiau cynyddol yn effeithio ar eu holl ffrydiau incwm - arian cyhoeddus, codi arian, swyddfa docynnau ac ennill incwm.

Mae'r costau cynyrchiadau theatr a sectorau eraill yn 20-40% yn fwy na flwyddyn yn ôl. Lleihawyd ar yr elw o'u harlwygo (sy'n aml yn ariannu pethau eraill mewn theatrau a lleoliadau) yn sylweddol gan gostau bwyd a diod a'r drafferth o drosglwyddo'r costau i gwsmeriaid. Cododd costau adeiladu hefyd yn drawiadol ac felly mae lleoliadau sydd eto i agor neu ailagor yn wynebu'r her ychwanegol o fethu rhagweld costau eu hynni a chynnal eu busnes.

Erbyn hyn mae cynulleidfaodd ddim ond yn 60% hyd 80% o'u lefel cyn y pandemig. Mae llawer yn archebu tocynnau funud olaf a manteisio ar ostyngiadau. Ar yr un pryd mae lleoliadau'n sôn am anghenion sylfaenol eu cymunedau fel bwyd a lloches a'u hymateb o ran cynnal eu gwasanaethau i'r cymunedau mwyaf difreintiedig. Mae'r effaith hysbys ar gefn gwlad hefyd yn chwarae rhan yn nhrafferthion ein cymunedau.

Mae costau cynyddol tanwydd a llety'n broblemus i gwmnïau teithiol. Erbyn hyn maent yn gorfod gofyn am warantau neu ffioedd pendant gan theatrau a lleoliadau. Mae costau cynyddol a chymhlethdod teithio rhyngwladol a'r cwmp cysylltiedig yn y galw am gwmnïau teithiol oddi yma hefyd yn gadael eu hôl.

Bydd cwmnïau a lleoliadau celfyddydol annibynnol yn wynebu ystyried cau heb gael rhagor o gefnogaeth, os daw'r dirwasgiad a ragwelir. Gall y rhai dan ofal awdurdodau lleol neu brifysgolion oroesi er y byddant yn gorfod newid yn sylweddol.

Yn y tymor byr, clywn fod y sector yn ystyried codi prisiau, lleihau perfformiadau, arddangosfeydd, gweithgarwch cymunedol a theithio gwaith a chyfyngu ar eu horiau agor a nifer eu gweithlu. Ystyriant newid eu ffordd o redeg eu busnes a chyflwyno cynlluniau prisio newydd a 'thalwch yn ôl eich ewyllys' a cheisio buddsoddiad hirdymor i wella effeithlonrwydd eu hynni a'u cynhyrchu.

Mae pob sefydliad a ymatebodd yn parhau i fod yn ymrwymedig i dalu cyflog teg i'w staff, eu hartistiaid a'u gweithwyr llawrydd sy'n ychwanegu cynnydd sylweddol i'w cyflogau.

Y sefydliadau

O ran daearyddiaeth yr ymatebwyr, cynrychioliod 20 o'r 22 awdurdod lleol.

Roedd 56% yn bryderus iawn neu'n hynod bryderus am effaith y cynnydd mewn cost ynni gyda dim ond 1% yn gwbl ddibryder. Mae eu cyllidebau ynni'n amrywio o £600 i £170,000 (ar gyfartaledd £25,673). Dywedodd nifer fod biliau ynni wedi'u cynnwys yn eu rhent ac felly poenent am gynnydd posibl yn eu rhent:

"Mae ein biliau ynni wedi'u cynnwys yn ein prydles stiwdio a gwyddom y bydd y lleoliad yn cynyddu eu prisiau yn aruthrol yn Ebrill y flwyddyn nesaf. Byddwn yn ei chael hi'n anodd talu."

Dywedodd 29% eu bod ar gytundeb pris sefydlog gyda 36% yn dewis yr opsiwn 'arall' (y rhan fwyaf am fod eu costau ynni wedi'u cynnwys yn eu rhent neu am eu bod yn gweithio gartref). O'r 18 a soniodd am hyd eu contract sefydlog, daw 39% i ben yn 2023 ac wedyn ni wyddent beth fydd y costau ynni. Disgwylia'r sefydliadau nad ydynt ar gontractau cyfnod penodol i'w costau ynni gynyddu ddyblu neu dreblu. Mae 18% o'r holl sefydliadau'n darogan y dybla eu costau ynni.

Effeithiau eraill oedd y cynnydd mewn cost petrol/bwyd/diod. Mae rhoddion wedi lleihau, mae costau deunyddiau a ffioedd yr artistiaid a'r bobl dechnegol wedi cynyddu. Dechreuant hefyd weld llai o fynychwyr i'w gwaith.

Yn y mis diwethaf gwelodd dros eu hanner (56%) effaith ar eu hincwm o'r argyfwng costau byw. Gwelodd 39% effaith ar werthu tocynnau, 19% ar drosiant eu caffi/bar a 18% ar logi ystafelloedd/y lleoliad. Gwelodd orielau lai o werthiant anrhegion ac o'u siopau hefyd.

'Roedd ein gwerthiant bar ac arlwygo yn ein digwyddiad diwethaf i lawr 23% a chynyddodd cost stoc a chyflenwadau bron i 200%.'

'Nifer yr ymwelwyr yn 50% yn is na'n disgwyliadau cyn y pandemig.'

'Mae'n anodd rhannu'r effaith rhwng costau byw ac effeithiau'r pandemig ar hyn o bryd.'

'Incwm tocynnau wedi gostwng yn sylweddol wrth i gynulleidfaoedd leihau.'

Rhagwela 33% mai dim ond am lai na 6 mis y gallant oroesi gyda'r prisiau fel y maent. Mae dros hanner (53%) yn mynd i leihau eu rhaglen waith a fydd yn lleihau nifer y gynulleidfa a'r cyfranogwyr ymhellach. Rhaid i ryw 40% gynyddu prisiau tocynnau ac ychydig dros draean, 35%, yn ystyried lleihau eu horiau agor.

Effeithiau posibl eraill yw cau lleoliadau, gweithio gartref yn amlach, oriau agor llai, llai o gomisiynau i artistiaid llawrydd, cynnydd mewn amddifadedd gwledig a gwaethygu hygyrchedd at wasanaethau.

Adborth gan ein sefydliadau Portffolio

Dyweddod 48% o sefydliadau'r Portffolio a ariannwn yn barhaus eu bod yn bryderus iawn neu'n poeni'n ddirfawr am gostau byw. Roedd traean yn eithaf pryderus. Roedd 28% ar gontractau ynni sefydlog a 35% ar fath 'arall' o gontract.

Effeithiwyd ar incwm 60% ohonynt yn y mis diwethaf gan gostau byw. Gwelodd 48% effaith ar eu hincwm o werthu tocynnau ac ychydig dros chwarter yn cwyno am eu hincwm o'u caffi/bar.

Credai traean a oedd â biliau ynni uwch nag ym Mawrth 2022 y gallent gynnal y gost fwy am flwyddyn a rhagor. Ond ofnai 20% mai dim ond hyd at 6 mis y gallent ysgwyddo'r gost ac 20% arall am 6 mis hyd flwyddyn.

Credai 60% yr arweinai'r cynnydd yn eu biliau ynni at leihau eu gwaith cyfranogol. Pryderodd 55% y gall y gost arwain at gynnal rhaglen lai a 48% at godi prisiau tocynnau.

Soniodd 27% am yr effaith ar eu gwerthiant tocynnau gyda llai'n cael eu gwerthu'n barod, er gwaethaf y gostyngiadau a gynigiant. Gwelont newidiadau mewn patrymau gwario gyda digwyddiadau prif ffrwd yn gwerthu'n dda ac eraill llai adnabyddus a mwy heriol yn gwerthu'n wael. Roedd rhai sefydliadau'n cynnig tocynnau rhad ac am ddim i ddigwyddiadau ond nid yw'n sefyllfa a all barhau. Y pryder mwyaf yw mai'r bobl dlotaf yn ein cymdeithas a drewir yn galetaf gan gostau byw sy'n penderfynu peidio â dod. Gwelir hyn yn y ffaith mai tocynnau pris llawn sy'n parhau i werthu'n dda ond bod cwmp yng gwerthiant y rhai â gostyngiad.

Adborth gan y sefydliadau celfyddydol eraill

Nid yw'r rhain yn aelodau o'n Portffolio. Dibynnant i raddau helaeth ar ein harian prosiect gan y Loteri. Roedd 65% yn poeni'n fawr neu'n ddirfawr am gostau byw.

Roedd gan 30% ohonynt gontractau ynni sefydlog ac un rhan o bump gontractau cyfraddau amrywiol. Roedd gan 38% fath arall o gontract. Nododd y mwyafrif fod eu costau ynni wedi'u cynnwys yn eu rhent. Effeithiwyd ar 51% ohonynt gan gostau byw yn y mis diwethaf.

O'r rhai a welodd effaith ar eu hincwm, roedd 30% wedi sôn am eu gwerthiant tocynnau ac 19% am logi ystafelloedd/lleoliad ac agweddau 'eraill' ar eu busnes. Yn yr ateb 'arall' roedd llai o fynychwyr a cholli gweithwyr llawrydd.

Ychydig llai na hanner (46%) a allai wrthsefyll y cynnydd am fis hyd at 6 mis, traean (32%) am 6 mis hyd flwyddyn.

O ran effaith ar y celfyddydau yn y dyfodol, credai 65% y gallai fod llai o waith cyfranogol a hanner yn rhagweld cynnal rhaglen lai.

Adborth gan unigolion

Roedd 90% ohonynt yn cymryd rhan yn y celfyddydau neu'n eu mynychu. Daeth llawer o Gaerdydd (43%).

Nododd 70% y bwriadant fynychu neu gymryd rhan yn llai oherwydd costau byw. Disgwylia 45% i fynychu'n llai a gwario'n llai na'r arfer.

Rhagwela 59% broblemau o ran fforddio cludiant ac i lawer roedd hyn yn broblem fawr iawn. Bydd rhai'n mynd yn lleol yn unig gan fynd ar gludiant lleol yn rhad ac am ddim neu â gostyngiad. Ond gall hyn fod yn broblem i'r rhai sydd ag anghenion hygyrchedd: *"Mae gen i bas bws. Mae'r broblem yn codi pan dwi'n mynd i rai theatrau neu amgueddfeydd oherwydd y pellter i ddal y bws yn y lle cyntaf ac ni allaf dalu am dacsis ragor."*

Mae'r mwyafrif o'r rhai a gaiff drafferth oedd rhwng 35 a 64 oed (69%). Disgwylia 71% i deithio'n llai i ddigwyddiadau diwylliannol.

Unigolion yn y sector celfyddydol

Enilla 47% o'r ymatebwyr rhwng £10,000 a £24,999 y flwyddyn.

Roedd 57% yn ansicr a allent barhau i weithio yn y sector ar eu hincwm presennol yn sgil costau byw. Roedd 14% yn bendant na allant barhau i weithio yn y sector.

Disgwylia'r ymatebwyr i'w biliau ynni gynyddu o 16% hyd 386% (canolrif o 100%).

Bwriada 40% ymdopi â'r costau byw drwy geisio cyflogaeth ychwanegol y tu allan i'r sector. Mae gweithwyr llawrydd yn hanfodol i economi'r celfyddydau ac felly effeithia hyn ar y sector cyfan.

Bwriada 27% gwtogi ar hanfodion fel bwyd a gwneud pethau fel symud o'r brifddinas i fyw mewn tŷ mwy fforddiadwy, lleihau gweithio gartref a rhannu lleoedd gwaith.

"Dwi wrthi'n chwilio am waith llawn amser y tu allan i'r sector yn lle parhau'n llawrydd am fod costau mor ansefydlog ac nid oes digon o gyfleoedd."

Aelodau o'r cyhoedd

Roedd 19% ohonynt yn arfer gweithio yn y sector ond yn gorfod gadael oherwydd cyflogaeth ansicr, diswyddiadau, iechyd a chyfrifoldebau teuluol.

Disgwylia 90% i gostau byw ostwng eu hincwm. Caiff 56% drafferth i dalu eu biliau ynni ac roedd 89% yn waeth eu byd yn ariannol ar adeg llenwi'r arolwg o'i gymharu â Mawrth 2022 (cyn y cynnydd diwethaf).

Mae'n amlwg bod cludiant yn bryder i aelodau staff, gweithwyr llawrydd ac ymwelwyr a chânt drafferth dalu amdano. Soniodd un sefydliad am grŵp mawr o fyfyrwyr yn canslo eu tocynnau oherwydd bod costau cludiant yn dyblu. Mae'n broblem benodol i grwpiau bregus a'r rhai sy'n byw mewn ardaloedd incwm isel a gwledig lle mae dibyniaeth drom ar geir.

Pa mor ariannol sefydlog yw'r sector a pha mor addas yw tâl ac amodau'r gwaith?

Caiff y sefydliadau drafferth talu staff a gweithwyr llawrydd yn unol â chwyddiant. Cânt drafferth hefyd gadw gweithwyr llawrydd ac ymarferwyr hanfodol sy'n methu â fforddio gwneud y gwaith neu dalu i deithio i'r gwaith. Mae eu staff yn gweithio rhagor o oriau a gwneud gwaith di-dâl ac wynebu costau byw ar ben popeth. Mae sefydliadau yn cael trafferth i oroesi a thalu'r cyflogau teg yn ôl cyfraddau'r diwydiant a ddisgwyliwn gan bob sefydliad a ariannwn.

Pryderai 18% o'r Portffolio am eu gallu i barhau i dalu cyflogau teg.

Pa mor gyfartal, amrywiol a chynhwysol yw'r sector? Sut mae modd gwella hyn?

Dengys ein data monitro fod ein camau i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y sector yn effeithiol. Mae cynnydd yn 2021/22 o 44% yn nifer y gweithwyr sy'n ddiwylliannol ac ethnig amrywiol a chynnydd o 38% yn nifer y bobl fyddar neu anabl o'u cymharu â 2020/21. Roedd cynnydd o 25% yn nifer y gweithwyr oedd yn lesbiaid, hoywon, deurywolion, trawsrywolion a hyfryd a chynnydd o 67% yn nifer y bobl iau.

Bu cynnydd hefyd yn nifer y bobl fyddar, anabl ac ethnig a diwylliannol amrywiol a gaiff grantiau Loteri gennym. 10% oedd y cynnydd i bobl fyddar o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

Bydd colli prosiectau a lleoliadau ledled Cymru yn effeithio'n wael iawn ar bobl â nodweddion gwarchodedig a phobl dlawd. Y cymunedau a drawyd yn galetaf yw'r flaenoriaeth i ni a'n sefydliadau drwy raglenni a phrosiectau hygyrch sy'n eu targedu ledled Cymru.

Yn ddiweddar cafwyd cynnydd ar draws y bwrdd o ran cyflogi pobl â nodweddion gwarchodedig yn ein Portffolio. Mae 30% o'n holl grantiau gan y Loteri Genedlaethol yn mynd i brosiectau a dargedai bobl F/fyddar ac anabl a 30% hefyd i rai ethnig a diwylliannol amrywiol.

Mae tystiolaeth dda'n nodi'r tebygrwydd y bydd effaith fawr ar iechyd a lles pobl a chymunedau ledled Cymru os na fydd cyfleoedd rhwydd a fforddiadwy i fwynhau'r celfyddydau a chymryd rhan ynddynt.

Bydd ein cynllun gweithredu, Ehangu Ymgysylltiad, a ddatblygwyd ar y cyd ag Amgueddfa Cymru yn sbarduno ein hymdrechion i wella tegwch yn y sector.

Pa mor ddigonol yw cyfleoedd hyfforddi a magu sgiliau? Oes bylchau? Sut y dylid eu llenwi?

Roedd 40% o sefydliadau'n cael trafferth llenwi swyddi gwag. Y swyddi llawn amser anoddaf i'w llenwi oedd technegwyr (goleuadau/sain), swyddi arlwyo/lletygarwch a gweinyddwyr.

Yn ôl 69%, mae bylchau sgiliau a hyfforddiant yn y sector - technegol, ariannol, cynhyrchu incwm, marchnata, arwain/rheoli a'r cyfryngau cymdeithasol.

Credai dros hanner (52%) y gweithwyr yn y sector fod ganddynt ddigon o sgiliau a chyfleoedd hyfforddiant. Ansicr oedd chwarter arall (26%) a chredai 22% na chaent ddigon o gyfleoedd.

Dyma'r meysydd a grybwyllwyd gan y rhai a oedd eisiau rhagor o sgiliau a chyfleoedd hyfforddi: hyfforddiant proffesiynol parhaus, hyfforddiant â thâl i weithwyr llawrydd a hyfforddiant am reoli busnes, cyllid, y cyfryngau cymdeithasol, anabledd, systemau rheoli cynaliadwy ac arwain.

Croesawom sefydlu'r Panel Ymgynghorol am Sgiliau Creadigol a derbyniom wahoddiad i ymuno ag ef gan Gymru Greadigol. Roeddem hefyd yn falch am lansio'r y Cynllun Gweithredu ar Sgiliau Creadigol. Ond mae gennym bryderon o hyd fod y Cynllun a'r arian cysylltiedig yn canolbwyntio ar un rhan yn unig o'r sector diwylliannol a chreadigol sef yr un sy'n rhan o faes Cymru Greadigol. Gwyddom ni a gŵyr Cymru Greadigol fod ymarferwyr creadigol yn gweithio ar draws y ddau sector. Gwyddom fod y ddau sector yn profi prinder a bylchau tebyg o ran sgiliau a phrofiad. Ein gobaith oedd gweld datblygu cynllun sgiliau ar y cyd i fynd i'r afael â'r bylchau ar draws y sector yn gyffredinol. Argymhellwn ymchwilio i hyn ymhellach.

Beth oedd effaith y gefnogaeth gan gyrff cyhoeddus fel Llywodraeth Cymru? A oes angen cymorth pellach?

Rhoddom dystiolaeth o'r blaen i ddangos effaith gadarnhaol ein cymorth ni a chymorth Llywodraeth Cymru yn sgil y pandemig. Heb y fath gymorth, byddai llawer o sefydliadau celfyddydol a diwylliannol wedi mynd i'r wal.

Croesawai 75% o sefydliadau gynllun cymorth gan y Llywodraeth ar ffurf y cymorth pandemig. Roedd 70% am gael buddsoddiad mewn ynni cynaliadwy. Cefnogai 66% roi cap prisiau i fusnesau. Credai bron i chwarter fod eisiau toriadau treth dros dro. Cefnogai 80% o'r Portffolio gael cynllun cymorth yn awr gan y Llywodraeth fel yn ystod y pandemig. Roedd y neges glir o'r sector bod arnynt angen cymorth i oroesi.

Cefnogai'r mwyafrif fesurau ychwanegol megis capio prisiau (75%), buddsoddi mewn ynni cynaliadwy (72%) a chefnogaeth gan y Llywodraeth fel yn ystod y pandemig (59%).

"Mae angen grant tebyg i'r rhai'r pandemig arnom ar gyfer artistiaid llawrydd i'w galluogi nhw a'u teuluoedd i oroesi'r gaeaf, neu byddwn yn colli pawb i sectorau eraill. Ar gyfer ymarferwyr dosbarth gweithiol, mae'r sefyllfa mor ansicr nes bod y rhai a oroesodd y pandemig yn gorfod ystyried eu sefyllfa waith o'r newydd eto."

Bydd ein Hadolygiad Buddsoddi i gynnig cytundebau ariannu amlflwyddyn o 1 Ebrill 2024 ymlaen yn heriol i ni a'r sefydliadau sy'n ymgeisio. Mae nifer o'r sefydliadau'n wynebu perygl einioes wrth aros i ymgeisio. Nid yw ein rhaglenni grant yn ddigon mawr i ateb y galw.

Mae rhai lleoliadau eisoes yn ystyried mynd yn "ganolfannau cynnes" i'w cymunedau anghenus ond daw hyn â chost ychwanegol o ran y bwyd a diod sy'n gysylltiedig.

Mae'r argyfwng sy'n wynebu'r sector erbyn hyn yr un mor fawr ag unrhyw beth a welsom yn y ddwy flynedd diwethaf. Roedd y Gronfa Adfer Ddiwylliannol yn achubiaeth i'r sector. Mae angen arian ychwanegol nawr i adeiladu ar y buddsoddiad yna a sicrhau cynaliadwyedd hirdymor i'n celfyddydau. Rhaid cefnogi a diogelu artistiaid, gwneuthurwyr a gweithwyr llawrydd drwy gael incwm sylfaenol neu gynlluniau tebyg i oroesi'r argyfwng a ddaw.

Ymddengys na leddfai ymyriadau economaidd ac ariannol Llywodraeth Prydain ar yr argyfwng ynni i fusnesau ac na fyddent o fudd i gynaliadwyedd hirdymor llawer yn y sector celfyddydol ychwaith.

Cyngor Celfyddydau Cymru
Medi 2022

CCWLSIR CIWF 09

Senedd Cymru | Welsh Parliament

Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon, a Chysylltiadau Rhyngwladol Culture, Communications, Welsh Language, Sport, and International Relations Committee

Gweithlu'r diwydiant creadigol yng Nghymru / Creative industry workforce in Wales

Ymateb gan Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru / Response from National Youth Arts Wales

Ymateb i ymgynghoriad:

Yr heriau sy'n wynebu gweithlu'r diwydiant creadigol yng Nghymru

Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol

Medi 2022

Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru

1. Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru yw'r elusen genedlaethol ar gyfer perfformwyr ifanc ledled Cymru sydd â dawn a photensial. Bob blwyddyn rydyn ni'n gweithio gyda channoedd o actorion, dawnswyr a cherddorion ifanc 16 – 22 oed, drwy gyfleoedd hyfforddi a pherfformio eithriadol yn y celfyddydau.
2. Ers ei ffurfio yn 2017, mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru wedi ehangu ei gwaith y tu hwnt i'r chwe ensemble ieuencid cenedlaethol, ac mae bellach yn cynhyrchu amrywiaeth o brosiectau datblygu gydol y flwyddyn sydd wedi'u cynllunio i wella mynediad at hyfforddiant lefel uchel. Mae hyn yn cynnwys Cerdd y Dyfodol, cynllun mentora cenedlaethol cyntaf Cymru ar gyfer cerddorion indi, roc a phop mewn ysgolion; a Hard Côr, grŵp lleisiol newydd sy'n cynnwys rapwyr, cantorion a bîtbooswyr, a'r rhan fwyaf ohonynt yn bobl ifanc nad ydynt yn draddodiadol yn ymwneud â gweithgareddau celfyddydol prif ffrwd.
3. Ym mlwyddyn ariannol 2021-22, cyflogodd Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru dros 200 o weithwyr creadigol llawrydd er mwyn cyflawni ei rhaglen waith uchelgeisiol. Cyflawnodd y gweithwyr creadigol llawrydd hyn nifer o rolau gan gynnwys tiwtoriaid offerynnol, cyfarwyddwyr, coreograffwyr, cyfansoddwyr, ysgrifenyddwyr, arweinwyr, hwyluswyr gweithdai a staff lles.
4. Mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru yn darparu cyfleoedd cyflogaeth ieuencid, gan gynnwys cynllun Cynhyrchwyr dan Hyfforddiant blynyddol, lle telir y Cyflog Byw Gwirioneddol, a gynlluniwyd i helpu pobl ifanc o deuluoedd incwm is neu o gymunedau Mwyafrif Byd-eang i ymuno â gweithlu'r diwydiannau creadigol.

Beth yw iechyd presennol gweithlu'r sector, gan gynnwys effeithiau'r pandemig, Brexit a'r argyfwng costau byw? A yw gweithwyr wedi gadael y sector, a pha effaith y mae hyn wedi'i chael?

5. Dros ddwy flynedd ddiwethaf y pandemig, mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru wedi cael trafferth dod o hyd i staff llawrydd profiadol i gefnogi ein gwaith rhaglenni a'n gwaith prosiectau. Credwn fod sawl rheswm yn gyfrifol am hyn.
6. Yn gyntaf, fel sefydliad celfyddydol a ariennir drwy arian cyhoeddus, rydyn ni'n brwydro i gystadlu â'r diwydiannau creadigol ehangach wrth gynnig ffioedd a chyflogau, yn enwedig o gymharu â'r diwydiannau ffilm a theledu.

7. Mae heriau recriwtio wedi bod erioed yn y sector diwylliannol; fodd bynnag, mae pandemig Covid-19 wedi gwaethgu'r patrwm hwn – wrth i sectorau'r celfyddydau a'r celfyddydau ieuenctid weld gostyngiad sylweddol yn eu gweithgarwch, ac arafwch wrth ddychwelyd i ddarparu wyneb yn wyneb. Yn gyffredinol, llwyddodd ffilm a theledu i ddal ati yn ystod y pandemig, felly efallai bod y maes wedi ymddangos yn ddewis gyrfa mwy diogel i fwyafrif y gweithlu llawrydd.
8. Mae'r sector diwylliannol yn faes hyfforddi i lawer o weithwyr llawrydd sy'n dechrau yn y diwydiant, yn enwedig mewn rolau technegol, ac mae sefydliadau celfyddydol yn buddsoddi mewn datblygu staff technegol dawnus. Fodd bynnag, mae "draen dawn" wrth i staff technegol adael y sector celfyddydau sy'n cael ei noddi er mwyn cael swyddi sy'n talu'n well yn y diwydiant ffilm a theledu.
9. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, rydyn ni'n gwybod bod y diwydiant wedi colli doniau a gwybodaeth oherwydd bod staff yn gadael ar gyfer diwydiannau eraill neu oherwydd diswyddiadau. Mae hyn yn wir am weithwyr llawrydd a staff cyflogedig. Fel mae Llawryddion Celfyddydol Cymru wedi'i adrodd, pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol sydd wedi wynebu'r risg fwyaf o adael y sector, gan danseilio ymhellach ymdrechion i sicrhau sector diwylliannol teg ac amrywiol.
10. Mae recriwtio ar gyfer prosiectau Cymraeg wedi bod yn arbennig o heriol. Rydyn ni'n gwybod bod galw mawr am y gweithlu creadigol dwyieithog ar hyn o bryd, yn enwedig oherwydd y sector ffilm a theledu sy'n tyfu, ochr yn ochr â chanfyddiad bod sefydlogrwydd gyrfa a chyflogau uwch yn y sector academaidd, sy'n golygu nad yw sefydliadau diwylliannol yn gallu cystadlu â'r sectorau hyn sy'n tyfu.

Pa mor sefydlog yw'r sector yn ariannol a pha mor addas yw'r tâl a'r amodau gweithio?

11. Fel sefydliad, mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuenctid Cymru yn talu'r cyfraddau a argymhellir gan yr undeb neu'r corff masnach priodol fan lleiaf. Yn ein hachos ni, gallai hyn gynnwys cyfeirio at y cyfraddau a argymhellir gan Undeb y Cerddorion, BECTU neu Equity.
12. Fe fydden ni bob amser yn argymhell y dylai'r ffioedd hyn godi yn unol â chwyddiant er mwyn sicrhau bod gweithwyr llawrydd yn cael eu talu'n deg. Fodd bynnag, byddai hyn yn rhoi sefydliadau fel ni mewn sefyllfaoedd anodd oni bai bod cynnydd tebyg yn cael ei wneud i gyllid refeniw craidd sefydliadau.

13. Mae sector y celfyddydau yn ei gyfanrwydd hefyd yn wynebu gostyngiad o ran incwm sy'n cael ei godi ac incwm sy'n cael ei ennill oherwydd pwysau costau byw, ar ben cyllid refeniw sy'n aros yn ei unfan. Gallai'r cyfuniad hwn o ffactorau arwain at ostyngiad yn y gwaith llawrydd cyffredinol sydd ar gael ar draws y sector. Byddai hefyd yn golygu y bydd cadw staff yn dod yn fwyfwy anodd, gyda gwahaniaethau cyflog yn gwaethygu a sefydliadau celfyddydol yn colli eu hapêl fel cyflogwyr.
14. Mae costau byw'n effeithio ar sector y celfyddydau nid yn unig drwy gyflogau a ffioedd llawrydd, maent hefyd yn effeithio ar gostau prosiectau gan gynnwys arlwy, llety a theithio, gan leihau ymhellach y cyllidebau sydd ar gael y gellid eu gwario fel arall ar artistiaid. Mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuentid Cymru yn arbennig o agored i risg drwy gynnydd mewn costau arlwy a llety oherwydd ei model preswyl, lle mae pobl ifanc yn dod at ei gilydd i hyfforddi a pherfformio dros gyfnod o 1-3 wythnos ar y tro.
15. Mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuentid Cymru yn falch o fod yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig, gan dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf i'n holl staff contract. Cynyddodd hyn 10.1% yn ddiweddar, cost y byddwn yn ei hamsugno yn ein cyllidebau canolog. Cyfran fach o'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw y mae'r cynnydd hwn yn effeithio arnynt, gan fod y rhan fwyaf ar gontractau llawrydd.
16. Yn ei hanfod, mae patrymau gwaith yn y sector creadigol fel arfer yn golygu diwrnodau gwaith hir, a gweithio gyda'r nos ac ar benwythnosau. Mae'r sector wedi wynebu'r her hon erioed; fodd bynnag, rydyn ni'n gweld patrwm o fudo sy'n debyg i'r sector lletygarwch – lle mae Covid wedi eu gorfodi i ailedrych ar eu gyrfaedd, gyda llawer yn dewis symud at sectorau lle mae canfyddiad bod gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a gwell tâl. Mae hyn yn arbennig o wir mewn swyddi llawrydd a chyflogedig lle mae galw mawr fel marchnata, cyllid a chyfathrebu.
17. Rydyn ni hefyd yn pryderu am chwythu plwc a llesiant gwael yn y sector. Dyma un o'r heriau mwyaf sy'n wynebu'r sector ar hyn o bryd, ac mae'n ffactor sy'n cyfrannu at heriau'r gweithlu, gan gynnwys doniau yn gadael y sector. Mae llawer o sefydliadau'n gweithio'n galed i sicrhau bod amodau gwaith yn rhoi blaenoriaeth i lesiant meddwl cadarnhaol, gan gynnwys yng Nghelfyddydau Cenedlaethol Ieuentid Cymru lle rydyn ni'n cyflwyno "pecyn mynediad" lle gall pobl sydd ag anghenion ychwanegol fod yn sicr y byddwn yn rhoi addasiadau ar waith pan allwn ni, beth bynnag yw hyd y contract.

Pa mor gydradd, amrywiol a chynhwysol yw'r sector? Sut y gellir gwella hyn?

18. Mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru yn ymdrechu i wella amrywiaeth y gweithwyr llawrydd rydyn ni'n eu cyflogi. Yn y flwyddyn ariannol 21-22, anfonwyd arolwg cyfleoedd cyfartal dienw at bob gweithiwr llawrydd – roedd 14% o'r ymatebwyr o gefndiroedd Mwyafrif Byd-eang, ac mae gan 15% o'r ymatebwyr anabledd. Byddwn yn ymdrechu i wella'r ffigurau hyn flwyddyn ar ôl blwyddyn. Fodd bynnag, does dim gwybodaeth llinell sylfaen ar gyfer Cymru ar hyn o bryd, felly mae'n anodd inni fesur ein cynnydd yn erbyn y sector ehangach. Mae angen cydbwysu sgysiau a gweithredoedd ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant – a chydabod rhyngblethedd – yn erbyn cyfansoddiad cymunedau gwahanol ledled Cymru.
19. Yn ystod y pandemig, ffurfiodd Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru bedwar Tasglu Amrywiaeth i archwilio anghydraddoldebau yn y sector – gan ganolbwyntio ar wella mynediad i artistiaid ag anableddau, artistiaid o'r Mwyafrif Byd-eang, ac artistiaid o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is. Roedd y tasgluoedd hyn yn cael eu harwain yn annibynnol gan weithwyr llawrydd profiadol gyda phrofiad bywyd. Rydyn ni'n adolygu'r argymhellion annibynnol yn rheolaidd a bydd y rhain yn parhau i lywio ein gwaith.
20. Rydyn ni'n gwybod bod rhaid gwneud mwy. Rydyn ni'n croesawu'r twf yn y swyddi lefel mynediad sydd wedi'u neilltuo ar gyfer pobl ifanc o'r Mwyafrif Byd-eang, ond mae angen mwy o waith i sicrhau bod y doniau hyn yn gallu symud ymlaen i bob lefel o'r gweithlu gan gynnwys swyddi uwch reolwyr.
21. Mae mwy y gallwn ei wneud fel sector i annog pobl o deuluoedd incwm is i ymuno â'r diwydiannau creadigol. Dydyn ni ddim yn credu bod interniaethau di-dâl yn deg, gan eu bod yn eithrio'r rhai nad ydyn nhw'n gallu fforddio gweithio am ddim. Fodd bynnag, yn wahanol i lefydd fel Llundain, er enghraifft, lle mae sefydliadau celfyddydol yn hysbysebu swyddi di-dâl, anaml y mae hyn yn wir yng Nghymru, ac rydyn ni'n croesawu hynny.

Pa mor ddigonol yw'r cyfleoedd hyfforddi a sgiliau? A oes bylchau, a sut dylid eu llenwi?

22. Ar raddfa fach, mae Celfyddydau Cenedlaethol Ieuencid Cymru wedi gallu helpu pobl ifanc sy'n ymuno â'r gweithlu llawrydd i gael yr hyfforddiant a'r sgiliau sydd eu hangen arnynt. Un enghraifft o hyn yw ein cynllun Mentoriaid y Dyfodol, lle rhoddwyd gwaith cyflogedig i chwe pherson ifanc o'r Mwyafrif Byd-eang a chynnig mentora a hyfforddiant iddynt, gan helpu cerddorion ifanc i ennill profiad fel hwyluswyr gweithdai. Roedd hyn fel rhan o Gerdd y Dyfodol, ein prosiect datblygu cerddoriaeth gyfoes newydd ar gyfer pobl ifanc 15-19 oed yng Nghymru. Mae cynllun Mentoriaid y Dyfodol wedi'i ariannu gan Gronfa Ddeori Youth Music.

23. Drwy brosiect Llwybrau Proffesiynol, a ddarparwyd gennym mewn partneriaeth â Theatr Clwyd yn 2022, llwyddwyd i roi cipolwg i fwy na 40 o actorion ifanc ar lawer o wahanol lwybrau gyrfa, ac nid actio yn unig. Roedd modd i'r cyfranogwyr gwrrd a dysgu oddi wrth ysgrifenyddwyr theatr, cyfarwyddwyr, cynhyrchwyr, dylunwyr a staff technegol, i archwilio'r ystod eang o gyfleoedd gyrfa sydd ar gael iddynt.
24. Er y byddwn yn parhau i archwilio cyfleoedd pellach fel y rhain, teimlwn fod angen cyfleoedd ehangach ar berfformwyr ifanc, yn enwedig y rhai sydd o gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol, i archwilio sut y gellir defnyddio eu sgiliau ar draws y sector cyfan. Bydd mwy o gyllid pwrpasol yn y maes hwn, ynghyd â dull gweithio ar y cyd rhwng sector y celfyddydau, ysgolion, colegau a phrifysgolion, yn helpu pob perfformiwr ifanc i gael gwell dealltwriaeth o'r cyfleoedd gyrfa sydd ar gael iddynt.
25. Teimlwn hefyd y byddai llawer o weithwyr llawrydd ifanc yn elwa o gael cyngor ar rai o'r materion mwy ymarferol sy'n wynebu gweithwyr llawrydd creadigol – fel sut i wneud cais am gyllid, a sut i ymdrin ag anfonebu a threthi.

Beth fu effaith cymorth gan gyrrff cyhoeddus fel Llywodraeth Cymru, ac a oes angen cymorth pellach?

26. Fe wnaeth cyllid i sefydliadau gan gynnwys Celfyddydau Cenedlaethol Ieuenctid Cymru yn ystod pandemig Covid, fel y Gronfa Adferiad Diwylliannol, helpu'n anuniongyrchol i sicrhau y gallai gweithwyr llawrydd barhau i weithio yn ystod y pandemig. Aeth 27% o'n dyfarniad cyntaf o'r Gronfa Adferiad Diwylliannol yn uniongyrchol i weithwyr llawrydd, gyda 13% pellach yn mynd i fusnesau bach yng Nghymru. Er ein bod yn benderfynol o gefnogi'n cymuned llawrydd gymaint ag y gallen ni, roedden ni'n ymwybodol yn anecdotaidd fod llawer yn cael trafferth cael cymorth ariannol i ategu colledion incwm oherwydd y pandemig.
27. Rydyn ni'n falch iawn o weld cefnogaeth gan Gymru Greadigol i helpu i gryfhau'r diwydiannau creadigol yng Nghymru. Er ei bod yn galonogol gweld y gefnogaeth hon i sectorau nad ydynt yn cael eu cefnogi'n draddodiadol gan Gyngor y Celfyddydau, mae'n amlwg bod angen dull cydweithredol gan fod y sectorau'n gysylltiedig. Un enghraifft o hyn yw'r llif o ddoniau sy'n symud o'r sector theatr sy'n cael ei noddi, sy'n aml yn elwa ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu gyda nawdd, i'r sectorau ffilm a theledu masnachol, yn aml am ffioedd sylweddol uwch. Gallai'r "draen dawn" creadigol hwn arwain at brinder sgiliau yn y sector sy'n gyfrifol am ddatblygu sgiliau a doniau yn y lle cyntaf. Byddai cynllun prentisiaethau wedi'i noddi ar gyfer y celfyddydau a diwylliant, yn debyg i'r rhai a gynigir yn y diwydiannau creadigol ehangach, yn cael effaith.

28. Teimlwn fod Contract Diwylliannol Llywodraeth Cymru wedi helpu i hwyluso sgwrs yn y sector am gyfleoedd teg a chyflog teg i weithwyr llawrydd. Rydyn ni'n croesawu hyn ac fe fydden ni'n annog arianwyr i gynyddu hyn ymhellach i ofynion ariannu.
29. Byddai negeseuon cadarnhaol ynghylch dymunoldeb sector celfyddydol a diwylliannol Cymru fel dewis gyrfu hyfyw a gwerth chweil yn ddefnyddiol. Gellid cysylltu hyn â'r cyfleoedd newydd sy'n codi yn sgil y Cwricwlwm newydd i Gymru, a'r ffordd mae'r celfyddydau creadigol a mynegiannol yn cael eu dysgu. Er mwyn cynyddu amrywiaeth, mae'n arbennig o bwysig bod ymdrechion yn canolbwyntio ar bobl ifanc o gymunedau economaidd-gymdeithasol is – nad ydyn nhw o bosib yn ymwybodol o'r math o gyfleoedd gwaith sy'n bodoli, yn enwedig oddi ar y llwyfan (technegol, marchnata a chyfathrebu, gweinyddiaeth, cyllid a chodi arian) yn y sector celfyddydol a diwylliannol.



September 2022

Music Venue Trust response to Inquiry into Creative Industry Workforce:

About Music Venue Trust

Music Venue Trust is a UK registered charity which acts to protect, secure and improve the UK's grassroots music venue circuit. We provide advice to the government, the cultural sector and the music industry on issues impacting on the network of venues and are the nominated representative that speaks on behalf of the Music Venues Alliance, an association of more than 900 such venues from across the UK with 55 members based in Wales.

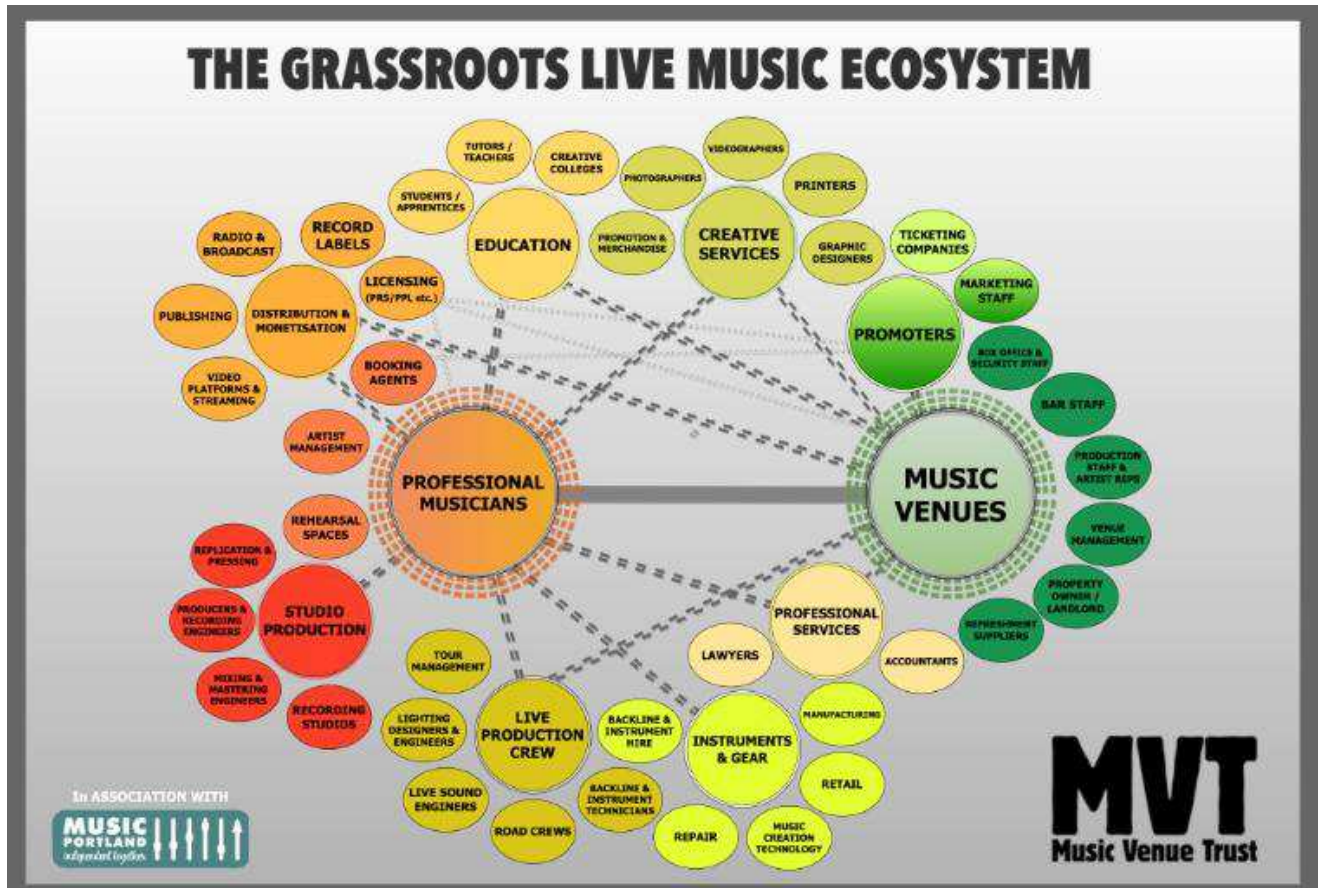
Recommendations:

We call on the Welsh Government to:

- Commit to a continuation of Business Rates Relief for all GMV operators to provide security to the sector
- Create a dedicated and ring-fenced funding pool for Grassroots Music Venues that develops existing opportunities, increasing the breadth, range and quality of programming as a sustainable method of increasing the size and scope of the workforce
- Support educational and training reform in the sector by ensuring that any funding programme actively promotes skills and training, stabilises the sector and encourages worker retention
- Make use of the geographical diversity of Wales' Grassroots Music Venues as an opportunity to create skills hubs.

1. Background

- A. Music Venue Trust welcomes the opportunity to comment on this consultation on the Creative Industry Workforce. We have a specific interest in this area as we represent Grassroots Music Venues and the members of our Music Venues Alliance (MVA) form a key part in the ecosystem of the creative industries.



- B. Our focus is on:
- The negative effects of Brexit & the Covid-19 pandemic upon the GMV sector, the resulting loss of skilled workforce and the need to reverse this.
 - The need to stabilise the sector to enable pay increases in line with other sectors, to attract new workers and retain the current workforce and ensure ability to deal with cost of living crisis.
 - The wide ranging skill sets used in the sector and the lack of security for both venues and the workforce due to the number of freelance staff and portfolio nature of careers
 - The opportunity to make use of the creative community hubs surrounding GMVs which present an opportunity for development into skills hubs with structured investment

2. What is the current health of the sector's workforce, including the impacts of the pandemic, Brexit and cost of living crisis? Have workers left the sector, and what impact has this had?

The Grassroots Music Venue sector lost many skilled and resourceful people in our workforce during the Covid pandemic. Early indications are that many of these have now left the sector for the long term.

The diverse range of employment models across the sector, ranging from freelance and voluntary positions to part time/ portfolio career staff and salaried staff, also causes challenges for career development, staff retention and providing unified solutions that are able to meet the needs of workers employed in these varying business environments.

The operational structure of the industry requires higher staffing (whether self-employed, freelance or zero-hours) for individual events but lower levels of employees retained on an annual basis. Roughly ¼ of all staff are retained on a full time basis and this makes it more difficult to identify and define direct job losses in the short term. During the pandemic this resulted in furlough support being unavailable to many and the support offered by Self Employment Income Support (SEISS) funds was less than optimal due to the methods of calculation for the scheme.

Add to this the reduction in European and International touring as a result of Brexit and there has been a substantial and significant decrease in the number of opportunities across the industry for freelance staff, with a concurrent decrease in security of the work available. With such a highly cross-skilled workforce many moved into other sectors, which whilst less vocationally rewarding, offered more financial security.

It is an incredibly challenging time for Grassroots Music Venues. The effect of Brexit, the cost of living crisis, rising energy prices and the Covid-19 pandemic have created an environment of intense instability within the sector. The impact of these challenges are:

- A reduced workforce, as experienced venue operators and freelance technical teams leave the GMV sector
- Soaring energy prices which are not viable for the sector.
- Across our membership, energy prices are rising by an average of 300%.¹ This type of rise is not viable for the sector and will result in the permanent closure of venues.
- Prior to the pandemic, GMVs employed 12,200 FTE Workers.²

¹ Taken from Music Venue Trust's sector research - available on request

² Taken from Music Venue Trust's sector research - available on request

This instability has a wider effect on the creative economy and cultural community pushing venues closer towards permanent closure. The result of these closures are fewer development opportunities for new and emerging artists, fewer employment opportunities for those wishing to enter the live music industry and fewer entertainment options for local audiences.

The loss of skilled workers in the sector has also been a contributing factor to why recovery within the live music industry post pandemic has been sluggish. Reduction in activity and venue closure will continue and multiply this cycle of resource loss.

3. How financially stable is the sector and how suitable are pay and working conditions?

During the last twenty years, this sector has declined substantially³:

- I. 144 GMVs were trading in London in 2007.
- II. Only 94 GMVs were trading in London in 2016, a reduction in trading spaces of 34.7%
- III. The 2007-2015 permanent closures of small music venues that occurred across the country resulted in:
 - Reduced access to live music experiences
 - A decrease in performance/earning opportunities for musicians, crew and sector workforce
 - Decline in the number of touring dates taking place in the UK
 - Decline in the number of affordable quality live music experiences
- IV. However, current systemic challenges including rises in cost of living and its effect on both venues and their audiences threatens to plunge GMVs back into the prospect of prolonged decline.

In 2019, the UK Music Industry provided:⁴

- I. Total GVA: £5.2 billion
- II. Total Export Revenue: £2.7 billion
- III. 190,935 FTE jobs.

Even prior to the COVID-19 crisis, the GMV sector operated with high overheads, show costs and tight margins⁵. The increasing costs associated with the energy crisis act as an added pressure and as a deterrent to any would-be venue operator wanting to open a GMV.

³ Music Venue Trust (2019) *DCMS Live Music Inquiry Response*
<http://musicvenuetrust.com/wp-content/uploads/2019/03/Digital-Culture-Media-and-Sport-Committee-Live-Music-Ninth-Report-of-Session-2017-2019.pdf>

⁴ UK Music (2019) *Music by Numbers Report*
https://www.ukmusic.org/assets/general/Music_By_Numbers_2019_Report.pdf

⁵ Music Venue Trust (2019) *Town Hall Presentation* - available on request

GMVs consistently exhibit negligible individual profit margins at the point of delivery, supporting the development of new artists and creation of new intellectual property assets through not-for-profit activity. This investment creates substantial value elsewhere in the wider cultural and local economy. For example, in the local economy for every £10 spent on a GMV ticket, £17 is spent elsewhere in the night time economy⁶. As noted above (section I) the work created in GMVs is the bedrock of a multi-billion pound music industry which is heavily reliant on the creation of new Intellectual Property by new artists. However, the GMVs which develop those artists and that IP are not partners to the profits that it generates.

The cost of touring for artists and performers, due to the fuel cost increase of 47% in the last 12 months, is resulting in both a reduction in the number of shows being offered and higher artist fees to cover costs. GMVs find themselves in the middle of multiple supply chains, with no bargaining power, where suppliers have increased costs which cant be passed onto customers as they are unable to afford increased drink or ticket prices, have been forced into cutbacks, and have other options on social spending.

A MVT survey of venues in 2022 revealed that operators were paid an average salary of £20,500 whereas similar positions in Not-For-Profit and funded arts organisations could expect double this.⁷ The lack of security and sector appropriate pay conditions is a major threat to workforce retention and recruitment.

4. How equal, diverse and inclusive is the sector? How can this be improved?

Whilst we do not have specific data regarding the Grassroots Music Venue sector, those working within it are committed to creating an inclusive, diverse and equal workforce.

The [Uk Music Diversity Report 2020](#) key findings show:

- Representation of Black, Asian and other ethnic minorities among those aged 16-24 in the music industry stands at record 30.6% – up from 25.9% in 2018.
- Proportion of women increased from 45.3% in 2016 to a new high of 49.6% in 2020.
- Number of people from Black, Asian and other ethnic minority communities at entry-level rises from 23.2% in 2018 to a new high of 34.6% in 2020.
- Number of women in the 45-64 age group drops from 38.7% in 2018 to 35% in 2020.
- Representation of Black, Asian and other ethnic minorities at senior executive levels rises from 17.9% in 2018 to a new high of 19.9%.

⁶ Mayor of London (2017) *Rescue Plan for London's Grassroots Music Venues - Progress Update* https://www.london.gov.uk/sites/default/files/rescue_plan_for_londons_grassroots_music_venues_-_progress_update_-_jan_2017.pdf

⁷ Taken from Music Venue Trust's sector research - available on request

5. How sufficient are skills and training opportunities? Are there gaps, and how should they be filled?

Grassroots Music Venues act informally as important skills hubs for those wanting to work in live music. They are entry points to the wider live music industry. As a skills and development pipeline, it is very typical for professionals who specialise in production, lighting design, stage management, tour management, programming and sound engineers to begin their careers working in Grassroots Music Venues, gaining lifelong employment skills and live events experience that is then applied across the music industry.

However this role goes largely unrecognised by cultural funders, the wider music industry and local Government. Despite the fact that these stakeholders benefit from people who started their careers at GMVS, there is a lack of vocational guidance encouraging those in education to view working in GMVs as a viable career path and underappreciated for the role that GMV play in this. This is due in part to the stagnant wages within the sector with the typical venue operator earning only £20,500 per year which is well below the national average in the UK.

Whilst there are some training and educational establishments including BIMM, ICMP, Access Creative, Backstage Academy and regional colleges offering training appropriate to the sector these are few in number and suffer both from a lack of joined up approach to solving the challenges facing the wider industry and developing a combined curriculum. The lack of an industry standard is exacerbated by the wide range of skills often required at the grassroots level where dedicated job roles are few and instead workers are required to cover multiple aspects within one role.

There have been numerous productive examples of GMVs working in partnership with academic and educational establishments to deliver mentoring, lecturing and skills development opportunities, however these are too reliant upon unpaid support and ad hoc funding rather than a national strategy of support

6. What has been the impact of support from public bodies such as the Welsh Government, and is further support needed

The very necessary work that the Government undertook during the Covid-19 crisis to ensure venues were able to survive, such as establishing the Culture Recovery Fund and at a local level the use of Retail, Hospitality and Leisure grants, is at risk of being seriously undermined if venues have to close as a result of workforce loss and threats to Grassroots Music Venues. The measures that the Government and the Senedd introduced during the pandemic do not amount to a long-term commitment to Grassroots Music Venues.

However we have grave concerns that this necessary work will be undermined by the fact that no longer-term framework for funding the Grassroots Music Venue sector has been devised by either the Welsh Government or funding bodies such as Creative Wales and Arts Council Wales.

We call on the Welsh Government to:

- Commit to a continuation of Business Rates Relief for all GMV operators to provide security to the sector
- Create a dedicated and ring-fenced funding pool for Grassroots Music Venues that develops existing opportunities, increasing the breadth, range and quality of programming as a sustainable method of increasing the size and scope of the workforce
- Support educational and training reform in the sector by ensuring that any funding programme actively promotes skills and training, stabilises the sector and encourages worker retention
- Make use of the geographical diversity of Wales' Grassroots Music Venues as an opportunity to create skills hubs.

We urge the Government to play a pivotal role in delivering bold reform - without it GMVs will be plunged into another decade of decline. These recommendations will help support GMVs to continue to act as spaces where valuable intellectual property is developed, created and showcased and help strengthen the Welsh live music industry so that the unique global standing we have gained through our live music sector remains the envy of the world.

Dawn Bowden AS
Dirprwy Weinidog y Celfyddydau a Chwaraeon,
a'r Prif Chwip
Llywodraeth Cymru

12 Hydref 2022

Sesiwn frifio gyda swyddogion Cymru Greadigol

Annwyl Dawn

Byddwch yn ymwybodol bod y Pwyllgor yn cynnal **ymchwiliad** i'r heriau sy'n wynebu gweithlu'r diwydiant creadigol yng Nghymru ar hyn o bryd. Rhan allweddol o gylch gorchwyl yr ymchwiliad hwn yw cynnwys ystyriaethau yn ymwneud â digonolrwydd sgiliau a chyfleoedd hyfforddi o fewn y sector. Yn dilyn eich **cyhoeddiad** (21 Medi 2022) ar gynllun newydd i ddatblygu talent greadigol Cymru, hoffai'r Pwyllgor drafod manylion y cynllun hwn gyda swyddogion Cymru Greadigol.

Pwrpas y drafodaeth hon fyddai helpu'r Pwyllgor i ddeall gwaith Cymru Greadigol yn well, yn ogystal â deall y cynllun newydd sydd wedi'i gyhoeddi. Mae'r Pwyllgor yn awyddus i gael cymaint o wybodaeth â phosibl am y gwaith hwn cyn holi tystion fel rhan o'i ymchwiliad.

O ystyried pwysigrwydd y cynllun hwn wrth ddatblygu'r genhedlaeth bresennol o dalent yn y diwydiannau creadigol yng Nghymru a'r genhedlaeth nesaf, ac o ystyried ymchwiliad parhaus y Pwyllgor, a fydddech chi'n fodlon i swyddogion Cymru Greadigol ddarparu briff preifat byr i'r Pwyllgor ddydd Mercher 26 Hydref 2022?

Dylwn nodi bod y cais hwn yn ychwanegol at eich gwahodd chi a'ch swyddogion i ddarparu tystiolaeth ffurfiol yn nes ymlaen yn yr ymchwiliad; bydd swyddogion y Pwyllgor yn cysylltu gyda swyddogion Llywodraeth Cymru ynglŷn â'r mater hwnnw ar wahân.

Byddwn yn ddiolchgar pe gallech roi gwybod imi a yw hyn yn bosibl cyn gynted ag y gallwch.

Yn gywir,

Delyth Jewell

Delyth Jewell AS

Cadeirydd

Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu Saesneg.

We welcome correspondence in Welsh or English.

Elin Jones AS

Y Llywydd

Cadeirydd y Pwyllgor Busnes

14 Hydref 2022

Estyniad ar gyfer adrodd ar y Memorandwm Cydsyniad Deddfwriaethol ar Fil Protocol Gogledd Iwerddon

Annwyl Lywydd,

Trafododd y Pwyllgor y Memorandwm Cydsyniad Deddfwriaethol ar Fil Protocol Gogledd Iwerddon yn ei gyfarfod ddydd Iau 13 Hydref 2022. O ystyried y goblygiadau difrifol sy'n deillio o'r Bil, roedd yr Aelodau o'r farn nad yw'r amserlen bresennol ar gyfer adrodd yn ddigonol i ganiatáu ystyriaeth lawn o'r materion yn gyffredinol, nac ychwaith ar gyfer ystyriaeth bellach o'i effaith ar Gymru. Mae'r Aelodau yn awyddus i gynnal sesiynau tystiolaeth gyda gweinidogion perthnasol Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU, yn ogystal â rhanddeiliaid sy'n gweithio ym maes cysylltiadau rhyngwladol.

Yn olaf, mae'r Pwyllgor yn teimlo mai ychydig iawn o amser a ddarperir ar gyfer gwaith craffu o gymharu â'r amser sydd ar gael i Lywodraeth Cymru. Cyflwynwyd y Bil yn San Steffan ar 13 Mehefin 2022 ond ni chafodd ei gyfeirio at Bwyllgorau'r Senedd tan 4 Hydref 2022. Er bod y Pwyllgor yn derbyn rhesymau Llywodraeth Cymru dros yr oedi, mae wedi cael cryn dipyn o amser i ystyried goblygiadau'r Bil o gymharu â'r Senedd.

Am y rhesymau a amlinellwyd, hoffai'r Pwyllgor ofyn am dair wythnos ychwanegol i'r terfyn amser adrodd cychwynnol, sef 7 Tachwedd 2022.

Yn gywir



Delyth Jewell

Delyth Jewell AS

Cadeirydd y Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon, a Chysylltiadau Rhyngwladol

Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu'n Saesneg.

We welcome correspondence in Welsh or English.



Countryside Alliance



Delyth Jewell AS

Cadeirydd y Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau
Rhyngwladol
Senedd
Bae Caerdydd
CF991SN

11 Hydref 2022

Annwyl Delyth

Ysgrifennaf atoch fel cadeirydd y pwyllgor uchod i ofyn a fyddech chi a'ch cyd-aelodau o'r pwyllgor yn ystyried cynnal ymchwiliad byr brys i werthu a phrynu tir amaethyddol a werthir yng Nghymru ar gyfer plannu coed i gwmnïau sy'n dymuno defnyddio hwn fel rhywbeth i ffwrdd. -set ar gyfer allyriadau carbon neu fel rhan o gronfeydd buddsoddi.

Mae'r duedd o brynu tir amaeth Cymru i blannu coed ar raddfa fawr i gwmnïau y tu allan i'r sector ffermio yn rhwygo drwy ein cefn gwlad fel pelen dân a chredwn yn gryf fod hyn yn fygythiad i'n diwylliant, ein treftadaeth a'n hiaith Gymraeg.

Bydd effeithiau'r patrwm prynu i'w gweld mewn blynyddoedd i ddod ar draws cymunedau gwledig ar hyd a lled Cymru a theimlwn yn gryf bod yn rhaid gwneud rhywbeth i sicrhau nad yw unrhyw blannu a wneir yn effeithio'n negyddol ar wead bywyd gwledig.

Cawsom gyfarfod â Julie James AS, y Gweinidog dros Newid yn yr Hinsawdd ar 16 Awst 2022, a chefais gyfle i gyflwyno cynnig y Gynghrair Cefn Gwlad i roi Aseiad o'r Effaith ar Gymunedau Gwledig ar waith ar gyfer pob cais am blannu coed yng Nghymru. Cafodd y cynnig groeso cynnes gan y Gweinidog.

Byddai'r AEGG yn asesu'r effaith bosibl y byddai plannu coetir yn ei chael ar y gymuned wledig leol gan asesu a fyddai hyn yn niweidiol iawn ac yn anghymesur i bobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig

Byddai'r AEGG yn edrych ar yr effaith y byddai'r coetir yn ei chael ar wead bywyd gwledig a byddai'n cynnwys sicrwydd bwyd o dan y penawdau canlynol;

- Economi wledig;
- Sicrwydd bwyd; cynaliadwyedd, olrheindedd a fforddiadwyedd, a'r effaith ar
- Diwylliant, treftadaeth a'r iaith Gymraeg.

Byddai angen i hyn gael ei wneud a'i gymeradwyo cyn i unrhyw goedlannau gael eu creu gan gyrff cyhoeddus a chwmnïau eraill sy'n dymuno plannu coed ar dir amaethyddol "torfol". Credwn y byddai angen gwneud hyn yn annibynnol ar y Llywodraeth a Chyfoeth Naturiol Cymru ond dylai gynnwys dirprwyaeth o arbenigwyr mewn amrywiol feysydd a allai astudio'r potensial, yn gadarnhaol ac yn negyddol, y gallai planhigfeydd mawr ei gael ar gymunedau gwledig.

Nid yw'r Gynghrair Cefn Gwlad o gwbl yn gwrthwynebu plannu coed a chefnogi plannu coed fel rhan o'r ymgyrch ehangach i frwydro yn erbyn newid yn yr hinsawdd ond teimlwn yn gryf bod yn rhaid mai hon yw'r goeden iawn, yn y lle iawn, ar gyfer yr effaith gywir ac na ddylai beryglu'r dyfodol y bobl yng nghefn gwlad Cymru neu yn wir ein sicrwydd bwyd yn y dyfodol.

Byddwn yn croesawu'r cyfle i ddwyn y syniad hwn i ffrwyth gyda chefnogaeth eich pwyllgor ac edrychaf ymlaen at glywed gennych.

Yr eiddoch yn gywir,

Rachel

Rachel Evans
Cyfarwyddwr Cymru
Countryside Alliance
Tel:07825337978

Delyth Jewell AS

Cadeirydd, Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y

Gymraeg, Chwaraeon, a Chysylltiadau Rhyngwladol

7 Hydref 2022

Annwyl Delyth

Ail Brotocol Ychwanegol i Gonfensiwn Cyngor Ewrop ar Seiberdroseddu

Byddwch yn gwybod mai'r Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad sy'n gyfrifol am fonitro'r broses o weithredu cytundebau rhyngwladol nad ydynt yn ymwneud â masnach yn y Chweched Senedd.

Yn ein cyfarfod ar 26 Medi 2022, fe wnaethom drafod yr Ail Brotocol Ychwanegol i Gonfensiwn Cyngor Ewrop ar Seiberdroseddu.

Pwrpas y cytundeb hwn yw galluogi awdurdodau perthnasol mewn un Parti i'r Confensiwn i gydweithredu'n uniongyrchol ag awdurdodau a darparwyr gwasanaeth mewn Parti arall, gan gynnwys cyflymu'r broses o ddarparu data cyfrifiadurol sydd wedi'i storio drwy bwynt cyswllt 24/7. Mae hyn yn adeiladu ar y Confensiwn gwreiddiol, a gadarnhawyd yn 2011. Bydd hefyd yn darparu sail gyfreithiol ar gyfer gwell cydweithrediad mewn ymchwiliadau ac achosion troseddol ac ar gyfer casglu tystiolaeth electronig ar gyfer troseddau yn ymwneud â systemau cyfrifiadurol a data.



Yn ystod ein trafodaeth ar y Confensiwn, fe wnaethom gytuno i dynnu sylw'r Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol a Phwyllgor yr Economi, Masnach a Materion Gwledig ato os byddwch yn dymuno gofyn am ragor o wybodaeth gan Lywodraeth Cymru am ei effaith ar feysydd o fewn eich cylchoedd gwaith.

Mae ein hadroddiad diweddaraf ynghlwm er gwybodaeth i chi.

Yn gywir,

Huw Irranca-Davies

Huw Irranca-Davies
Cadeirydd

Senedd Cymru

Y Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad

Cytundebau Rhyngwladol

Cytundebau a ystyriwyd ar
26 Medi 2022

Hydref 2022



1. Cefndir

1. Y Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad sy'n gyfrifol am graffu ar gytundebau rhyngwladol yn y Chweched Senedd nad ydynt yn ymwneud â masnach.
2. Gall cytundebau rhyngwladol a lofnodir gan Lywodraeth y DU ymdrin â materion sydd o fewn cymhwysedd datganoledig neu faterion sydd â goblygiadau polisi sy'n bwysig i Gymru.
3. Bydd y Pwyllgor yn ystyried effaith cytundebau rhyngwladol ar Gymru mewn cysylltiad â'r rhai a osodir yn Senedd y DU o dan y broses a sefydlwyd gan Ddeddf Diwygio Cyfansoddiadol a Llywodraethu 2010 (Deddf 2010). Mae'n darparu cyfnod craffu cychwynol o 21 diwrnod.
4. Mae ein trafodaethau ynghylch cytundeb rhyngwladol yn ystyried:
 - a yw'n ymwneud â chymhwysedd y Senedd; a/neu
 - a oes goblygiadau polisi posibl i Gymru.
5. Ar 26 Medi 2022 gwnaethom ystyried tri chytundeb rhyngwladol a osodwyd yn ddiweddar yn Senedd y DU.¹
6. Y cytundebau a drafodwyd oedd:
 - Ail Protocol Ychwanegol i Gonfensiwn Cyngor Ewrop ar Seiberdroseddu;
 - Protocol i'r Cytuniad Gogledd Iwerydd ar Weriniaeth y Ffindir yn Dod yn Aelod; a
 - Protocol i'r Cytuniad Gogledd Iwerydd ar Deyrnas Sweden yn Dod yn Aelod.
7. Cytunwyd i gymryd camau pellach ar un o'r cytundebau a nodi'r ddau arall er gwybodaeth. Nodir rhagor o fanylion am y cytundebau isod.

¹ Y Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad, 26 Medi 2022

2. Y cytundebau sydd angen camau pellach

Ail Brotocol Ychwanegol i Gonfensiwn Cyngor Ewrop ar Seiberdroseddu

- 8.** Gosodwyd y cytundeb rhyngwladol hwn, sydd hefyd yn cael ei alw yn Gonfensiwn Budapest, yn Senedd y DU ar 14 Gorffennaf 2022. Ei ddyddiad cau ar gyfer craffu, fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Diwygio Cyfansoddiadol a Llywodraethu 2010, yw 1 Tachwedd 2022.
- 9.** Pwrpas y cytundeb hwn yw galluogi awdurdodau perthnasol mewn un Parti i'r Confensiwn i gydweithredu'n uniongyrchol ag awdurdodau a darparwyr gwasanaeth mewn Parti arall, gan gynnwys cyflymu'r broses o ddarparu data cyfrifiadurol sydd wedi'i storio drwy bwynt cyswllt 24/7. Mae hyn yn adeiladu ar y Confensiwn gwreiddiol, a gadarnhawyd yn 2011. Bydd hefyd yn darparu sail gyfreithiol ar gyfer gwell cydweithrediad mewn ymchwiliadau ac achosion troseddol ac ar gyfer casglu tystiolaeth electronig ar gyfer troseddau yn ymwneud â systemau cyfrifiadurol a data.
- 10.** Mae'r Memorandwm Esboniadol ar gyfer y cytundeb hwn yn nodi bod Llywodraeth y DU wedi ymgynghori â'r llywodraethau datganoledig ar waith drafftio'r cytuniad hwn ac wedi rhannu'r testun drafft perthnasol cyn ei lofnodi.
- 11.** Mae atal, canfod ac ymchwilio i droseddau yn faterion a gedwir yn ôl, fel y darperir gan baragraff 39 o Atodlen 7A i Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 (Deddf 2006). Mae diogelwch gwladol hefyd yn fater a gedwir yn ôl (paragraff 32 o Atodlen 7A i Ddeddf 2006) ac felly mae y tu allan i gymhwysedd deddfwriaethol y Senedd.
- 12.** Fodd bynnag, mae cyfrifoldebau'r Prif Weinidog yn cynnwys "diogelwch gwladol gan gynnwys gwrthderfysgaeth a seiberddiogelwch" a nodir seiberddiogelwch fel un o dair o "ganolfannau rhagoriaeth" Cymru yn strategaeth ryngwladol Llywodraeth Cymru. Ym mis Mai 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei bod yn buddsoddi mewn "Canolfan Arloesi Seiber" newydd i "helpu Cymru i ddod yn arweinydd byd-eang" yn y sector seiberddiogelwch.
- 13.** Gwnaethom nodi'r cytundeb a chytuno i dynnu sylw'r Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol a Phwyllgor yr Economi, Masnach a Materion Gwledig ato gan argymhell y gallent ddymuno gofyn am ragor o wybodaeth gan Lywodraeth Cymru am ei effaith ar feysydd o fewn eu cylchoedd gwaith.

3. Cytundebau a nodwyd er gwybodaeth

Protocolau yn ymwneud â'r Ffindir a Sweden yn dod yn aelodau o NATO

- 14.** Gosodwyd y Protocol i'r Cytuniad Gogledd Iwerydd ar Weriniaeth y Ffindir yn Dod yn Aelod, a'r Protocol i'r Cytuniad Gogledd Iwerydd ar Deyrnas Sweden yn Dod yn Aelod, yn Senedd y DU ar 6 Gorffennaf 2022. Mae Llywodraeth y DU wedi galw ar adran 22 o Ddeddf Diwygio Cyfansoddiadol a Llywodraethu 2010 i ddatgymhwyso ei therfynau amser craffu arferol ar y sail eu bod yn achosion eithriadol.
- 15.** Pwrpas y cytundebau hyn yw caniatáu i'r Ffindir a Sweden ddod yn aelodau o NATO yn dilyn eu ceisiadau.
- 16.** Mae'r Memoranda Esboniadol ar gyfer y ddau brotocol yn egluro eu bod yn ymwneud â pholisi'r DU ar NATO, sef mater a gedwir yn ôl (paragraff 11 o Atodlen 7A i Ddeddf 2006) a chadarnhau nad ymgynghorwyd â'r llywodraethau datganoledig.
- 17.** Nodwyd y ddau gytundeb gennym er gwybodaeth yn unig.

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Yn rhinwedd paragraff(au) vi o Reol Sefydlog 17.42

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Yn rhinwedd paragraff(au) vii o Reol Sefydlog 17.42

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon