

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

17/2019

DYDDIAD CYHOEDDI:

26/04/2019

Gweithio yng Nghymru, 2006-2017

Tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth

Gweithio yng Nghymru, 2006-2017
Tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth

Alan Felstead a Rhys Davies

Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, WISERD
Prifysgol Caerdydd

Barn yr ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o reidrwydd barn
Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

James Carey
Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ
Ffôn: 0300 025 3811
E-bost: Cyflogadwyedd.Sgiliau.Ymchwil@llyw.cymru

Crynodeb Gweithredol

Mae hybu ffyniant i bawb yn un o amcanion allweddol polisi Llywodraeth Cymru. Mae gwneud Cymru yn genedl gweithio teg yn un ffordd o gyrraedd y nod hwn. Adlewyrchir hyn yn *Ffyniant i bawb: y Strategaeth Genedlaethol, y Cynllun Gweithredu Economaidd a'r Cynllun Cyflogadwyedd*. Mae hybu llesiant sy'n gysylltiedig â swyddi yn nodwedd sy'n diffinio gwaith teg, ac am y rheswm hwn, nid yw'n syndod bod olrhain a hybu agweddau penodol ar waith yn cael eu cynnwys yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015*. Mae defnyddio sgiliau, datblygu'r gweithlu a chynhyrchiant hefyd yn feysydd lle cydnabyddir bod angen gwelliannau.

Yn y cyd-destun hwn, mae gwir angen am dystiolaeth gadarn i lywio a dylanwadu ar ddatblygiad polisi yn y meysydd hyn. Er bod llawer o arolygon yn helpu i roi dealltwriaeth fanwl o'r farchnad lafur yng Nghymru i ni, mae prinder data ynghylch ansawdd neu degwch swyddi pobl a'u profiadau gwaith – y tu hwnt i'r hyn sy'n cael ei dalu iddyn nhw. Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn cyfrannu rhywfaint at lenwi'r bwlch hwn yn y dystiolaeth.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio data o Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017, yr un diweddaraf, ynghyd â'i ragflaenwyr yn 2012 a 2006. Mae'r arolygon hyn yn rhoi cipolwg unigryw ar fywydau gwaith pobl Prydain, a hynny cyn dirwasgiad 2008-2009 ac wedi hynny. Gyda chefnogaeth hwb penodol i samplau'r arolwg yng Nghymru, mae cyfweiliadau manwl, awr o hyd, wedi cael eu cynnal wyneb yn wyneb gyda 1,449 o weithwyr sy'n byw yng Nghymru fel rhan o'r tair ton dan sylw. Trwy ddefnyddio'r data hyn, mae'r astudiaeth hon yn edrych ar sut mae profiad gweithwyr Cymru yn ystod y degawd diwethaf wedi bod yn wahanol i rannau eraill o Brydain, a sut mae'r profiadau hyn eu hunain wedi amrywio o un grŵp sosio-economaidd i'r nesaf. Mae ein prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

Sgiliau Swyddi

Mae newyddion cadarnhaol a negyddol i Gymru yn y canlyniadau ynghylch sgiliau swyddi. Y newyddion da yw bod swyddi yng Nghymru yn 2017 yn

galw am fwy o sgiliau na swyddi mewn mannau eraill ym Mhrydain, ar sail nifer o fesurau allweddol o'r arolygon. Ar gyfartaledd, maen nhw'n galw am fwy o amser dysgu i fynd i'r afael â'r tasgau sy'n rhan o'r swydd, ac mae angen mwy o amser hyfforddi ar gyfer y math o waith a wneir. Mae lefel y sgiliau cyffredinol y bernir eu bod yn hanfodol ar gyfer cyflawni swyddi yng Nghymru hefyd yn uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain. Fodd bynnag, y newyddion drwg yw bod swyddi yng Nghymru yn galw am lai o sgiliau o ran lefel y cymwysterau sy'n angenrheidiol wrth gychwyn, ac nid yw'r gyfradd orgymhwysio yng Nghymru wedi newid rhyw lawer yn ystod y degawdau diwethaf, gan aros tua 40 y cant¹. Wedi dweud hynny, mae canfyddiadau 2017 yn awgrymu bod cynnydd yng nghyfran yr unigolion sy'n dweud eu bod yn gallu defnyddio cryn dipyn neu fwy o'u sgiliau yn y gwaith, o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Mae hyn yn awgrymu, unwaith eu bod nhw mewn gwaith, bod sgiliau swyddi a gweithwyr yn dechrau cyfateb yn well i'w gilydd. Adlewyrchir hyn mewn gostyngiad yn y gyfradd gorgymhwysedd 'real' yng Nghymru, sy'n ffactori defnydd sgiliau, o 16 y cant yn 2016 i 10 y cant yn 2017.

Hyfforddiant, Dysgu a Chynnydd

Mae tystiolaeth o'r gyfres Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn dangos bod amllder hyfforddiant yng Nghymru wedi codi tua phum pwynt canran rhwng pob pâr o arolygon dan sylw. Mae hynny'n cymharu â chyfraddau amllder gwastad neu sy'n gostwng ledled Prydain. Er gwaethaf lefel uwch o amllder hyfforddiant, sy'n codi, yng Nghymru, mae dwysedd hyfforddiant wedi gostwng. Mae hynny'n cyd-fynd â thystiolaeth o Arolwg y Gweithlu, sy'n awgrymu bod dwysedd hyfforddiant ledled Prydain wedi gostwng yn llawer cyflymach nag amllder hyfforddiant yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, a bod canolbwyntio ar amllder yn unig yn gallu bod yn gamarweiniol. Er bod Cymru'n gwneud yn well na Phrydain yn gyffredinol o ran amllder a dwysedd hyfforddiant, nid yw ansawdd hyfforddiant yng Nghymru yn well nac yn waeth nag mewn mannau eraill. Fodd bynnag, roedd cyfran uwch o ymatebwyr

¹ Dylid ystyried y dadansoddiad hwn yn ddangosol oherwydd cyfyngiadau maint y sampl ac anawsterau ymarferol mesur y camgyfatebiaeth rhwng cymwysterau.

Cymru yn cytuno'n bendant fod eu swydd yn gofyn eu bod nhw'n dysgu'n barhaus. Ac ar ben hynny, roedd y gyfran honno'n tyfu'n gynt yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Er gwaethaf y cyfleoedd hyn ar gyfer datblygiad personol, mae rhagolygon dyrchafiad yn waelach yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol.

Cynhyrchiant

Mae perfformiad gwael o ran cynhyrchiant yn y Deyrnas Unedig a Chymru wedi bod yn destun pryder ers blynyddoedd lawer. Mae data o'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn cynnig persbectif y gweithwyr ar y ddadl gynhyrchiant ym Mhrydain ac yn darparu mewnwelediad newydd i Gymru. Un o brif negeseuon canlyniadau 2017 yw nad oes modd egluro perfformiad cynhyrchiant cymharol wael yng Nghymru yn nhermau diffyg ymgysylltu gan reolwyr wrth gasglu syniadau gweithwyr. I'r gwrthwyneb, mae gweithwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o feddwl eu bod wedi cael effaith fwy ystyrlon ar gynhyrchiant na gweithwyr ledled Prydain. Wedi dweud hynny, mae cyflogeion yng Nghymru yn sôn bod ganddyn nhw offer gwaelach o ran y cyfarpar gwaith a threfniadaeth y broses waith. Mae hyn yn ein cyfeirio at bresenoldeb pos cynhyrchiant yng Nghymru nad oes dealltwriaeth lawn ohono.

Tegwch, Cefnogaeth ac Ymrwymiad Sefydliadol

Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn darparu cipolwg gwerthfawr ar degwch eu sefydliadau eu hunain, yn ôl canfyddiad eu cyflogeion. Dangosir bod canfyddiadau ynghylch tegwch sefydliadol yn llawer uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill. O gymharu â mannau eraill ym Mhrydain, mae cyflogeion yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith, bod eu pennaeth uniongyrchol yn eu trin â pharch, ac yn eu helpu mewn nifer o ffyrdd. Mae cyflogeion yng Nghymru hefyd yn dweud eu bod yn llai tebygol o adael eu cyflogaeth gyfredol o'u gwirfodd na chyflogeion mewn mannau eraill. Yn yr un modd, mae ymrwymiad sefydliadol - fel gweithio'n galed i sicrhau bod y sefydliad yn llwyddo, a gwrthod swydd arall er

mwyn aros gyda'r sefydliad - yn uwch yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol.

Ansicrwydd yn y Gwaith

Ar draws pob ardal ym Mhrydain, mae'r data'n dangos bod pryderon ynghylch ansicrwydd yn y gwaith yn uwch yn union wedi'r dirwasgiad, o gymharu â chyn hynny. Fodd bynnag, nid yw'r canfyddiadau ynghylch perygl colli swyddi yn uwch yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o Brydain. Canfyddir bod risgiau diswyddo sydyn oherwydd perfformiad gwael yn is ymhlith gweithwyr Cymru. Mae ofnau ynghylch diswyddo annheg, camwahaniaethu ac erledigaeth gan reolwyr ymhlith cyflogaion yng Nghymru yn is o'u cymharu â Llundain a'r De-ddwyrain, lle mae ofnau o'r fath ymhlith gweithwyr wedi cynyddu'n sylweddol. O ran cost colli swyddi, fodd bynnag, gweithwyr yng Nghymru yw'r rhai mwyaf tebygol o ddweud y byddai'n anodd iawn cael hyd i swydd gystal â'r un gyffredol.

Dwysedd Gwaith

Gall gweithio oriau hir ar lefelau uchel o ddwysedd fod yn gysylltiedig â chostau sylweddol i'r rhai dan sylw, fel cynnydd yn risg damweiniau yn y gweithle neu afiechyd cysylltiedig â gwaith sy'n digwydd yn amlach. Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn awgrymu nad yw gweithwyr yng Nghymru wedi elwa o'r lleihad mewn oriau gwaith hir sydd wedi digwydd mewn rhannau eraill o Brydain yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Ar ben hynny, roedd tua hanner y gweithwyr yng Nghymru yn 2017 yn cytuno'n bendant â'r gosodiad bod eu swydd yn gofyn eu bod yn gweithio'n galed iawn, sy'n golygu bod Cymru yn uwch na'r cyfartaledd ar gyfer yr economi ehangach. Ymhellach, ers 2012 mae sefyllfa Cymru wedi newid, o fod yn economi o dan straen gymharol fach i sefyllfa yn 2017 lle mae gweithwyr yng Nghymru yn arddangos y lefelau uchaf o bryder (24 y cant), methu ymlacio (26 y cant) a themlo eu bod wedi ymlâdd ar ddiwedd y dydd (32 y cant).

Cyfranogiad, Disgresiwn a Llesiant yn y Gwaith

Mae llesiant cysylltiedig â swydd wedi dod yn bwnc poblogaidd nawr bod y llywodraeth yn awyddus i fesur llesiant mewn termau heblaw canlyniadau economaidd. Mae'r adroddiad hwn yn datgelu bod lefelau disgresiwn o ran tasgau yng Nghymru, yn 2017, yn sylweddol uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain, er bod lefel yr annibyniaeth a ddirprwywyd i dimau yng Nghymru yn is. Roedd ymwneud cyflogeion â phenderfyniadau sefydliadol hefyd yn uwch yng Nghymru yn 2017, er nad oedd cyflogeion yng Nghymru yn fwy tebygol o ganfod bod ganddyn nhw lefelau uwch o ddylanwad dros eu swyddi. O gymharu ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, Cymru sydd i'w gweld â'r gyfran uchaf o weithwyr a soniodd am lefelau isel o frwdfrydedd a boddhad yn ystod 2017, mae hyn yn cynrychioli dirywiad yn sefyllfa gymharol gweithwyr Cymru ers 2012. Er gwaethaf y gwahaniaethau hyn, mynegodd gweithwyr yng Nghymru yn 2017 lefelau boddhad yn y gwaith sy'n gyffredinol gymaradwy â mannau eraill ym Mhrydain.

Casgliadau

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno peth tystiolaeth newydd i Gymru ynghylch nodweddion gwaith, heblaw am y tâl. Mae swyddi yng Nghymru mewn rhai ffyrdd yn well na swyddi mewn mannau eraill, gan gynnwys y berthynas gyda rheolwyr, ymwneud â phenderfyniadau sefydliadol, a lefelau uchel o ddisgresiwn o ran tasgau. Yn fwy cyffredinol, ymddengys bod effeithiau'r argyfwng economaidd ar ansawdd swyddi wedi lleddfu yng Nghymru. Fodd bynnag, mae gwendid cymharol economi Cymru yn dal i'w weld, ac mae canfyddiadau ynghylch cost colli swyddi yn uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Ymddengys hefyd fod gweithwyr yng Nghymru bellach yn arddangos y lefelau uchaf o straen ym Mhrydain yn 2017, newid amlwg yn sefyllfa gweithwyr yng Nghymru o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Yn yr un modd, mae lefelau brwdfrydedd a boddhad ymhlith gweithwyr yng Nghymru wedi dirywio. Serch hynny, mae ein canfyddiadau o ran tegwch sefydliadol, cymwynasgarwch rheolwyr, ac ymwneud â phenderfyniadau sefydliadol fel ei gilydd yn cyd-daro â thystiolaeth flaenorol sy'n awgrymu bod

hinsawdd perthnasoedd cyflogaeth yn well yng Nghymru. Mae'r negeseuon cymysg hyn yn adlewyrchu natur aml-ddimensiwn cysyniadau fel gwaith teg a'r angen yn sgîl hynny am ddatblygu polisi ar draws gwahanol rannau o Lywodraeth Cymru, fel bod modd datblygu'n llawn lesiant trwy waith am dâl.

Tabl o'r cynnwys

| | |
|---|------|
| Crynodeb Gweithredol..... | i |
| Rhestr tablau..... | viii |
| Rhestr o'r Ffigurau..... | x |
| Geirfa | xii |
| 1. Cyflwyniad | 1 |
| 2. Methodoleg..... | 9 |
| 3. Sgiliau Swyddi | 14 |
| 4. Hyfforddiant, Dysgu a Chynnydd | 54 |
| 5. Cynhyrchiant..... | 69 |
| 6. Tegwch, Cefnogaeth ac Ymrwymiad Sefydliadol..... | 81 |
| 7. Ansicrwydd yn y Gwaith..... | 94 |
| 8. Dwysedd Gwaith..... | 108 |
| 9. Cyfranogiad, Disgresiwn a Llesiant yn y Gwaith | 120 |
| 10. Casgliadau..... | 135 |
| Llyfryddiaeth | 142 |
| Atodiad A: Gweithgareddau Gwaith Maes a Chanlyniadau i Gymru | 148 |
| Atodiad B: Gweithdrefnau Pwysoli ar gyfer Adroddiad Cymru | 156 |
| Atodiad C: Gweithdrefnau Pwysoli ar gyfer Canlyniadau Lefel Prydain | 166 |

Rhestr tablau

| | |
|--|----|
| Tabl 2.1: Meintiau'r Sampl: Prydain, 2006-2017 | 12 |
| Tabl 2.2: Meintiau'r Sampl yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: | 13 |
| Cymru, 2006-2017..... | 13 |
| Tabl 3.1: Cymhwyster Uchaf, Amser Hyfforddi ac Amser Dysgu Gofynnol: Prydain, 2006-2017 | 20 |
| Tabl 3.2: Mynegeion Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol yn ôl Amser Gweithio: Prydain, 2006-2017 | 23 |
| Tabl 3.3: Mynegeion Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 25 |
| Tabl 3.4: Cwestiwn Arolwg ar Darddiad y Deg Sgil Cyffredinol | 27 |
| Tabl 3.5: Sgiliau Cyffredinol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 32 |
| Tabl 3.6: Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno | 37 |
| Tabl 3.7: Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno..... | 38 |
| Tabl 3.7: Lefelau Gorgymhwyso yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno | 49 |
| Tabl 4.1: Amllder a Dwysedd hyfforddiant yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 59 |
| Tabl 4.2: Ffynonellau Dysgu yn y Swydd yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 63 |
| Tabl 4.3: Cyfleoedd i gael Dyrchafiad yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2012 Wedi Cyfuno | 66 |
| Tabl 5.1: Ffynonellau Twf Cynhyrchiant: Cymru, 2017..... | 74 |
| Tabl 5.2 Potensial Mawr o ran Gwella Cynhyrchiant Cymru, 2017..... | 78 |
| Tabl 6.1: Tegwch yn y Gwaith: Prydain, 2017 | 84 |
| Tabl 6.2: Parch yn y Gwaith: Prydain, 2017 | 85 |
| Tabl 6.3: Cefnogaeth gan Reolwyr yn y Gwaith: Prydain, 2017 | 86 |
| Tabl 6.4: Cefnogaeth gan Reolwyr yn y Gwaith: Cymru, 2017 | 87 |

| | |
|---|-----|
| Tabl 6.5: Ymrwymiad Sefydliadol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 92 |
| Tabl 7.1: Cost a Thebygolrwydd Colli Swyddi yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno | 98 |
| Tabl 7.2 Colli Swyddi trwy Berfformiad Gwael yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 101 |
| Tabl 7.3: Pryderon a Gofidiau am Waith: Prydain, 2012-2017 | 103 |
| Tabl 7.4: Pryderon ynghylch Colli Statws Swydd: Prydain, 2012-2017 | 105 |
| Tabl 8.1: Dwysedd Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 115 |
| Tabl 8.2: Straen Swydd a Lludedd oherwydd Gwaith: Prydain, 2006-2017. | 117 |
| Tabl 8.3: Straen Swydd a Lludedd oherwydd Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio- economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno..... | 118 |
| Tabl 9.1: Gweithio mewn Tîm: Prydain, 2006-2017..... | 124 |
| Tabl 9.2: Disgresiwn o ran Tasgau a Gweithio mewn Tîm yn ôl Nodweddion Sosio- economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno..... | 125 |
| Tabl 9.3: Cyfranogiad Sefydliadol yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017..... | 127 |
| Tabl 9.4: Cyfranogiad Sefydliadol yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 128 |
| Tabl 9.5: Brwdfrydedd a Bodlonrwydd yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio- economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno..... | 131 |
| Tabl 9.6: Boddhad mewn Swydd yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno | 133 |
| Tabl B1: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017..... | 157 |
| Tabl B2: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2012..... | 160 |
| Tabl B3: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2006..... | 163 |
| Tabl C1: Cynrychioldeb y Tri Arolwg, 2017, 2012 a 2006 o safbwynt Prydain | 168 |

Rhestr o'r Ffigurau

| | |
|--|----|
| Ffigur 3.1: Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC)..... | 17 |
| Ffigur 3.2: Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol: Prydain a Chymru, 2006-2017..... | 21 |
| Ffigur 3.3: Sgiliau Cyffredinol: Prydain, 2017 | 30 |
| Ffigur 3.4: Sgiliau Cyffredinol Newidiol: Prydain a Chymru, 2012-2017 | 30 |
| Ffigur 3.5: Amcangyfrif o'r Defnydd o Gyfrifiaduron yn y Gweithle: Prydain, 2006-2017..... | 34 |
| Ffigur 3.6: Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017 | 35 |
| Ffigur 3.7: Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017 | 36 |
| Ffigur 3.8: Camgyfatebiaeth rhwng Cymwysterau: Prydain, 1986-2017..... | 43 |
| Ffigur 3.9: Camgyfatebiaeth rhwng y Galw am Raddau a'r Cyflenwad ohonynt: Prydain, 1986-2017 | 44 |
| Ffigur 3.10 Camgyfatebiaeth rhwng Cymwysterau: Cymru, 2006-2017 | 45 |
| Ffigur 3.11: Camgyfatebiaeth rhwng y Galw am Gymwysterau a'r Cyflenwad ohonynt: Prydain a Chymru, 2006-2017 | 46 |
| Ffigur 3.12: Lefelau Gorgymhwysu: Prydain, 2006-2017 | 47 |
| Ffigur 3.13: Gorgymhwysu Gwirioneddol a Ffurfiol: Prydain a Chymru, 2006-2017 | 50 |
| Ffigur 3.14: Defnydd o Sgiliau Cyfrifiadurol a Pherfformiad mewn Swydd: Prydain, 2017..... | 51 |
| Ffigur 4.1: Amllder a Dwysedd Hyfforddiant: Prydain, 2006-2017..... | 56 |
| Ffigur 4.2: Ansawdd Hyfforddiant: Prydain a Chymru, 2017 | 60 |
| Ffigur 4.3: Asesiad Hyfforddeion a rhai heblaw hyfforddeion o'r Hyfforddiant sydd ar gael: Prydain a Chymru, 2006-2017 | 61 |
| Ffigur 4.4: Gofynion Dysgu'r Swydd yn y gwaith: Prydain a Chymru, 2006-2017 | 62 |
| Ffigur 4.5: Rhagolygon Dyrchafiad: Prydain, 2006-2012..... | 65 |
| Ffigur 5.2: Offer a/neu Drefniadaeth Gwaith gwael: Prydain, 2017 | 75 |
| Ffigur 5.3: Cryn Botensial o ran Effaith ar Gynhyrchiant: Prydain, 2017 | 77 |
| Ffigur 6.1: Tegwch, Parch a Chefnogaeth gan Reolwyr: Prydain, 2017 | 88 |
| Ffigur 6.2: Ymadael Gwirfoddol: Prydain, 2017 | 89 |
| Ffigur 6.3: Ymrwymiad Sefydliadol: Prydain, 2006-2017 | 91 |

| | |
|---|-----|
| Ffigur 7.1: Cost Colli Swyddi: Prydain, 2006-2017 | 96 |
| Ffigur 7.2: Tebygolrwydd Colli Swyddi: Prydain, 2006-2017 | 97 |
| Ffigur 7.3: Colli Swyddi trwy Berfformiad Gwael: Prydain, 2012-2017 | 100 |
| Ffigur 7.4: Pryderon a Gofidiau ynghylch Gwaith yn ôl Cyrhaeddiad Addysgol a Galwedigaeth: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno..... | 104 |
| Ffigur 7.5: Pryderon ynghylch Llai o Dâl yn ôl Cyrhaeddiad Addysgol a Galwedigaeth: Cymru, 2012-2017 Wedi Cyfuno..... | 106 |
| Ffigur 8.1: Gweithio Oriau Hir: Prydain, 2006-2017..... | 110 |
| Ffigur 8.2: Ymdrech a Thensiwn yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017..... | 111 |
| Ffigur 8.3 Gweithio'n Gyflym: Prydain, 2006-2017 | 112 |
| Ffigur 8.4: Gweithio o dan Straen: Prydain, 2006-2017..... | 113 |
| Ffigur 9.1: Disgresiwn o ran Tasgau: Prydain, 2006-2017 | 122 |
| Ffigur 9.2: Brwdfrydedd a Bodlonrwydd yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017.. | 130 |
| Ffigur 9.3: Boddhad mewn Swydd: Prydain, 2006-2017 | 132 |
| Ffigur A1: SES2017 Pwyntiau Samplo Cymru | 149 |
| Ffigur A2: SES2012 Pwyntiau Samplo Cymru | 153 |

Geirfa

| Acronym | Diffiniad |
|---------|--|
| ACS | Taflen Gyswllt Cyfeiriadau |
| APS | Arolwg Poblogaeth Blynyddol |
| CAPI | Cyfweliadau Personol gyda Chymorth Cyfrifiadur |
| CBI | Confederasiwn Diwydiant Prydain |
| CIPD | Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu |
| CQF | Fframwaith Credydau a Chymwysterau |
| GSR | Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth |
| GVA | Gwerth Ychwanegol Gros |
| LFS | Arolwg y Gweithlu |
| MOD | Y Weinyddiaeth Amddiffyn |
| NUTS | Cyfundrefn Enwi Unedau'r Undeb Ewropeaidd ar gyfer Ystadegau Tiriogaethol |
| OECD | Y Sefydliad Cydweithredu a Datblygu Economaidd |
| ONS | Y Swyddfa Ystadegau Gwladol |
| PAF | Ffeil Codau Post Cyfeiriadau |
| RSP | Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol |
| SES | Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth |
| SOC | Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol |
| TUC | Cyngres yr Undebau Llafur |
| UKCES | Comisiwn y Deyrnas Unedig ar gyfer Cyflogaeth a Sgiliau |
| WERS | Arolwg Cysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle |
| WISERD | Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, Data a Dulliau Cymru |

1. Cyflwyniad

Cymhelliant yr Ymchwil

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg gwerthfawr - o safbwynt y gweithwyr - ar nifer o faterion perthnasol i bolisi, ac yn gyferbyniad i ystadegau marchnad lafur sy'n canolbwyntio ar gyflogwyr, fel y rhai sy'n cael eu darparu gan yr Arolwg Sgiliau Cyflogwyr a'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (Winterbotham *et al.*, 2016 a 2018; Shury *et al.*, 2017). Mae'r materion hyn yn cynnwys hyrwyddo gwaith teg; gwella'r defnydd o sgiliau a'u datblygu'n well; a nodi arloesedd yn y gweithle fel ffynhonnell gwella cynhyrchiant a esgeuluswyd.
- 1.2 Mae hyrwyddo gwaith teg ar frig yr agenda, gan fod Prif Weinidog blaenorol Cymru wedi cyhoeddi ym mis Mawrth 2017 ei fod am wneud Cymru'n 'genedl gwaith teg'... lle gall mwy o bobl gael mynediad i waith da ac incwm diogel... [fydd yn creu] mwy o swyddi gwell yn nes adref (Anerchiad Prif Weinidog Cymru i Gynhadledd Llafur Cymru, Llandudno, 25 Mawrth 2017). Ategodd Prif Weinidog presennol Cymru yr ymrwymiad hwn yn ei faniffesto ymgyrchu, gan gyfeirio ar hyd-ddo at bwysigrwydd Gwaith Teg, gan gynnwys y cynnig i symud ymlaen gyda'r Comisiwn Gwaith Teg², a'r camau mae angen i ni eu cymryd i wneud Cymru'n genedl gwaith teg. Mae hyrwyddo gwaith teg, felly, yn rhan allweddol o ddull Llywodraeth Cymru o feddwl a llunio polisi ar hyn o bryd. Mae'n rhan o *Ffyniant i bawb: y Strategaeth Genedlaethol*, ac wedi cael ei gynnwys mewn dau gynllun diweddar yn 2018 - y *Cynllun Gweithredu Economaidd* a'r *Cynllun Cyflogadwyedd*. Dyma'r rheswm hefyd pam sefydlwyd y Comisiwn Gwaith Teg ym mis Gorffennaf 2018 (Llywodraeth Cymru, 2016b:4; Llywodraeth Cymru, 2017a).
- 1.3 Un o'r nodweddion sy'n diffinio gwaith teg yw i ba raddau mae swyddi'n hybu neu'n lleihau llesiant cysylltiedig â'r swydd (Felstead *et al.*, 2019). Mae

² Sefydlwyd y [Comisiwn Gwaith Teg](#) ym mis Gorffennaf 2018 gan gyn Brif Weinidog Cymru i gyflwyno argymhellion ynghylch gwaith teg. Ei ddiben yw ystyried beth gallai Llywodraeth Cymru fod yn ei wneud i hybu arferion cyflogaeth gwaith teg ledled Cymru, datblygu dangosyddion a mesurau ar gyfer gwaith teg, a chael hyd i ffynonellau data fydd yn helpu i fonitro cynnydd.

gwella llesiant eisoes yn rhan o bolisi Llywodraeth Cymru, ac mae wedi'i grisialu yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015*. Trwy fod yn fodd i olrhain cynnydd tuag at greu 'Cymru lewyrchus', mae'r adroddiad hwn yn darparu data ychwanegol ar y mater hwn, ac felly'n ychwanegu at ddata boddhad mewn swyddi a gymerwyd o Arolwg Cenedlaethol Cymru (Llywodraeth Cymru, 2017b). Mae dibyniaeth ar foddhad mewn swyddi fel dangosydd ansawdd swyddi wedi cael ei feirniadu am ei fethiant i ynysu amgylchiadau a safbwynt personol oddi wrth werthusiad yr ymatebwyr eu hunain o'r swydd (e.e. Brown *et al.*, 2007; Piasna *et al.*, 2017). Wedi dweud hynny, mae rhesymau eraill dilys dros gasglu data am foddhad mewn swyddi. Er enghraifft, mae lefel isel o foddhad mewn swyddi yn gysylltiedig â chyfraddau ymadael uchel, sy'n costio'n ddrud i fusnesau a'r gymdeithas yn gyffredinol, ac felly mae mwyafu boddhad mewn swyddi yn bwysig ac yn teilyngu sylw (Green, 2010).

1.4 Mae hybu defnyddio a datblygu sgiliau hefyd yn flaenoriaeth bolisi allweddol i Lywodraeth Cymru. Fel y cydnabyddir yn y *Datganiad Polisi ar Sgiliau 2014*, nid yw codi'r cyflenwad o sgiliau yn arwain yn awtomatig at newidiadau yng nghynhyrchiant y gweithle, ac yn yr un modd yn *Ffyniant i Bawb* dywedir bod paru sgiliau'n well â swyddi yn cael dylanwad sylweddol ar gynhyrchiant a thwf. Mae data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn asesu sut mae paru a datblygu sgiliau wedi newid yng Nghymru a sut mae hynny'n cymharu â rhannau eraill o Brydain (Llywodraeth Cymru, 2014; Llywodraeth Cymru, 2017a; 37).

1.5 Mae'n wybodaeth hysbys bod perfformiad cynhyrchiant y Deyrnas Unedig yn ddiweddar wedi bod yn ddi-fflach, ac fel yr amlygwyd yn y Cynllun Cyflogadwyedd, mae Cymru'n perfformio'n waelach na rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig (Llywodraeth Cymru, 2018a a 2018b). Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno data seiliedig ar gwestiynau arolwg newydd a luniwyd i ddatgelu gallu posibl arloesi ar lefel y gweithle i wella cynhyrchiant. Mae'r canlyniadau'n cynnig persbectif newydd o ran i ba raddau mae syniadau gweithwyr yn cael eu harneisio yng Nghymru, a sut mae hynny'n wahanol i rannau eraill o Brydain.

Strwythur yr Adroddiad

- 1.6 Mae'r data y seiliwyd yr adroddiad hwn arnynt yn deillio o gyfweiliadau awr o hyd, wyneb yn wyneb, a gynhaliwyd gyda hap-sampl o unigolion 20-65 oed sy'n gweithio ac yn byw ym Mhrydain. Bu'r ymatebwyr hyn yn rhan o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (SES) yn 2006, 2012 neu 2017. Cafodd maint sampl Cymru hwb ym mhob un o'r tair ton i'r arolwg â chyllid ychwanegol a sicrhawyd o amrywiaeth o ffynonellau.³ Mae'r bennod sy'n dilyn yn amlinellu natur ffynhonnell y data dan sylw, y dulliau casglu data a ddefnyddiwyd, a'r camau a gymerwyd i leiafu gwyrriad a chyflwyno canlyniadau cadarn annadlennol yng ngweddill yr adroddiad.
- 1.7 Nid yw'n hawdd mesur cysyniad cynnwys swyddi o ran 'sgiliau' ac 'ansawdd', gan fod y cysyniadau eu hunain yn cynnwys nifer o ddimensiynau ac offerynnau mesur. Mae'r adroddiad hwn, felly, yn darparu tystiolaeth ynghylch yr amrywiol ddimensiynau sydd i'r cysyniadau hyn a sut maen nhw wedi cael eu mesur yng nghyfes yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth. Er gwaethaf y dull hwn sy'n defnyddio mesurau niferus, mae'r canfyddiadau a gyflwynir yma yn tueddu i ategu ei gilydd ac felly mae'n nhw'n rhoi dilysrwydd i'r negeseuon trosfwaol sy'n dod i'r golwg.
- 1.8 O ystyried y teitl, nid yw'n syndod bod gan yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth rywbeth i'w ddweud am sgiliau ac ansawdd swyddi. Adlewyrchir hyn yn yr adroddiad, gan fod Penodau 3, 4 a 5 yn canolbwyntio ar faterion sy'n ymwneud â sgiliau, a Phenodau 6, 7, 8 a 9 yn canolbwyntio ar faterion sy'n ymwneud ag ansawdd swyddi neu waith teg. Wedi dweud hynny, mae peth gorgyffwrdd, gan fod sgiliau'n aml yn cael eu hystyried yn un o nodweddion allweddol ansawdd swyddi, ac mae dimensiwn sgiliau ac ansawdd swyddi i faterion fel cynhyrchiant (Felstead, 2018).

³ Yn 2006, ariannwyd yr hybu gan Bartneriaeth Sgiliau Dyfodol Cymru, yn 2012 daeth yr arian i roi hwb i'r arolwg, yn 2012 daeth yr arian i roi hwb i'r arolwg o Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd, Data a Dulliau Cymru (WISERD) ac yn 2017 daeth y cyllid cyfathrebu o Lywodraeth Cymru.

- 1.9 Ym mhob un o'r penodau, rydym ni'n dadansoddi'r canlyniadau mewn dwy ffordd, os yw'r data'n caniatáu hynny. Yn gyntaf, rhoddwyd canlyniadau 2017 ochr yn ochr â chanlyniadau 2012 a 2006 yng Nghymru, Gweddill Prydain, a Llundain a'r De-ddwyrain. Nid oes gorgyffwrdd rhwng y tair ardal ddaearyddol hon, gan fod Gweddill Prydain yn cynnwys holl ardaloedd Prydain heblaw am Gymru, a Llundain a'r De-ddwyrain. At ddibenion cymharol, rydym hefyd yn cyflwyno canlyniadau Prydain yn ei chrynswth. Mae hynny'n caniatáu i ni roi canlyniadau Cymru mewn cyd-destun hanesyddol a chymharol er mwyn archwilio a yw sgiliau ac ansawdd swyddi Cymru wedi gwella neu waethygu mewn cyfnod o gyfni ac adferiad economaidd, a hynny mewn termau absoliwt ac o'u cymharu â rhannau eraill o Brydain. Yn ail, trwy grynhoi samplau Cymru ar draws y tair blynedd, gallwn greu sampl gwell sy'n ein galluogi i archwilio sut mae materion yn amrywio ar draws nifer o gategoriâu sosio-economaidd megis rhywedd, oed, cymhwyster uchaf, galwedigaeth, diwydiant, sector ac ardal Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (PSRh). Ym mhob pennod, caiff cynrychioliadau o'r data ar ffurf graffiau a thablau eu hymgorffori yn y testun, ac mae set lawnach o ganlyniadau ar ffurf tablau yn y gweithlyfr sy'n cyd-fynd ag ef. Mae'r penodau empirig terfynol yn yr adroddiad fel a ganlyn.
- 1.10 Mae Pennod 3 yn edrych ar sut mae sgiliau swyddi wedi newid yng Nghymru dros amser, a sut mae hynny'n cymharu â phatrymau mewn mannau eraill, yn ogystal â sut mae dosbarthiad sgiliau swyddi yng Nghymru yn amrywio yn ôl nodweddion sosio-economaidd dethol. Rydym ni'n edrych ar beth mae swyddi'n ei ofyn gan weithwyr cyn eu derbyn i'r swydd, adeg eu derbyn ac yn gynnar yn y swydd. Tri phrocsi sy'n mesur y rhain - y cymwysterau sy'n ofynnol i gael y swydd, hyd yr hyfforddiant sy'n ofynnol ar gyfer y math yna o waith, a'r amser dysgu sy'n angenrheidiol i wneud y swydd yn dda ar ôl cychwyn arni. Mae'r bennod hefyd yn dadansoddi'r sgiliau croestoriadol parhaus sy'n ofynnol ar gyfer swyddi, y cyfeirir atynt yn aml fel 'sgiliau cyffredinol'. Gellid dadlau bod y rhain yn cynnig cipolwg mwy uniongyrchol ar y sgiliau a ddefnyddir yn y gwaith. Mae'r data hyn yn deillio o hunanasesiad yr ymatebwyr o bwysigrwydd

cyfres o weithgareddau i'r swydd maen nhw'n ei llenwi ar hyn o bryd. Rhoddir sylw arbennig i dueddiadau a phatrymau o ran sgiliau cyfrifiadurol, o ystyried eu pwysigrwydd cyfoes, fel y gwelir o'r dystiolaeth yn nogfen Llywodraeth Cymru *Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru*.⁴ Ar ben hynny, mae'r bennod yn archwilio i ba raddau mae cymwysterau'n cael eu defnyddio'n fwy effeithiol yng Nghymru yn 2017 nag yn 2012 a 2006, a sut mae'r canlyniadau hynny'n cymharu â rhannau eraill o Brydain. Eto, cyflwynir canlyniadau Cymru, dros amser ac o'u cymharu â rhannau eraill o Brydain, sef Llundain a'r De-ddwyrain a Gweddill Prydain (hynny yw, y rhai sy'n byw y tu allan i Gymru a Llundain a'r De-ddwyrain). Hefyd mae canlyniadau Cymru'n cael eu cymharu â rhai Prydain yn ei chrynswth. Mae llawer o'r tablau a'r ffigurau yn yr adroddiad hwn a'r daenlen sy'n cyd-fynd ag ef yn cyflwyno'r gymhariaeth bedair ffordd hon.

- 1.11 Llwybr allweddol at gaffael galluoedd a chymwyseddau yn y gwaith yw trwy dderbyn hyfforddiant neu ddod i gysylltiad â chyfleoedd dysgu eraill. Mae Pennod 4 yn archwilio amllder hyfforddiant, ei ddwysedd a'i ansawdd. Hefyd gellir caffael sgiliau mewn ffyrdd llai ffurfiol, fel profiad gwaith beunyddiol a dysgu gan gydweithwyr eraill wrth i'r gwaith gael ei gyflawni. Ar ben hynny, gall swyddi ofyn bod gweithwyr yn helpu eraill i ddysgu, fel bod gweithwyr yn cyflawni rôl fwy addysgol yn y gweithle. Mae pob un o'r tri arolwg yn cynnwys gwybodaeth am yr agweddau hyn ar ddysgu yn y gweithle, gan hwyluso archwiliad o sut mae'r patrymau hyn wedi newid dros amser. Mae dau o'r tri arolwg hefyd yn caniatáu cipolwg ar gyfleoedd ymatebwyr i gael dyrchafiad gyda'u cyflogwr presennol.
- 1.12 Mae'r rhan fwyaf o'r astudiaethau cynhyrchiant presennol wedi'u seilio ar gyfuniadau o wahanol ddata cyfresi amser gwahanol ar lefel macro, gan baru data cynhyrchiant swyddogol ag arolygon rheolaeth ar lefel waelodol a pholau ynghylch ymddygiad cyflogwyr. Mae ein dull gweithredu ninnau'n wahanol yn yr ystyr bod data arolwg a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn rhoi persbectif y gweithwyr ac yn darparu persbectif cydweddus, o'r gwaelod i

⁴ [Adolygiad o Arloesi Digidol ar gyfer yr Economi a Dyfodol Gwaith yng Nghymru](#)

fyny, ar yr hyn sy'n sbarduno cynhyrchiant, a beth allai gael ei wneud i sbarduno adfywiad. Fodd bynnag, dim ond yn 2017 y gofynnwyd cwestiynau'r arolwg, ac felly ni ellir darparu data ynghylch tueddiadau. Yn hytrach, mae Pennod 5 yn cymharu'r sbardunau a'r rhwystrau i dwf cynhyrchiant yng Nghymru â'r rhai yng Ngweddill Prydain, Llundain a'r Ddeddwyrain a Phrydain yn ei chrynswth. Mae'r bennod hefyd yn edrych ar sut mae'r patrymau hyn yn amrywio yng Nghymru yn ôl nodweddion sosio-economaidd dethol.

1.13 Mae Pennod 6 yn archwilio nodwedd berthnasol iawn yn y trafodaethau polisi cyfredol, sef tegwch yn y gwaith. Yn y cyd-destun hwn, mae tegwch yn cyfeirio at ddefnyddio gweithdrefnau i gyflawni canlyniadau sy'n creu ymdeimlad bod penderfyniadau rhesymol y gellir eu cyfiawnhau wedi cael eu gwneud. Mae hyn yn bwysig oherwydd ei fod yn effeithio ar i ba raddau mae cyflogaeth yn teimlo eu bod yn cael eu diogelu rhag penderfyniadau mympwyol, ac felly yn cael eu gwarchod rhag triniaeth ddiangen ac annheg. Mae'r bennod hefyd yn edrych ar pa mor gefnogol yw rheolwyr llinell i weithwyr a pha lefel o barch maen nhw'n ei dangos i'r rhai yn eu gofal. Fel yn achos y cwestiynau cynhyrchiant, fodd bynnag, allwn ni ddim olrhain tueddiadau yn yr ymatebion a roddwyd, gan i'r cwestiynau hyn gael eu gofyn i'r ymatebwyr gyntaf yn 2017, ac nid cyn hynny. Serch hynny, mae'r bennod yn edrych ar sut mae teimladau o degwch, cefnogaeth a pharch yn y gwaith yn amrywio rhwng gwahanol rannau o Brydain, yn ogystal â rhwng gwahanol grwpiau sosio-economaidd yng Nghymru. Mae'r bennod hefyd yn ystyried patrymau o ran ymadawiad gwirfoddol ac ymrwymiad sefydliadol, sy'n gysylltiedig â sut mae gweithwyr yn cael eu trin. Yma, mae'r data yn caniatáu rhai cymariaethau amser, sy'n gadael i ni olrhain felly sut mae ymrwymiad sefydliadol wedi newid yn ystod y degawd diwethaf.

1.14 Er gwaethaf difrifoldeb dirwasgiad 2008-2009, ni chododd cyfraddau diweithdra i'r un graddau â'r hyn a welwyd yn ystod argyfyngau economaidd blaenorol, ac ers hynny mae cyfraddau cyflogaeth wedi codi i'r lefel uchaf ers i gofnodion gychwyn. Wedi dweud hynny, roedd yr ymateb uniongyrchol i'r dirwasgiad ar ffurf gostyngiad yn yr enillion gwirioneddol a'r oriau gwaith,

yn hytrach na chyflogaeth. Gall newidiadau o'r fath ychwanegu at lefelau ofn a phryder yn y gweithle, nid o ran pryderon ynghylch diogelwch swyddi yn unig, ond hefyd mewn perthynas â sut gallai natur cyflogaeth newid. Wrth ymadfer wedi'r dirwasgiad, gallai'r tueddiadau hyn gael eu gwyrddio. Mae Pennod 7 yn archwilio'r cynnig hwn trwy ystyried sut mae ofn colli swydd, pryder ynghylch newidiadau i'r swydd, a risg triniaeth wael wedi newid yng Nghymru, o gymharu â manau eraill yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

1.15 Mae ymdrech yn y gwaith yn nodwedd mewn llawer o fesuriadau gwaith da neu deg (e.e., OECD, 2017). Mae dwy elfen i hyn. Un yw hyd y cyfnod sy'n cael ei dreulio yn gweithio, a'r llall yw dwysedd yr ymdrech a wneir yn ystod yr amser hwnnw. Yn aml cyfeirir at y gyntaf fel ymdrech helaeth yn y gwaith, y mae modd ei chalibreiddio'n gymharol hwylus trwy gyfrif nifer yr oriau sy'n cael eu treulio yn y gwaith fesul diwrnod, wythnos, mis neu flwyddyn (Green, 2001; Felstead a Green, 2018). Mae hanes hir i ffynonellau data sy'n mesur nifer cyfartalog yr oriau a dreulir yn y gwaith, yn ymestyn yn ôl yn bell i'r bedwaredd ganrif ar bymtheg. Mae ymdrech waith ddwys, ar y llaw arall, yn fwy anodd ei chalibreiddio, gan fod hynny'n galw am gyfuniad o alwadau corfforol, meddyliol ac emosiynol yn y gwaith, ac mae pob un o'r rheiny'n anodd eu mesur. O ganlyniad, mae data ar yr agwedd hon ar ymdrech yn y gwaith yn llawer mwy prin, ond fe'u cesglir gan yr arolygon yr adroddir amdanynt yma. Mae Pennod 8 yn cyflwyno data ar dair ffordd o fesur ymdrech ddwys yn y gwaith, sydd fel ei gilydd yn canolbwyntio ar ddangosyddion amcanion, fel yr adroddir arnynt gan weithwyr sy'n ymateb. Gofynnwyd y rhain ym mhob un o'r tri arolwg a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, ac felly cyflwynir cymariaethau amser, cymharol ac oddi mewn i Gymru.

1.16 Mae Pennod 9 yn archwilio materion rheoli swyddi a chyfranogiad yn y gwaith yng Nghymru. Roedd yr arolygon y mae'r adroddiad hwn yn tynnu arnynt yn holi'r ymatebwyr ynghylch faint o ddewis sydd ganddynt wrth gyflawni eu swydd, yn ogystal â chyfres o gwestiynau am eu dylanwad personol ar sut maen nhw'n gweithio. Mae'r dadansoddiad yn archwilio lefelau disgrisiwn yn y gwaith wrth gyflawni tasgau, rôl gwaith tîm ac

ymwneud gweithwyr â phenderfyniadau sefydliadol. Cydnabyddir bod y ffactorau hyn yn gallu cael effaith bwysig ar lesiant cysylltiedig â'r swydd, gan fod eu rhyngweithio weithiau'n cael effeithiau niweidiol sy'n gallu effeithio, yn eu tro, ar deimladau ac agweddau gweithwyr. Trafodir patrymau tymhorol, cymharol ac oddi mewn i Gymru.

- 1.17 Mae Pennod 10 yn cloi'r adroddiad trwy amlinellu prif ganfyddiadau'r adroddiad ac mae'n awgrymu bod llawer o fudd i'w gael o fuddsoddi adnoddau pellach er mwyn casglu data tebyg yn y dyfodol, ond o feintiau sampl llawer mwy nag y gall yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth eu darparu ar hyn o bryd.
- 1.18 I gwblhau'r darlun, mae Atodiadau A, B ac C yn rhoi disgrifiad cryno o'r dulliau a'r canlyniadau a ddefnyddiwyd yn y tri arolwg yr adroddir amdanynt yma, yn ogystal â'r gweithdrefnau pwysoli a ddefnyddiwyd i gymharu Cymru â rhannau eraill o Brydain ac amcangyfrifon Prydain gyfan. Fodd bynnag, rhoddir sylw arbennig i SES2017 gan fod manylion gwaith maes Cymru yn cael eu hadrodd yma am y tro cyntaf (er enghraifft, gweler Felstead *et al.*, 2013a am SES2012)

2. Methodoleg

Cyflwyniad

- 2.1 Nod y bennod hon yw amlinellu prif nodweddion y gyfres hon o arolygon, natur yr hwb y maent wedi'i roi i Gymru, a'r protocolau a fabwysiadwyd wrth gyflwyno'r canlyniadau yr adroddir amdanynt yma.

Hanes Cyfres yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth

- 2.2 Mae gan Brydain draddodiad hir o fuddsoddi mewn prosiectau seilwaith ymchwil pwysig ynghylch bywyd gwaith. Mae'r rhain yn cynhyrchu canlyniadau o werth mawr i'r cymunedau ymchwil a llunio polisi, ac yn darparu arolygon lefel unigol o ansawdd uchel ar gyfer dadansoddi eilaidd. Mae cyfres yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (SES) yn darparu ffynhonnell bwysig o wybodaeth ynghylch newidiadau i brofiadau gwaith gweithwyr Prydain dros amser. Mae'r rhain yn cynnwys materion fel sgiliau'r swydd, sut mae gwaith yn cael ei drefnu, cyfleoedd i ddatblygu sgiliau a gyrfa, a theimladau o ansicrwydd. Mae'r gyfres hefyd wedi bod yn ffynhonnell tystiolaeth ynghylch tueddiadau hirdymor o ran cymhelliad gwaith, ymrwymiad sefydliadol a straen yn y gwaith (Felstead *et al.*, 2015).
- 2.3 Roedd yr arolwg gyntaf yn y gyfres, a gynhaliwyd yn 1986, yn cynnwys chwe marchnad lafur leol, nad oedd yr un ohonynt yng Nghymru. Fodd bynnag, dangoswyd bod data 1986 yn gynrychioliadol o ran gweithwyr Prydain ar y pryd (Gallie, *et al.*, 1998: 317). Ers hynny, mae arolygon cenedlaethol gynrychioliadol wedi cael eu cynnal bob rhyw bum mlynedd - yn 1992, 1997, 2001, 2006, 2012 a 2017. Mae maint sampl y gwahanol arolygon wedi amrywio yn ôl lefel y cyllid a sicrhawyd. Felly, mae maint y sampl wedi amrywio o'r nifer isaf, 2,467 o weithwyr yn 1997, i'r nifer uchaf, sef 7,787 yn 2006 (yn 2017 cafwyd ffigur o 3,306).

Roedd cyfanswm maint y samplau fel a ganlyn:

- 4,047 yn 1986;
- 3,855 yn 1992;
- 2,467 yn 1997;
- 4,470 yn 2001;
- 7,787 yn 2006;
- 3,200 yn 2012;
- 3,306 yn 2017.

Samplau Hybu ar gyfer Cymru

2.4 Mae'r dadansoddiad ar gyfer y prosiect hwn wedi'i seilio ar dri sampl o unigolion oedd mewn gwaith cyflogedig, rhwng 20 a 65 oed, ac yn byw ym Mhrydain ar adeg yr arolwg (at ddibenion cymharu roedd ymatebwyr o Ogledd Iwerddon a'r Ucheldiroedd a'r Ynysoedd yn cael eu heithrio yn 2006). Mae'r rhain yn cynnwys:

- 6,704 o weithwyr yn 2006 (yr oedd 407 ohonynt yng Nghymru);
- 3,200 o weithwyr yn 2012 (yr oedd 587 ohonynt yng Nghymru);
- 3,306 o weithwyr yn 2017 (yr oedd 455 ohonynt yng Nghymru);

Ffynhonnell y Data

2.5 Tynnwyd pob sampl o'r Ffeil Codau Post Cyfeiriadau (PAF) gan ddefnyddio egwyddorion tebygolrwydd ar hap yn ôl haeniad a seiliwyd ar nifer o ddangosyddion sosio-economaidd. Dim ond un ymatebydd cymwys fesul cyfeiriad a ddewiswyd ar hap ar gyfer cyfweiliad (gweler Atodiad A am fanylion). Y cyfraddau ymateb oedd 62 y cant yn 2006, 49 y cant yn 2012 a 50 y cant yn 2017.

Protocolau Cyflwyno

2.6 Lluniwyd pob un o'r tri arolwg y rhoddir sylw iddynt yn yr adroddiad hwn i fod yn genedlaethol gynrychioliadol o weithwyr Prydain rhwng 20 a 65 oed. Er mwyn sicrhau bod y dadansoddiad a gyflwynir yn cynrychioli Cymru, Llundain a'r De-ddwyrain, a Gweddill Prydain, edrychwyd ar broffiliau rhyw,

oed a galwedigaeth y tri sampl daearyddol hyn. Cymharwyd y dosbarthiadau hyn â chanlyniadau a gynhyrchwyd ar gyfer yr un ardaloedd, ond a gynhyrchwyd gan Arolwg y Gweithlu (LFS) ar gyfer ail chwarter y flwyddyn dan sylw. Gan fod maint sampl yr LFS yn sylweddol fwy, a'i fod yn casglu gwybodaeth gan bob aelod ar aelwyd, mae'n fwy manwl gynrychioliadol o'r gweithlu cyflogedig. Dilynwyd yr un protocolau ar gyfer lefel Prydain.

- 2.7 Yna defnyddir y cymariaethau hynny i gynhyrchu pwysiad rhyw, oed a galwedigaeth, sydd o'u cymhwyso yn addasu ar gyfer tangynrychiolaeth dynion, yr ifanc a rhai grwpiau galwedigaethol. Ar hyd y dadansoddiad, pwysolir y data gan ddefnyddio'r pwysiad oedd yn deillio'n unigol o Gymru, Llundain a'r De-ddwyrain, a Gweddill Prydain ar gyfer pob un o'r blynnyddoedd - 2006, 2012 a 2017. Mae'r canfyddiadau a gyflwynir, felly, yn unioni ar gyfer effeithiau dylunio a chyfraddau dim ymateb yn ôl rhyw, oed a grŵp galwedigaethol (gweler Atodiad B). Defnyddiwyd yr un weithdrefn hefyd i greu pwysiad lefel Prydain, a arweiniodd at ganlyniadau cynrychioliadol i Prydain yn ei chrynswth (gweler Atodiad C). Defnyddiwyd y ddau bwysiad hwn ar hyd yr adroddiad er mwyn sicrhau bod y canfyddiadau rydym ni'n eu cyflwyno yn gadarn.
- 2.8 Er gwaethaf yr hwb i feintiau'r sampl yn 2006, 2012 a 2017, mae'r sampl cyfunedig o Gymru yn dal yn gymharol fach. Rydym felly yn cyfyngu ein dadansoddiadau oddi mewn i Gymru i grwpiau mawr (sydd weithiau wedi'u cyfuno) megis dynion a benywod, sector cyhoeddus a phreifat, yn ogystal â chategoriâu grwpio megis galwedigaethau 1-digid a diwydiannau 1-digid. Mae hyn yn darparu ar gyfer sylfaen gadarn o dystiolaeth ac yn atal cyhoeddi data sy'n datgelu'n anfwriadol. Mae hynny'n golygu bod yr holl gelloedd yr adroddir arnynt yma yn rhagori ar ofynion isafswm maint Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth (GSR) sef tri neu fwy yn achos data arolwg (GSR, 2014:8-9). Rydym ni'n cymhwyso'r rheol o 10 neu fwy fesul cell, ond mae'r rhan fwyaf o'r tablau yn yr adroddiad hwn a'r gweithlyfr sy'n cyd-fynd ag ef wedi'i seilio ar gelloedd sydd â maint o 50 neu fwy. Yr unig sefyllfa lle nad yw maint celloedd yn llai na 10 yw pan gaiff canlyniadau

arolwg 2017 eu dadgrynhai. Yn yr achos hwn, nodir Amh i nodi bod data'n cael eu dal yn ôl. Dim ond 4 o'r 76 tabl a gyflwynir yn y gweithlyfr sy'n cydfynd ag ef sy'n syrthio i'r categori hwn, ac hyd yn oed wedyn dim ond mewn nifer cymharol fach o'r celloedd yn y tablau hyn y mae data wedi cael eu dal yn ôl.

- 2.9 Cyflwynir meintiau'r sampl ar gyfer Cymru, Gweddill Prydain, Llundain a'r De-ddwyrain, a Phrydain gyfan yn Nhabl 2.1. Os yw'r data'n caniatáu, mae'r adroddiad yn archwilio tueddiadau ac yn cymharu beth sydd wedi bod yn digwydd yng Nghymru yn erbyn y sefyllfa yn Llundain a'r De-ddwyrain, a Gweddill Prydain. Mae hyn yn cydfynd â'n dadansoddiad blaenorol ac yn darparu cipolwg perthnasol i bolisi ar ble mae Cymru'n gwneud yn well, yn waeth neu tua'r un fath â rhannau eraill o Brydain (gweler Felstead *et al.*, 2013a; Felstead, 2009; MacKay a Davies, 2011).

Tabl 2.1: Meintiau'r Sampl: Prydain, 2006-2017

| | 2006 | 2012 | 2017 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Cymru | 407 | 587 | 455 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 1122 | 634 | 803 |
| Gweddill Prydain (y tu allan i Gymru a Llundain a'r De-ddwyrain) | 5175 | 1979 | 2048 |
| Prydain | 6704 | 3200 | 3306 |

- 2.10 Cyflwynir meintiau samplau'r dadansoddiadau yng Nghymru ar gyfer pob un o'r tri arolwg yn Nhabl 2.2. Fodd bynnag, dylid nodi bod y tri arolwg yn cael eu cyfuno ar gyfer y dadansoddiad disgrifiadol hwn, lle bynnag y bo modd (gweler colofn 5 yn Nhabl 2.2).

Tabl 2.2: Meintiau'r Sampl yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017

| | 2006 | 2012 | 2017 | Cyfanswm |
|--------------------------------|------|------|------|----------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 200 | 265 | 203 | 668 |
| Benywod | 207 | 322 | 252 | 781 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 116 | 143 | 99 | 358 |
| 35-49 | 168 | 236 | 175 | 579 |
| 50-65 | 123 | 208 | 181 | 512 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 142 | 212 | 201 | 555 |
| Lefelau 3 a 2 | 159 | 271 | 199 | 629 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 105 | 103 | 53 | 261 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 150 | 206 | 186 | 542 |
| Y 3 SOC canol | 136 | 206 | 164 | 506 |
| Y 3 SOC gwaelod | 121 | 175 | 104 | 400 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 176 | 216 | 163 | 555 |
| Preifat | 227 | 367 | 291 | 885 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 113 | 120 | 107 | 340 |
| Gwasanaethau | 287 | 467 | 346 | 1100 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 111 | 202 | 90 | 403 |
| De-orllewin a Chanolbarth | | | | |
| Cymru | 155 | 196 | 147 | 498 |
| De-ddwyrain Cymru | 141 | 189 | 218 | 548 |
| Pob ardal | 407 | 587 | 455 | 1449 |

3. Sgiliau Swyddi

Cyflwyniad

- 3.1 Ffordd gyffredin o edrych ar sgiliau yw archwilio pa alluoedd sydd gan unigolion ac ar ba lefel. Yma, felly, mae'r ffocws ar yr unigolyn, p'un a yw'n gweithio neu beidio, yn ogystal â'r rhai sydd heb gyrraedd oed gweithio eto, megis plant ysgol. Dull procsi o fesur y sgiliau posibl sydd ar gael yn y farchnad lafur yw creu proffil o'r cymwysterau sydd gan y bobl oed gweithio, ac felly a allai fod ar gael i weithio. Mae'r math yma o dystiolaeth yn rhoi cipolwg ar y gronfa o sgiliau sydd ar gael. Mae data o'r LFS a'r APS (yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth) yn awgrymu bod y gweithlu sydd ar gael yng Nghymru, ar gyfartaledd, yn meddu ar gymwysterau is na gweithluoedd Lloegr a'r Alban, ond â chymwysterau llawer gwell na'r gweithlu yng Ngogledd Iwerddon (Llywodraeth Cymru, 2018c).
- 3.2 Mae gweithlu Cymru a'i gymwysterau cymharol isel yn bryder am ddau reswm. Yn gyntaf, mae'n dal economi Cymru yn ôl, sy'n golygu bod cynhyrchiant Cymru'n gymharol wael yng nghyd-destun rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig. Yn ail, mae'n llesteirio datblygiad unigolion ac ymdrechion i wella'u llesiant. Am y rhesymau hyn, nod *Cynllun Cyflogadwyedd* Llywodraeth Cymru yw 'dileu'r bwloch rhwng Cymru a gweddill y Deyrnas Unedig ar bob lefel cymhwyster ymhen deng mlynedd' (Llywodraeth Cymru, 2018a: 5). Mae'r targed hwn yn cael ei fesur trwy ddefnyddio'r lefel uchaf o gymhwyster sydd gan oedolion oed gwaith, gyda thystiolaeth o'r APS (Llywodraeth Cymru, 2018b).
- 3.3 Mae'r bennod hon yn defnyddio dull gwahanol, ategol trwy fesur, tracio a chymharu sgiliau swyddi, yn hytrach na sgiliau personau, gan ddefnyddio'r cymwysterau sydd ganddynt yn brocsi. Mae sgiliau swyddi yn cyfeirio at y galluoedd y mae ar weithwyr eu hangen i gyflawni eu swyddi. Maen nhw'n rhan annatod o natur y swydd, er bod yr wybodaeth yn dod oddi wrth y gweithwyr eu hunain. Gall sgiliau swyddi gael eu categoreiddio fel 'sgiliau eang' neu 'sgiliau cyffredinol'. Rydym ni'n mesur y cyntaf yn ôl cyfres o

ofynion swydd oedd yn angenrheidiol cyn cychwyn ac yn ystod y dyddiau cynnar yn y swydd, tra bod yr olaf yn cael eu mesur gan ddefnyddio amrywiaeth o weithgareddau parhaus sy'n rhan o'r swydd. Mae sgiliau cyffredinol, felly, yn cyfeirio at y rhai a ddefnyddir ar draws ystod eang o alwedigaethau a sefyllfaoedd diwydiannol, mewn cyferbyniad â sgiliau penodol i alwedigaeth neu gwmni, y mae angen amdanynt mewn swyddi penodol. Mae'r bennod yn mynd ymlaen i ystyried sgiliau cyfrifiadurol sydd, er gwaethaf eu nodweddion cyffredinol, yn cael eu dadansoddi ar wahân oherwydd eu pwysigrwydd rhagdybiedig yn yr 21ain ganrif. Ar ben hynny, mae'r bennod hon yn cydnabod nad yw'r cyflenwad sgiliau o reidrwydd bob amser yn cyfateb i'r galw gan gyflogwyr. Gall hyn gael ei adlewyrchu mewn prinderau sgiliau sy'n codi pan fydd cyflogwyr yn cael trafferth llenwi eu swyddi gwag ag ymgeiswyr sydd â sgiliau priodol, neu fel arall, anallu i weithwyr gael hyd i swyddi sy'n gwneud defnydd effeithiol o'r cymwysterau a'r sgiliau sydd ar gael ganddynt (CIPD, 2018). Mae'r olaf yn arwain at orgymhwyso a thanddefnydd o sgiliau, a dyna ffocws rhan olaf ond un y bennod hon. Mae adran olaf y bennod yn darparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

Sgiliau Eang

- 3.4 Mae arolygon 2006, 2012 a 2017, sy'n cael sylw yn yr adroddiad hwn, yn cynnwys mesurau ar gyfer y cymwysterau sydd gan ddeilydd y swydd, a thri mesuriad gwahanol ar gyfer y sgiliau eang sy'n ofynnol ar gyfer y swydd. Mae'r dull gweithredu hwn yn cydnabod bod sgiliau'n cael eu caffael mewn gwahanol ffyrdd, ac felly bod mesuriadau lluosog yn bwysig, yn hytrach na dibynnu ar un mesur unigol. Roedd y gyfres o arolygon yn casglu gwybodaeth am y canlynol:
- y cymwysterau gofynnol i gael y swydd;
 - hyd y cyfnod o hyfforddiant ar gyfer y math o waith sy'n cael ei wneud;
 - yr amser a gymerir i ddysgu gwneud y gwaith yn dda.
- 3.5 Defnyddiwyd y mesurau sgiliau eang hyn mewn arolygon blaenorol. Trwy ailadrodd yr un cwestiynau, (air am air ac awgrym am awgrym), gellir

cymharu dros amser. Yn yr adroddiad hwn, rydym yn cymharu'r atebion a roddwyd mewn tri arolwg a gynhaliwyd 11 mlynedd ar wahân - yn 2006, yn 2012 ac eto yn 2017.

3.6 Mae'r data a gyflwynir yma yn deillio o dri math o gwestiwn arolwg. Yn gyntaf, gofynnwyd i bawb a ymatebodd i'r arolygon farnu pa gymwysterau fyddai'n ofynnol i gael eu swydd bresennol ym marchnad lafur heddiw. Gofynnwyd iddyn nhw: 'Petaen nhw'n cyflwyno cais heddiw, pa gymwysterau, os o gwbl, fyddai eu hangen ar rywun i *gael* y math o swydd sydd gennych chi nawr?' Rhoddwyd ystod o gymwysterau. O'r rheiny, sgoriwyd y lefel cymhwyster uchaf yn unol â Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC). Mae'r fframwaith yn gosod cymwysterau yn eu trefn yn ôl y gofynion sydd ar y dysgwyr (a fesurir, er enghraifft, yn ôl yr oriau dysgu), a chymhlethdod y tasgau mae'n rhaid i'r dysgwyr eu cwblhau. Mae wyth lefel o gymwysterau, gyda'r nawfed yn cynrychioli lefel mynediad. Yn ein hachos ni, mae ymatebion yr arolwg yn cael eu grwpio'n bum categori, gyda'r categori uchaf (lefel 4 ac uwchben hynny) yn cael ei rannu ymhellach yn raddau (FfCChC Lefelau 6, 7 a 8) a chymwysterau proffesiynol (FfCChC Lefelau 4 a 5). Lluniwyd y Mynegai Cymwysterau Gofynnol yn fesur i grynhoi'r raddfa gyfan, gyda sero i bedwar yn cyfateb i lefelau 1, 2 a 3 yn sgema FfCChC, a lefel 4 ac uwchben hynny yn cyfateb i lefelau 4-8, a dim cymwysterau'n cyfeirio at y ffaith nad oedd angen unrhyw gymwysterau (gweler Ffigur 3.1).

3.7 Mae ail fesur cyffredinol o sgiliau yn seiliedig ar ymatebion i gyfres o gwestiynau ar hyd y cyfnod o hyfforddiant sy'n ofynnol ar gyfer y math penodol o waith mae'r ymatebwyr yn ei wneud. Seiliwyd hyn ar y rhagdybiaeth bod yr amser hyfforddi sy'n ofynnol ar gyfer gwahanol swyddi yn adlewyrchu amrywiol lefelau o allu a gwybodaeth y mae mathau cyferbyniol o waith yn galw amdanynt. Gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'Ers cwblhau addysg amser llawn, a gawsoch erioed, neu a ydych chi'n dilyn hyfforddiant ar hyn o bryd ar gyfer y math o waith rydych chi'n ei wneud yn awr?' Os 'do', 'Pa mor hir parhaodd yr hyfforddiant hwnnw (neu bydd yn parhau)?' Os oedd yr hyfforddiant yn parhau ar y pryd, gofynnwyd i'r

ymatebwyr amcangyfrif faint o amser byddai'n ei gymryd. At ddibenion cyflwyno, rydym yn archwilio'r cyfrannau sy'n adrodd am amserau hyfforddi 'byr' (llai na thri mis) a 'hir' (dros ddwy flynedd) h.y. y pwyntiau ar ddau ben y continwmm. Rydym hefyd yn defnyddio mesur yn crynhoi'r ystod gyfan o opsiynau a ganiateir, o sero i chwech, sef y Mynegai Hyfforddiant Gofynnol. Rydym yn adrodd ar Fynegai Amser Hyfforddi cyfartalog grwpiau amrywiol.

Ffigur 3.1: Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC)

| Lefel FfCChC | Enghreifftiau | Lefelau SES |
|--------------|-------------------------------|-----------------|
| 8 | AU Doethurol ac uwchben hynny | Lefel 4 |
| 7 | AU Meistr | |
| 6 | AU Anrhydedd | |
| 5 | AU Canolradd | |
| 4 | AU Tystysgrif | |
| 3 | NVQ 3; TAG Safon Uwch | Lefel 3 |
| 2 | NVQ 2; TGAU Graddau A* - C | Lefel 2 |
| 1 | NVQ 1; TGAU Graddau D - G | Lefel1 |
| Mynediad | 3 band cyflawniad | |
| | | Dim Cymwysterau |

Ffynhonnell: FfCChC, 2017:1.

- 3.8 Mae'r trydydd mesur cyffredinol o sgiliau wedi'i lunio mewn modd tebyg. Gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'Ar ôl dechrau gwneud y math yma o swydd, faint o amser gymerodd e i chi ddysgu ei gwneud yn yn dda?' Os cafwyd yr ateb 'dal i ddysgu', gofynnwyd iddyn nhw: 'Faint o amser rydych chi'n meddwl bydd hynny'n cymryd?' Eto, at ddibenion cyflwyno, rydym yn archwilio'r cyfrannau ar ddau ben y continwmm - gydag amser dysgu 'byr' yn dynodi llai nag un mis a 'hir' yn dynodi dros ddwy flynedd. Mae'r Mynegai Dysgu

Gofynnol yn fesur sy'n crynhoi'r holl atebion a roddwyd, o un i chwech. Y rhagdybiaeth yw bod y swyddi mwy medrus yn cymryd hwy i'w dysgu.

- 3.9 Ar draws Prydain gyfan, mae'r canlyniadau'n awgrymu, lle roedd angen cymhwyster lefel 4 neu uwch ar un o bob pump o weithwyr (20 y cant) yn 2006, fod hynny wedi codi'n agos at dri o bob deg gweithiwr (29 y cant) yn 2017. Fodd bynnag, ym mhen arall y sbectwm, ymddengys bod y gostyngiad yng nghyfran y swyddi lle nad oes angen cymwysterau wedi sefydlogi ar ôl cyfnod hir o golli tir sy'n ymestyn yn ôl i 1986 pan oedd yn fwy na thraean o'r swyddi (38 y cant) (Felstead *et al.*, 2013b). Yn 2017, cyfran y swyddi lle nad oedd angen cymwysterau oedd 23 y cant, o gymharu â 22 y cant yn 2012. Fodd bynnag, mae tueddiadau o ran amser dysgu a hyfforddi yn awgrymu bod swyddi ledled Prydain o bosib wedi datblygu'n llai medrus yn y cyfnod diweddar, gyda gostyngiad yn yr hyfforddiant hir a'r dysgu hir rhwng 2006 a 2017. Mae dwysedd yr hyfforddiant wedi gostwng hefyd (Green *et al.*, 2016).
- 3.10 Yn y cyd-destun hwn, mae'n bwysig archwilio un o ganfyddiadau mwyaf arwyddocaol dadansoddiadau blaenorol o'r math hwn, sef bod sgiliau swyddi yng Nghymru yn is nag mewn mannau eraill ym Mhrydain (Felstead *et al.*, 2013a). Mae'n bosibl bod hyn, wrth gwrs, yn helpu i esbonio amlygrwydd mwy cyflogau isel yng Nghymru, a'r cyfraddau tâl is ar gyfartaledd. Ymhellach, roedd data tueddiadau blaenorol yn awgrymu bod cynnwys sgiliau swyddi yng Nghymru wedi gostwng rhwng 1992 a 2006, er ei fod wedi codi mewn mannau eraill (Felstead, 2009).
- 3.11 Fodd bynnag, mae'r canlyniadau newydd hyn yn cynnig peth newyddion da, ac yn awgrymu bod y tueddiadau hyn wedi cael eu gwyrddroi o bosib mewn rhai ffyrdd, er nad ym mhopeth. Ymhellach, mae hyn yn dilyn patrwm sy'n groes i'r newid ym Mhrydain gyfan. Mae arolwg 2017 yn dangos bod sgiliau swyddi yng Nghymru yn uwch yn ôl dau o'r tri dull cyffredinol o fesur sgiliau - mae angen mwy o amser dysgu ar gyfartaledd i fynd i'r afael â'r swydd, ac mae angen mwy o amser hyfforddi ar gyfer y math o waith sy'n cael ei wneud. Mae hyn yn newid i'r sefyllfa yn 2006 pan nad oedd hynny'n wir. Ac ar ben hynny, mae amser hyfforddi wedi estyn yng

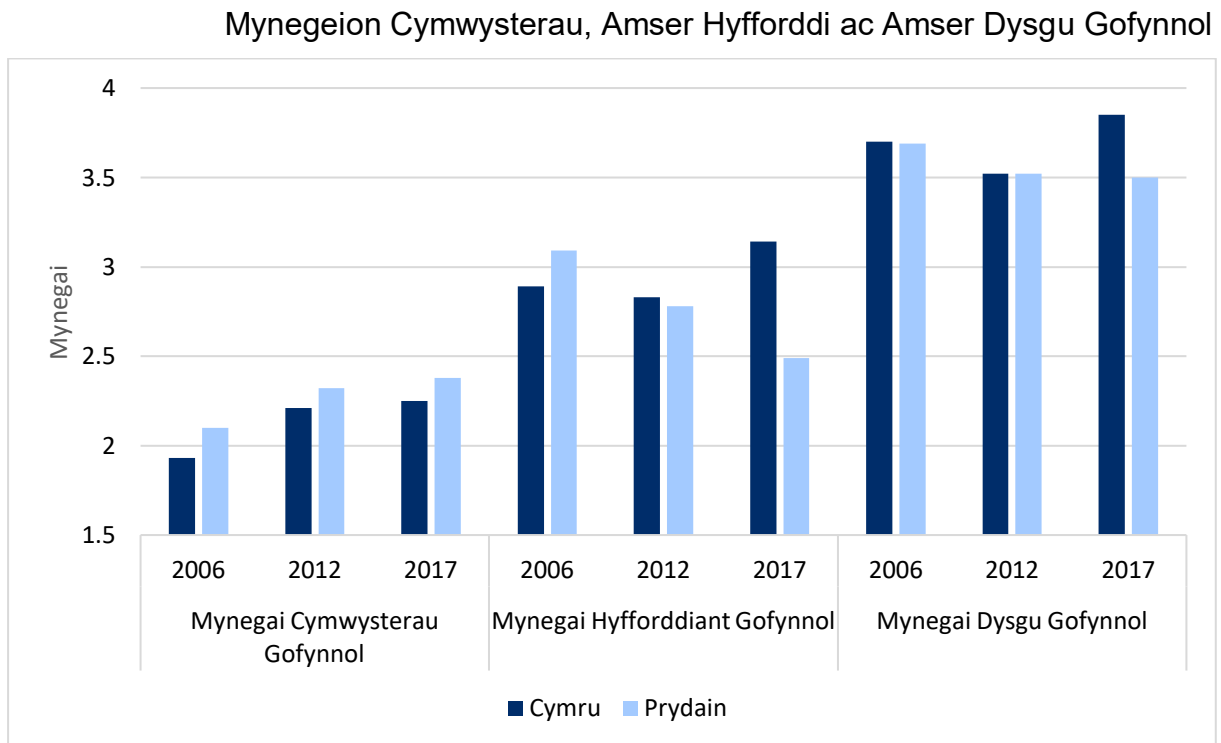
Nghymru rhwng 2012 a 2017, tra'i fod wedi cwtogi ledled Prydain, gyda swyddi ym Mhrydain lle mae angen mwy na dwy flynedd o hyfforddiant yn dod yn llai amlwg, a swyddi lle nad oes angen hyfforddiant ar gynnydd (gweler Tabl 3.1). Fodd bynnag, y newyddion drwg yw bod angen cymwysterau is ar swyddi yng Nghymru wrth gychwyn - yn 2017, er enghraifft, nid oedd angen cymwysterau ar gyfer 28 y cant o swyddi yng Nghymru, o gymharu â 22-23 y cant o swyddi mewn mannau eraill ym Mhrydain. Mae Cymru hefyd wedi methu â chau'r bwch â chyfartaledd Prydain o ran cyfran y swyddi sy'n galw am gymwysterau lefel gradd wrth gychwyn, lle mae bwch hirhoedlog yn parhau.

Tabl 3.1: Cymhwyster Uchaf, Amser Hyfforddi ac Amser Dysgu Gofynnol: Prydain, 2006-2017

| | Gradd yn ofynnol (%) | | | Dim Angen Cymwysterau (%) | | | Mwy na dwy flynedd o hyfforddiant (%) | | | Dim hyfforddiant (%) | | | Mwy na dwy flynedd o ddysgu (%) | | | Llai nag un mis o amser dysgu (%) | | |
|--------------------------|----------------------|------|------|---------------------------|------|------|---------------------------------------|------|------|----------------------|------|------|---------------------------------|------|------|-----------------------------------|------|------|
| | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 |
| Cymru | 13.1 | 19.0 | 22.8 | 31.8 | 21.5 | 28.3 | 27.9 | 25.1 | 29.2 | 59.0 | 61.5 | 55.1 | 26.3 | 24.1 | 30.5 | 18.4 | 22.8 | 17.9 |
| Gweddill Prydain | 17.5 | 22.4 | 24.7 | 29.8 | 25.5 | 23.1 | 30.4 | 23.5 | 20.2 | 55.8 | 60.3 | 64.8 | 28.2 | 23.3 | 22.6 | 19.5 | 22.5 | 21.4 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 26.3 | 35.7 | 37.9 | 22.7 | 14.9 | 22.2 | 26.7 | 21.7 | 15.4 | 58.1 | 64.9 | 68.9 | 25.3 | 24.4 | 20.1 | 17.3 | 24.6 | 24.0 |
| Prydain | 19.8 | 26.3 | 28.7 | 27.8 | 22.4 | 23.0 | 29.6 | 23.1 | 19.4 | 56.2 | 61.5 | 65.5 | 27.7 | 23.8 | 22.4 | 18.7 | 22.8 | 22.0 |

3.12 Mae'r patrymau cyferbyniol hyn i'w gweld yn amlwg yn Ffigur 3.2 sy'n dangos tueddiadau yn y mynegeion cymwysterau, amser hyfforddi ac amser dysgu gofynnol. Mantais y mynegeion hyn yw eu bod yn cynnwys yr holl ymatebwyr yn hytrach na chanolbwyntio'n syml ar frig a gwaelod y raddfa. Mae Ffigur 3.2 yn dangos parhad y bwlch cymwysterau gofynnol rhwng Cymru a Phrydain gyfan. Mae'r bwlch hwn wedi symud i fyny ar gyflymdra digon cyson rhwng 2006 a 2017 ar draws y ddwy awdurdodaeth. Mae hyn yn cymharu â gostyngiad yn yr amser hyfforddi a dysgu ledled Prydain, tra bod cynnydd yn y ddau ar draws Cymru yn ystod yr un cyfnod.

Ffigur 3.2: Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol: Prydain a Chymru, 2006-2017



3.13 Mae Tabl 3.2 hefyd yn cyflwyno'r data gan ddefnyddio'r tri mynegai sgiliau cyffredinol yn fesurau crynhoi. Mae hynny'n dangos sut mae tueddiadau o ran sgiliau cyffredinol yn amrywio rhwng y rhai sy'n gweithio'n llawn-amser a'r rhai sy'n gweithio'n rhan-amser. Yn 2017, roedd gweithwyr amser llawn yng Nghymru (a Gweddill Prydain) mewn swyddi oedd yn galw am fwy o amser hyfforddi ymlaen llaw a mwy o amser dysgu na'u cymheiriaid yn Llundain a'r De-ddwyrain. Wedi dweud hynny, roedd lefel y cymwysterau

gofynnol wrth gychwyn yn is. Mae'r patrwm hwn hefyd yn berthnasol i 2006 a 2012. Fodd bynnag, mae sefyllfa gweithwyr rhan-amser yng Nghymru wedi newid yn sylweddol ers hynny. Cyn 2017, roedd eu sgiliau cyffredinol yn llawer is na rhai eu cymheiriaid mewn rhannau eraill o Brydain, a hynny yn achos pob un o'r tri mesur sgiliau cyffredinol. Mewn cyferbyniad, mae canlyniadau 2017 yn awgrymu bod sgiliau'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser yng Nghymru wedi cynyddu ar draws pob un o'r tri dangosydd, gyda'r twf yn achos dau o'r tri dangosydd yn cyrraedd lefelau sy'n ystadegol arwyddocaol (hyfforddiant $p < 0.1$ a dysgu $p, 0.05$).⁵ Mae hyn ar adeg pan na fu fawr ddim newid yn sgiliau swyddi cyffredinol gweithwyr rhan-amser ledled Prydain. Ymhellach, mae canlyniadau 2017 yn dangos bod swyddi rhan-amser yng Nghymru yn cynnwys sgiliau uwch ar sail dau fesur na swyddi rhan-amser ym Mhrydain yn gyffredinol, tra bod y gwrthwyneb yn wir pan gaiff sgiliau cyffredinol eu mesur yn ôl lefel y cymwysterau sy'n ofynnol wrth gychwyn.

⁵ Mae hyn yn golygu mai annhebygol iawn fyddai bod y twf mewn amser dysgu a hyfforddi yr adroddwyd amdano gan weithwyr rhan amser yng Nghymru yn digwydd trwy siawns yn unig. Yn fwy penodol, mae'r siawns y byddai materion o'r fath yn codi yn llai nag un o bob deg, ac un o bob dau ddeg, yn eu tro.

Tabl 3.2: Mynegeion Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol yn ôl Amser Gweithio: Prydain, 2006-2017

| | Swyddi llawn amser | | | Swyddi rhan amser | | |
|-------------------------------------|--------------------|------|------|-------------------|------|------|
| | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 |
| <i>Mynegai Cymwysterau Gofynnol</i> | | | | | | |
| Cymru | 2.09 | 2.43 | 2.38 | 1.38 | 1.49 | 1.81 |
| Gweddill Prydain | 2.12 | 2.31 | 2.41 | 1.64 | 1.79 | 1.90 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 2.45 | 2.76 | 2.70 | 1.86 | 2.37 | 2.19 |
| Prydain | 2.22 | 2.44 | 2.50 | 1.70 | 1.96 | 1.99 |
| <i>Mynegai Hyfforddiant</i> | | | | | | |
| Cymru | 3.14 | 3.15 | 3.35 | 1.97 | 1.77 | 2.44 |
| Gweddill Prydain | 3.35 | 3.11 | 2.67 | 2.67 | 2.16 | 2.09 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 3.05 | 2.75 | 2.40 | 2.68 | 2.08 | 1.71 |
| Prydain | 3.21 | 2.99 | 2.62 | 2.67 | 2.12 | 2.01 |
| <i>Mynegai Dysgu</i> | | | | | | |
| Cymru | 3.99 | 3.81 | 4.07 | 2.65 | 2.56 | 3.08 |
| Gweddill Prydain | 3.87 | 3.76 | 3.70 | 2.97 | 2.78 | 2.96 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 3.91 | 3.61 | 3.53 | 3.01 | 3.14 | 2.69 |
| Prydain | 3.90 | 3.73 | 3.67 | 2.98 | 2.87 | 2.90 |

3.14 Yn achos patrymau eraill, mae'r adroddiad yn cyfuno'r tri sampl Cymru a hybwyd i roi cyfanswm sampl o 1,449 o ymatebwyr. Mae hyn yn sicrhau bod meintiau'r celloedd rydym ni'n adrodd amdanynt yn y tablau disgrifiadol yn yr adroddiad hwn a'r daenlen sy'n cyd-fynd ag ef yn annadlennol ac yn gymharol gadarn. Ymhellach, gan fod 1,449 yn dal yn sampl cymharol fach, rydym ni'n adrodd y canlyniadau yn ôl categorïau sosio-economaidd eang (cf. Tabl 2.2). O ganlyniad, ar gyfer galwedigaeth rydym wedi llunio tri grŵp: y rhai yn y tri chategori galwedigaethol uchaf; y rhai yn y tri canol; a'r rhai yn y tri isaf. Defnyddir yr egwyddor hon o gategoreiddio cyffredinol ar hyd yr adroddiad hwn. Trefnwyd categorïau tebyg ar gyfer oed, cymhwyster uchaf, sector a diwydiant.

3.15 Mae dadansoddi sgiliau cyffredinol fel hyn yn datgelu nifer o batrymau yn y data o Gymru. Mae'n dangos, er enghraifft, bod dynion yng Nghymru yn tueddu i lenwi swyddi mwy medrus, yn arbennig pan gaiff hynny ei fesur yn nhermau hyd yr hyfforddiant sy'n ofynnol ar gyfer y math o waith sy'n cael ei

wneud ar hyn o bryd (gweler Tabl 3.3). Mae dynion yn fwy tebygol na benywod o ddweud eu bod mewn swyddi sy'n galw am ddwy flynedd neu fwy o ddysgu, gyda rhyw dri o bob deg (30 y cant) dyn yn dweud bod angen cyfnod hir o ddysgu arnyn nhw i fynd i'r afael â'r swydd, o gymharu â rhyw chwarter (25 y cant) o fenywod sy'n gwneud honiadau tebyg. Adlewyrchir hyn yn y Mynegai Dysgu Gofynnol a welir yn Nhabl 3.3.

- 3.16 Ar sail y dystiolaeth hon, rydym hefyd yn canfod mai'r rhai sydd yn y categori galwedigaethol uchaf sydd â'r sgôr uchaf ar draws pob un o'r tri mynegai sgiliau cyffredinol, tra bod y rhai ar y gwaelod wedi cael y sgôr isaf. Mae hynny'n golygu, ar gyfartaledd, bod 'Rheolwyr', 'Gweithwyr Proffesiynol' a 'Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt' (y categori galwedigaethol uchaf) mewn swyddi sy'n galw am gymhwyster lefel 3, sydd â chyfnod hyfforddi o 6-12 mis, ac sy'n cymryd 6-12 mis i ddysgu sut mae ei wneud yn iawn. Mae hyn yn cymharu â swyddi 'Gwerthiant', 'Gweithredol' ac 'Elfennol' (y categori galwedigaethol isaf) sydd, ar gyfartaledd, yn galw am gymhwyster lefel 1 adeg cychwyn, cyfnod hyfforddi o lai nag 1-3 mis, ac sy'n cymryd 1-3 mis i ddysgu sut mae eu gwneud yn iawn. Adlewyrchir y cyferbyniadau hyn yn y mynegeion yr adroddir amdanynt yn Nhabl 3.3.

Tabl 3.3: Mynegeion Cymwysterau, Hyfforddiant a Dysgu Gofynnol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Mynegai o'r Cymwysterau Gofynnol | Mynegai Hyfforddiant Gofynnol | Mynegai Dysgu Gofynnol |
|--|--|-------------------------------------|------------------------------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | |
| Dynion | 2.13 | 2.98 | 3.99 |
| Benywod | 2.05 | 2.91 | 3.38 |
| <i>2. Oed</i> | | | |
| 20-34 | 1.96 | 2.95 | 3.34 |
| 35-49 | 2.17 | 2.94 | 3.78 |
| 50-65 | 2.13 | 2.96 | 3.94 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 3.05 | 2.95 | 4.28 |
| Lefelau 3 a 2 | 1.76 | 2.94 | 3.42 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 0.75 | 2.96 | 3.15 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 2.97 | 3.79 | 4.46 |
| Y 3 SOC canol | 2.12 | 3.35 | 3.85 |
| Y 3 SOC gwaelod | 0.76 | 1.28 | 2.46 |
| <i>5. Sector</i> | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 2.65 | 3.50 | 3.83 |
| Preifat | 1.76 | 2.62 | 3.63 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | |
| Cynhyrchu | 2.02 | 3.16 | 4.20 |
| Gwasanaethau | 2.10 | 2.84 | 3.52 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | |
| Gogledd Cymru | 2.01 | 3.25 | 4.04 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 2.07 | 2.58 | 3.48 |
| De-ddwyrain Cymru | 2.17 | 3.07 | 3.67 |
| <i>Pob ardal</i> | 2.09 | 2.95 | 3.70 |

Sgiliau Cyffredinol

- 3.17 Mae sgiliau cyffredinol yn cyfeirio at rai sy'n cael eu defnyddio ar draws ystod eang o alwedigaethau a sefyllfaoedd diwydiannol, mewn cyferbyniad â sgiliau galwedigaeth-benodol neu gwmni-penodol, y mae angen amdanynt mewn swyddi arbennig. Mae'r dull cyffredinol a ddefnyddir wrth lunio mesurau sgiliau cyffredinol o'r tri arolwg a ddadansoddir yma yn cadw

at yr egwyddorion canlynol. Gofynnwyd cyfres o gwestiynau i'r ymatebwyr ynghylch gweithgareddau penodol a allai fod yn rhan o'u swydd. Yn rhagair i'r rhan hon o'r holiadur cafwyd y geiriau canlynol: 'Fe gewch eich holi ynghylch gwahanol weithgareddau a allai fod yn rhan o'ch swydd neu beidio. Yn y fan hon yr unig ddiddordeb sydd gennym yw cael gwybod pa fath o weithgareddau mae eich swydd yn eu cynnwys a pha mor bwysig ydyn nhw.' Yna gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'yn eich swydd chi, pa mor bwysig yw [gweithgaredd penodol]'. Enghreifftiau o'r gweithgareddau oedd 'gofalu am eraill', 'delio gyda phobl', 'dadansoddi problemau cymhleth' a 'cynllunio gweithgareddau pobl eraill'. Roedd yr holiadur yn cwmpasu mwy na 40 o weithgareddau a luniwyd i rychwantu'r tasgau oedd yn cael eu cyflawni mewn ystod eang o swyddi. Roedd y gyfradd ymateb yn amrywio o 'hanfodol' i 'ddim yn bwysig o gwbl', gyda 'pwysig iawn', 'gweddol bwysig' a 'ddim yn bwysig iawn' rhyngddynt.

- 3.18 Ychwanegwyd meysydd sgiliau eraill at holiadur 2006, a chadwyd y rhain yn holiaduron 2012 a 2017. Ychwanegwyd cyfanswm o bum eitem ychwanegol. Roedd dau o'r rhain yn canolbwyntio ar bwysigrwydd rheoli eich teimladau eich hun a theimladau pobl eraill wrth gyflawni'r swydd, 'sgiliau emosiynol' fel y'u gelwir. Roedd dau gwestiwn hefyd ar 'sgiliau esthetig', oedd yn canolbwyntio ar bwysigrwydd 'edrych yn barod i gyflawni'r rôl' a 'swnio'n iawn' fel rhan o'r swydd. Cyflwynwyd yr eitemau hyn i'r arolwg oherwydd dadleuon bod nifer o swyddi, yn arbennig yn y sector gwasanaeth lle mae'n gyffredin rhyngweithio â'r cyhoedd neu â chydweithwyr, lle mae priodweddau o'r fath yn dod yn arbennig o bwysig (Nickson *et al.*, 2003; Korczynski, 2005; Payne, 2006). Roedd y pumed cwestiwn newydd i'w gyflwyno yn 2006 yn ymwneud â defnydd o sgiliau iaith fodern yn ogystal â Chymraeg neu Saesneg. Cadwyd hyn yn arolwg 2012 hefyd, ond cafodd ei ollwng yn 2017 i wneud lle ar gyfer cwestiynau eraill oedd â mwy o berthnasedd polisi.
- 3.19 Mae'r adroddiad yn cyflwyno canlyniadau Cymru ar gyfer pob un o'r cwestiynau hyn. Fodd bynnag, er mwyn archwilio patrymau dosbarthiad (oddi mewn i Gymru a rhwng gwahanol rannau o Brydain) a'r newid mewn

patrymau rhwng 2006 a 2017, rydym ni'n adrodd ar gyfran yr ymatebwyr a ddywedodd fod y sgiliau hyn yn 'hanfodol' i'w swyddi. Rhoddir labeli i'r deg sgil cyffredinol, ac fe'u dewiswyd i gynrychioli'r cwestiynau dan sylw yn yr arolwg maen nhw'n ei gynrychioli (mae rhestr yn Nhabl 3.4) Mae tarddiad y deg sgil cyffredinol yma yn cael ei gefnogi gan ddadansoddiad o'r ffactorau, ac mae'n ddull gweithredu a fabwysiadwyd wrth ddadansoddi arolygon blaenorol yn y gyfres (gweler Felstead *et al.*, 2007: 27-29).

3.20 Mae rhai o'r labeli rydym ni'n eu defnyddio yn fwy amlwg nag eraill. Mae 'llythrennedd', er enghraifft, yn cwmpasu gweithgareddau darllen ac ysgrifennu, ac mae 'rhifedd' yn cwmpasu ystod o gyfrifiadau mathemategol y mae angen eu cwblhau yn y swydd. Mae sgiliau cyffredinol eraill yn llai amlwg ar unwaith, ond y gobaith yw y bydd y labeli a ddefnyddir yn arwydd o'r math o weithgareddau sy'n cael eu cwmpasu. Mae sgiliau 'cyfathrebu proffesiynol', er enghraifft, yn cynnwys elfennau o'r swydd fel rhoi cyfarwyddyd i eraill, rhoi anerchiadau, a darbwylllo eraill. Dylid nodi hefyd na ofynnwyd rhai cwestiynau i holl ymatebwyr y sampl. Dim ond y rhai â chyfrifoldebau rheoli neu oruchwylio, er enghraifft, a holwyd ynghylch y sgiliau rheoli yr oedd eu swyddi'n gofyn eu bod yn eu hymarfer.

Tabl 3.4: Cwestiwn Arolwg ar Darddiad y Deg Sgil Cyffredinol

| Deg Sgil Cyffredinol | Gweithgaredd |
|----------------------|---|
| Llythrennedd | Darllen gwybodaeth ysgrifenedig megis ffurflenni, hysbysiadau neu arwyddion Darllen dogfennau byr megis adroddiadau cryno, llawlyfrau, erthyglau neu lyfrau Darllen dogfennau hir megis adroddiadau hir, llawlyfrau, erthyglau neu lyfrau Ysgrifennu deunydd megis ffurflenni, hysbysiadau neu arwyddion Ysgrifennu dogfennau byr (megis adroddiadau cryno, llawlyfrau, erthyglau neu lyfrau) Ysgrifennu dogfennau hir gyda sillafu a gramadeg cywir (megis adroddiadau hir, llawlyfrau, erthyglau neu lyfrau) |
| Rhifedd | Adio, tynnu, lluosu neu rannu rhifau (nodyn: gan ddefnyddio cyfrifiannell neu gyfrifiadur, os bydd angen) Cyfrifiadau sy'n defnyddio degolion, canrannau neu ffracsiynau (nodyn: gan ddefnyddio cyfrifiannell neu gyfrifiadur, os bydd angen) |

| Deg Sgil Cyffredinol | Gweithgaredd |
|---------------------------|--|
| Corfforol | Defnyddio gweithdrefnau mathemategol neu ystadegol lefel uwch (nodyn: gan ddefnyddio cyfrifiannell neu gyfrifiadur, os bydd angen) Cryfder corfforol (er enghraifft, i gario, gwrthio neu dynnu gwrthrychau trwm) Stamina corfforol (i weithio am gyfnodau hir yn cyflawni gweithgareddau corfforol) Medrusrwydd neu gywirdeb wrth defnyddio dwylo neu fysedd (er enghraifft, trwsio, atgyweirio, cydosod, adeiladu neu addasu pethau) |
| Cyfathrebu proffesiynol | Gwybod sut mae defnyddio offer, cyfarpar neu beiriannau Cyfarwyddo, hyfforddi neu addysgu pobl, yn unigol neu mewn grwpiau Rhoi anerchiadau neu gyflwyniadau Darbwyllo neu ddylanwadu ar eraill Cynllunio gweithgareddau pobl eraill |
| Cynllunio | Gwrando'n ofalus ar gydweithwyr Cynllunio eich gweithgareddau eich hun Trefnu eich amser eich hun Edrych i'r dyfodol |
| Cyfathrebu â Chleientiaid | Delio gyda phobl Gwerthu cynnyrch neu wasanaeth Cwmsela, cyngori neu ofalu am gwsmeriaid neu gleientiaid |
| Datrys problemau | Gwybodaeth am gynnyrch neu wasanaethau penodol Sylwi ar broblemau neu ddiffygion (gallai'r problemau neu'r diffygion fod yn eich gwaith eich hun, yng ngwaith rhywun arall, neu'n ymwneud â chyfarpar) Canfod achos problemau neu ddiffygion (gallai'r problemau neu'r diffygion fod yn eich gwaith eich hun, yng ngwaith rhywun arall, neu'n ymwneud â chyfarpar) Meddwl am atebion i broblemau neu ddiffygion (gallai'r problemau neu'r diffygion fod yn eich gwaith eich hun, yng ngwaith rhywun arall, neu'n ymwneud â chyfarpar) |
| Rheoli (lle bo'n gymwys) | Dadansoddi problemau cymhleth yn fanwl Ysgogi'r staff rydych chi'n eu rheoli neu'n eu goruchwylio Cadw rheolaeth fanwl ar adnoddau Rhoi arweiniad i'r staff rydych chi'n eu rheoli Datblygu gyrfaoedd y staff rydych chi'n eu rheoli Gwneud penderfyniadau strategol am ddyfodol eich sefydliad |
| Emosiynol | Rheoli eich teimladau eich hun Delio gyda theimladau pobl eraill |
| Esthetig | Edrych yn addas i'r rhan Swnio'n addas i'r rhan |

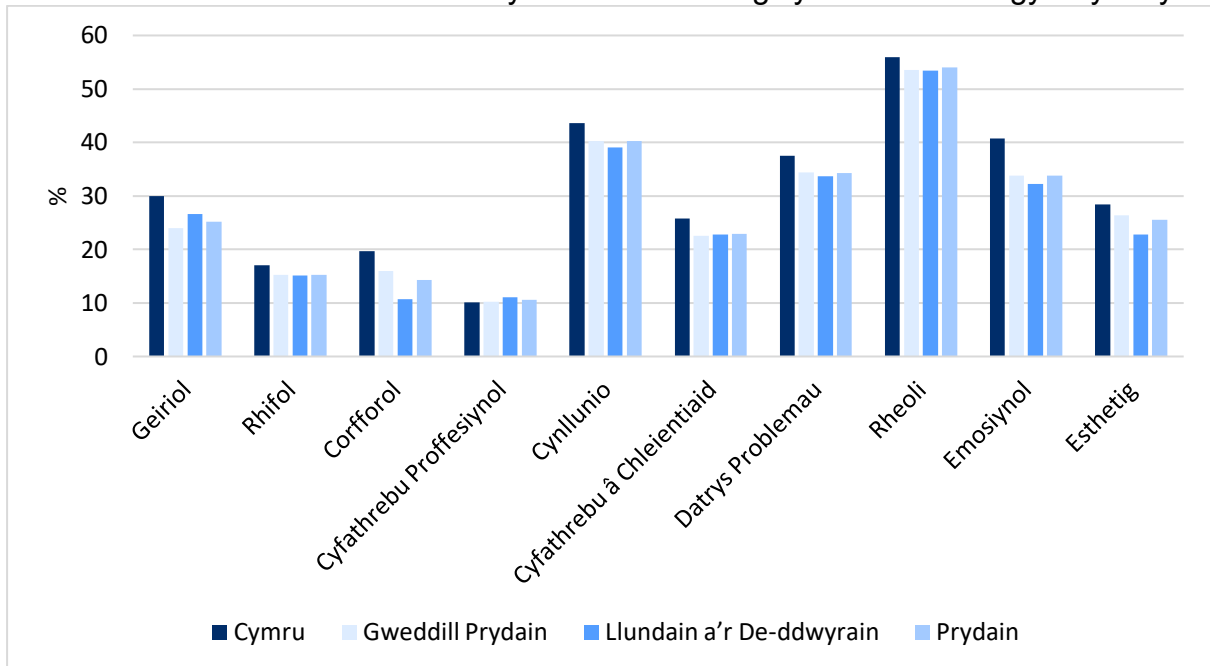
3.21 Mae canlyniadau cynharach a gyflwynwyd yn y bennod hon wedi awgrymu bod swyddi yng Nghymru, mewn rhai ffyrdd, yr un mor fedrus, os nad yn fwy

medrus, na sgiliau mewn mannau eraill, fel y gwelir o'r amser sy'n angenrheidiol i hyfforddi ar gyfer math penodol yma o waith a'r amser sy'n angenrheidiol i ddysgu bod yn alluog yn gwneud y swydd. Fel y nodwyd eisoes, mae hyn yn groes i waith cynharach a awgrymodd fod swyddi yng Nghymru yn galw am lefel is o sgiliau yn hyn o beth na swyddi mewn mannau eraill ym Mhrydain, ac y gallai hynny fod yn eglurhad am y cyfraddau talu cymharol wael yng Nghymru (e.e., Felstead, 2009). Mae mesur cynnwys sgiliau swyddi yn ôl pwysigrwydd gweithgareddau ar gyfer perfformiad gwaith effeithiol yn darparu tystiolaeth ddangosol bellach ar gyfer y canfyddiad newydd hwn.

- 3.22 Dangosir hyn gan Ffigur 3.3 sy'n cymryd deg sgil cyffredinol 2017 ac yn plotio cyfran yr ymatebwyr sy'n adrodd bod pob sgil yn hanfodol ar gyfer swyddi yng Nghymru, Gweddill Prydain, Llundain a'r De-ddwyrain, a hefyd Prydain gyfan. Mae hyn yn dangos bod cynnwys sgiliau swyddi yng Nghymru yn 2017, yn ôl y gweithwyr, yn uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain yn achos pob un ond un o'r deg mesur (yr eithriad yw cyfathrebu proffesiynol). Ymhellach, gwelwyd cynnydd cryfach ym mhwsigrwydd y sgiliau hyn yng Nghymru nag ym Mhrydain yn ei chrynswth rhwng 2012 a 2017 (gweler Ffigur 3.4). Yn wir, mae twf sgiliau cyffredinol yng Nghymru wedi rhagori ar gyfradd twf cyfartalog naw o'r deg sgil cyffredinol (rheoli) yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

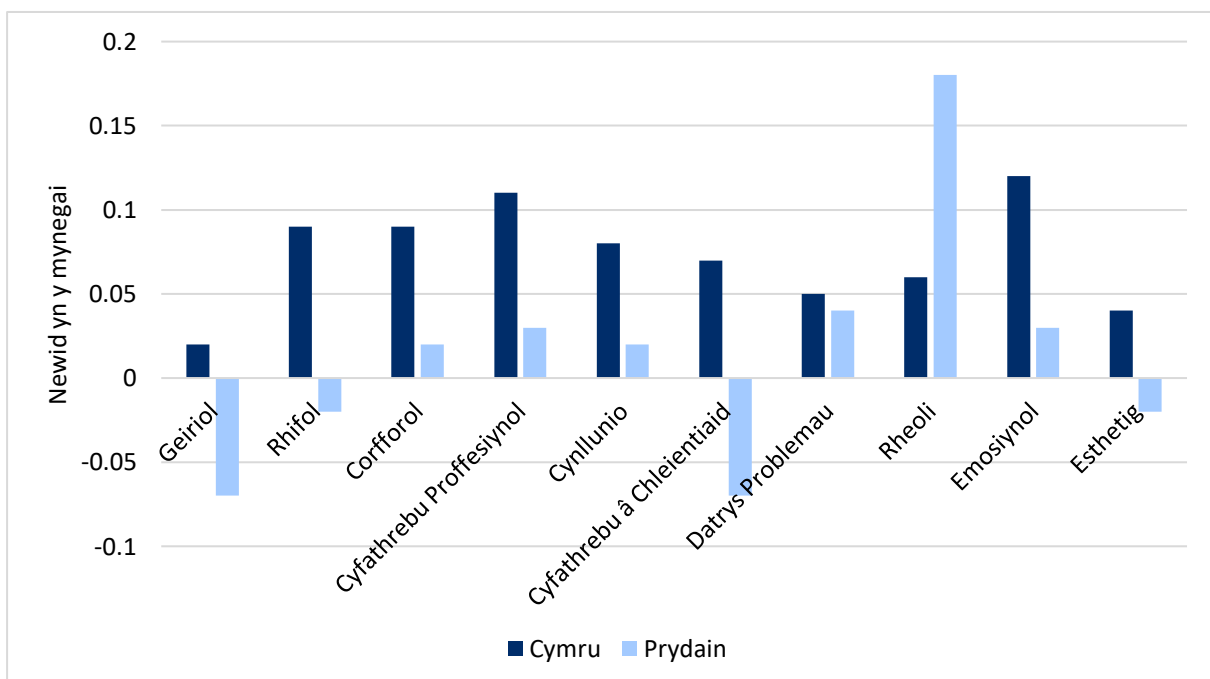
Ffigur 3.3: Sgiliau Cyffredinol: Prydain, 2017

Canran sy'n Adrodd bod Sgil yn Hanfodol ar gyfer y Swydd



Ffigur 3.4: Sgiliau Cyffredinol Newidiol: Prydain a Chymru, 2012-2017

Newid mewn Mynegeion Cyffredinol, 2012-2017



3.23 Mae patrymau'r sgiliau cyffredinol yng Nghymru yn ôl grwpiau sosio-economaidd dethol yn cyflwyno rhai canfyddiadau disgwylidig. Er enghraifft, y rhai yn y grŵp galwedigaethol ar y brig sy'n adrodd am y defnydd mwyaf o naw o'r deg sgil cyffredinol, gyda thri o bob pump ohonynt yn adrodd bod cynllunio (60 y cant) a sgiliau rheoli (61 y cant) yn hanfodol ar gyfer eu swyddi, a bron hanner ohonynt yn adrodd bod sgiliau emosiynol (48 y cant) a geiriol (46 y cant) yn hanfodol ar gyfer eu rôl yn y gwaith (gweler Tabl 3.5). Nid yw'n syndod chwaith bod sgiliau emosiynol ac esthetig yn hanfodol ar gyfer cyfran uwch o'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau, yn hytrach na diwydiannau cysylltiedig â chynhyrchu. Canfyddiad a allai beri syndod, o ystyried eu cyfansoddiad diwydiannol cyferbyniol, yw'r agosrwydd o ran pwysigrwydd sgiliau cyffredinol i swyddi mewn gwahanol rannau o Gymru, fel y mesurir yma gan y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol lle mae'r ymatebwyr yn byw. . Mae hyn yn awgrymu nad cyfansoddiad diwydiannol yw'r prif ffactor wrth esbonio pam mae sgiliau cyffredinol yn amrywio.

Tabl 3.5: Sgiliau Cyffredinol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| Canrannau sy'n Adrodd bod Sgiliau Cyffredinol yn 'Hanfodol' i'r Swydd | | | | | | | | | | |
|---|---------|--------|----------|------------------------|-----------|---------------------------|------------------|-------------|-----------|----------|
| | Geiriol | Rhifol | Cofforol | Cyfathrebu Profesiynol | Cynllunio | Cyfathrebu â Chleientiaid | Datrys problemau | Rheolaethol | Emosiynol | Esthetig |
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | | | | | | | |
| Dynion | 28.8 | 17.9 | 27.2 | 10.1 | 40.7 | 27.2 | 39.6 | 53.2 | 31.0 | 24.1 |
| Benywod | 33.7 | 12.4 | 11.0 | 13.5 | 43.2 | 26.8 | 29.6 | 52.0 | 46.9 | 31.5 |
| <i>2. Oed</i> | | | | | | | | | | |
| 20-34 | 31.6 | 14.5 | 19.0 | 9.4 | 38.3 | 25.0 | 32.1 | 47.5 | 36.2 | 28.7 |
| 35-49 | 32.7 | 15.6 | 20.7 | 12.8 | 45.2 | 26.3 | 39.5 | 52.1 | 39.4 | 29.6 |
| 50-65 | 28.5 | 15.7 | 18.5 | 12.6 | 41.1 | 30.0 | 31.6 | 57.7 | 39.9 | 23.8 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | | | | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 48.0 | 22.2 | 12.1 | 19.0 | 56.7 | 25.5 | 44.5 | 53.1 | 44.1 | 30.7 |
| Lefelau 3 a 2 | 24.4 | 12.0 | 23.8 | 7.6 | 36.2 | 30.0 | 30.9 | 50.4 | 37.6 | 26.6 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 11.3 | 8.7 | 25.0 | 6.1 | 24.3 | 23.8 | 23.8 | 58.8 | 28.6 | 23.4 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | | | | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 46.0 | 20.7 | 9.6 | 22.4 | 60.2 | 32.0 | 45.1 | 60.6 | 48.1 | 33.7 |
| Y 3 SOC canol | 31.1 | 15.0 | 28.3 | 6.3 | 39.7 | 22.2 | 37.0 | 50.1 | 36.6 | 24.5 |
| Y 3 SOC gwaelod | 10.0 | 8.0 | 22.9 | 3.1 | 18.7 | 25.8 | 17.7 | 30.3 | 27.3 | 22.7 |
| <i>5. Sector</i> | | | | | | | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 41.4 | 14.0 | 8.9 | 17.0 | 50.3 | 18.3 | 34.4 | 55.9 | 48.5 | 28.7 |
| Preifat | 25.2 | 16.2 | 25.8 | 8.7 | 37.2 | 32.2 | 35.3 | 50.8 | 33.0 | 27.0 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | | | | | | | |
| Cynhyrchu | 27.6 | 20.8 | 37.9 | 9.4 | 39.7 | 19.5 | 45.0 | 48.0 | 25.8 | 16.4 |
| Gwasanaethau | 32.4 | 13.5 | 12.9 | 12.6 | 42.6 | 29.4 | 31.2 | 53.6 | 43.0 | 31.6 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | | | | | | | |
| Gogledd Cymru | 33.1 | 15.9 | 25.1 | 12.9 | 39.4 | 27.3 | 38.2 | 57.4 | 39.2 | 25.3 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 29.1 | 15.6 | 18.6 | 12.1 | 43.4 | 29.3 | 33.0 | 51.7 | 38.6 | 29.3 |
| De-ddwyrain Cymru | 31.5 | 14.7 | 16.6 | 10.6 | 42.2 | 24.8 | 34.3 | 50.5 | 38.2 | 27.5 |
| <i>Pob ardal</i> | 31.1 | 15.3 | 19.5 | 11.7 | 41.9 | 27.0 | 34.8 | 52.7 | 38.6 | 27.6 |

Sgiliau Cyfrifiadurol

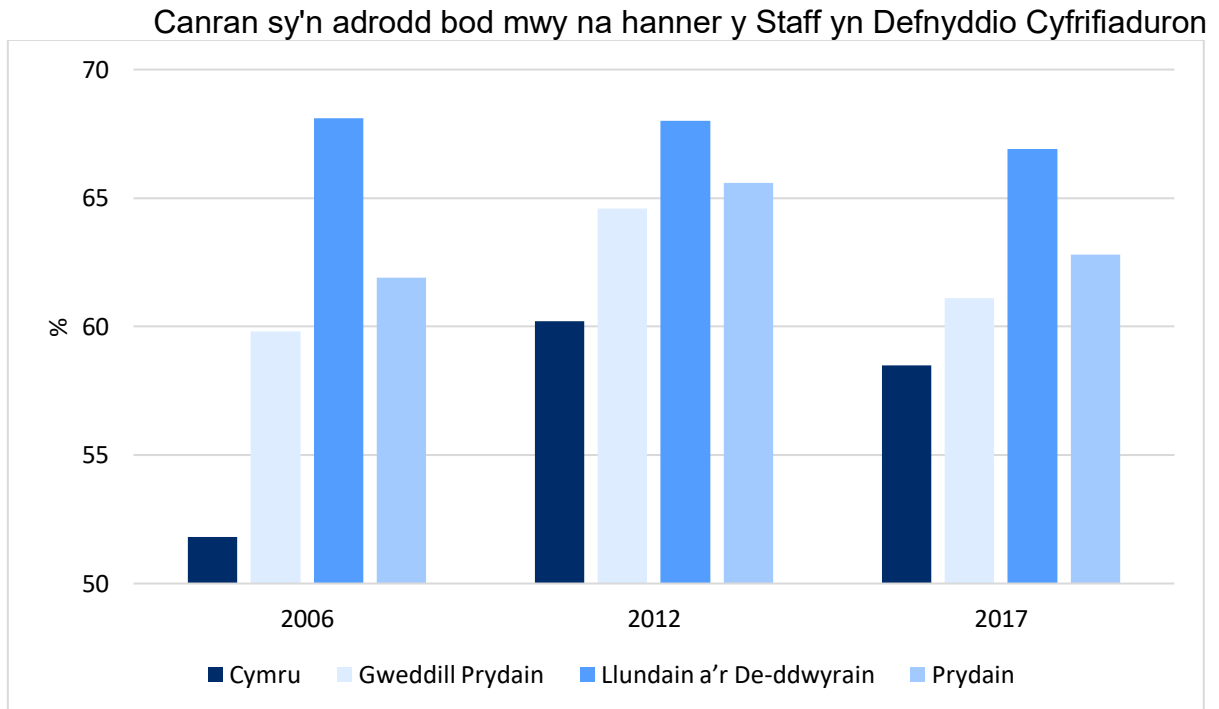
- 3.24 Mae sgiliau cyfrifiadurol hefyd yn gyffredinol, ond mae iddynt arwyddocâd arbennig gan eu bod bellach yn cael eu defnyddio'n helaeth mewn llawer o fusnesau a sectorau, ac yn dod yn sgil hanfodol mewn bywyd modern a'r tu allan i'r gwaith, ac mae tystiolaeth gadarn bod defnydd ohonynt yn y gwaith yn cynyddu'r cyflog (Green *et al.*, 2007). Yn yr un modd, bernir mai sgiliau cyfrifiadurol yw'r 'sgil cyffredinol' mwyaf pellgyrhaeddol; hynny yw, sgil sy'n cael ei ddefnyddio mewn amrywiol ffyrdd ac ar amrywiol lefelau mewn llawer o wahanol alwedigaethau. Yn yr adran hon o'r bennod, felly, rydym yn cyflwyno cymariaethau tymhorol, cymharol ac oddi mewn i Gymru.
- 3.25 Fel yn achos y sgiliau cyffredinol eraill, gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'Pa mor bwysig yw defnyddio cyfrifiadur yn eich swydd chi'? Roedd y gyfradd ymateb yn amrywio o 'hanfodol' i 'ddim yn bwysig o gwbl', gyda 'pwysig iawn', 'gweddol bwysig' a 'ddim yn bwysig iawn' rhyngddynt. O'r atebion hyn rydym wedi cynhyrchu Mynegai Defnyddio Cyfrifiadur, sy'n cynnwys gwerthoedd o 0-4 yn dibynnu ar yr opsiwn ymateb a ddewiswyd, gyda 4 yn cyfateb i hanfodol. Gofynnwyd cwestiwn dilynol i'r rhai oedd yn defnyddio cyfrifiadur, beth bynnag oedd ei bwysigrwydd (h.y. sgôr uwch na 0), gyda'r bwriad o asesu pa lefel o sgiliau roedden nhw'n tynnu arnynt i wneud hynny. Rhoddwyd pedwar opsiwn i ddewis ohonynt. Ochr yn ochr â phob label crynhoi rhoddwyd enghraifft, felly dywedwyd wrth yr ymatebwyr fod: sgiliau cyfrifiadurol 'lefel uwch' yn golygu 'defnyddio cystrawen a/neu fformiwlâu cyfrifiadurol ar gyfer rhaglennu'; roedd sgiliau 'cymhleth' yn golygu 'defnyddio cyfrifiadur i ddadansoddi gwybodaeth neu ddylunio, gan gynnwys defnyddio dylunio â chymorth cyfrifiadur neu becynnau dadansoddi ystadegol'; roedd sgiliau cyfrifiadurol 'cymedrol' yn golygu 'defnyddio cyfrifiadur ar gyfer prosesu geiriau a/neu daenlenni neu gyfathrebu ag eraill drwy e-bost'; ac roedd sgiliau 'syml' yn golygu 'defnyddio cyfrifiadur ar gyfer gweithdrefnau syml sy'n fater o drefn, fel argraffu anfoneb mewn siop'. Rydym ni'n cyflwyno data ar y cyfrannau yn y sampl cyfan a ddywedodd fod eu swyddi'n gofyn eu bod yn defnyddio sgiliau cyfrifiadurol uwch neu syml. Roedd yr arolygon yr adroddir

amdanynt yma hefyd yn gofyn i'r ymatebwyr: 'Yn eich gweithle, pa *gyfran* o'r cyflogeion sy'n gweithio gydag offer cyfrifiadurol neu awtomatig?'

Rhoddwyd chwe chyfran i'r ymatebwyr ddewis ohonynt, yn amrywio o 'mwy na thri chwarter' i 'dim'. Mae arolygon 2006, 2012 a 2017, felly, yn cynnwys tri dull o fesur sgiliau cyfrifiadurol: amlygrwydd cyfrifiadura yn y gweithle; pwysigrwydd cyfrifiaduron i'r swydd; a soffistigeiddrwydd y defnydd o gyfrifiaduron.

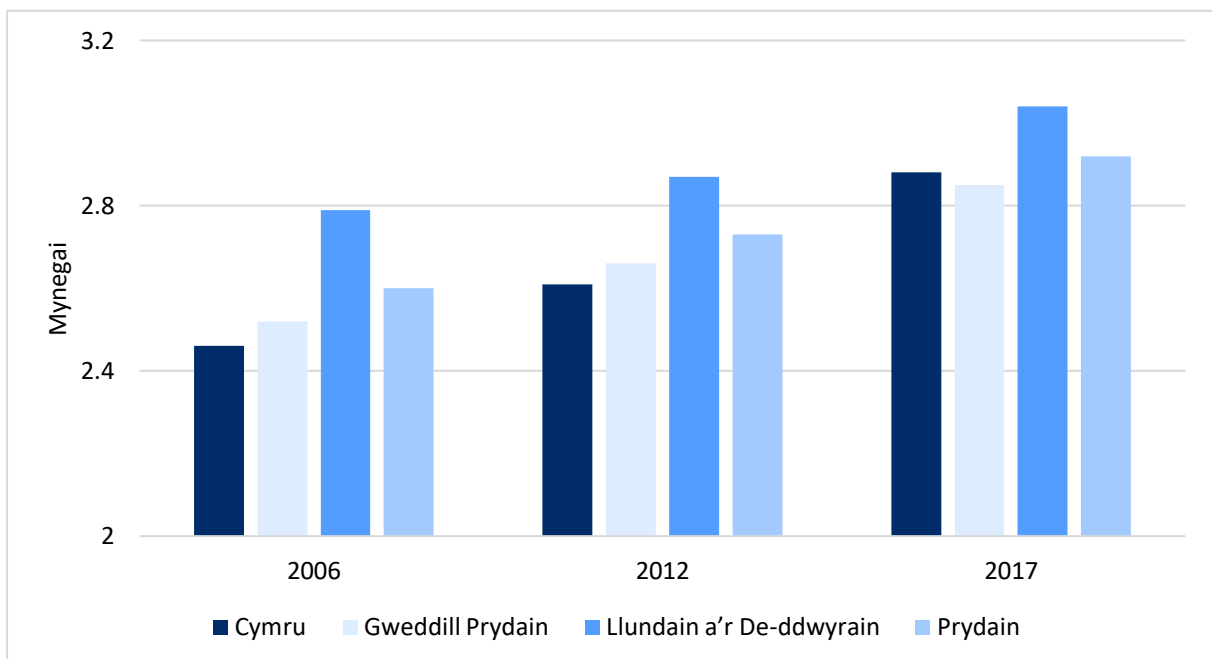
- 3.26 Un esboniad posibl am gynhyrchiant cymharol isel economi Cymru yw'r defnydd cymharol isel o gyfrifiaduron yng Nghymru. Mae'r defnydd o gyfrifiaduron mewn gweithleoedd yn llai amlwg yng Nghymru nag mewn mannau eraill ym Mhrydain. Yn 2017, adroddodd 59 y cant o weithwyr fod mwy na hanner y bobl yn eu gweithle yn defnyddio cyfrifiaduron o gymharu â dau draean (67 y cant) o'r gweithwyr yn Llundain a'r De-ddwyrain - mae hyn yn wahaniaeth ystadegol arwyddocaol o wyth pwynt canran. Serch hynny, mae'r bwlch wedi haneru ers 2006 pan oedd yn 16 pwynt canran (gweler Ffigur 3.5).

Ffigur 3.5: Amcangyfrif o'r Defnydd o Gyfrifiaduron yn y Gweithle: Prydain, 2006-2017



3.27 Mae'r bwlch rhwng Cymru a Phrydain hefyd wedi cau o ran y defnydd o gyfrifiaduron yr adroddir amdano gan unigolion. Ar sail dadansoddiad o'r Mynegai Defnyddio Cyfrifiaduron, mae'r bwlch rhwng Cymru a chyfartaledd Prydain wedi bod yn cau'n gyson, i'r graddau ei fod wedi diflannu i bob pwrpas erbyn 2017 (gweler Ffigur 3.6). Er enghraifft, roedd bwlch o dri phwynt canran rhwng cyfran y gweithwyr ledled Prydain oedd yn adrodd bod cyfrifiaduron yn hanfodol i'w swyddi a chyfran gweithwyr Cymru oedd yn gwneud asesiad tebyg. Erbyn 2017 roedd y bwlch wedi diflannu. Serch hynny, mae'r defnydd o gyfrifiaduron yn parhau ar ei uchaf yn Llundain a'r De-ddwyrain.

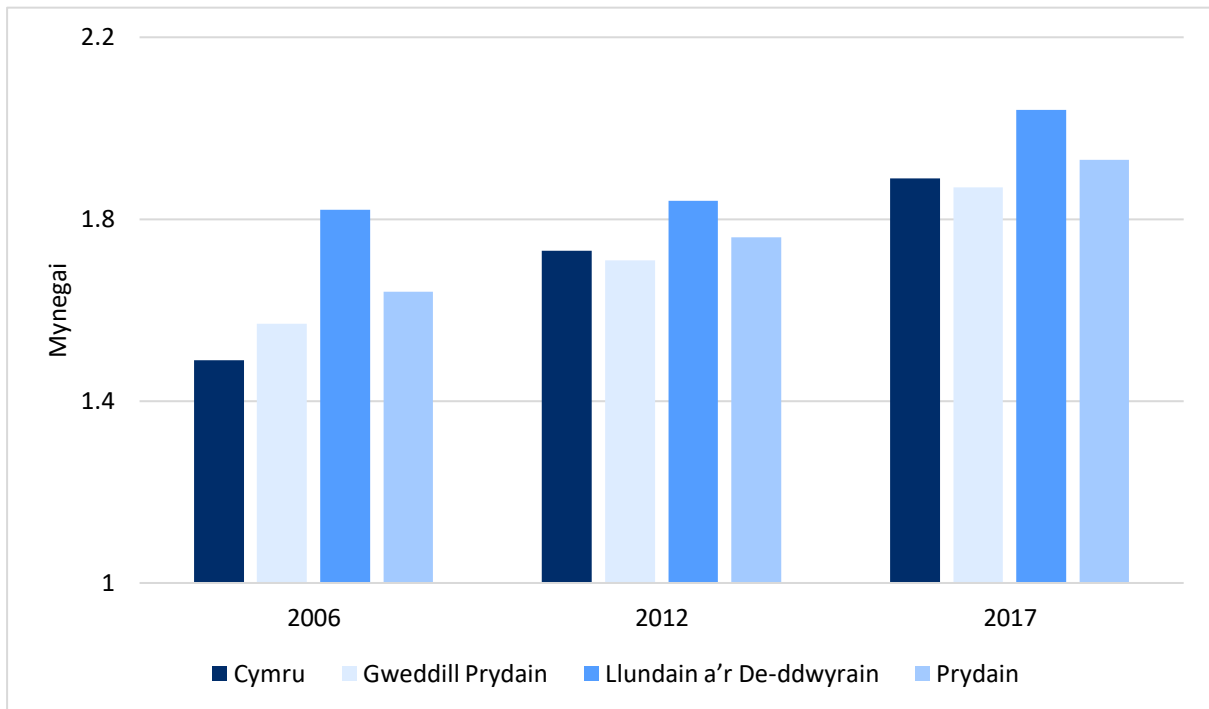
Ffigur 3.6: Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017
Mynegai Defnyddio Cyfrifiadur



3.28 Mae'r patrymau hyn yn syndod o debyg ar gyfer soffistigeiddrwydd y defnydd o gyfrifiaduron, gyda'r gwahaniaethau a welwyd yn 2006 yn diflannu erbyn 2012 (gweler Ffigur 3.7). Mae hyn yn golygu na ellir barnu bellach bod Cymru ar ei hôl hi yn hyn o beth, gan fod y defnydd o gyfrifiaduron tua'r un mor soffistigedig â chyfartaledd Prydain.

Ffigur 3.7: Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017

Mynegai Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur



3.29 Mae patrwm y canlyniadau yng Nghymru yn awgrymu, er enghraifft, er bod benywod ar gyfartaledd yn fwy tebygol o ddefnyddio cyfrifiaduron, nad ydynt yn gwneud hynny ar lefel mor soffistigedig (cymharer Tablau 3.6 a 3.7). Enghraifft o hynny yw bod dros hanner (51 y cant) o fenywod yn dweud bod cyfrifiaduron yn hanfodol i'w swydd, o gymharu â 44 y cant o'r dynion. Fodd bynnag, mae cyfran uwch o'r dynion na'r benywod (8 y cant a 3 y cant yn eu tro) yn dweud eu bod yn defnyddio technegau lefel uwch megis rhaglennu cyfrifiadurol a/neu ddefnyddio cystrawen, ac mae cyfran is (23 y cant o'r dynion a 29 y cant o'r benywod sy'n byw yng Nghymru) yn dweud eu bod yn defnyddio technegau syml megis argraffu anfonebau.

Tabl 3.6: Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Socio-economaid Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno

| | Cyfrifiaduron yn Hanfodol i'r Swydd (%) | Dim Defnydd o Gyfrifiaduron yn y Swydd (%) | Mynegai Defnyddio Cyfrifiadur |
|--|--|--|-------------------------------------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | |
| Dynion | 43.5 | 22.7 | 2.50 |
| Benywod | 51.2 | 16.6 | 2.75 |
| <i>2. Oed</i> | | | |
| 20-34 | 46.4 | 17.7 | 2.66 |
| 35-49 | 48.7 | 20.0 | 2.63 |
| 50-65 | 45.9 | 21.8 | 2.56 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 65.3 | 5.9 | 3.31 |
| Lefelau 3 a 2 | 41.2 | 21.8 | 2.45 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 23.7 | 43.8 | 1.56 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 66.2 | 5.0 | 3.36 |
| Y 3 SOC canol | 42.2 | 22.7 | 2.42 |
| Y 3 SOC gwaelod | 26.4 | 37.5 | 1.81 |
| <i>5. Sector</i> | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 57.9 | 11.7 | 3.02 |
| Preifat | 40.8 | 24.7 | 2.38 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | |
| Cynhyrchu | 38.5 | 28.4 | 2.25 |
| Gwasanaethau | 50.2 | 17.0 | 2.74 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | |
| Gogledd Cymru | 46.6 | 21.4 | 2.57 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 44.4 | 19.9 | 2.57 |
| De-ddwyrain Cymru | 50.2 | 18.7 | 2.70 |
| <i>Pob ardal</i> | 47.2 | 19.8 | 2.62 |

Tabl 3.7: Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Defnydd lefel Uwch o Gyfrifiadur (%) | Defnydd Syml o Gyfrifiadur (%) | Mynegai Soffistigeiddrwydd Defnyddio Cyfrifiadur |
|--|--|--------------------------------------|---|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | |
| Dynion | 7.8 | 22.7 | 1.69 |
| Benywod | 2.7 | 29.1 | 1.62 |
| <i>2. Oed</i> | | | |
| 20-34 | 8.6 | 25.0 | 1.76 |
| 35-49 | 4.3 | 26.0 | 1.65 |
| 50-65 | 3.4 | 26.6 | 1.56 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 8.1 | 12.5 | 2.19 |
| Lefelau 3 a 2 | 4.3 | 36.4 | 1.47 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | Amh. | 40.6 | 0.97 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 8.7 | 10.9 | 2.21 |
| Y 3 SOC canol | 4.8 | 30.9 | 1.53 |
| Y 3 SOC gwaelod | Amh. | 52.8 | 0.98 |
| <i>5. Sector</i> | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er- elw | 4.3 | 18.7 | 1.89 |
| Preifat | 6.0 | 30.9 | 1.52 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | |
| Cynhyrchu | 6.5 | 28.6 | 1.51 |
| Gwasanaethau | 5.0 | 25.1 | 1.71 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | |
| Gogledd Cymru | 5.7 | 26.1 | 1.59 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 4.6 | 27.6 | 1.62 |
| De-ddwyrain Cymru | 5.7 | 24.2 | 1.73 |
| <i>Pob ardal</i> | 5.3 | 25.9 | 1.66 |

Camgyfatebiaeth rhwng Cymwysterau

3.30 Fel mae'r OECD (2013: 142) yn dangos, nid yw meddu ar sgiliau yn ddigon i gyflawni twf, nid yn unig yn achos gwlad, ond hefyd yn achos unigolyn, rhaid gwneud defnydd cynhyrchiol o sgiliau yn y gwaith. Ar lefel y Deyrnas Unedig, mae tanddefnydd o sgiliau hefyd wedi cael sylw mewn

trafodaethau polisi gyda UKCES, nad yw'n bodoli bellach, gan ddatgan y bydd angen i'r system cyflogaeth a sgiliau yn y dyfodol fuddsoddi llawn cymaint o ymdrech mewn cynyddu uchelgais cyflogwyr, wrth sbarduno galw, ag wrth wella'r cyflenwad o sgiliau (UKCES, 2009: 10). Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi dadlau yn ei strategaeth economaidd *Ffyniant i Bawb* fod 'paru sgiliau'n well â swyddi [yn cael] dylanwad sylweddol ar gynhyrchiant a thwf' (Llywodraeth Cymru, 2017a: 37).

- 3.31 Cydnabyddir yn gyffredinol felly na fydd y galw am sgiliau bob amser o reidrwydd yn cyfateb i'r cyflenwad o sgiliau. Gall hyn gael ei adlewyrchu mewn prinder sgiliau sy'n codi pan fydd cyflogwyr yn cael trafferth llenwi eu swyddi gwag ag ymgeiswyr sydd â sgiliau priodol. Yn aml, felly, gofynnir cwestiynau i ymatebwyr arolygon cyflogwyr ynghylch amllder ac achos unrhyw swyddi gwag anodd eu llenwi yr adroddwyd amdanynt. Er gwaethaf y lefel isel yr adroddwyd amdani o swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau - mae hyn wedi effeithio ar 3-6 y cant yn unig o sefydliadau yn y Deyrnas Unedig ers 2011 - mae prinder sgiliau yn aml yn cyrraedd penawdau'r papurau newydd, yn arbennig pan fydd honiad eu bod yn atal busnesau rhag ehangu. Yn aml, yn achos crefftau medrus fel cogyddion, mecanyddion a thrydanwyr y ceir y prinder mwyaf. Fodd bynnag, mae canfyddiad cyflogwyr o ddiffygion yn sgiliau'r gweithlu presennol yn fwy amlwg. Mae'r diffygion hyn - y cyfeirir yn aml atynt fel bylchau sgiliau cudd - yn effeithio ar tua un o bob chwe sefydliad (Winterbotham *et al.*, 2018: 11, 42 a 64). Wrth edrych ymlaen ymhellach, mae *Adroddiad Blynyddol CBI/Pearson ar Addysg a Sgiliau* yn canfod bod dros dri chwarter o fusnesau yn disgwyl cynyddu nifer y rolau sgiliau medrus yn ystod y blynyddoedd nesaf, ond bod dau draean ohonynt yn pryderu na fyddant yn gallu recriwtio pobl â sgiliau digonol i'w llenwi. Bydd llawer o'r swyddi hyn yn galw am sgiliau arwain a rheoli (CBI, 2017 a 2018).
- 3.32 Un o brif fanteision arolygon 2006, 2012 a 2017, yr adroddir amdanynt yma, yw eu bod yn cofnodi'r sgiliau sy'n wir yn cael eu defnyddio yn y gweithle. Er bod modd olrhain yn gywir y cymwysterau sydd gan y rhai sydd mewn cyflogaeth (gan ddefnyddio Arolwg y Gweithlu (LFS), gweler Sloane *et al.*,

2005), nid yw canfod y camgyfatebiaeth rhwng cymwysterau deiliaid swyddi a'r cymwysterau sy'n ofynnol yn bosibl ond trwy ddefnyddio setiau data sy'n casglu'r ddau fath o wybodaeth. Mae arolygon 2006, 2012 a 2017 yn unigryw yn hyn o beth.

- 3.33 Wedi dweud hynny, mae yna nifer o gyfyngiadau i'r data a'r dadansoddiad sy'n rhaid cydnabod. Yn gyntaf, mae'r dadansoddiad yn seiliedig ar gymwysterau, nid sgiliau, ac mae cyfyngiadau i ba radd y gellir defnyddio cymwysterau fel mesur procsi ar gyfer sgiliau. Efallai na fydd lefel cymhwyster person yn cyfateb i'w lefel sgil. Gallai hyn ei waethygu gan yr ail bwynt- sef gall cymwysterau fod mewn ystod o bynciau ac wedi eu cysylltu ag ystod o alwedigaethau a gall unrhyw camgyfatebiaeth fod nid wrth lefel ond wrth bwnc a / neu alwedigaeth. Mae'r arolwg yn casglu gwybodaeth ar lefel y cymhwyster yn unig ac nid yw dull mwy cynnil yn bosib yma. Mae paru sgiliau â swyddi yn ymwneud â mwy na lefel cymwysterau, mae hefyd yn dibynnu ar ffactorau megis y sgiliau penodol sy'n ofynnol ar gyfer yr alwedigaeth a pharu'r math ar addysg, hyfforddiant a phrofiad ag anghenion y swydd.
- 3.34 Hefyd, er gwaethaf yr hwb i faint sampl Cymru, mae'n dal i fod yn gymharol fach, sy'n cyfyngu'r posibilrwydd o ddadansoddiad manwl o fewn un flwyddyn arolwg (fel y nodwyd eisoes) . Fe fydd cyfyngiadau ar faint y sampl yn cynyddu'r cyfyngau hyder sy'n gysylltiedig â'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth.
- 3.35 Rhaid cofio'r gwaharddiadau uchod wrth ddehongli canlyniadau'r dadansoddiad hwn a dylai'r ffocws fod ar dueddiadau a threfn maint yn hytrach na ffigyrau penodol.
- 3.36 Gan ddefnyddio data'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth, rydym yn amcangyfrif nifer y swyddi (gan gynnwys swyddi gwag) lle mae angen cymwysterau ar sawl lefel wrth gychwyn, ac yn rhoi'r rhain ochr yn ochr â niferoedd y bobl economaidd weithredol sy'n meddu ar bob lefel o gymhwyster yng Nghymru. Rydym yn cyfeirio at y cyntaf fel y 'galw' am gymwysterau, oherwydd mae'n amcangyfrif o'r galw gan gyflogwyr am lafur ar bob lefel cymhwyster, yn ôl canfyddiad deiliaid swyddi cyfredol. Rydym felly'n

defnyddio'r rhagdybiaeth gonfensiynol na fyddai union nifer y swyddi, mewn marchnad lafur gymharol hyblyg, yn parhau'n uwch yn y tymor hir na'r galw a gynlluniwyd gan gyflogwyr am lafur cymwys; ac mae cynnwys swyddi gwag yn darparu ar gyfer y sectorau lle mae'r galw'n fwy na'r nifer presennol o swyddi, yn ogystal â chynnwrf yn y farchnad lafur wrth i bobl newid swyddi. I bob pwrpas, mae'r 'galw' yn cyfateb i nifer y swyddi sy'n cael eu llenwi yn ôl lefel y cymhwyster sy'n ofynnol ar gyfer rhai newydd sy'n cychwyn yn y swydd, yn ogystal ag amcangyfrif ar gyfer swyddi sydd heb eu llenwi ar bob un o'r lefelau hyn.

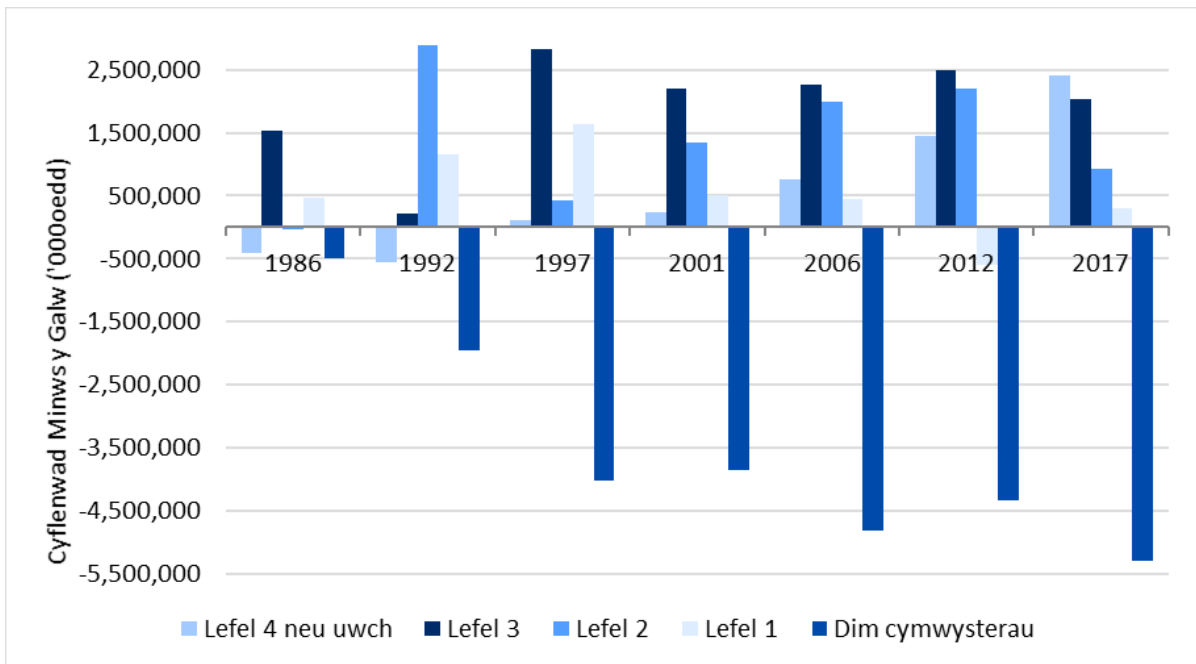
- 3.37 Mae'r amcangyfrifon o'r galw am gymwysterau wedi'u seilio ar dystiolaeth 2006, 2012 a 2017. Mae cyfrannau'r deiliaid swyddi sy'n adrodd am y cymhwyster uchaf sy'n angenrheidiol i gael eu swydd bresennol yn cael eu talgrynnu i fyny gan ddefnyddio amcangyfrif priodol yr LFS o nifer y gweithwyr yng Nghymru sydd rhwng 20 a 65 oed. Dylid cofio bod yr amcangyfrifon hyn o'r galw yn deillio o ganfyddiad deiliaid swyddi o'r cymwysterau sy'n ofynnol, yn hytrach na chanfyddiad eu cyflogwyr. Mae dystiolaeth o fannau eraill yn awgrymu nad yw canfyddiad rheolwyr llinell o ofynion swyddi o ran cymwysterau, ar gyfartaledd, yn sylweddol wahanol i ganfyddiad gweithwyr oddi tanynt (Green a James, 2003). Serch hynny, fel y nodir uchod, mai mesurau bras yn unig yw cymwysterau o'r galw am wahanol lefelau o sgiliau.
- 3.38 Dyma fanylion y cyfrifiad a wnaed: Er mwyn darparu darlun cyflawn o'r galw am lafur ar bob lefel o gymhwyster, mae angen i ni gymryd i ystyriaeth swyddi gwag yn y farchnad lafur a'u didoli rhwng y gwahanol lefelau cymhwyster. Mae'r data ar gyfer y cyfrifiadau hyn yn deillio o ddwy ffynhonnell. Y ffynhonnell gyntaf yw'r Arolwg Swyddi Gwag, sy'n cael ei gynnal bob mis ac sy'n gofyn i fusnesau (y mae'n rhaid iddynt gymryd rhan yn yr arolwg o dan y gyfraith) roi gwybod am nifer y swyddi 'heb eu llenwi neu a fydd yn wag yn fuan' lle cynhaliwyd gweithgareddau recriwtio - megis gosod hysbysebion neu gysylltu â phobl y gellid eu recriwtio (Machin, 2003). Rydym yn defnyddio cyfartaledd treigl dros gyfnod o dri mis, o Ebrill i Fehefin, yn 2006, 2012 a 2017 (ONS, 2018). I gynhyrchu amcangyfrif ar

gyfer Cymru, rydym yn lluosu'r ffigur hwn gan gyfran swyddi'r Deyrnas Unedig sydd yng Nghymru.

- 3.39 Mae ein hail ffynhonnell ddata yn deillio o'r arolygon SES yn 2006, 2012 a 2017, y mae'r adroddiad hwn yn sôn amdanynt, ac sy'n cael eu defnyddio i gynhyrchu amcangyfrifon o lefel cymwysterau swyddi gwag a lefel cymwysterau swyddi sydd eisoes yn bodoli. Er mwyn amcangyfrif lefel cymwysterau swyddi gwag yn fras, rydym yn lluosu cyfanswm nifer y swyddi gwag sydd ar gael gan y lefelau cymwysterau gofynnol yr adroddwyd amdanynt gan ymatebwyr sydd wedi bod yn eu swyddi ers 12 mis neu lai. Amcangyfrifir nifer y swyddi lle mae angen lefelau cymhwyster gwahanol trwy wneud yr un cyfrifiad, ond defnyddio cyfanswm nifer y swyddi yng Nghymru yn lluosydd. Yna, trwy ychwanegu nifer y swyddi a'r swyddi gwag ar bob lefel cymhwyster, rydym yn amcangyfrif cyfanswm y galw am lafur yng Nghymru yn ôl lefel yr ardystiad sy'n angenrheidiol wrth gychwyn. Dylid nodi mai dim ond 3 y cant o'r swyddi oedd yn swyddi gwag yn 2017.
- 3.40 Mae amcangyfrifon ynghylch y cyflenwad o gymwysterau yn symlach. Mae'r rheiny wedi'u seilio ar ganlyniadau ail chwarter LFS 2006/2012/2017, ac yn cynnwys pobl 20-65 oed oedd yn economaidd weithredol adeg y cyfweliad. Mae'r data hyn wedi cael eu categoreiddio yn yr un grwpiau cymwysterau â'r data am y galw oedd yn deillio o'r tri arolwg sy'n creu'r gyfres o Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth, fel yr adroddwyd yn Ffigur 3.1.
- 3.41 Er bod yr amcangyfrifon bras hyn yn deillio o ffynonellau sy'n cynnwys Ystadegau Swyddogol, ni ddylid barnu bod yr amcangyfrifon eu hunain yn 'swyddogol', er eu bod yn caniatáu cymharu'r galw a'r cyflenwad o gymwysterau yn seiledig ar yr arolwg hwn a barn y gweithwyr mae'n casglu.
- 3.42 Defnyddiwyd y protocolau hyn i amcangyfrif cydbwysedd net y galw am gymwysterau a'r cyflenwad ohonynt a ddangosir yn Ffigur 3.8. Mae'r canlyniadau'n dangos nad rhywbeth newydd yw gorgymhwyso i Brydain yn gyffredinol, ond yn hytrach ei fod wedi dod i'r amlwg a thyfu yn ystod y chwarter canrif diwethaf (McGuinness, 2006). Cododd y gormodedd hwn, nid oherwydd bod nifer y swyddi lle nad oes angen cymwysterau wedi codi, ond oherwydd bod nifer y bobl heb gymwysterau wedi gostwng yn

sylweddol gyflymach na nifer y swyddi lle nad oes angen cymwysterau. Gostyngodd nifer y bobl heb gymwysterau 6.3 miliwn rhwng 1986 a 2017, gan adlewyrchu'r ffaith bod y system addysg wedi ehangu'n llwyddiannus, a bod cymwysterau wedi cynyddu yn ystod y cyfnod hwn. Yn y cyfamser, gwelodd economi Prydain nifer y swyddi lle nad oedd cymwysterau mynediad yn gostwng 1.5 miliwn (er bod nifer y swyddi o'r fath wedi codi 712,000 rhwng 2012 a 2017). Mae Ffigur 3.8 hefyd yn dangos sut mae'r gwahaniaethau rhwng y cyflenwad o gymwysterau ar bob lefel a nifer y swyddi ar y lefelau hynny wedi amrywio dros amser. Yn ogystal â newidiadau ar waelod y farchnad lafur, bu newidiadau nodedig ar y brig. Gwelwyd newidiadau dramatig ar lefel 4 neu uwch. Yma, mae'r tangyflenwadau a nodwyd yn 1986 ac 1992 wedi troi'n orgyflenwad o 2.4 miliwn o bobl yn 2017.

Ffigur 3.8: Camgyfatebiaeth rhwng Cymwysterau: Prydain, 1986-2017

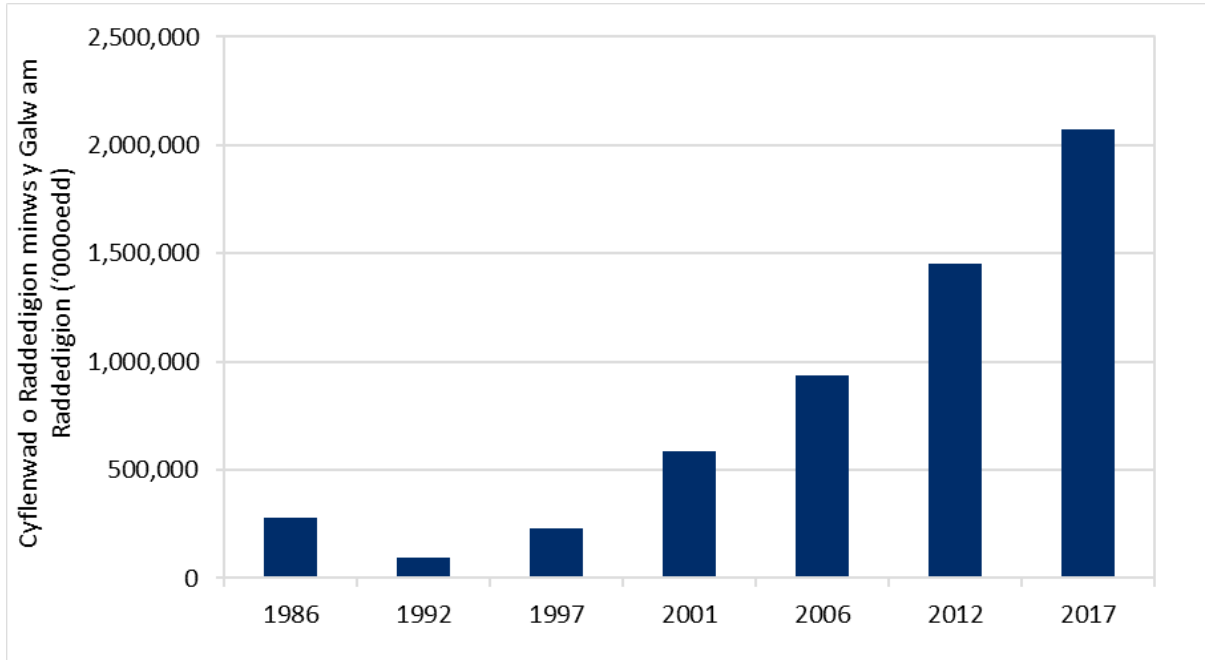


Sylwer: Mae'r ffigur hwn yn cyfeirio at bobl 20-60 oed sy'n economaidd weithredol.

3.43 Wrth edrych yn benodol ar raddau, mae gorgyflenwadau cymharol fach yng nghanol y 1980au hyd ddiwedd y 1990au wedi tyfu'n sylweddol ers hynny. Mae arolwg 2017 yn awgrymu bod 2.1 miliwn yn fwy o bobl sydd â graddau

nag sydd o swyddi lle mae angen gradd wrth gychwyn (gweler Ffigur 3.9). Serch hyn, fel y trafodwyd ym mharagraff 3.33, rhaid cofio'r anawsterau sy'n ymwneud â mwy na lefel cymwysterau yn unig wrth paru sgiliau â swyddi.

Ffigur 3.9: Camgyfatebiaeth rhwng y Galw am Raddau a'r Cyflenwad ohonynt: Prydain, 1986-2017



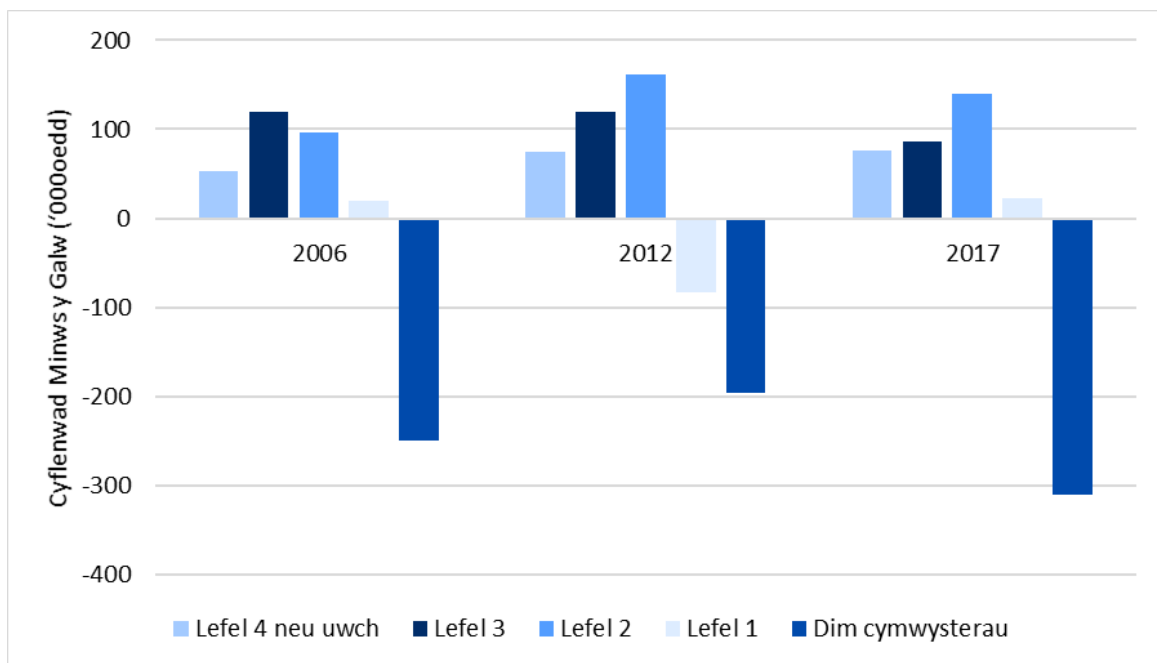
3.44 Cyflwynir y gynrychiolaeth graffigol gyfatebol i Gymru yn Ffigur 3.10. Mae hyn yn dangos bod mwy o bobl yng Nghymru yn 2017 oedd â chymwysterau lefel 4 ac uwch nag oedd o swyddi oedd yn galw am y lefel honno o gymhwyster. Mae'r newid yn ymddangos yn uwch na 2006, ond nid yw wedi newid rhyw lawer ers 2012.⁶ Ar y llaw arall, mae'r data'n awgrymu bod Cymru'n dal i gynnwys cyfran uwch o swyddi lle nad oes angen cymwysterau o gymharu â'r niferoedd yn y gweithlu sydd heb gymwysterau. Mae amcangyfrifon o Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017 yn awgrymu fod tua phum gwaith mwy o swyddi yng Nghymru lle nad oes angen cymwysterau wrth gychwyn na sydd pobl bobl economaidd weithredol rhwng 20 a 65 oed yng Nghymru sydd heb gymwysterau o gwbl.⁷

⁶ Sylwer nad oedd y gwahaniaeth yn 2006 a 2012 yn ystadegol arwyddocaol ar lefel 95 y cant, ond roedd yn arwyddocaol yn 2017.

⁷ Mae'r rhai economaidd weithredol yn cyfeirio at bobl 20-65 oed sydd mewn gwaith am dâl neu sy'n chwilio am waith, ac sydd ar gael i fanteisio ar gynigion gwaith (h.y. maent yn ddi-waith yn ôl yr ILO).

Mae hyn yn awgrymu bod llawer mwy o bobl â chymwysterau nag sydd o swyddi sy'n galw am gymwysterau addas iddynt eu llenwi. Mae hefyd yn drawiadol bod cynnydd yn y nifer o swyddi dim cymwysterau yng Nghymru rhwng 2012 a 2017 sy'n awgrymu bod swyddi ansawdd gwael ar gynydd. Ledled Prydain roedd hefyd cynnydd yn y nifer o swyddi dim cymwysterau rhwng 2012 a 2017, ar ôl dirywiad mewn swyddi o'r fath yn ystod y 30 mlynedd diwethaf. O ran swyddi dim cymhwyster, mae'r arolwg yn gofyn am y cymwysterau sydd eu hangen ar gyfer y swydd- nid yw'n medru codi gofynion eraill megis profiad neu sgiliau sydd efallai ddim yn cyfateb â chymwysterau penodol.

Ffigur 3.10 Camgyfatebiaeth rhwng Cymwysterau: Cymru, 2006-2017



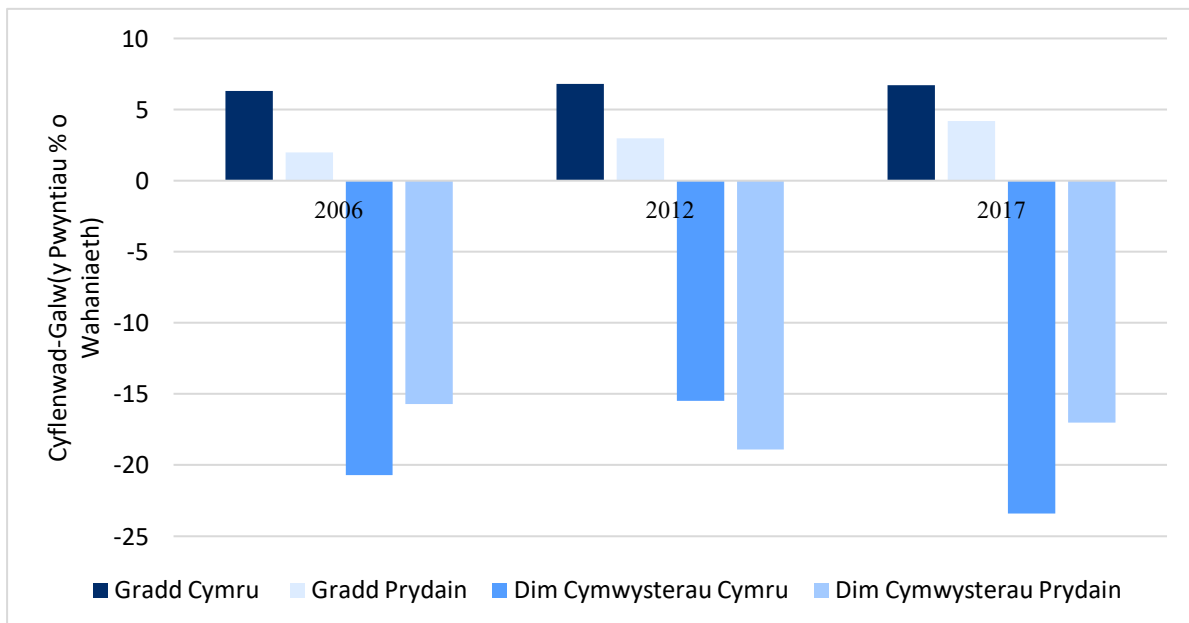
Sylwer: Mae'r ffigur hwn yn cyfeirio at bobl 20-65 oed sy'n economaidd weithredol.

- 3.45 Mae patrwm camgyfatebiaeth cymwysterau yng Nghymru, os rywbeth, fymryn yn fwy amlwg, gyda mwy o gamgyfatebiaeth rhwng cymwysterau nag ym Mhrydain yn gyffredinol. Er y gall cymharu'r ffigurau bras absoliwt a nodir uchod fod o beth diddordeb, mae'r gwahaniaethau rhwng y pwyntiau

Mae'r ystadegau pennawd swyddogol ar weithgaredd economaidd yn defnyddio grwpiau oed gwahanol i'r rhai yn yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth (20-65), felly gall y ffigurau amrywio.

canran yn fwy ystyrlon, gan eu bod yn darparu dadansoddiad cymharol sy'n cymryd i ystyriaeth faint gwahanol y ddau economi. Mae Ffigur 3.11 yn cyflwyno'r canlyniadau ar gyfer brig a gwaelod yr hierarchaeth cymwysterau. Mae'n dangos bod bwloch cymwysterau o saith pwynt canran ar lefel gradd yng Nghymru yn 2017, o gymharu â bwloch o bedwar pwynt ym Mhrydain yn gyffredinol. Ar ben arall y raddfa, roedd y bwloch rhwng y galw a'r cyflenwad o swyddi/bobl yn y categori 'dim cymwysterau' yng Nghymru yn rhyw 23 pwynt canran yn 2017, o gymharu â bwloch llai o 17 pwynt canran ym Mhrydain yn gyffredinol. Fel yn flaenorol, dylid cofio'r gwaharddiadau perthnasol wrth ddehongli'r dadansoddiad hwn.

Ffigur 3.11: Camgyfatebiaeth rhwng y Galw am Gymwysterau a'r Cyflenwad ohonynt: Prydain a Chymru, 2006-2017

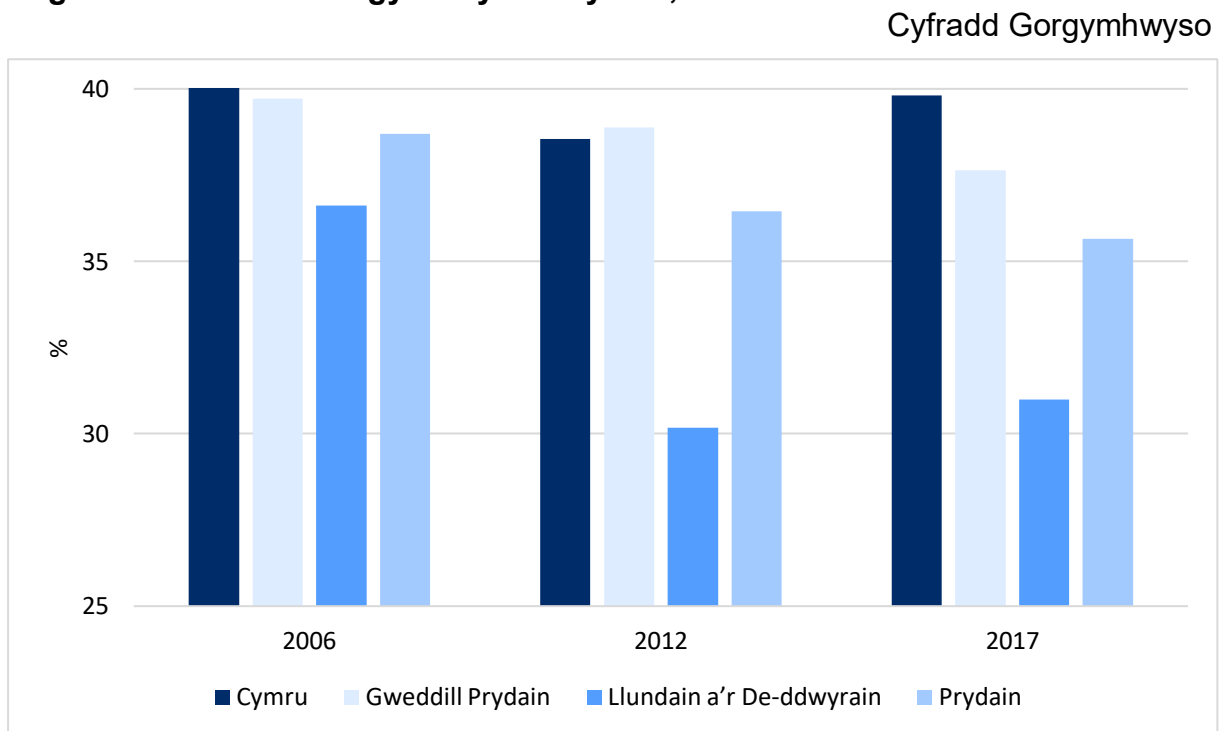


3.46 Mae anghydbwysedd yn y cyflenwadau *cronnol* o weithwyr a niferoedd swyddi ar lefel pob cymhwyster yn ffactor pwysig sylfaenol yng nghyddestun camgyfatebiaeth ar y lefel *unigol*, lle gall fod gan weithwyr gymwysterau ar lefel sy'n rhy uchel ar gyfer eu swyddi. I sicrhau darlun llawnach o'r defnydd o gymwysterau yn yr economi, rydym yn archwilio'r gyfatebiaeth rhwng cymwysterau pob unigolyn a gofynion eu swydd a sut mae'r gyfatebiaeth honno wedi newid dros amser. Rydym yn canolbwyntio ar y rhai sydd â chymwysterau uwchben y lefel sy'n ofynnol ar gyfer y

swyddi y maent ynddynt ar hyn o bryd - rydym yn cyfeirio at y rhain fel rhai sydd wedi 'gorgymhwyso'. Mae'r canlyniadau'n darparu tystiolaeth bellach ynghylch nod polisi Llywodraeth Cymru, sef 'sicrhau gwell cyfatebiaeth rhwng sgiliau a swyddi' (Llywodraeth Cymru, 2017a: 37).

3.47 Mae'n destun siom bod tystiolaeth 2017 yn dangos nad yw'r gyfradd gorgymhwyso wedi newid rhyw lawer yng Nghymru yn ystod y degawd neu ddau diwethaf - mae wedi parhau tua 40 y cant (gweler Ffigur 3.12). Fodd bynnag, mewn mannau eraill ym Mhrydain - Llundain a'r De-ddwyrain yn arbennig - mae'r gyfradd gorgymhwyso wedi gostwng. Mae hyn yn awgrymu bod tanddefnydd o gymwysterau yn parhau yn y gwaith yng Nghymru.

Ffigur 3.12: Lefelau Gorgymhwyso: Prydain, 2006-2017



3.48 Yn ôl y data a gyfunwyd o Gymru, mae mwyafrif o rai grwpiau o weithwyr wedi gorgymhwyso. Er enghraifft mae dros hanner y rhai 20-34 oed (51 y cant) ac yn agos at dri o bob pump o'r rhai sy'n gweithio yn y tri chategori galwedigaethol isaf (59 y cant) wedi gorgymhwyso (gweler Tabl 3.8).

3.49 Er mwyn datblygu'r dadansoddiad ymhellach rydym yn archwilio a yw'r rhai sydd wedi 'gorgymhwyso' (hynny yw, sydd â chymwysterau dros ben lefel y cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer y swydd) hefyd yn methu defnyddio'u sgiliau'n effeithiol yn y gwaith. Ar gyfer y cam hwn o'r dadansoddiad, rhennir y rhai a nodwyd fel rhai sydd wedi gorgymhwyso yn y modd hwn yn grwpiau llai yn ôl yr ymateb a roddwyd i'r cwestiwn: 'Faint o'ch profiad yn y gorffennol, eich sgiliau a'ch galluoedd gallwch chi eu defnyddio yn eich swydd bresennol?' Dosbarthir y rhai sy'n ateb 'ychydig iawn' neu 'ychydig' (ac sy'n dweud eu bod wedi gorgymhwyso) fel rhai sy'n profi gorgymhwyso 'gwirioneddol'. Mae'r gweddill - hynny yw, y rhai sy'n ymateb 'cryn dipyn' neu 'bron y cyfan' - yn cael eu dosbarthu fel rhai sy'n profi gorgymhwyso 'ffurfiol' (cf. Green a Zhu, 2010: 750-752). Yn yr un modd mae'r rhai nad yw eu cymwysterau'n fwy na'r hyn sy'n ofynnol ar gyfer y swydd yn cael eu rhannu yn ôl y rhai sy'n tanddefnyddio'u sgiliau yn y gwaith ('ychydig iawn' neu 'ychydig' o ddefnydd o sgiliau yn y gwaith) a'r rhai y defnyddir eu sgiliau yn y gwaith (h.y. maent yn adrodd eu bod yn defnyddio 'cryn dipyn' neu 'bron y cyfan' o'u sgiliau yn y gwaith). Cyfeirir at y rhain fel 'yn cyfateb ond sgiliau'n cael eu tanddefnyddio' ac 'yn cyfateb' yn eu tro.

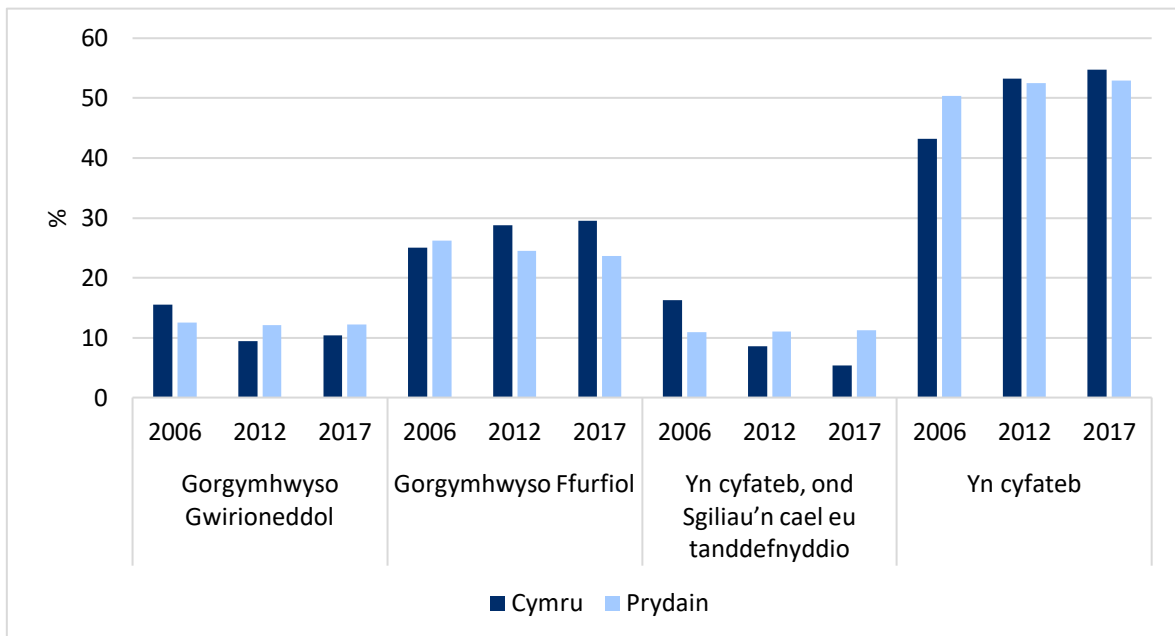
Tabl 3.8: Lefelau Gorgymhwyso yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno

| | Cymwysterau uwchlaw'r Lefel sy'n Ofynnol ar gyfer y Swydd |
|--|---|
| <i>1. Rhywedd</i> | |
| Dynion | 37.4 |
| Benywod | 42.2 |
| <i>2. Oed</i> | |
| 20-34 | 50.5 |
| 35-49 | 37.6 |
| 50-65 | 31.2 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 38.3 |
| Lefelau 3 a 2 | 48.8 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 21.0 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | |
| Y 3 SOC uchaf | 27.5 |
| Y 3 SOC canol | 39.0 |
| Y 3 SOC gwaelod | 58.7 |
| <i>5. Sector</i> | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 33.0 |
| Preifat | 43.6 |
| <i>6. Diwydiant</i> | |
| Cynhyrchu | 37.5 |
| Gwasanaethau | 40.6 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | |
| Gogledd Cymru | 36.7 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 40.7 |
| De-ddwyrain Cymru | 40.8 |
| <i>Pob ardal</i> | 39.7 |

3.50 Dengys y canlyniadau fod gorgymhwyso 'gwirioneddol' wedi lleihau yng Nghymru ers 2006, gan ostwng o 16 y cant yn 2006 i tua 9-10 y cant yn 2012 a 2017 (gweler Ffigur 3.13). Ymhellach, mae cyfran yr ymatebwyr y mae eu cymwysterau'n cyfateb i ofynion eu swyddi, ond hefyd yn adrodd eu bod yn tanddefnyddio'u sgiliau, wedi gostwng yn gyson, o un o bob chwe gweithiwr (16 y cant) yn 2006 i un o bob ugain (5 y cant) yn 2017. Ar sail y dystiolaeth hon, felly, mae camgyfatebiaeth cymwysterau yng Nghymru yn

dod yn llai o broblem pan gaiff ei asesu yn nhermau'r sgiliau sy'n cael eu defnyddio yn y gwaith mewn gwirionedd. Mae'r gostyngiad yn lefel gorgymhwyso gwirioneddol, a'r cynnydd yn y gyfran sy'n adrodd bod lefel eu cymwysterau yn cyfateb i'r hyn sy'n ofynnol wrth gychwyn yn y swydd a *hefyd* eu bod yn gallu defnyddio cryn dipyn neu fwy o'u sgiliau yn awgrymu bod defnydd gwell yn cael ei wneud o sgiliau swyddi a gweithwyr ar ôl iddynt gychwyn mewn swyddi. Yn wir, mae'r gwelliannau hyn rywfaint yn uwch nag ym Mhrydain yn gyffredinol.

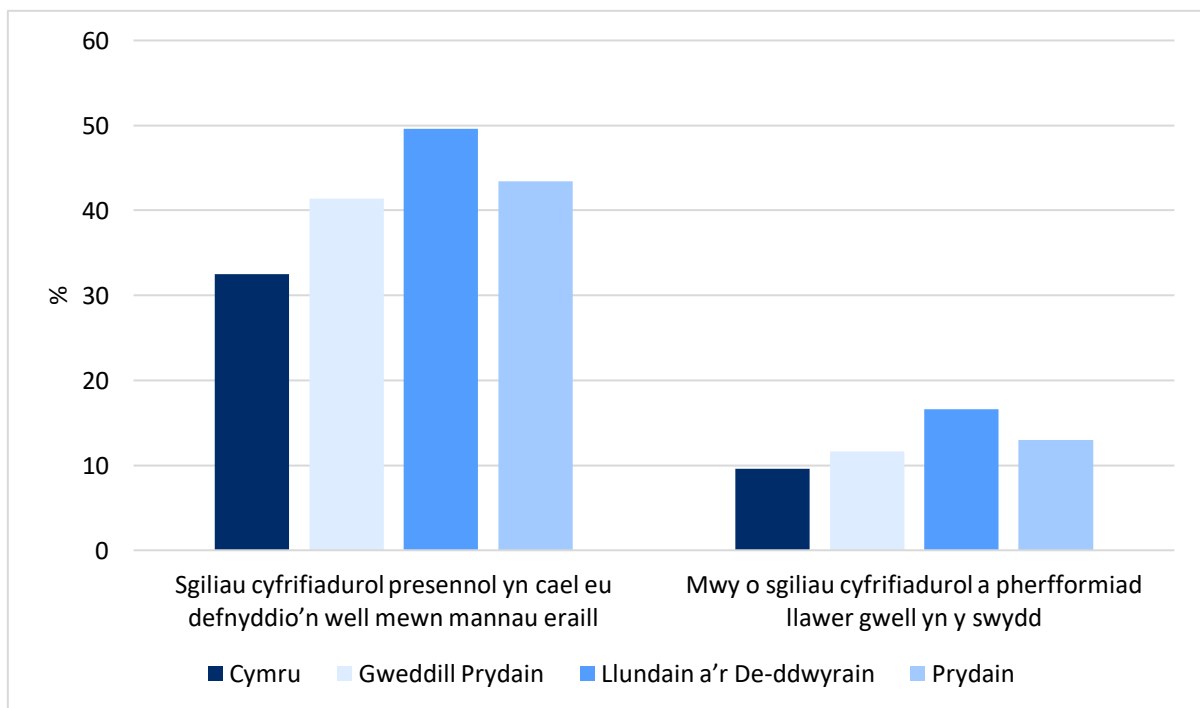
Ffigur 3.13: Gorgymhwyso Gwirioneddol a Ffurfiol: Prydain a Chymru, 2006-2017



3.51 Yn olaf, rydym yn ystyried a oes camgyfatebiaeth o ran sgiliau cyfrifiadurol, gyda swyddi'n gofyn mwy gan eu gweithwyr nag y gallant ei ddarparu. Rydym ni'n asesu'r mater hwn trwy dynnu ar ddata a gasglwyd am y tro cyntaf yn 2017. Gofynnwyd i'r ymatebwyr oedd yn defnyddio cyfrifiadur a fyddai mwy o sgiliau cyfrifiadurol yn eu galluogi i wneud eu gwaith yn well. Mae Ffigur 3.14 yn adrodd y gyfran a ddywedodd y byddai hynny'n gwneud gwahaniaeth sylweddol i'w perfformiad yn y gwaith. Adroddodd cyfran is o'r ymatebwyr yng Nghymru y byddai'n gwneud gwahaniaeth o'r fath. Mae hyn yn awgrymu bod swyddi yng Nghymru yn gofyn llai o ran sgiliau

cyfrifiadurol. Ymhellach, gofynnwyd i'r rhai oedd ddim yn defnyddio cyfrifiadur adrodd a fyddai eu sgiliau cyfrifiadurol yn cael eu defnyddio'n well rywle arall. Roedd cyfran is o weithwyr yng Nghymru yn debygol o adrodd y gallai eu sgiliau cyfrifiadurol gael eu defnyddio'n well rywle arall. Mae hyn yn awgrymu bod swyddi eraill hefyd yn galw am lefelau is o allu cyfrifiadurol. Mae hyn yn cyd-fynd â thystiolaeth a gyflwynwyd mewn manau eraill yn yr adroddiad hwn, sy'n awgrymu bod amlygrwydd cyfrifiaduron mewn gweithleoedd yng Nghymru yn gymharol isel, ond bod y cyflenwad o sgiliau cyfrifiadurol yn cyfateb i'r hyn a geir ym Mhrydain yn gyffredinol yn ôl tystiolaeth LFS ynghylch defnydd o'r rhyngwlad (Prescott, 2018).

Ffigur 3.14: Defnydd o Sgiliau Cyfrifiadurol a Pherfformiad mewn Swydd: Prydain, 2017



Crynodeb o'r Canfyddiadau

3.52 Mae'r canlyniadau hyn ynghylch sgiliau swyddi yn darparu nifer o negeseuon cymysg, gyda rhai canfyddiadau cadarnhaol a negyddol.

- Y newyddion da yw bod swyddi yng Nghymru yn 2017 yn gofyn mwy na swyddi mewn manau eraill yn ôl dau o'r tri dull cyffredinol o fesur sgiliau -

mae angen mwy o amser dysgu ar gyfartaledd i fynd i'r afael â'r swydd, ac mae angen mwy o amser hyfforddi ar gyfer y math o waith sy'n cael ei wneud. Mae cynnwys sgiliau cyffredinol swyddi yng Nghymru hefyd yn uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain mewn naw o'r deg mesur (yr eithriad yw cyfathrebu proffesiynol) ac mae pwysigrwydd y sgiliau hyn wedi codi'n fwy yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol rhwng 2012 a 2017.

- Ar ben hynny, mae amser hyfforddi wedi estyn yng Nghymru rhwng 2012 a 2017, er ei bod wedi byrhau ym Mhrydain yn gyffredinol, gyda swyddi ledled Prydain lle mae angen mwy na dwy flynedd o hyfforddiant yn llai amlwg a swyddi lle nad oes angen hyfforddiant ar gynydd.
- Fodd bynnag, y newyddion gwael yw bod tuedd i swyddi yng Nghymru ofyn am lefel is o gymwysterau wrth gychwyn - yn 2017, er enghraifft, nid oedd angen cymwysterau o gwbl ar gyfer 28 y cant o swyddi yng Nghymru, o gymharu â 22-23 y cant o swyddi mewn mannau eraill ym Mhrydain. Mae Cymru hefyd wedi methu cau'r bwlch â chyfartaledd Prydain gyfan o ran cyfran y swyddi sy'n galw am gymwysterau lefel gradd wrth gychwyn, lle mae bwlch cyson wedi parhau.
- Mae canlyniadau 2017 yn awgrymu bod sgiliau'r rhai sy'n gweithio'n rhan amser yng Nghymru wedi cynyddu ar draws pob un o'r tri dangosydd. Mae hyn ar adeg pan na fu fawr ddim newid yn sgiliau swyddi cyffredinol gweithwyr rhan-amser ledled Prydain. Ymhellach, mae canlyniadau 2017 yn dangos bod swyddi rhan-amser yng Nghymru yn cynnwys sgiliau uwch ar sail dau fesur na swyddi rhan-amser ym Mhrydain yn gyffredinol, tra bod y gwrthwyneb yn wir pan gaiff sgiliau cyffredinol eu mesur yn ôl lefel y cymwysterau sy'n ofynnol wrth gychwyn.
- Mae'r canlyniadau ar gyfer sgiliau cyfrifiadurol yn 2017 yn gymysgedd debyg. Ar y naill law, maent yn awgrymu bod amlygrwydd cyfrifiaduron mewn gweithleoedd yng Nghymru yn gymharol isel, ond mae'r bwlch rhwng Cymru a rhannau eraill o Brydain o ran defnydd unigol o

gyfrifiaduron yn y gwaith a lefel soffistigeiddrwydd defnydd wedi diflannu i bob pwrpas. Yn 2006 a 2012 roedd y gwahaniaethau hyn yn amlwg.

- Mae'n destun siom bod tystiolaeth 2017 yn dangos nad yw'r gyfradd gorgymhwyso wedi newid rhyw lawer yng Nghymru yn ystod y degawd neu ddau diwethaf - mae wedi parhau tua 40 y cant. Fodd bynnag, mewn mannau eraill ym Mhrydain - Llundain a'r De-ddwyrain yn arbennig - mae'r gyfradd gorgymhwyso wedi gostwng.
- Ar ben hynny, mae patrwm camgyfatebiaeth cymwysterau yng Nghymru, os rywbeth, fymryn yn fwy amlwg, gyda mwy o gamgyfatebiaeth rhwng cymwysterau nag ym Mhrydain yn gyffredinol. Mae'r canlyniadau'n dangos bod bwloch cymwysterau o saith pwynt canran ar lefel gradd yng Nghymru yn 2017, o gymharu â bwloch o bedwar pwynt ym Mhrydain yn gyffredinol. Ar ben arall y raddfa, roedd y bwloch rhwng y galw a'r cyflenwad o swyddi/pobl yn y categori 'dim cymwysterau' yng Nghymru tua 23 pwynt canran yn 2017, o gymharu â bwloch llai o 17 pwynt canran ym Mhrydain yn gyffredinol.
- Wedi dweud hynny, mae canfyddiadau 2017 yn awgrymu bod lefel gorgymhwyso gwirioneddol wedi gostwng, a bod cynnydd yng nghyfran yr unigolion lle ceir cyfatebiaeth sy'n dweud eu bod yn gallu defnyddio cryn dipyn neu fwy o'u sgiliau yn y gwaith. Mae hyn yn awgrymu bod sgiliau swyddi a gweithwyr yn cyfateb yn well i'w gilydd unwaith maen nhw mewn gwaith. Dylid ystyried y dadansoddiad hwn yn ddangosol oherwydd cyfyngiadau ar faint y sampl ac anawsterau mesur diffyg cyfatebiaeth cymwysterau yn ymarferol.

4. Hyfforddiant, Dysgu a Chynnydd

Cyflwyniad

- 4.1 Mae sgiliau priodol i'r swydd hefyd yn cael eu datblygu trwy hyfforddiant yn y gwaith. I gael dealltwriaeth ystadegol o'r gweithgaredd hwn, gofynnir i ymatebwyr i arolygon megis Arolwg y Gweithlu (LFS) a ydynt wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn ystod cyfnod penodol cyn y cyfweliad - y pedair wythnos blaenorol, y 13 wythnos blaenorol, neu'r flwyddyn galendr flaenorol, er enghraifft. Yna gofynnir cwestiynau dilynol am yr hyfforddiant dan sylw. Mae'r rhain yn cynnwys yr amser a dreuliwyd yn cael hyfforddiant, ble cafwyd yr hyfforddiant, a phwy dalodd amdano.
- 4.2 Mae amlder hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio'n rheolaidd yn fesurydd allweddol ar gyfer pwysu a mesur buddsoddiad mewn datblygu sgiliau. Mae canlyniadau'r LFS yn dangos bod cyfraddau cyfranogiad uchaf ar draws y pedair gwlad ddechrau'r 2000oedd, a'u bod yn dirywio ymhell cyn dirwasgiad 2008-2009, yr oedd rhai yn ofni y byddai'n arwain at dorri'n ôl ar weithgaredd hyfforddi (Felstead *et al.*, 2012). Mae'n werth nodi, ers 2002, bod cyfraddau hyfforddiant yng Nghymru wedi bod yn uwch nag mewn mannau eraill yn y Deyrnas Unedig bob blwyddyn - gyda'r bwch o gymharu â Lloegr, er enghraifft, yn agos at ddau bwynt canran ar adegau.
- 4.3 Adlewyrchir y pwysigrwydd mwy a roddir i hyfforddiant yng Nghymru hefyd mewn amcangyfrifon o wariant cyflogwyr ar hyfforddiant. Mae data o Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015 yn awgrymu bod cyflogwyr yn gwario £300 yn fwy fesul hyfforddai yng Nghymru nag y maent yn y Deyrnas Unedig yn gyffredinol. Serch hynny, mae'r gwariant blynyddol ar hyfforddiant yn amrywio yng Nghymru o uchafswm o £3,200 fesul hyfforddai yn Neddwyrain Cymru i isafswm o £2,000 yn Ne-orllewin Cymru (Winterbotham *et al.*, 2016; Tabl 5.6).
- 4.4 Nod y bennod hon yw ychwanegu at y stoc hon o wybodaeth. Rydym ni'n gwneud hynny mewn pum adran empirig annibynnol. Mae'r bennod yn symud ymlaen, felly, fel a ganlyn. Yn yr adran sy'n dilyn, rydym ni'n edrych

ar amllder hyfforddiant fel yr adroddwyd gan ymatebwyr a gafodd restr o weithgareddau y gallent ymgymryd â hwy. Mae hyn yn wahanol i ddull gweithredu'r LFS sy'n mesur digwyddiadau hyfforddi digymell y mae'r ymatebwyr yn eu diffinio fel elfen o hyfforddiant. Mae'r adran hefyd yn ystyried amllder y gweithgareddau hyfforddi hyn. Mae'r bennod yn mynd ymlaen i edrych ar ansawdd y gweithgareddau hyfforddi hyn, fel yr adroddwyd gan y rhai oedd yn rhan ohonynt. Dywedir yn aml hefyd nad oes rhaid i ddatblygiad yn y gwaith fod ar ffurf digwyddiadau hyfforddi dynodedig, ac y gall yn hytrach fod yn rhan annatod o'r swydd. Lluniwyd sawl cwestiwn yn yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth i gasglu data ynghylch y gweithgareddau mwy anffurfiol hyn. Mae'r canlyniadau hyn yn darparu sylfaen ar gyfer adran arall yn y bennod. Cyflwynir tystiolaeth ynghylch symud ymlaen a dyrchafiadau yn y sefydliad yn yr adran olaf ond un. Mae adran olaf y bennod yn darparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

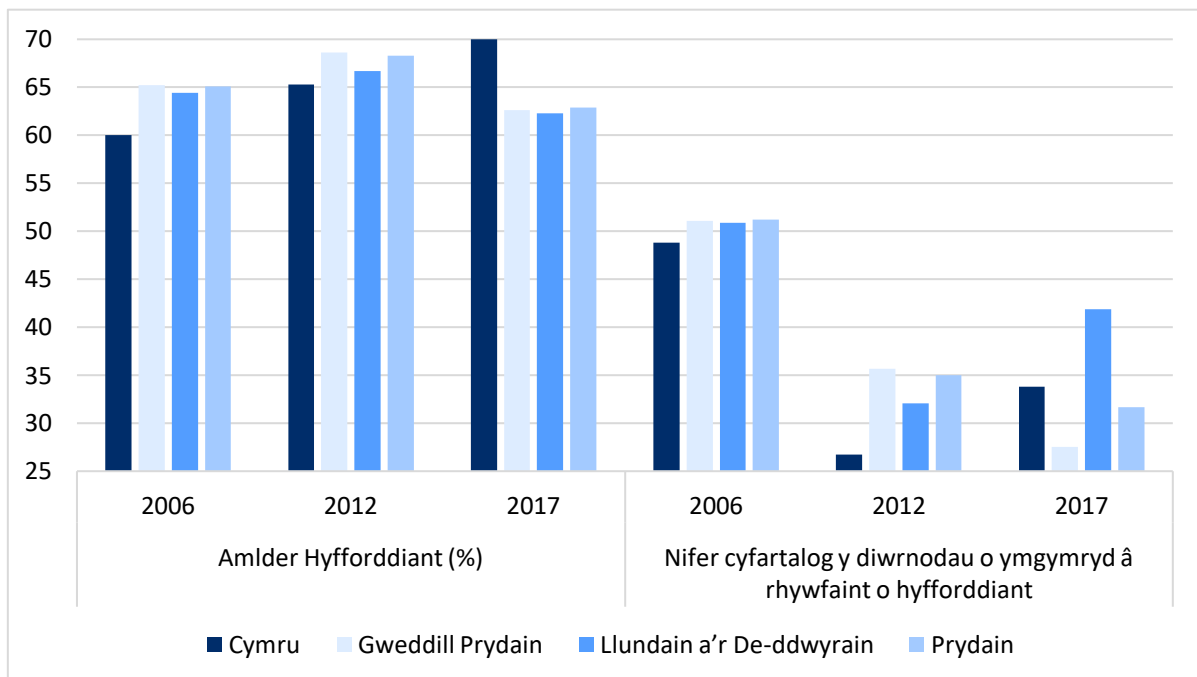
Amllder a Dwysedd Hyfforddiant

- 4.5 Mae'r tri arolwg sy'n cael sylw yn yr adroddiad hwn yn darparu data cyson ar sawl agwedd o hyfforddiant. Mae amllder hyfforddiant yn cael ei gasglu, yn gyntaf, yn ôl a fu gweithwyr yn cymryd rhan, yn ystod y flwyddyn flaenorol, a hynny mewn sawl gweithgaredd a nodwyd yn benodol yn eu tro. Holwyd ymatebwyr i arolygon 2006, 2012 a 2017 fel a ganlyn: 'Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (hynny yw ers [Mis] 2017), ydych chi wedi gwneud unrhyw un o'r mathau hyn o hyfforddiant neu addysg yng nghyswllt eich swydd bresennol?' Roedd y cerdyn opsiynau'n cynnwys y canlynol: 'derbyn hyfforddiant neu gyfarwyddyd gan rywun a aeth â chi i ffwrdd o'ch swydd arferol' (allan o'r swydd); 'derbyn cyfarwyddyd wrth i chi gyflawni eich swydd arferol' (yn y swydd); 'dysgu'ch hunan o lyfr/lawlyfr/fideo/gyfrifiadur/DVD/y rhyngwrwyd' (hunan-addysgu); 'dilyn cwrs gohebiaeth neu ar y rhyngwrwyd (megis y Brifysgol Agored (o bell))'; 'dilyn dosbarth nos' (dosbarth y tu allan i oriau gwaith); 'gwneud hyfforddiant arall cysylltiedig â gwaith' (arall cysylltiedig â'r gwaith); a 'dim o'r rhain'. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, rydym ni'n cyfrifo cyfradd amllder hyfforddiant; hynny yw, cyfran yr

ymatebwyr a ddywedodd eu bod wedi cymryd rhan mewn unrhyw un o'r mathau hyn o hyfforddiant yn ystod y flwyddyn yn union cyn y cyfweiliad. Rhaid cofio, felly, bod yr hyfforddiant a ddefnyddir yma yn edrych ar y cysyniad o 'hyfforddiant' mewn modd ehangach ac yn casglu gweithgaredd dros gyfnod hwy o amser na ffynonellau data eraill megis yr LFS. Nid yw'r data'n gymaradwy, felly.

4.6 Mae'r canlyniadau'n dangos bod amllder hyfforddiant yng Nghymru wedi codi tua phum pwynt canran rhwng pob un o'r tri arolwg, gyda 70 y cant o'r ymatebwyr yng Nghymru yn cymryd rhan mewn hyfforddiant yn ystod y flwyddyn ddiwethaf yn 2017 (gweler Ffigur 4.1). Mae hyn yn cymharu â chynnydd yn amllder hyfforddiant ar draws Prydain rhwng 2006 a 2012, gyda gostyngiad yn dilyn yn 2017.

Ffigur 4.1: Amllder a Dwysedd Hyfforddiant: Prydain, 2006-2017



4.7 Fodd bynnag, mae amllder hyfforddiant yn cyfrif ymgysylltiad â gweithgaredd, ond nid yw'n casglu gwybodaeth am ddwysedd yr ymgysylltiad hwnnw. Holwyd ymatebwyr i'r tri arolwg yr adroddir amdanynt yma ynghylch nifer y diwrnodau pryd y cynhaliwyd

gweithgareddau hyfforddi. Yma, rydym ni'n canolbwyntio ar gyfranogiad mewn 'hyfforddiant hir', yr ydym ni'n ei ddiffinio fel hyfforddiant a gynhaliwyd ar 10 diwrnod neu fwy yn ystod y flwyddyn flaenorol, 'hyfforddiant byr' sy'n digwydd ar lai na phum diwrnod y flwyddyn, ac amcangyfrifon ynghylch y nifer parhaus o ddiwrnodau lle profwyd un o'r gweithgareddau hyfforddi a amlinellir uchod. Mae'r canlyniadau hyn yn dangos gostyngiad yn nwysedd cyfartalog gweithgaredd hyfforddi ledled Prydain, o 51 diwrnod yn 2006 i 35 yn 2012, a gostyngiad pellach i 32 diwrnod yn 2017. Er gwaethaf amllder hyfforddiant uwch a chynyddol yng Nghymru, fel mewn mannau eraill mae dwysedd hyfforddiant yng Nghymru yn ystod 2017 yn is na'r hyn a welwyd yn ystod 2006, er ei fod wedi cynyddu rhywfaint ers 2012 (gweler Ffigur 4.1). Mae hynny'n cyd-fynd â thystiolaeth arall o Arolwg y Gweithlu, sy'n awgrymu bod dwyster hyfforddiant ledled Prydain wedi gostwng yn llawer cyflymach nag amllder hyfforddiant yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, a bod canolbwyntio ar amllder yn unig yn gallu bod yn gamarweiniol (Green *et al.*, 2016).

- 4.8 Fodd bynnag, dylid nodi hefyd bod yr amcangyfrifon dwysedd hyn yn uchel. Mae hyn yn deillio o natur hollgynhwysol yr holi, a'r ffaith y gofynnwyd i'r ymatebwyr roi gwybod am nifer y gwahanol ddiwrnodau pryd y buon nhw'n ymwneud â phob un o'r gweithgareddau hyfforddi yr adroddwyd amdanynt.
- 4.9 Mae amllder a dwysedd hyfforddiant yn uwch mewn rhai grwpiau sosio-economaidd nag eraill. Pobl iau, rhai â chymwysterau uwch, deiliaid swyddi â lefel uwch o sgiliau a'r rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus sy'n elwa fwyaf (gweler Tabl 4.1). Fodd bynnag, mae'r rhai sy'n byw yn Ne-orllewin a Chanolbarth Cymru yn cael llai.

Ansawdd Hyfforddiant

- 4.10 Mae crisialu ansawdd hyfforddiant yn fwy trafferthus. Rydym ni'n gwneud hynny yma trwy edrych ar ddangosyddion lluosog sy'n cwmpasu profiad gweithwyr o'u hyfforddiant. Er na ddylid dibynnu ar unrhyw ddangosydd unigol, o'u cyfuno maent yn darparu gwybodaeth ynghylch canfyddiad o wella sgiliau trwy'r hyfforddiant, ac i ba raddau mae hynny wedi digwydd.

- 4.11 Mae'r dangosyddion a ddefnyddir yn achos y cyfnod diweddaraf o hyfforddiant yn cynnwys y canlynol:
- a fu'r hyfforddiant yn 'gwella fy sgiliau' 'llawer' o gymharu ag 'ychydig' neu 'ddim o gwbl';
 - a oedd yr hyfforddiant yn cael ei ardystio (hynny yw, yn arwain at gymhwyster);
 - a oedd yr hyfforddiant 'yn gwneud i chi feddwl yn galetach am wahanol ffyrdd o wneud eich swydd' ('llawer iawn' neu 'eitha tipyn');
 - a oedd yr hyfforddiant 'yn rhoi mwy o annibyniaeth i chi o ran sut rydych chi'n gwneud eich swydd' ('llawer iawn' neu 'eitha tipyn').
- 4.12 Dangosyddion oedd yn berthnasol i bob hyfforddiant ar hyd y flwyddyn, gan gynnwys y canlynol:
- a oedd yr hyfforddiant 'yn fy helpu i wella sut rwy'n gweithio';
 - a oedd yr hyfforddiant 'yn gwneud i mi fwynhau fy swydd yn fwy'.

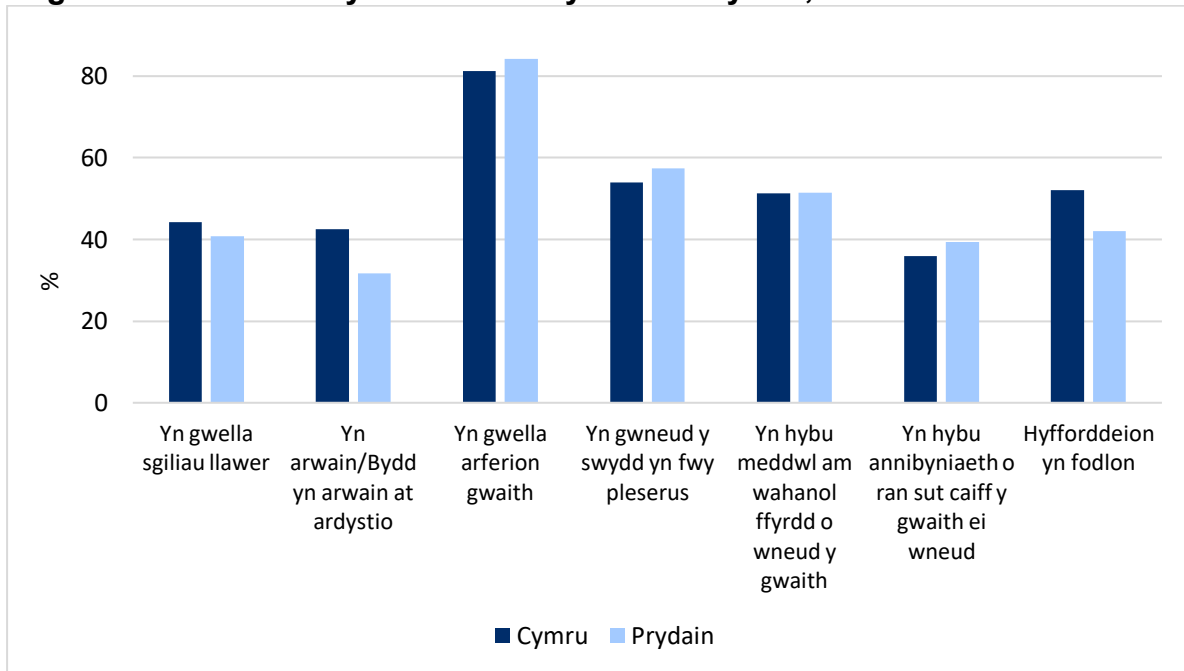
**Tabl 4.1: Amllder a Dwysedd hyfforddiant yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd
Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno**

| | Amllder Hyfforddiant (%) | Hyfforddiant Byr (%) | Hyfforddiant Hir (%) | Nifer cyfartalog y diwrnodau o ymgydryd â rhywfaint o hyfforddiant |
|--|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 60.7 | 29.3 | 32.4 | 38.2 |
| Benywod | 68.1 | 33.5 | 32.8 | 40.8 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 70.2 | 27.6 | 42.0 | 57.9 |
| 35-49 | 63.6 | 32.2 | 31.5 | 32.9 |
| 50-65 | 58.9 | 34.6 | 25.0 | 29.7 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 80.4 | 25.2 | 44.2 | 53.4 |
| Lefelau 3 a 2 | 60.2 | 33.9 | 30.3 | 37.9 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 39.5 | 49.1 | 14.3 | 14.9 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 78.3 | 24.1 | 43.8 | 55.0 |
| Y 3 SOC canol | 65.0 | 34.8 | 32.6 | 37.9 |
| Y 3 SOC gwaelod | 43.2 | 44.4 | 17.1 | 19.6 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 80.7 | 32.8 | 39.3 | 46.5 |
| Preifat | 54.4 | 30.4 | 28.6 | 35.2 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 54.0 | 25.6 | 28.2 | 38.8 |
| Gwasanaethau | 67.4 | 33.5 | 33.8 | 39.5 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 65.6 | 29.4 | 33.4 | 46.6 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 60.1 | 34.5 | 27.9 | 29.7 |
| De-ddwyrain Cymru | 67.0 | 30.3 | 36.3 | 43.1 |
| <i>Pob ardal</i> | 64.2 | 31.4 | 32.6 | 39.4 |

4.13 Er bod gwahaniaethau wedi'u cofnodi rhwng Cymru a Phrydain gyfan (o blaid Cymru) o ran amllder a dwysedd hyfforddiant, nid oes fawr ddim amrywiad yng nghanlyniadau'r hyfforddiant. Mae rhai agweddau ar hyfforddiant yng Nghymru yn sgorio'n well (e.e. o ran boddhad yr hyfforddeion), tra bod agweddau eraill - fel gwneud y swydd yn fwy difyr - yn sgorio'n is nag ym Mhrydain yn gyffredinol. Yn y rhan fwyaf o achosion,

gwahaniaethau cymedrol sydd yma, ond mae boddhad hyfforddeion a hyfforddiant ardystiedig fel ei gilydd yn sylweddol uwch yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol (gweler Ffigur 4.2).

Ffigur 4.2: Ansawdd Hyfforddiant: Prydain a Chymru, 2017

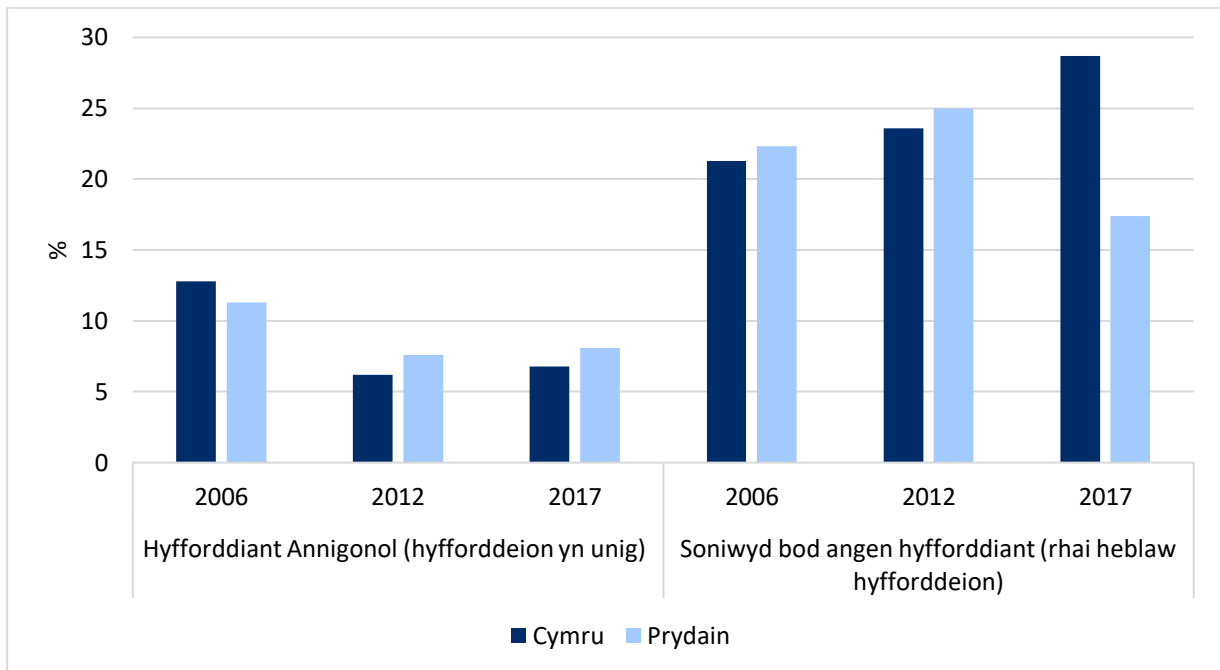


4.14 Dull gweithredu arall yw gweld a oedd yr hyfforddeion yn barnu bod yr hyfforddiant a gawsant ‘yn ddigonol ar gyfer y swydd’, neu’n addas ar gyfer eu hanghenion. I asesu hyn, gofynnodd yr arolygon i’r hyfforddeion (sy’n cyfateb i ryw ddau draean o’r sampl ym mhob un o’r tair ton): ‘Oedd yr hyfforddiant gawsoch chi yn ystod y flwyddyn ddiwethaf yn eich swydd bresennol yn ddigonol i ddiweddarau’r sgiliau angenrheidiol’. Gofynnwyd i’r rhai oedd heb gael hyfforddiant: ‘A oedd unrhyw adeg yn ystod y flwyddyn ddiwethaf yn eich swydd bresennol pan fyddai hyfforddiant wedi bod yn ddefnyddiol i ddiweddarau’r sgiliau gofynnol’. Mae Ffigur 4.3 yn cyflwyno’r canlyniadau. Eto, mae hyn yn awgrymu, er bod lefelau dwysedd yn gostwng, bod cyfran is o’r hyfforddeion yn adrodd bod yr hyfforddiant a gawsant yn annigonol. Fodd bynnag, yng Nghymru roedd cyfran gynyddol o rai oedd heb gael hyfforddiant yn adrodd a bod angen cynyddol am hyfforddiant - cynnydd o wyth pwynt canran rhwng 2006 a 2017. Fodd

bynag, mae'n aneglur o gwestiwn yr arolwg a oedd yr angen hyfforddi hwn wedi cael ei gyfleu i'r cyflogwr neu beidio.

Ffigur 4.3: Aseiad Hyfforddeion a rhai heblaw hyfforddeion o'r Hyfforddiant sydd ar gael: Prydain a Chymru, 2006-2017

Canran sy'n Adrodd am Hyfforddiant Annigonol/Anghenion Hyfforddi heb eu diwallu



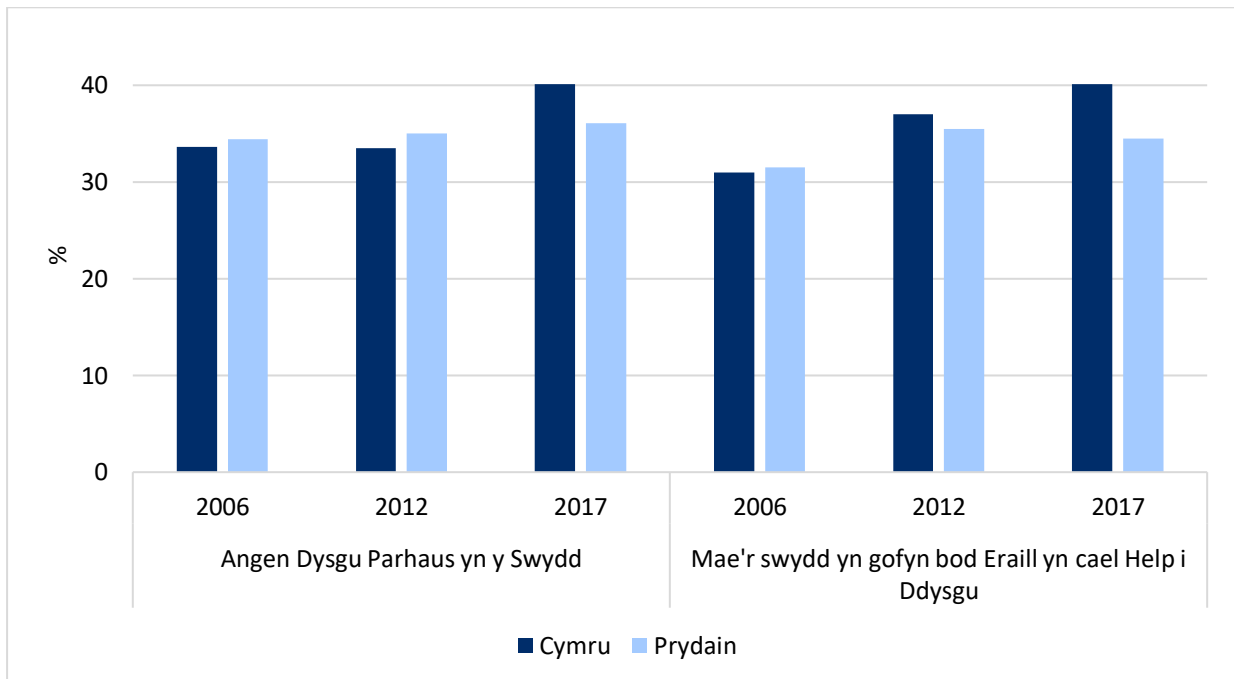
Dysgu yn y Gwaith

4.15 Mae'n cael ei gydnabod yn gynyddol bod modd i ddysgu yn y gweithle ddigwydd ar sawl ffurf ymhell y tu hwnt i ddigwyddiadau hyfforddi a gweithgareddau traddodiadol. Mae hyn yn cynnwys ffurfiau eraill ar weithgaredd dysgu - megis gwyllo, gwranddo a dysgu gan eraill - na ellir ei wneud ond yn barhaus fel cyfranogwr gweithredol yn y gweithle (Felstead *et al.*, 2005 a 2009; Boreham *et al.*, 2002; Fuller ac Unwin, 2004). I fesur y math yma o ddysgu, gofynnwyd i'r ymatebwyr a oeddent yn cytuno'n gryf, yn cytuno, yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf â nifer o osodiadau. Roedd y rhain yn cynnwys: 'Mae fy swydd yn gofyn fy mod i'n dal i ddysgu pethau newydd'; 'Mae fy swydd yn gofyn fy mod i'n helpu fy nghydweithwyr i ddysgu pethau newydd'; a 'Rwy'n gallu dysgu sgiliau newydd trwy weithio gydag aelodau eraill o'm grŵp gwaith' (a ofynnwyd i'r rhai oedd yn gweithio

mewn timau). Yma, rydym yn adrodd am y cyfrannau oedd yn 'cytuno'n gryf' â'r gosodiadau hyn.

- 4.16 Yn 2017 roedd tua dau o bob pump (40 y cant) o'r ymatebwyr o Gymru yn cytuno'n bendant bod eu swydd yn gofyn eu bod yn dysgu'n barhaus. Roedd cyfran unfath (40 y cant) yn cytuno'n bendant bod gofyn iddyn nhw helpu eraill i gaffael sgiliau newydd. Roedd dysgu gan eraill hefyd yn nodwedd allweddol mewn gwaith tîm, gyda dau o bob pump (40 y cant) o aelodau tîm yn cytuno'n bendant eu bod yn dysgu sgiliau newydd gan aelodau eraill o'u grŵp gwaith. Mae'r cyfrannau hyn wedi codi rhwng 2006 a 2017, yn arbennig yng Nghymru (gweler Ffigur 4.4).
- 4.17 Ymddengys bod y mathau hyn o ddysgu'n ffafrio'r rhai â chymwysterau uchel, y rhai sy'n llenwi swyddi â lefel uchel o sgiliau, a'r rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus (gweler Tabl 4.2).

Ffigur 4.4: Gofynion Dysgu'r Swydd yn y gwaith: Prydain a Chymru, 2006-2017
Canran sy'n cytuno'n gryf bod y Swydd yn galw am Ddysgu



**Tabl 4.2: Ffynonellau Dysgu yn y Swydd yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd
Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno**

| | Cytuno'n gryf bod: | | |
|---|---|--|---|
| | Y Swydd yn galw am Ddysgu Parhaus (%) | Y Swydd yn galw am Helpu Eraill i Ddysgu (%) | Y Swydd yn galw am Ddysgu gan Aelodau'r Tîm (%) |
| <i>1. Rhywedd</i> | | | |
| Dynion | 32.8 | 34.6 | 32.1 |
| Benywod | 38.4 | 35.6 | 26.8 |
| <i>2. Oed</i> | | | |
| 20-34 | 38.1 | 34.7 | 32.2 |
| 35-49 | 36.9 | 36.9 | 31.3 |
| 50-65 | 31.1 | 33.1 | 23.1 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 48.4 | 45.3 | 37.3 |
| Lefelau 3 a 2 | 30.5 | 32.6 | 26.0 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 20.5 | 19.4 | 21.4 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 47.0 | 47.7 | 37.7 |
| Y 3 SOC canol | 37.4 | 30.4 | 30.7 |
| Y 3 SOC gwaelod | 17.0 | 23.2 | 18.4 |
| <i>5. Sector</i> | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er- elw | 46.8 | 38.6 | 31.5 |
| Preifat | 29.0 | 33.0 | 28.1 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | |
| Cynhyrchu | 32.1 | 33.4 | 28.0 |
| Gwasanaethau | 36.9 | 35.5 | 29.9 |
| <i>7 Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | |
| Gogledd Cymru | 31.4 | 29.0 | 25.8 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 38.5 | 35.0 | 28.3 |
| De-ddwyrain Cymru | 35.4 | 39.1 | 32.9 |
| <i>Pob ardal</i> | 35.5 | 35.1 | 29.5 |

Nodiadau:^a Ymhlith y rhai sy'n gweithio lle ceir timau.

Dyrchafiad

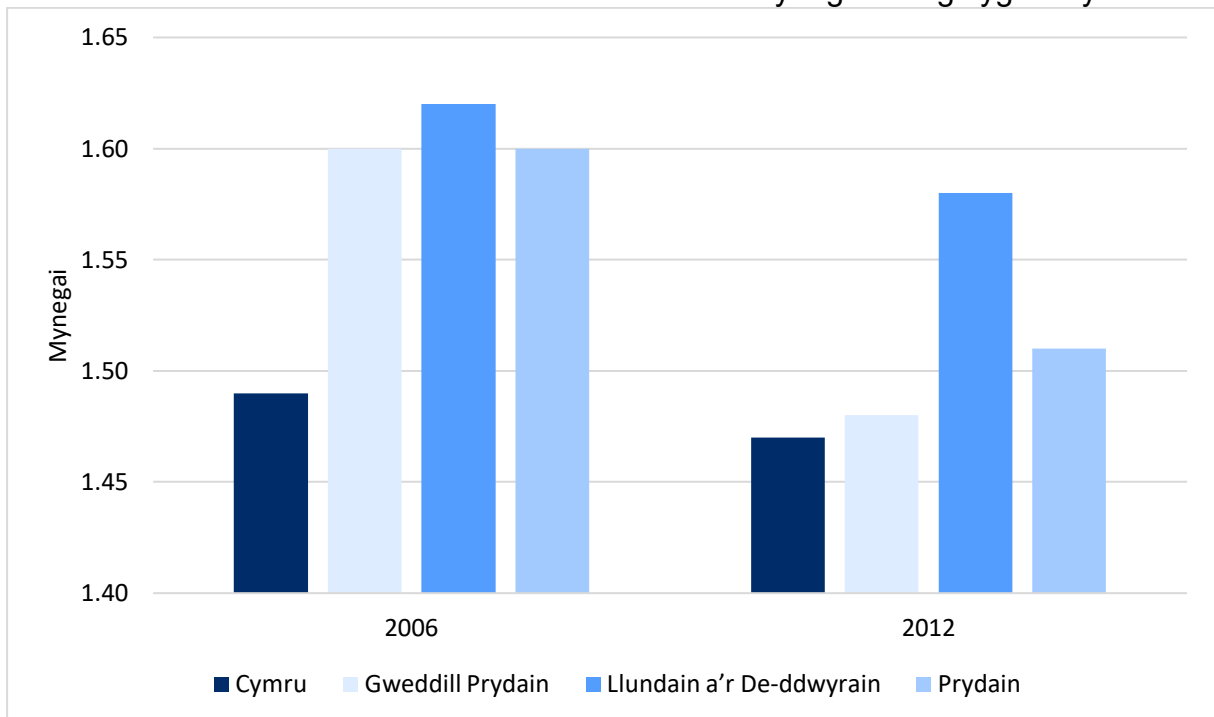
- 4.18 Agwedd allweddol ar waith da neu waith teg yw'r cyfle i symud ymlaen y gall hyfforddiant a dysgu ei ddarparu. Gofynnodd dau o'r tri arolwg a ddadansoddwyd ar gyfer yr adroddiad hwn (2006 a 2012) i'r ymatebwyr: 'Faint o gyfle sydd gennych *chi* i gael dyrchafiad sylweddol, dybiwch chi,

gyda'ch sefydliad *presennol* yn ystod y pum mlynedd nesaf (gan gymryd eich bod chi am gael dyrchafiad)?' Cyflwynwyd pum ymateb posibl iddyn nhw: '100 y cant / pendant', '75 y cant / llawer o gyfle', '50 y cant / cyfle cyfartal', a '25 y cant / dim llawer o gyfle', a '0 y cant / dim cyfle o gwbl'. Holwyd y rhai a adroddodd nad oedd cyfle o gwbl iddyn nhw gael dyrchafiad ai'r rheswm am hynny oedd eu bod eisoes yn y swydd uchaf ar gyfer pobl sy'n gwneud eu math nhw o waith. Er mwyn crynhoi'r canlyniadau hyn, rydym ni'n cynhyrchu Mynegai Rhagolygon Dyrchafiad, sy'n eithrio'r rhai sy'n methu cael dyrchafiad oherwydd eu bod wedi cyrraedd y swydd uchaf sy'n bosibl. Ar gyfer y mynegai hwn, roedd y sgoriau'n amrywio o 0 i 4, gyda 4 yn arwydd bod cyfle pendant i gael dyrchafiad.

- 4.19 Dengys y canlyniadau fod canfyddiad bod rhagolygon dyrchafiad yn waelach yng Nghymru nag ar draws Prydain. Cyflwynir y canlyniadau hyn yn Ffigur 4.5. Roedd un o bob pump o weithwyr (21 y cant) ledled Prydain yn 2012 yn barnu bod ganddynt gyfle da iawn i sicrhau dyrchafiad, ond roedd y sgôr dri phwynt canran yn is yng Nghymru, fel mae'r Mynegai Rhagolygon Dyrchafiad llawer is yn dangos.

Ffigur 4.5: Rhagolygon Dyrchafiad: Prydain, 2006-2012

Mynegai Rhagolygon Dyrchafiad



4.20 Mae amrywiad hefyd oddi mewn i Gymru yn ôl nodweddion sosio-economaidd. Adroddwyd am ragolygon gwaelach o ran dyrchafiad gan weithwyr hŷn, y rhai â chymwysterau is neu ddim cymwysterau, a'r rhai mewn swyddi sgiliau is, fel y mesurir yn ôl grŵp galwedigaethol (gweler Tabl 4.3).

**Tabl 4.3: Cyfleoedd i gael Dyrchafiad yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd
Dethol: Cymru, 2006-2012 Wedi Cyfuno**

| | Cyfleoedd i gael Dyrchafiad | | | Mynegai Dyrchafiad (heb gynnwys y rhai yn y swydd uchaf) |
|---|--|---|--|--|
| | Eisoës yn y Swydd Uchaf Bosibl ar gyfer y Math o Waith (%) | Llawer o gyfle i gael Dyrchafiad (pendant neu uchel) (%) | Dim cyfle i gael Dyrchafiad (%) | |
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 20.5 | 21.8 | 19.7 | 1.52 |
| Benywod | 18.6 | 18.6 | 20.6 | 1.46 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 11.5 | 28.2 | 13.0 | 1.79 |
| 35-49 | 16.9 | 23.6 | 17.6 | 1.61 |
| 50-65 | 32.7 | 6.1 | 32.1 | 0.81 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 17.7 | 22.6 | 15.3 | 1.62 |
| Lefelau 3 a 2 | 20.2 | 19.6 | 18.9 | 1.49 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 21.7 | 17.0 | 31.6 | 1.22 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 18.7 | 25.6 | 13.0 | 1.72 |
| Y 3 SOC canol | 22.0 | 16.8 | 20.2 | 1.42 |
| Y 3 SOC gwaelod | 18.0 | 17.3 | 28.9 | 1.27 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er- elw | 14.9 | 18.2 | 20.0 | 1.45 |
| Preifat | 23.2 | 21.7 | 20.5 | 1.51 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 25.5 | 16.8 | 14.9 | 1.52 |
| Gwasanaethau | 17.7 | 21.3 | 21.5 | 1.49 |
| <i>7 Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 19.1 | 12.9 | 25.5 | 1.21 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 22.4 | 23.6 | 13.0 | 1.70 |
| De-ddwyrain Cymru | 16.8 | 22.4 | 23.7 | 1.48 |
| <i>Pob ardal</i> | 19.6 | 20.2 | 20.2 | 1.49 |

Crynodeb o'r Canfyddiadau

- 4.21 Mae'r adroddiad yn amlygu pwysigrwydd mynd y tu hwnt i ganolbwyntio ar y cyfleoedd i gael hyfforddiant yn unig, trwy roi sylw hefyd i hyd yr

hyfforddiant, ei ddefnyddioldeb canfyddedig yn ôl y rhai a dderbyniodd hyfforddiant o'r fath, ac amlygrwydd cyfleoedd dysgu eraill yn y gweithle.

- Wedi dweud hynny, mae'r canlyniadau'n dangos bod cyfran y gweithwyr a gafodd hyfforddiant yn ystod y flwyddyn ddiwethaf - digwyddiad hyfforddiant - yng Nghymru wedi codi rhyw bum pwynt canran rhwng pob pâr o arolygon. Mae hyn yn cymharu â chynnydd yn amllder hyfforddiant ar draws Prydain rhwng 2006 a 2012, gyda gostyngiad yn dilyn yn 2017.
- Er gwaethaf digwyddiad hyfforddiant uwch, sy'n codi, yng Nghymru, mae hyd y cyfnod hyfforddi ar gyfartaledd - y cyfeirir ato fel dwysedd hyfforddiant - wedi gostwng. Mae hynny'n cyd-fynd â thystiolaeth arall sy'n awgrymu bod dwysedd hyfforddiant ledled Prydain wedi gostwng yn llawer cyflymach nag amllder hyfforddiant yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, a bod canolbwyntio ar amllder yn unig yn gallu bod yn gamarweiniol.
- Mae amllder a dwysedd hyfforddiant yn uwch mewn rhai grwpiau sosio-economaidd nag eraill. Benywod, pobl iau, rhai â chymwysterau uwch, deiliaid swyddi â lefel uwch o sgiliau a'r rhai sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus sy'n elwa fwyaf. Fodd bynnag, mae'r rhai sy'n byw yn Ne-orllewin a Chanolbarth Cymru yn cael llai.
- Er bod gwahaniaethau wedi'u cofnodi rhwng Cymru a Phrydain gyfan (o blaid Cymru) o ran amllder a dwysedd hyfforddiant, nid yw canlyniadau hyfforddiant yn amrywio llawer o ran yr ansawdd canfyddedig.
- Yn 2017 roedd rhyw ddau o bob pump ymatebydd o Gymru yn cytuno'n bendant bod eu swydd yn galw am ddysgu parhaus, dywedodd cyfran debyg fod gofyn iddyn nhw helpu eraill i gaffael sgiliau newydd, ac roedd dau o bob pump oedd yn gweithio mewn tîm yn cytuno'n bendant eu bod yn gallu dysgu sgiliau newydd gan aelodau eraill o'u grŵp gwaith. Ers 2006 mae'r cyfrannau hyn wedi codi mwy yng Nghymru nag mewn mannau eraill.
- Roedd canfyddiadau arolygon 2006 a 2012 yn dangos bod gweithwyr yn barnu bod rhagolygon dyrchafiad yn waelach yng Nghymru nag ar draws

Prydain. Roedd un o bob pump o weithwyr (21 y cant) ledled Prydain yn 2012 yn barnu bod ganddynt gyfle da i sicrhau dyrchafiad, ond roedd y sgôr dri phwynt canran yn is yng Nghymru. Roedd y rhagolygon dyrchafiad isaf ymhlith gweithwyr hŷn, rhai â chymwysterau isel neu ddim cymwysterau, a hefyd ymhlith y rhai mewn swyddi sgiliau is.

5. Cynhyrchiant

Cyflwyniad

- 5.1 Dengys ffigurau diweddaraf 2017 fod y gwerth ychwanegol gros (GVA) fesul awr a weithiwyd ar ei uchaf yn Llundain, 33 y cant yn uwch na chyfartaledd y Deyrnas Unedig.⁸ Yr unig ranbarth arall oedd â chynhyrchiant uwchlaw cyfartaledd y Deyrnas Unedig oedd De-ddwyrain Lloegr, lle roedd cynhyrchiant 7 y cant yn uwch na chyfartaledd y Deyrnas Unedig (ONS, 2019: Tabl A3). Yn yr Alban, roedd cynhyrchiant yn 2016 fymryn yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig (2 y cant), tra bod cynhyrchiant yng Nghymru a Gogledd Iwerddon 16 y cant yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig.
- 5.2 Nid yw'r darlun yn gwella wrth edrych ar batrymau yng Nghymru fesul is-ranbarth, fel y diffiniwyd gan Gyfundrefn Enwi Unedau'r Undeb Ewropeaidd ar gyfer Ystadegau Tiriogaethol (NUTS). Mae 173 o is-ranbarthau NUTS3 o'r fath ar draws y Deyrnas Unedig, 12 ohonynt yng Nghymru. Mae cynhyrchiant yn holl is-ranbarthau Cymru yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig. Yr is-ranbarth â'r lefel uchaf o gynhyrchiant llafur oedd Sir y Fflint a Wrecsam yng ngogledd Cymru, gyda lefel cynhyrchiant o 4 y cant o dan gyfartaledd y Deyrnas Unedig, gyda'r Cymoedd Canolog (Merthyr Tydfil a Rhondda Cynon Taf) yn dilyn, 6 y cant o dan gyfartaledd y Deyrnas Unedig. Gwelir y perfformiad cynhyrchiant llafur isaf yn is-ranbarth gwledig Powys, lle ceir lefel cynhyrchiant sydd 35 y cant o dan gyfartaledd y Deyrnas Unedig, y lefel isaf yn y Deyrnas Unedig (ONS, 2019: Ffigur 12).
- 5.3 Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod pwysigrwydd cynhyrchiant yn ei strategaeth economaidd, Ffyniant i Bawb: Cynllun Gweithredu Economaidd, lle cyfeirir at hynny 19 o weithiau. Mae hefyd yn cydnabod graddfa'r broblem: Mae Cymru'n wynebu problem gynhyrchiant, gan mai'r allbwn yr awr a weithir yng Nghymru yw'r isaf o holl genhedloedd a rhanbarthau'r Deyrnas Unedig' (Llywodraeth Cymru, 2017a:2).

⁸ Sylwer bod y ffigurau ym mharagraffau 5.1 a 5.2 wedi'u seilio ar ddata a hwyluswyd er mwyn rhoi cyfrif am natur amrywiol yr amcangyfrifon o flwyddyn i flwyddyn.

5.4 Mae'r dystiolaeth hon yn datgelu graddfa'r broblem (cf. Trysorfa EM, 2018; Haldane, 2018). Fodd bynnag mae'r rhan fwyaf o'r astudiaethau cynhyrchiant presennol wedi'u seilio ar dystiolaeth nad yw'n rhoi persbectif y gweithwyr - cyfuniadau o wahanol ddata cyfresi amser gwahanol ar lefel macro, gan baru data cynhyrchiant swyddogol ag arolygon rheolaeth lefel waelodol a pholau ynghylch ymddygiad cyflogwyr. Ein dull gweithredu ni yw cynnal arolwg o weithwyr ym Mhrydain er mwyn sicrhau persbectif cyferbyniol, o'r gwaelod i fyny, ynghylch beth sy'n sbarduno cynhyrchiant a beth allai gael ei wneud i danio adfywiad. Fodd bynnag, dim ond yn 2017 y gofynnwyd cwestiynau'r arolwg, ac felly ni ellir darparu data ynghylch tueddiadau. Yn hytrach, mae pob adran o'r bennod hon yn cymharu'r sbardunau a'r rhwystrau i dwf cynhyrchiant yng Nghymru â'r rhai yng Ngweddill Prydain, Llundain a'r De-ddwyrain a Phrydain yn ei chrynswith, fel y'u hadroddwyd yn 2017. Mae'r bennod yn edrych ar sut mae'r patrymau hyn yn amrywio yng Nghymru yn ôl nodweddion sosio-economaidd dethol. Rydym hefyd yn edrych ar y gwahanol ffyrdd sydd gan gyflogeion o wneud gwahaniaeth (neu beidio) i wella prosesau, cynnyrch neu wasanaethau, yn ogystal â darparu amcangyfrifon ynghylch effaith syniadau cyflogeion. Ar ben hynny, mae'r bennod yn ystyried graddfa unrhyw beth sy'n llesteirio cynhyrchiant yn sgîl darparu offer neu gyfarpar gwael a/neu broses waith a drefnwyd yn wael. Mae rhan olaf ond un y bennod yn canolbwyntio ar ba newidiadau yn y dyfodol fyddai'n gwneud cyflogeion yn fwy cynhyrchiol, yn ogystal ag amcangyfrif o effaith y newidiadau hynny ar gynhyrchiant yr ymatebwyr eu hunain. Mae adran olaf y bennod yn darparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

Ffynonellau Presennol o Dwf Cynhyrchiant

5.5 Mae SES2017 yn darparu data newydd, na chasglwyd yn flaenorol, ynghylch pum ffynhonnell twf cynhyrchiant, fel yr adroddwyd gan yr ymatebwyr sy'n gyflogeion (mae'r hunangyflogedig wedi'u heithrio o'r dadansoddiad) (gweler hefyd Felstead *et al.*, 2018). Yn gyntaf, gofynnwyd i gyflogeion oedd wedi bod yn yr un swydd gyda'r un cyflogwr am o leiaf un flwyddyn a oeddent

erioed - fel unigolion neu fel rhan o weithgor - 'wedi defnyddio menter wrth wneud gwelliannau i brosesau gwaith, cynnyrch neu wasanaethau' yn eu swydd bresennol. Os oeddent, gofynnwyd iddynt a oeddent wedi gwneud hynny unwaith neu'n amlach. Cyfeirir at y rhai a atebodd fwy nag unwaith fel rhai sy'n llenwi swyddi lle mae angen mentergarwch.

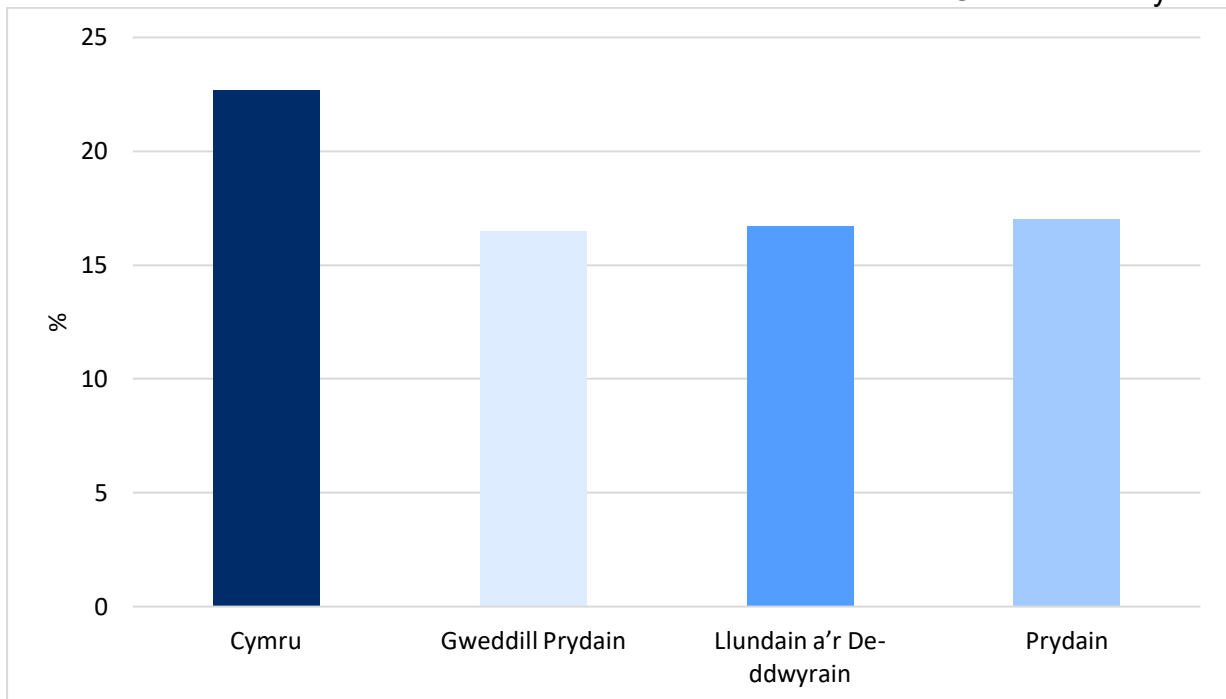
- 5.6 Yn ail, casglwyd data ynghylch i ba raddau mae arloesedd yn rhan annatod o swyddi. I gasglu'r wybodaeth hon, gofynnwyd i'r holl ymatebwyr pa mor bwysig oedd tair agwedd ar waith i'w swyddi: 'sicrhau'r wybodaeth diweddaraf a'i chymhwyso'; 'datblygu prosesau gwaith, cynnyrch neu wasanaethau newydd neu well'; a 'datblygu cynlluniau i roi syniadau newydd ar waith'. Ein diffiniad ni o swyddi llawn arloesedd yw'r rhai lle mae cyflogeion wedi dweud bod y tair agwedd hon ar y gwaith, ar gyfartaledd, yn 'hanfodol' i'w swyddi.
- 5.7 I gasglu syniadau cyflogeion, mae cyflogwyr weithiau'n sefydlu systemau ffurfiol i gasglu eu barn ynghylch sut mae gwella prosesau gwaith, cynnyrch neu wasanaethau. O ganlyniad, gofynnwyd i'r rhai oedd yn cymryd rhan mewn grwpiau datrys problemau a chyfarfodydd ymgynghori â'r rheolwyr pa gyfraniad roedd safbwyntiau cyflogeion wedi'i wneud. Casglwyd yr ymatebion ar raddfa bedwar pwynt. Ein diffiniad ni o effaith uchel yw'r rhai a ddywedodd bod y safbwyntiau hynny wedi cyfrannu 'llawer iawn' at welliannau. Roedd y cwestiynau hyn wedi'u cyfyngu i gyflogeion oedd wedi bod yn yr un swydd gyda'r un cyflogwr am o leiaf un flwyddyn, fel bod gan yr ymatebwyr gyfnod rhesymol o amser i farnu ynghylch mater o'r fath. Nhw yw trydydd a phedwerydd ffynhonnell twf cynhyrchiant, y cyfeirir atynt yma fel grwpiau effaith uchel ac ymgynghoriadau effaith uchel yn eu tro.
- 5.8 Yn bumed, gall cyflogeion wneud awgrymiadau unigol. Roedd yr arolwg, felly, yn gofyn a oedd yr ymatebwyr 'wedi gwneud awgrymiadau i'r bobl rydych chi'n gweithio gyda nhw, neu i'ch rheolwyr, ynghylch ffyrdd o wella effeithlonrwydd cyflawni'r gwaith' yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Os oeddent, gofynnwyd iddynt amcangyfrif - yn eu barn nhw - raddfa'r effaith. Yma, rydym yn adrodd am gyfran y cyflogeion a ddywedodd fod yr awgrymiadau hyn wedi gwneud 'llawer iawn' o wahaniaeth, a labelir y rhain

yma fel awgrymiadau effaith uchel. Wrth gwrs mae'r dyfarniadau hyn yn ddyfaliadau, ac yn destun tueddiadau dymunoldeb cymdeithasol. Mae hyn yn berthnasol i bob un o'r pum dangosydd. Wedi dweud hynny, mae cyfatebiaeth gadarnhaol ac arwyddocaol rhwng pob un o'r pum dangosydd - ar gyfartaledd y diwydiant ar gyfer 2-ddigid - ag amrywiadau a gofnodwyd ar gyfer y diwydiant yn nata cynhyrchiant yr ONS ar gyfer 2017 (Felstead *et al.*, 2018).

- 5.9 Gall syniadau a allai wella cynhyrchiant, felly, ddod o nifer o ffynonellau. Gall datblygu syniadau fod yn rhan annatod o'r swydd, digwydd o ganlyniad i gyflogeion yn defnyddio'u menter, codi o awgrymiadau a wnaed i gydweithwyr yn y gwaith, a/neu gallant ddod trwy grwpiau datrys problemau a chyfarfodydd ymgynghori gyda rheolwyr. I grynhoi'r pum ffynhonnell yma o dwf cynhyrchiant, rydym yn creu mynegai sy'n cyfrif nifer yr ymatebion cadarnhaol. Mae'r mynegai a grewyd o ganlyniad yn amrywio o 0-5 ac rydym yn cymryd bod sgôr o 3 neu fwy yn arwydd o swyddi sydd â lefel uchel o wella cynhyrchiant, mae sgoriau o 1 neu 2 yn arwydd o gapasiti canolig i wella cynhyrchiant, ac mae sgôr o 0 yn golygu dim capasiti. Mae'r cyfnodau galw i gof a'r is-samplau arolwg a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwahanol ffynonellau o dwf cynhyrchiant yn amrywio. Mae un o'r ffynonellau yn seiliedig ar gwestiwn sy'n gofyn i ymatebwyr alw i gof weithgaredd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf ac mae tair yn seiliedig ar gwestiynau a ofynnwyd i gyflogeion sydd wedi bod yn yr un swydd gyda'r un cyflogwr am o leiaf un flwyddyn. Er cysondeb, felly, mae'r mynegai gwella cynhyrchiant a'r tri dangosydd deul ar gyfer swyddi wedi'u seilio ar is-sampl o gyflogeion sydd wedi bod yn yr un swydd ers blwyddyn neu fwy.
- 5.10 O ddefnyddio'r mesur crynodol o swyddi sydd â capasiti uchel i wella cynhyrchiant, mae'n amlwg bod gweithwyr Cymru yn barnu eu bod wedi gwneud ymyriadau gwella cynhyrchiant sydd wedi cael mwy o effaith na'r rhai mewn rhannau eraill o Brydain. Mae bwch o chwe phwynt canran rhwng swyddi yng Nghymru sy'n cael eu dosbarthu fel rhai â capasiti uchel i wella cynhyrchiant a chyfartaledd Prydain (gweler Ffigur 5.1).

Ffigur 5.1: Swyddi sy'n Gwella Cynhyrchiant yn Fawr: Prydain, 2017

Canran o'r Swyddi



5.11 Mae'r Dadansoddiad ar gyfer Cymru (gweler Tabl 5.1) yn awgrymu bod yr ifanc, y rhai sydd â chymwysterau uwch, y rhai sy'n llenwi swyddi mwy medrus a'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau neu sy'n cael eu cyflogi yn y sector cyhoeddus, yn fwy tebygol o fod mewn swyddi a allai wella cynhyrchiant yn fawr. Mae arolwg 2017 yn awgrymu mai'r rhai sy'n byw yn Ne-orllewin a Chanolbarth Cymru yw'r lleiaf tebygol o lenwi swyddi o'r fath a allai wella cynhyrchiant yn fawr.

Tabl 5.1: Ffynonellau Twf Cynhyrchiant: Cymru, 2017

| | Swyddi lle mae angen Menter | Swyddi sy'n cynnwys llawer o Arloesi | Grwpiau effaith uchel | Ymgynoriadau effaith uchel | Awgrymiadau effaith uchel | Swyddi sy'n Gwella Cynhyrchiant yn |
|--|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| 1. Rhywedd | | | | | | |
| Dynion | 76.0 | 30.1 | 21.6 | 9.4 | 14.6 | 22.6 |
| Benywod | 82.2 | 33.5 | 20.6 | 13.2 | 12.4 | 23.0 |
| 2. Oed | | | | | | |
| 20-34 | 62.3 | 34.8 | 24.3 | 10.7 | 6.9 | 29.3 |
| 35-49 | 86.0 | 31.7 | 17.3 | 9.5 | 16.3 | 20.8 |
| 50-65 | 82.1 | 28.8 | 22.8 | 13.3 | 17.1 | 21.1 |
| 3. Cymhwyster Uchaf | | | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 90.5 | 42.6 | 33.2 | 15.9 | 19.2 | 36.1 |
| Lefelau 3 a 2 | 73.2 | 26.0 | 12.6 | 6.5 | 9.4 | 13.3 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 51.0 | 11.3 | 8.2 | 14.0 | 6.1 | 5.4 |
| 4. Galwedigaeth | | | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 90.1 | 49.3 | 28.8 | 15.6 | 20.9 | 33.5 |
| Y 3 SOC canol | 83.8 | 28.1 | 17.0 | 9.5 | 12.3 | 20.4 |
| Y 3 SOC gwaelod | 54.2 | 11.7 | 13.6 | 6.3 | 4.5 | 7.3 |
| 5. Sector | | | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 89.9 | 38.9 | 29.7 | 14.6 | 16.1 | 27.6 |
| Preifat | 72.4 | 27.7 | 16.1 | 9.3 | 12.1 | 20.0 |
| 6. Diwydiant | | | | | | |
| Cynhyrchu | 79.3 | 26.3 | 10.0 | 13.1 | 12.3 | 19.4 |
| Gwasanaethau | 78.7 | 33.2 | 25.2 | 10.7 | 14.0 | 24.2 |
| 7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol | | | | | | |
| Gogledd Cymru | 77.5 | 32.1 | 29.4 | 11.1 | 18.8 | 23.0 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 75.5 | 32.5 | 13.6 | 10.2 | 15.0 | 16.5 |
| De-ddwyrain Cymru | 81.8 | 31.3 | 22.7 | 11.9 | 10.7 | 26.7 |
| Pob ardal | 79.0 | 31.8 | 21.1 | 11.3 | 13.5 | 22.7 |

Sylwer: Mae'r golofn Swyddi sy'n Gwella Cynhyrchiant yn fawr wedi'i seilio ar yr ymatebion i'r pum colofn flaenorol - gweler paragraff 5.10.

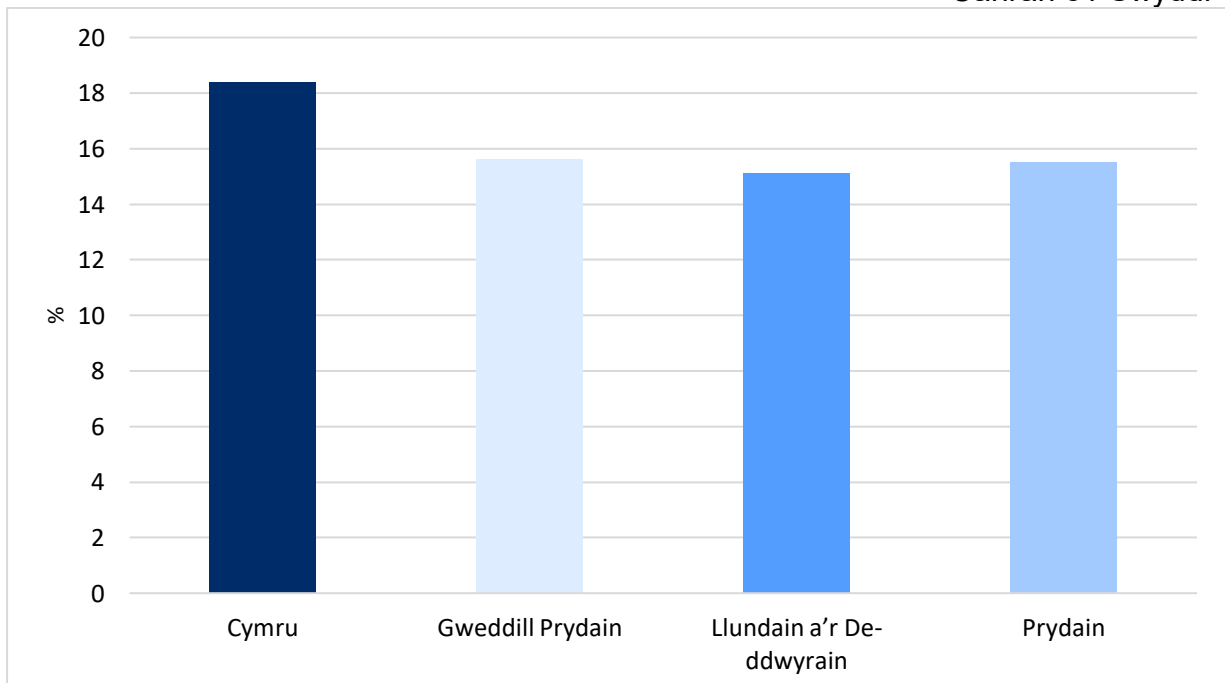
Offer, Cyfarpar a Threfniadaeth Gwaith

- 5.12 Fodd bynnag, er gwaethaf cael syniadau da, os oes gan weithwyr offer neu gyfarpar gwael a/neu broses waith sydd wedi'i threfnu'n wael, mae'r syniadau hynny'n annhebygol o sicrhau cynnydd o ran cynhyrchiant. Yn

hytrach, gallai fod yn fater o weithwyr yn gwneud y gorau o'r gwaethaf. I gael syniad o'r llesteirio hwn ar gynhyrchiant, gofynnodd arolwg 2017 i'r ymatebwyr: 'Ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod gennych chi'r cyfarpar cywir i wneud eich gwaith yn effeithlon yn eich gweithle chi?' Cynigiwyd ymateb pedwar pwynt. Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd: 'Yn eich gweithle chi, pa mor dda mae gwaith yn cael ei drefnu i'ch galluogi i weithio'n effeithlon?' Cynigiwyd graddfa ymateb pedwar pwynt, sef 'trefnus iawn', 'eitha trefnus', 'trefniadau digon gwael' a 'trefniadau gwael iawn'. Mae'r rhai oedd yn adrodd eu bod heb y cyfarpar cywir (h.y. roedden nhw'n anghytuno â'r gosodiad) a/neu'n dweud bod eu gwaith yn cael ei drefnu'n wael yn cael eu dosbarthu fel rhai sy'n gweithredu gydag offer gwael a/neu drefniadaeth gwaith gwael. Roedd gweithwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o ddweud bod ganddyn nhw swyddi gwaelach yn hyn o beth - roedd tua un o bob pump (18 y cant) o gyflogeion yn y sefyllfa hon o gymharu â chyfartaledd Prydain, sef 16 y cant (gweler Ffigur 5.2).

Ffigur 5.2: Offer a/neu Drefniadaeth Gwaith gwael: Prydain, 2017

Canran o'r Swyddi

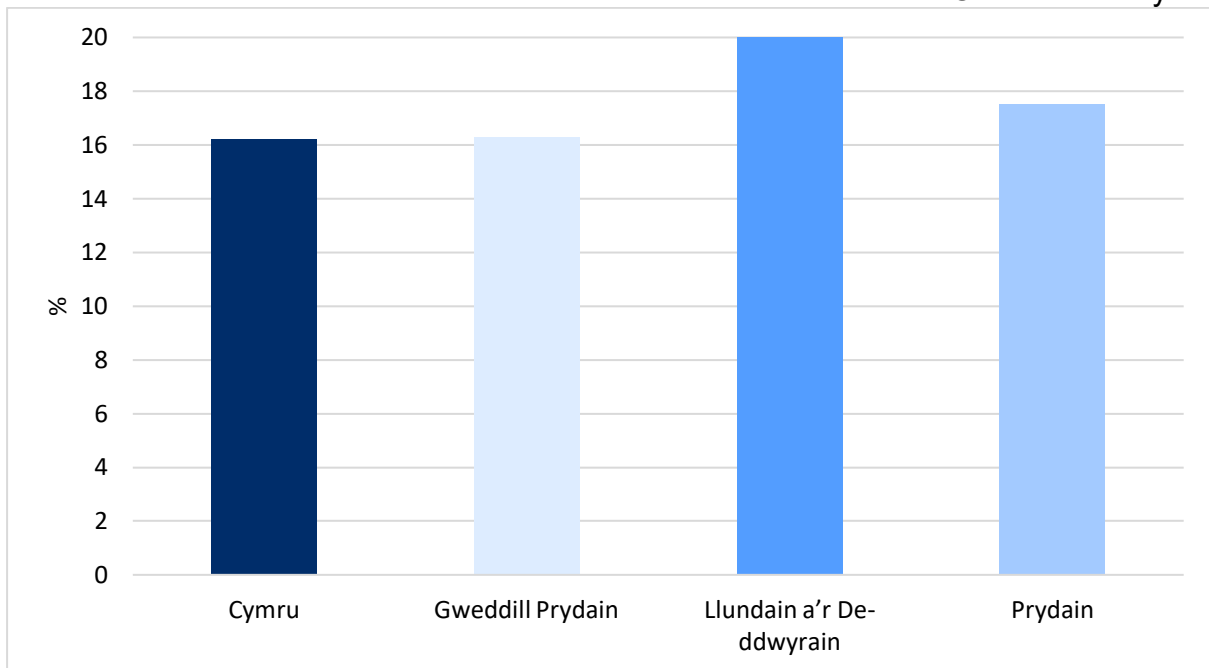


Syniadau'r Gweithwyr ar gyfer Ffyrdd Posibl o Wella Cynhyrchiant

- 5.13 Gofynnwyd i'r cyflogeion hefyd: 'Pa newidiadau, os o gwbl, fyddai yn eich gwneud chi'n bersonol yn fwy cynhyrchiol yn eich swydd bresennol?' a 'pa effaith byddai'r newidiadau hyn yn ei chael?' Cynigiwyd graddfa ymateb pedwar pwynt iddynt, a'r categori ar y brig oedd 'llawer iawn mwy cynhyrchiol'. Cymerir bod yr ymateb hwn yn arwydd o botensial i gael effaith sylweddol ar gynhyrchiant. Rhannwyd y gweddill yn ddwy garfan. Diffinnir y rhai oedd yn sôn am newidiadau a fyddai'n eu gwneud 'gryn dipyn' neu 'rywfaint' yn fwy cynhyrchiol fel rhai mewn swyddi lle roedd potensial canolig i gael effaith ar gynhyrchiant. Fodd bynnag, roedd y cyflogeion a fethodd nodi unrhyw newidiadau neu rai a fyddai'n eu gwneud 'ychydig yn fwy cynhyrchiol' yn unig mewn swyddi lle nad oedd llawer o botensial i gael effaith ar gynhyrchiant. Mae cwestiwn yr arolwg, felly, yn darparu data sy'n edrych i'r dyfodol, yn wahanol i'r cwestiynau yr adroddwyd amdanynt yn gynharach, sy'n edrych yn ôl. Er mwyn cadw'r sefyllfa'n syml, rydym ni'n sôn am y rhai a gynigiodd awgrymiadau oedd â chryn botensial i gael effaith ar gynhyrchiant.
- 5.14 Ledled Prydain, nododd tua un o bob pump o gyflogeion (18 y cant) newidiadau oedd â photensial i gael effaith fawr ar gynhyrchiant. Fodd bynnag, ni allai dau o bob pump (42 y cant) nodi unrhyw newidiadau o gwbl. Nid oedd y gyfran a nododd newidiadau â chryn botensial i gael effaith ar gynhyrchiant yn drawiadol wahanol yng Nghymru (gweler Ffigur 5.3), na chwaith y gyfran oedd yn methu nodi unrhyw newidiadau o gwbl (43 y cant yng Nghymru o gymharu â 42 y cant ym Mhrydain gyfan).

Ffigur 5.3: Cryn Botensial o ran Effaith ar Gynhyrchiant: Prydain, 2017

Canran o'r Swyddi



5.15 Soniodd cyfran uwch o'r benywod na'r dynion am wneud awgrymiadau i wella cynhyrchiant i'r dyfodol, fel y gwnaeth y rhai â chymwysterau uwch, a hefyd y rhai oedd yn gweithio mewn galwedigaethau â lefel uwch o sgiliau, y sector cyhoeddus, a swyddi oedd yn ymwneud â gwasanaeth (gweler Tabl 5.2).

Tabl 5.2 Potensial Mawr o ran Gwella Cynhyrchiant Cymru, 2017

| | Potensial Mawr o ran Gwella Cynhyrchiant (%) |
|--|--|
| <i>1. Rhywedd</i> | |
| Dynion | 11.3 |
| Benywod | 21.2 |
| <i>2. Oed</i> | |
| 20-34 | 14.0 |
| 35-49 | 16.6 |
| 50-65 | 18.1 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 19.2 |
| Lefelau 3 a 2 | 15.5 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 7.5 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | |
| Y 3 SOC uchaf | 24.5 |
| Y 3 SOC canol | 15.4 |
| Y 3 SOC gwaelod | 5.0 |
| <i>5. Sector</i> | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 20.6 |
| Preifat | 13.6 |
| <i>6. Diwydiant</i> | |
| Cynhyrchu | 6.3 |
| Gwasanaethau | 19.0 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | |
| Gogledd Cymru | 15.6 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 13.1 |
| De-ddwyrain Cymru | 18.5 |
| <i>Pob ardal</i> | 16.2 |

5.16 Buom hefyd yn casglu ymatebion geiriol ynghylch natur y newidiadau a awgrymwyd. Roedd lluo o awgrymiadau gwahanol, yn rhai penodol a chyffredinol. Roedd y rhain yn cynnwys y canlynol o wahanol rannau o Gymru:

- ‘Taswn i heb gydweithiwr oedd yn busnesu a phetai strwythur gwell i’m tîm. Rwy’n credu gallwn i gael mwy o gyfrifoldeb a mwy o hyfforddiant. Mae mwy o botensial yno’ (gweinyddydd benyw 50 oed sy’n gweithio i gymdeithas tai cymdeithasol).

- ‘Ymwneud yn fwy â phenderfyniadau, a fyddai’n arbed amser ac yn gwella pethau’ (gwryw 63 oed sy’n oruchwylydd prosesau ac yn gweithio i fewnforiwr nwy).
- ‘Dychwelyd at reolaeth glinigol strategol a dull cytbwys o ymdrin â llywodraethu clinigol, yn hytrach na diwylliant sy’n dilyn targedau - mae angen mwy o annibyniaeth broffesiynol’ (benyw 59 oed sy’n gweithio i’r GIG fel therapydd iaith a lleferydd).
- ‘Peidio â chael eich cyfyngu gan syniadau rhyfedd ynghylch swyddi o’r gyfarwyddiaeth’ (uwch-ddarlithydd benyw 58 oed sy’n gweithio mewn prifysgol).
- ‘Rheolwyr yn gweithio ar y ward i brofi sut mae’r gwaith yn cael ei wneud’ (nyrs benyw 42 oed yn gweithio mewn cartref nyrsio sy’n cael ei ariannu gan y GIG)
- ‘Mwy o amser i wneud hyfforddiant yn y gwaith, yn hytrach na’i wneud ar ôl gwaith yn fy amser fy hun’ (gwryw 33 oed sy’n arbenigwr ar seilwaith data ac yn gweithio i gwmni rheoli cyfleusterau).

Crynodeb o’r Canfyddiadau

5.17 Mae’r canfyddiadau hyn yn cynnig persbectif y gweithwyr ar y drafodaeth ynghylch cynhyrchiant ym Mhrydain, ond yn fwyaf arbennig, at ddibenion yr adroddiad hwn, maen nhw’n cynnig cipolwg newydd ar faterion i Gymru. Cydnabyddir bod perfformiad cynhyrchiant gwael yng Nghymru yn gwanhau safonau byw, a dyna pam mae cyfeiriadau cyson ato mewn dogfennau polisi fel *Ffyniant i Bawb: Cynllun Gweithredu Economaidd* (Llywodraeth Cymru, 2017a).

- Un o brif negeseuon canlyniadau 2017 yw nad oes modd egluro perfformiad cynhyrchiant cymharol wael yng Nghymru yn nhermau diffyg ymgysylltu â gweithwyr a chasglu eu syniadau.
- Mae swyddi lefel uchel o ran gwella cynhyrchiant - y rhai sy’n casglu syniadau gweithwyr ynghylch sut mae gwella prosesau gwaith, cynnyrch

neu wasanaethau, ac y dywedir eu bod yn gwneud gwahaniaeth mawr - yn amlycach, yn hytrach nag yn llai amlwg yng Nghymru, o gymharu â Phrydain gyfan. Mae tua chwarter o'r swyddi yng Nghymru (24 y cant) yn rhai sy'n gwneud cyfraniad mawr at wella cynhyrchiant, o gymharu â chryn dipyn yn llai nag un o bob pump (17 y cant) o'r swyddi ym Mhrydain yn gyffredinol.

- Wedi dweud hynny, mae gan gyflogeion yng Nghymru offer gwaelach o ran y cyfarpar gwaith a threfniadaeth y broses waith. Yn 2017, roedd tua un o bob pump (18 y cant) o gyflogeion yng Nghymru yn dweud eu bod yn gorfod ymdopi ag offer a chyfarpar annigonol a/neu drefniadau gwaith gwael, o gymharu â llai nag un o bob chwech (16 y cant) o'r cyflogeion ym Mhrydain.

6. Tegwch, Cefnogaeth ac Ymrwymiad Sefydliadol

Cyflwyniad

- 6.1 Mae'r nod o sicrhau bod Cymru'n genedl gwaith teg wedi crisialu'r cysyniad o degwch ym meddylfryd polisi Llywodraeth Cymru. Adlewyrchir hyn mewn llawer o ddogfennau polisi lle cyfeirir yn fynych at degwch, ac mewn camau gweithredu megis sefydlu'r Comisiwn Gwaith Teg.⁹ Mae dwy brif agwedd ar hyn sy'n werth eu nodi. Y gyntaf yw bod y gweithwyr yn teimlo eu bod yn derbyn tâl teg am eu hymdrechion. Os yw'r tâl yn amrywio, ond nid ar sail yr ymdrechion ac ansawdd yr allbwn a gynhyrchwyd, mae teimladau o annhegwch yn debygol o godi wrth i egwyddor 'diwrnod teg o waith am ddiwrnod teg o dâl' gael ei thorri. Mae bylchau cyflog mawr rhwng y rhywiau, sy'n parhau, yn awgrymu bod yr egwyddor hon yn cael ei thorri'n eang. Mae'r math yma o annhegwch wedi sbarduno gweithredu gan lywodraeth y Deyrnas Unedig. O dan *Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017* mae rhaid i bob sefydliad mawr adrodd a chyhoeddi set benodol o ffigurau ynghylch y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eu sefydliadau. Mae cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn nod polisi i Lywodraeth Cymru, ac mae'n un o'r 46 dangosydd llesiant a ddefnyddir i asesu cynnydd wrth fynd i'r afael â'r math hwn o annhegwch (Llywodraeth Cymru, 2016a). Ymhellach, mae ymyriadau fel Cyflog Byw Cenedlaethol y Llywodraeth a'r Cyflog Byw Gwirioneddol a bennwyd yn annibynnol yn gosod llinell derfyn na ddylai cyflogau syrthio oddi tani am resymau cyfreithiol a thrwy gytundeb gwirfoddol yn eu tro. Mae'r ymyriadau hyn yn gwneud yr hyn sy'n cael ei ystyried yn wobwr deg yn ffactor sefydliadol (Heery *et al.*, 2017).
- 6.2 Mae'r ail agwedd ar degwch yn canolbwyntio ar ddefnydd cyson a chytbwys o weithdrefnau wrth wneud penderfyniadau. Mae hyn yn bwysig oherwydd ei fod yn effeithio ar i ba raddau mae cyflogeion yn teimlo eu bod yn cael eu

⁹ Sefydlwyd y [Comisiwn Gwaith Teg](#) ym mis Gorffennaf 2018 gan Brif Weinidog blaenorol, er mwyn cyflwyno argymhellion ar waith teg. Ei ddiben yw ystyried beth gallai Llywodraeth Cymru fod yn ei wneud i hybu arferion cyflogaeth gwaith teg ledled Cymru, datblygu dangosyddion a mesurau ar gyfer gwaith teg, a chanfod ffynonellau data fydd yn helpu i fonitro cynnydd.

diogelu rhag penderfyniadau mympwyol, ac felly yn cael eu gwarchod rhag triniaeth ddiangen ac annheg. Mae trin cyflogeion â pharch a deall eu hanghenion a'u galluoedd trwy reolaeth gefnogol hefyd yn ategu'r syniad o driniaeth deg yn y gwaith. Mae agweddau eraill ar arferion cyflogaeth deg, y cyfeirir ati'n aml fel gwaith teg, yn derbyn sylw yn y penodau sy'n dilyn (cf. Taylor, 2017; Llywodraeth Ei Mawrhydi, 2018).

6.3 Mae cwestiynau sydd newydd eu cyflwyno i Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017 yn caniatáu i ni gael cipolwg ar yr agwedd weithredol ar degwch a materion cysylltiedig. Fel yn achos y cwestiynau cynhyrchiant yr adroddwyd amdanynt yn y bennod flaenorol, ni allwn olrhain tueddiadau yn yr ymatebion a roddwyd. Yn hytrach, ym mhob adran o'r bennod, rydym yn cymharu'r hyn a gawn yng Nghymru â'r sefyllfa yng Ngweddill Prydain, Llundain a'r De-ddwyrain a Phrydain yn gyffredinol. Mae'r bennod hefyd yn edrych ar sut mae'r patrymau hyn yn amrywio yng Nghymru yn ôl nodweddion sosio-economaidd dethol. Mae'r adran sy'n dilyn yn archwilio patrymau tegwch gweithdrefnol a ddiffiniwyd yn fanwl. Mae'r bennod hefyd yn ystyried y lefel o barch a ddangosir i gyflogeion gan y rhai sy'n uwch yn y sefydliad, a'r lefel o gefnogaeth a gynnigir gan reolwyr i gyflogeion yn y gwaith. Mae adran olaf ond un y bennod yn edrych ar ran o ganlyniadau posibl tegwch yn y gwaith, fel llai o drosiant cyflogeion a lefelau uwch o ymrwymiad sefydliadol. Mae adran olaf y bennod yn darparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

Tegwch

6.4 Yn hytrach na chanolbwyntio ar faterion penodol (fel tâl) mae Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017 yn darparu dull cyffredinol o fesur tegwch sefydliadol. Mae'n gofyn i'r ymatebwyr i ba raddau maen nhw'n cytuno neu'n anghytuno â thri gosodiad, sef:

- 'At ei gilydd, mae fy sefydliad yn fy nhrin i'n deg';
- 'Ar y cyfan, mae'r sefydliad hwn yn trin ei gyflogeion yn deg';

- ‘Byddai’r rhan fwyaf o’r bobl sy’n gweithio yn eich sefydliad chi yn dweud eu bod yn aml yn cael eu trin yn annheg’ (rhoddwyd sgôr i’r gwrthwyneb i hyn yn y dadansoddiad).

6.5 Mae’r tair eitem hon yn chwilio am ganfyddiad o degwch mewn gwahanol ffyrdd. Mae’r gyntaf yn canolbwyntio ar brofiad yr unigolyn o driniaeth bersonol gan y sefydliad, yr ail ar ganfyddiad yr unigolyn o driniaeth cyflogeion yn gyffredinol, a’r drydedd ar eu canfyddiad o farn eraill ynghylch tegwch. Cynigiwyd opsiwn ymateb pum pwynt i’r ymatebwyr, yn amrywio o cytuno’n gryf i anghytuno’n gryf. I grynhoi, rhoddwyd sgôr o 0-4 i’r ymatebion a roddwyd, gyda 4 yn sefyll am cytuno’n gryf ac felly yn arwydd o’r lefel uchaf o degwch sefydliadol. Ar sail hyn, crewyd mynegai o 0-4.¹⁰

6.6 Cyflwynir y canlyniadau hyn yn Nhabl 6.1. Maen nhw’n dangos bod cyflogeion yn fwyaf tebygol o ystyried bod y sefydliad yn deg o ran ei driniaeth iddyn nhw eu hunain (35 y cant) ac yn lleiaf tebygol yn eu hadroddiadau ynghylch barn eraill am y sefydliad (23 y cant). Mae canlyniadau Cymru’n sefyll allan yn yr ystyr bod lefelau canfyddedig o degwch yma yn llawer uwch nag mewn mannau eraill, gyda bwlch o chwe phwynt canran ar gyfer triniaeth deg i unigolyn a bwlch o bum pwynt ar gyfer triniaeth deg i eraill. Fodd bynnag, nid oedd fawr ddim amrywiaeth yn ôl y nodweddion sosio-economaidd dethol, ac eithrio’r ffaith bod y rhai yn Ne-orllewin a Chanolbarth Cymru yn adrodd am lefelau uwch fyth o degwch sefydliadol canfyddedig.

¹⁰ Amcangyfrifwyd bod cyfatebiaeth uchel rhwng yr eitemau hyn, gan fod alffa Cronbach, sy’n 0.80 ar gyfer y mynegai cyfunedig, yn uwch na’r lefel o 0.70 a argymhellir.

Tabl 6.1: Tegwch yn y Gwaith: Prydain, 2017

| | Canran sy'n cytuno'n gryf gyda'r canlynol: | | | Mynegai tegwch |
|--------------------------|--|--|--|----------------|
| | Rwy'n cael fy nhrin yn deg | Mae cyflogeion eraill yn cael eu trin yn deg | Mae cyflogeion eraill yn meddwl bod y sefydliad yn deg | |
| Cymru | 40.4 | 32.8 | 23.3 | 3.01 |
| Gweddill Prydain | 34.8 | 28.5 | 23.2 | 2.97 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 33.3 | 24.8 | 23.1 | 2.93 |
| Prydain | 34.6 | 27.7 | 23.0 | 2.96 |

Parch a Chefnogaeth gan Reolwyr

6.7 Agwedd arall ar degwch yw sut mae goruchwylwyr uniongyrchol yn trin y rhai sydd yn eu gofal, o ran lefel y parch a roddant, a lefel yr help neu'r gefnogaeth a gynnigir. Pan wneir hyn yn dda, mae'n peri i gyflogeion deimlo'n ddiogel, yn ogystal â bod rhywrai yn eu gwerthfawrogi yn y gwaith, ac mae'n cynhyrchu manteision busnes (gweler isod). Er mwyn casglu'r teimladau hyn, gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'I ba raddau rydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod eich bos uniongyrchol yn eich parchu chi fel person?' Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis un o bedwar opsiwn oedd ar gerdyn: 'cytuno'n gryf', 'cytuno', 'anghytuno' neu 'anghytuno'n gryf'. I grynhoi'r ymateb, dyrannwyd sgoriau o 0-3 yn dibynnu ar yr ateb a roddwyd, gyda cytuno'n cryf yn cael sgôr o 3. Unwaith eto, mae'r canlyniadau'n awgrymu bod canfyddiad bod arferion cyflogaeth teg yn amlycach yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Mae bron tri o bob pump cyflogai (56 y cant) yng Nghymru yn cytuno'n gryf bod eu bos uniongyrchol yn eu trin â pharch, o gymharu â llai nag un o bob dau gyflogai (47 y cant) ym Mhrydain yn gyffredinol, gyda deg pwynt canran yn gwahanu Cymru a Llundain a'r De-ddwyrain (gweler Tabl 6.2).

Tabl 6.2: Parch yn y Gwaith: Prydain, 2017

| | Canran sy'n cytuno'n gryf gyda'r canlynol: Mae'r bos uniongyrchol yn parchu'r gweithiwr | Mynegai Parch |
|-----------------------|---|---------------|
| Cymru | 56.2 | 2.48 |
| Gweddill Prydain | 47.3 | 2.39 |
| Llundain a'r Ddwyrain | 46.1 | 2.34 |
| Prydain | 47.4 | 2.38 |

6.8 Bu'r arolwg hefyd yn holi cyflogeion ynghylch yr help a'r gefnogaeth roedden nhw'n eu cael gan reolwyr llinell:

- 'i'ch galluogi i ddysgu sut mae gwneud eich swydd yn well'
- 'i'ch cefnogi pan fyddwch chi dan bwysau'
- 'yn cydnabod hyd a lled eich galluoedd'.

6.9 Yn achos y cwestiynau hyn, gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis o blith y canlynol: 'llawer iawn o help'; 'cryn dipyn o help'; 'peth help'; 'ychydig o help'; a 'dim help o gwbl'. Crynhoir y tair eitem hon yn y Mynegai Cymwynasgarwch Rheolwyr, gydag ymatebion yn cael sgôr o 0-4 yn ôl lefel y cymwynasgarwch yr adroddwyd amdani.¹¹

6.10 Dangosir y canlyniadau yn Nhabl 6.3. Unwaith eto, mae canlyniadau Cymru'n sefyll allan, gyda lefelau llawer uwch o gefnogaeth gan reolwyr yn cael eu hadrodd. Mae dros draean o gyflogeion Cymru yn adrodd bod eu rheolwr yn barod i helpu mewn nifer o ffyrdd, o gymharu ag ychydig dros chwarter y cyflogeion ym Mhrydain yn gyffredinol.

¹¹ Mae lefel uchel o ryng-gyfatebiaeth rhwng y tair eitem dan sylw, ac mae ganddynt alffa Cronbach o 0.88, sy'n awgrymu eu bod yn ddull da o fesur cysyniad cyffredin gwaelodol.

Tabl 6.3: Cefnogaeth gan Reolwyr yn y Gwaith: Prydain, 2017

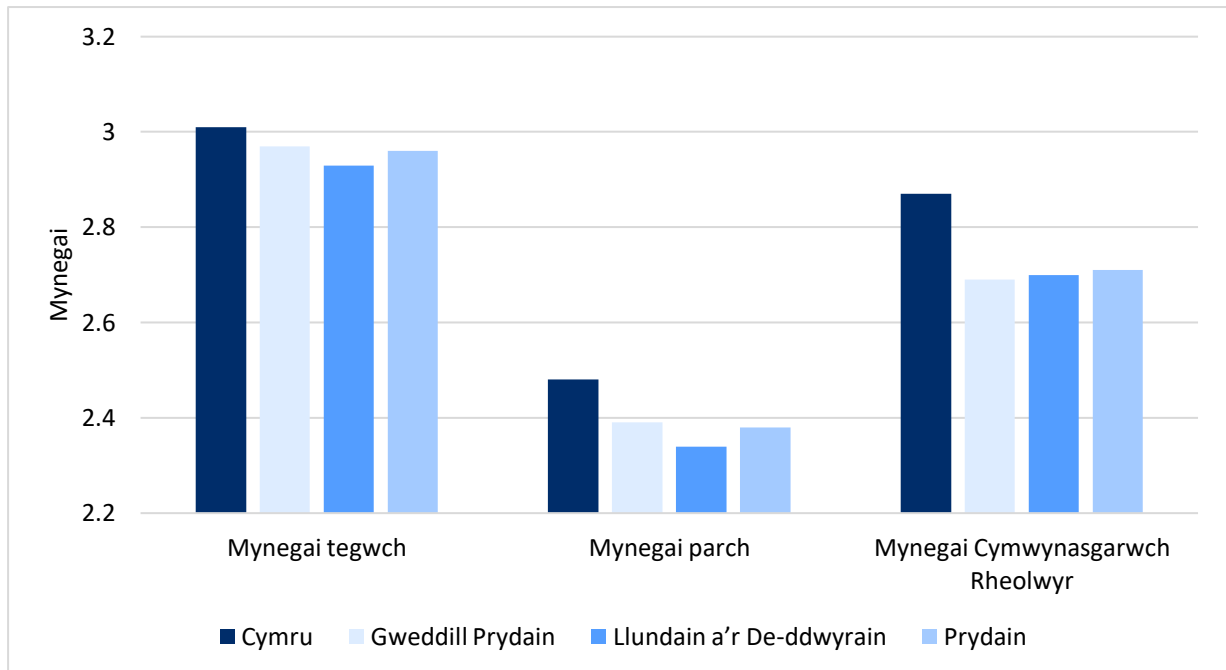
| | Mae'r Rheolwr o gymorth mawr gyda'r canlynol: | | | Mynegai Cymwynasgarwch Rheolwyr |
|--------------------------|--|---|--|---------------------------------|
| | Eich galluogi i ddysgu sut mae gwneud eich swydd yn well (%) | Eich cefnogi chi pan fyddwch o dan bwysau (%) | Cydnabod hyd a lled eich galluoedd (%) | |
| Cymru | 37.3 | 36.7 | 37.0 | 2.87 |
| Gweddill Prydain | 25.7 | 28.2 | 28.1 | 2.69 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 25.1 | 22.7 | 24.2 | 2.70 |
| Prydain | 26.2 | 27.3 | 27.5 | 2.71 |

- 6.11 Fodd bynnag, er bod patrymau'n amrywio oddi mewn i Gymru, mae'r canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau sosio-economaidd yng Nghymru - yn ddieithriad - yn uwch na'r cyfartaledd ledled Prydain (cf. Tabl 6.3 a Thabl 6.4). Wedi dweud hynny, y mae rhai amrywiadau oddi mewn i Gymru, Felly, mae'r ifanc, y rhai â chymwysterau gwell, y mwy medrus (fel y mesurir yn ôl grŵp galwedigaethol) a'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau a/neu'r sector cyhoeddus yn adrodd am lefelau uwch o gefnogaeth gan reolwyr na'u cymheiriaid (gweler Tabl 6.4).
- 6.12 Mae Ffigur 6.1 yn amlygu ymhellach bod Cymru'n ymddangos yn eithriadol, gan fod ei busnesau'n trin gweithwyr yn well na'r rhai sy'n gweithio mewn mannau eraill o ran ein mynegeion tegwch, parch a chefnogaeth gan reolwyr. Mae pob un o'r tri mynegai yn uwch na chyfartaledd Prydain, ac mewn dau o bob tri achos, maent yn llawer uwch nag yn achos y rhai sy'n gweithio yn Llundain a'r De-ddwyrain.

Tabl 6.4: Cefnogaeth gan Reolwyr yn y Gwaith: Cymru, 2017

| | Mae'r Rheolwr o gymorth mawr gyda'r canlynol: | | | Mynegai Cymwynasgarwch Rheolwyr |
|--|--|---|--|---------------------------------|
| | Eich galluogi i ddysgu sut mae gwneud eich swydd yn well (%) | Eich cefnogi chi pan fyddwch o dan bwysau (%) | Cydnabod hyd a lled eich galluoedd (%) | |
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 35.1 | 30.4 | 37.6 | 2.83 |
| Benywod | 39.5 | 43.3 | 36.4 | 2.91 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 46.5 | 45.5 | 38.1 | 3.08 |
| 35-49 | 33.0 | 34.4 | 36.9 | 2.87 |
| 50-65 | 32.4 | 30.2 | 36.0 | 2.65 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 36.9 | 36.4 | 39.5 | 2.94 |
| Lefelau 3 a 2 | 36.3 | 36.0 | 33.0 | 2.81 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 40.9 | 38.6 | 41.4 | 2.79 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 34.4 | 35.6 | 37.4 | 2.97 |
| Y 3 SOC canol | 36.5 | 38.3 | 36.1 | 2.86 |
| Y 3 SOC gwaelod | 42.1 | 36.6 | 37.5 | 2.74 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 36.4 | 36.5 | 35.1 | 2.95 |
| Preifat | 37.9 | 36.9 | 38.3 | 2.82 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 34.5 | 30.5 | 37.6 | 2.77 |
| Gwasanaethau | 38.3 | 38.8 | 37.0 | 2.90 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 29.9 | 30.0 | 33.9 | 2.70 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 35.6 | 39.7 | 34.3 | 2.85 |
| De-ddwyrain Cymru | 40.9 | 37.1 | 39.8 | 2.94 |
| <i>Pob ardal</i> | 37.3 | 36.7 | 37.0 | 2.87 |

Ffigur 6.1: Tegwch, Parch a Chefnogaeth gan Reolwyr: Prydain, 2017

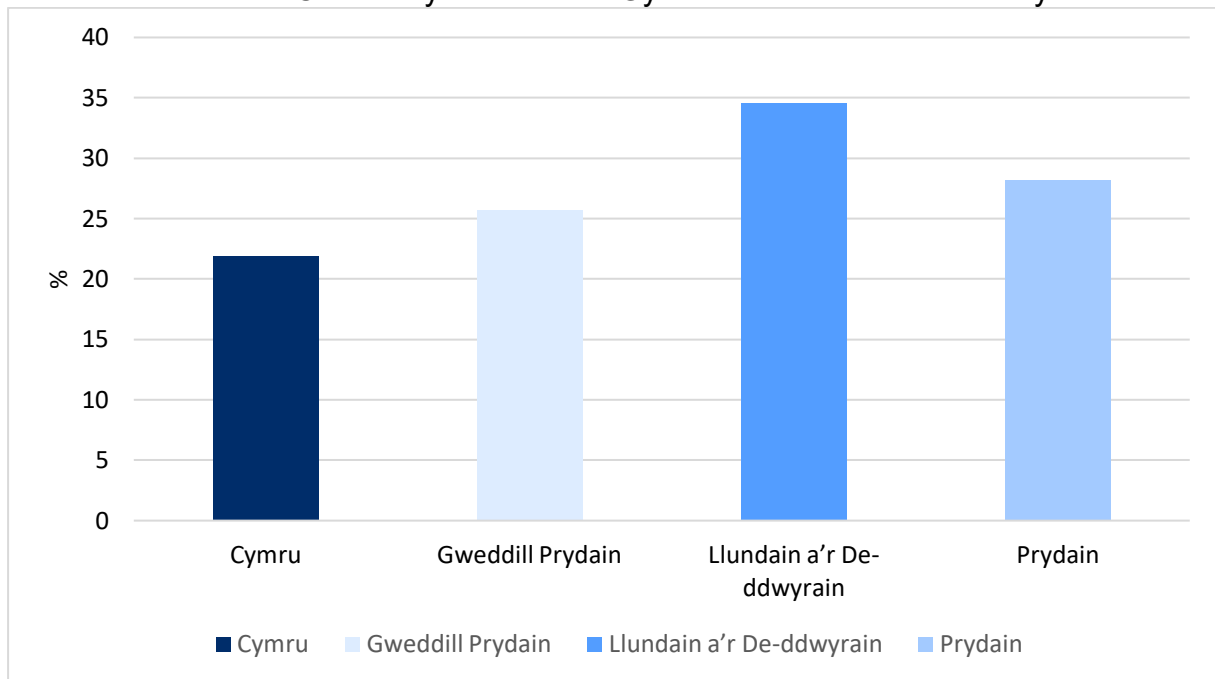


Ymadael Gwirfoddol ac Ymrwymiad Sefydliadol

6.13 Mae canlyniadau'r bennod hon yn awgrymu bod tegwch gweithdrefnol yn uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Mae'r adran hon yn edrych ar rai o fanteision posibl hyn, er bod hynny ar lefel ddisgrifiadol. Mae ymadael gwirfoddol, er enghraifft, yn is yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'Pa mor debygol ydych chi o adael eich cyflogwr cyfredol yn wirfoddol yn ystod y 12 mis nesaf?' Cafodd y geiriau yn wirfoddol eu pwysleisio yn y cwestiwn er mwyn cymhell yr ymatebwyr i feddwl am eu bwriadau eu hunain, beth bynnag yw cynlluniau eu cyflogwyr a/neu gyflwr y busnes. Rhoddwyd pum opsiwn i'r ymatebwyr: 'tebygol iawn', 'eitha tebygol', 'siawns gyfartal', 'eitha annhebygol' ac 'annhebygol iawn'. At ddibenion cyflwyno, rydym ni'n canolbwyntio ar y rhai a ddywedodd fod siawns gyfartal neu uwch y byddent yn gadael eu cyflogwr yn wirfoddol. Yn unol â'r canlyniadau a gyflwynwyd hyd yma yn y bennod hon, adroddodd cyflogeion yng Nghymru eu bod yn llai tebygol o adael eu cyflogaeth gyfredol yn wirfoddol. Mae bwlch o wyth pwynt canran rhwng cyfran y cyflogeion yng Nghymru sy'n dweud bod siawns gyfartal neu well o ymadael yn wirfoddol a'r gyfran gyffredinol ym Mhrydain (gweler Ffigur 6.2).

Ffigur 6.2: Ymadael Gwirfoddol: Prydain, 2017

Canran sydd â siawns Gyfartal neu Well o Ymadael yn Wirfoddol



6.14 Mae mwy o degwch, parch a chefnogaeth gan reolwyr hefyd yn debygol o gael eu cysylltu â lefelau uwch o ymrwymiad sefydliadol, sef yn ôl y diffiniad ffurfiol, 'teimpladau o ymlyniad wrth nodau a gwerthoedd y sefydliad, eich rôl eich hun mewn perthynas â hynny, ac ymlyniad wrth y sefydliad er ei fwyn ei hun, yn hytrach na'i werth offerynnol pur' (Cook a Wall 1980: 40). Ar sail y diffiniad hwn, datblygwyd cwestiynau arolwg sy'n canfod agweddau cyflogeion tuag at eu sefydliadau a natur ymddygiad cyflogeion o fewn y sefydliad. Mae'r tri arolwg yr adroddir amdanynt yma yn gofyn saith cwestiwn i'r ymatebwyr a ddefnyddir yn gyffredinol i ganfod lefelau ymrwymiad sefydliadol - pedwar cwestiwn ynghylch agweddau cyflogeion a thri ynghylch ymddygiad cyflogeion. Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi, ar raddfa Likert pedwar pwynt, i ba raddau roedden nhw'n cytuno neu'n anghytuno â'r saith gosodiad isod.

- 'Rwy'n barod i weithio'n galetach nag mae rhaid i mi er mwyn helpu'r sefydliad hwn i lwyddo' (cafodd hyn ei gwtogi i gweithio'n galed yn Nhabl 6.5);

- ‘Dwy ddim yn teimlo llawer o deyrngarwch i’r sefydliad hwn’ (cafodd hyn ei gwtogi a rhoi sgôr teyrngarwch negyddol iddo yn Nhabl 6.5);
- ‘Rwy’n cael bod fy ngwerthoedd i a gwerthoedd y sefydliad yn debyg iawn’ (cafodd hyn ei gwtogi i werthoedd tebyg yn Nhabl 6.5);
- ‘mae’r sefydliad hwn yn wir yn fy ysbrydoli i roi o’m gorau o ran perfformiad yn y swydd’ (cafodd hyn ei gwtogi i sefydliad sy’n ysbrydoli yn Nhabl 6.5);
- ‘Rwy’n falch o fod yn gweithio i’r sefydliad hwn’ (cafodd hyn ei gwtogi i falchder sefydliadol yn Nhabl 6.5);
- ‘Byddwn i’n derbyn bron unrhyw swydd er mwyn dal ati i weithio i’r sefydliad yma’ (cafodd hyn ei gwtogi i dderbyn bron unrhyw swydd yn Nhabl 6.5);
- ‘Byddwn i’n gwrthod swydd arall am fwy o dâl er mwyn aros gyda’r sefydliad yma’ (cafodd hyn ei gwtogi i wrthod swydd am fwy o dâl yn Nhabl 6.5);

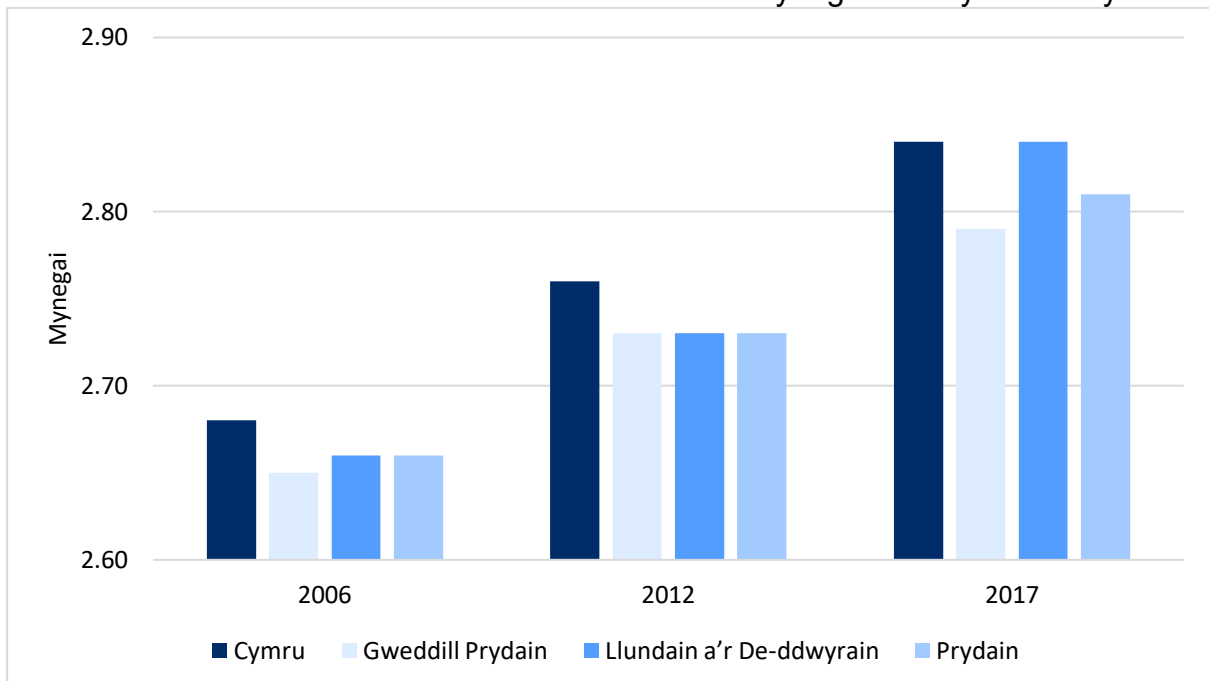
6.15 Ar gyfer y dadansoddiad, dyfarnwyd gwerthoedd yn gyntaf fel a ganlyn: 4 am ‘cytuno’n gryf’, 3 am ‘cytuno’, 2 am ‘anghytuno’, ac 1 am ‘anghytuno’n gryf’ am yr ymatebion a roddwyd. Yna, crewyd Mynegai Ymrwymiad Sefydliadol trwy ychwanegu’r graddfeydd a’u rhannu gan saith.¹²

6.16 Mae’r canlyniadau’n awgrymu bod ymrwymiad sefydliadol yng Nghymru wedi bod yn uwch na’r cyfartaledd i Brydain yn 2006, 2012 a 2017 (gweler Ffigur 6.3). Ymhellach, yn 2006 a 2012 roedd ymrwymiad sefydliadol hefyd yn uwch nag yng Ngweddill Prydain a Llundain a’r De-ddwyrain, ac yn 2017 roedd eto’n uwch na Gweddill Prydain, ond ar lefel debyg i Lundain a’r De-ddwyrain.

¹² Mae profion ystadegol yn cadarnhau bod y mesur sy’n deillio o hyn yn casglu cyfran resymol o’r ryng-gyfatebiaeth a geir yn y mynegai saith eitem (mae alffa Cronbach yn 0.83).

Ffigur 6.3: Ymrwymiad Sefydliadol: Prydain, 2006-2017

Mynegai Ymrwymiad Sefydliadol



- 6.17 Yr hyn sy'n peri peth syndod yw'r diffyg amrywiaeth oddi mewn i Gymru yn ôl grwpiau sosio-economaidd dethol. Nid yw'r Mynegai Ymrwymiad Sefydliadol, er enghraifft, yn amrywio llawer rhwng y rhywiau, yn ôl y grwpiau oedran, nac yn ôl lefel cymwysterau. Gwelir yr amrywiad mwyaf rhwng y rhai mewn gwahanol grwpiau galwedigaethol (gweler Tabl 6.5).
- 6.18 Mae dadansoddiad lefel Prydain o'r data yn awgrymu bod cysylltiad agos rhwng tegwch canfyddedig ac ystod o ddangosyddion eraill sy'n ymwneud â pherfformiad yn y swydd ac ymdeimlad o lesiant yn y gwaith (Gallie *et al.*, 2018). Mae'r rhai sydd ag ymdeimlad uchel o degwch sefydliadol yn fwy tebygol na'r rhai sydd ag ymdeimlad isel o degwch i helpu cydweithwyr yn y gwaith. Maen nhw'n fwy tebygol o fod yn barod i weithio'n galetach nag sydd raid er mwyn helpu'r sefydliad i lwyddo, ac maen nhw'n fwy tebygol o fod â lefel uchel o foddhad yn eu swyddi, ac o deimlo'n frwd yn y gwaith. I'r graddau y gall cyflogeion effeithio ar gynhyrchiant, mae'n debygol felly bod cred yn nhegwch y sefydliad yn arwain at fwy o barodrwydd i wneud yr ymdrech ddewisol i wella perfformiad y sefydliad.

Tabl 6.5: Ymrwymiad Sefydliadol yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Gweithio'n Galed | Teyrngrar | Gwerthoedd tebyg | Sefydliad sy'n ysbrydoli | Balchder Sefydliadol | Derbyn bron unrhyw swydd | Gwrthod Swydd am Dâl Uwch | Mynegai Ymrwymiad Sefydliadol |
|--|---------------------|-----------|---------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | | | | | |
| Dynion | 83.3 | 79.6 | 76.6 | 67.3 | 80.3 | 32.4 | 38.1 | 2.73 |
| Benywod | 83.9 | 82.6 | 77.3 | 68.2 | 83.0 | 31.5 | 31.6 | 2.75 |
| <i>2. Oed</i> | | | | | | | | |
| 20-34 | 86.0 | 81.9 | 75.2 | 65.3 | 79.8 | 33.2 | 28.8 | 2.72 |
| 35-49 | 84.3 | 81.3 | 76.8 | 67.5 | 81.9 | 31.9 | 37.1 | 2.75 |
| 50-65 | 80.1 | 79.9 | 79.2 | 70.7 | 83.3 | 30.6 | 38.7 | 2.75 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 86.8 | 84.0 | 78.1 | 69.0 | 84.3 | 21.7 | 34.9 | 2.77 |
| Lefelau 3 a 2 | 84.1 | 80.2 | 77.2 | 65.0 | 79.2 | 33.7 | 32.8 | 2.71 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 75.7 | 77.2 | 73.1 | 71.7 | 81.6 | 50.2 | 40.8 | 2.73 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 87.6 | 83.7 | 81.6 | 75.1 | 86.4 | 24.9 | 40.4 | 2.82 |
| Y 3 SOC canol | 85.9 | 82.6 | 80.0 | 67.8 | 82.5 | 32.8 | 33.3 | 2.76 |
| Y 3 SOC gwaelod | 76.0 | 76.1 | 67.3 | 58.0 | 74.4 | 39.9 | 29.7 | 2.60 |
| <i>5. Sector</i> | | | | | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 82.9 | 81.8 | 79.3 | 69.2 | 86.7 | 26.8 | 34.0 | 2.75 |
| Preifat | 84.0 | 80.4 | 75.5 | 66.4 | 77.9 | 35.7 | 35.8 | 2.73 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | | | | | |
| Cynhyrchu | 82.1 | 79.9 | 77.1 | 64.8 | 76.9 | 37.4 | 32.9 | 2.74 |
| Gwasanaethau | 83.8 | 81.5 | 77.4 | 68.8 | 83.2 | 30.6 | 35.7 | 2.75 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | | | | | |
| Gogledd Cymru | 82.5 | 81.3 | 77.9 | 71.6 | 81.9 | 33.1 | 35.6 | 2.75 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 84.0 | 79.0 | 75.1 | 67.1 | 82.0 | 32.3 | 34.7 | 2.74 |
| De-ddwyrain Cymru | 83.9 | 82.8 | 78.1 | 65.9 | 81.1 | 30.9 | 34.7 | 2.74 |
| <i>Pob ardal</i> | 87.5 | 84.1 | 84.1 | 75.3 | 88.2 | 33.1 | 33.1 | 2.84 |

Crynodeb o'r Canfyddiadau

6.19 Mae tystiolaeth o fwy o anghydraddoldeb, a'r cynnydd mewn cyflogaeth fregus ac am dâl isel yn ystod y cyfnod diweddar wedi sbarduno diddordeb mewn ymyriadau blaengar fel ymgyrchoedd lleol ar lawr gwlad o blaid y cyflog byw gwirioneddol, a galwadau am gaffael cyhoeddus lle ceir 'rhywbeth am rywbeth'. Yn sylfaen ar gyfer yr holl ymyriadau hyn mae awydd i gyflawni canlyniadau tecach. Mae'r adran hon o'r adroddiad yn cyflwyno'r canfyddiadau canlynol ynghylch pa mor deg yw eu sefydliad eu hunain, yng nghanfyddiad cyflogeion.

- Mae'r canfyddiad o degwch sefydliadol yn llawer uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Er enghraifft, mae tua dau o bob pump cyflogai yng Nghymru (40 y cant) yn cytuno'n bendant eu bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith, o gymharu â rhyw draean o weithwyr (35 y cant) ym Mhrydain yn gyffredinol.
- Mae bron tri o bob pump cyflogai (56 y cant) yng Nghymru yn adrodd bod eu bos uniongyrchol yn eu trin â pharch, o gymharu â llai nag un o bob dau weithiwr (47 y cant) ym Mhrydain yn gyffredinol.
- Mae dros draean o gyflogeion Cymru yn adrodd bod eu rheolwr yn barod i helpu mewn nifer o ffyrdd, o gymharu ag ychydig dros chwarter y cyflogeion ym Mhrydain yn gyffredinol.
- Mae cyflogeion yng Nghymru yn adrodd eu bod yn llai tebygol o adael eu cyflogaeth gyfredol o'u gwirfodd, o bosib oherwydd y diffyg dewisiadau eraill da (gweler adran 7.5). Mae bwloch o wyth pwynt canran rhwng cyfran y cyflogeion yng Nghymru sy'n adrodd bod ganddynt gyfle cyfartal neu well o ymadael yn wirfoddol a'r gyfran ym Mhrydain yn gyffredinol.
- Mae ymrwymiad sefydliadol - fel gweithio'n galed i sicrhau bod y sefydliad yn llwyddo a gwrthod swydd arall i aros gyda'r sefydliad - yn uwch yng Nghymru nag ym Mhrydain, ac mae wedi bod yn rhan o bob un o'r tri arolwg a ddadansoddwyd yn yr adroddiad hwn.

7. Ansicrwydd yn y Gwaith

Cyflwyniad

- 7.1 Mae Cymru a Phrydain gyfan yn dal i ymadfer wedi'r dirywiad gwaethaf ers y 1930au. O ran allbwn a gollwyd, mae dirwasgiad 2008-09 wedi bod yn fwy difrifol na'r rhai a brofwyd yn ystod dechrau'r 1980au a'r 1990au. Er gwaethaf hyn, mae cyfraddau diweithdra wedi parhau'n is ac mae cyfraddau cyflogaeth wedi parhau'n uwch na'r rhai a welwyd mewn dirwasgiadau blaenorol. Ar hyd dirwasgiad 2008-2009, roedd cyfradd diweithdra ymhlith y boblogaeth oed gwaith yng Nghymru fymryn yn uwch nag mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig. Fodd bynnag, roedd y differyn hwn yn gyffredinol yn llai nag un pwynt canran, ac mae amcangyfrifon diweddar yn parhau i awgrymu bod diweithdra yng Nghymru yn dal yn gyffredinol gymaradwy â gweddill y Deyrnas Unedig (ONS, 2018b). Ymddengys bod ffigurau o'r fath yn groes i fesurau perfformiad eraill ar gyfer economi Cymru, megis amcangyfrifon cynhyrchiant sy'n awgrymu bod yr allbwn per capita yng Nghymru tua 75 y cant o gyfartaledd y Deyrnas Unedig (ONS, 2018c). Mae rhan o'r ateb i'r pos hwn yn ymwneud ag addasiadau eraill a wnaed gan gyflogwyr, megis gostyngiadau i enillion gwirioneddol ac oriau a weithiwr, a chynnydd mewn tangyflogaeth (Bell a Blanchflower, 2013). Mae addasiadau o'r math hwn wedi bod yn nodweddion arbennig o drawiadol yn economi Cymru, lle gwelwyd cynnydd mawr yn amllder cyflogaeth ran-amser drwy orfod (h.y. y rhai oedd yn gweithio'n rhan-amser oherwydd eu bod yn methu cael hyd i swydd amser llawn) ac yng nghyfran y bobl oedd yn adrodd y byddent naill ai'n hoffi swydd arall, neu'n hoffi gweithio oriau hwy yn eu swydd bresennol ers 2008 (Davies a Parken, 2017).
- 7.2 Gall newidiadau ychwanegu at lefelau ofn a phryder yn y gweithle ac effeithio ar sut mae gweithwyr yn gweld eu rhagolygon cyflogaeth i'r dyfodol. Pryder ynghylch colli cyflogaeth gyda sefydliad yw'r agwedd ar ofn a drafodir ehangaf yn y gweithle. Yn ogystal â chael effeithiau niweidiol ar iechyd, dangoswyd

hefyd bod diogelwch mewn swydd yn bwysig o ran cynnal symbyliad yn y gweithle. Fodd bynnag, mae'n rhaid cydnabod hefyd y gall diogelwch mewn swydd gael effeithiau niweidiol ar gynhyrchiant yn y gweithle os bydd y rhai sy'n gweithio yno yn teimlo bod eu swyddi'n ddigon diogel i sicrhau na fyddai canlyniadau perfformiad gwael yn effeithio arnyn nhw. Fodd bynnag, gall fod llawer o ffurfiau i ofn yn y gwaith. Gall pryderon ynghylch triniaeth annheg yn y gwaith neu golli statws swydd gynyddu hefyd yn ystod cyfnodau pan fydd y galw'n brin. Trefnir y bennod hon o gwmpas y themâu hynny. Mae'r adran sy'n dilyn yn edrych ar ansicrwydd swyddi a chost colli swyddi yn ystod cyfnod dirwasgiad 2008-2009. Ar gyfer hyn, rydym ni'n defnyddio mesurau sy'n canolbwyntio ar amcangyfrifon yr ymatebwyr ynghylch tebygolrwydd rhai sefyllfaoedd penodol yn codi. Rydym hefyd yn edrych ar amlygrwydd diswyddo sydyn am berfformiad gwael - eto, un o fesurau gwrthrychol y swydd. Mae'r adran olaf ond un yn cyflwyno data ynghylch pryderon a gofidiau eraill sydd gan weithwyr. Mae'r cwestiynau hyn yn darparu mesur cyfunedig o'r digwyddiadau sy'n codi a'r pryderon posibl yn eu sgîl. O ganlyniad, mae'n sylwi ar deimladau goddrychol sy'n amrywio o un person i'r nesaf, ar sail personoliaeth a/neu amgylchiadau personol. Mae adran olaf y bennod yn cloi trwy ddarparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

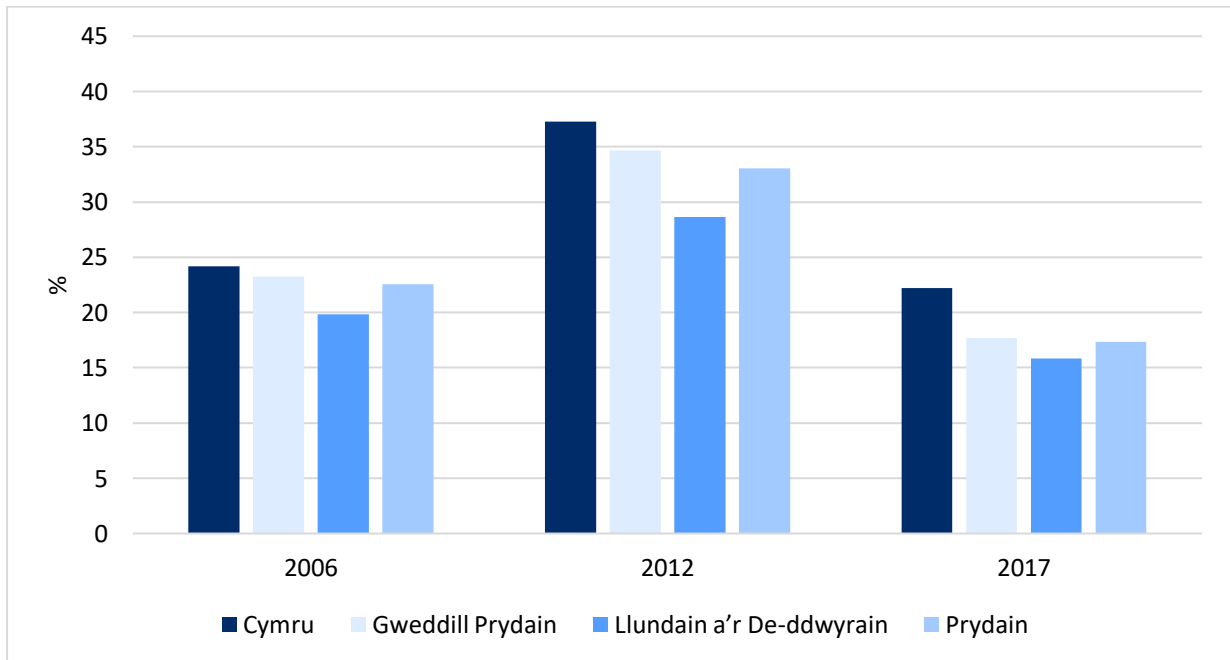
Tebygolrwydd a Chostau Colli Swyddi

- 7.3 Mae'r tri arolwg sy'n cael eu dadansoddi yn yr adroddiad hwn yn cynnwys lluo o gwestiynau sy'n gofyn i'r ymatebwyr ddarparu asesiad o'u diogelwch yn eu swydd. Ym mhob arolwg, gofynnwyd yn gyntaf i'r ymatebwyr asesu pa mor hawdd neu anodd, yn eu barn nhw, fyddai iddyn nhw gael hyd i swydd gystal â'u swydd bresennol. Rydym ni'n cyfeirio at ymatebion i'r cwestiwn hwn yn arwydd o gost colli swyddi. Mae Ffigur 7.1 yn cyflwyno gwybodaeth ynghylch cyfran y gweithwyr sy'n adrodd y byddai'n 'anodd iawn' cael hyd i swydd gymaradwy. Ar draws Prydain gyfan, rhwng 2006 a 2012, cododd cyfran y gweithwyr sy'n adrodd y byddai'n anodd iawn cael hyd i swydd gymaradwy o 23 y cant i 33 y cant. Erbyn 2017, roedd canfyddiadau ynghylch costau colli swyddi wedi gostwng i lefelau sydd mewn gwirionedd yn is nag oeddent yn

2006 (17 y cant) cyn y dirwasgiad. Ond mae Ffigur 7.1 yn datgelu bod gwahaniaethau canfyddedig yng nghost colli swyddi rhwng gwahanol rannau o Brydain. Mae canfyddiad cyson ymhlith gweithwyr yng Nghymru bod cost colli swyddi yn gymharol uchel. Ymhellach, adroddodd gweithwyr yng Nghymru am gynnydd mwy sydyn yng nghost colli swyddi rhwng 2006 (24 y cant) a 2012 (37 y cant). Er gwaethaf gostyngiad yn ystod y pum mlynedd diwethaf, mae'r bwlch o ran cost ganfyddedig colli swyddi rhwng Cymru (5 pwynt canran) a rhannau eraill o Brydain yn parhau yn 2017.

Ffigur 7.1: Cost Colli Swyddi: Prydain, 2006-2017

Canran oedd yn adrodd y byddai'n anodd iawn cael hyd i swydd gymaradwy.

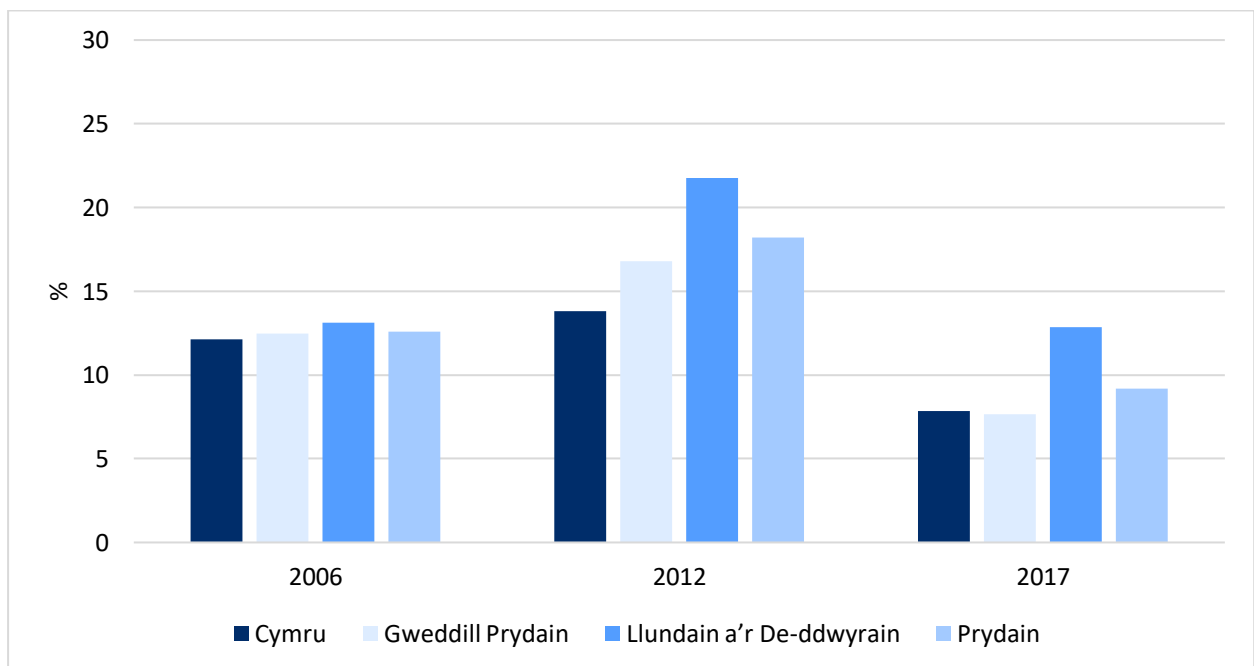


7.4 Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd: 'Ydych chi'n meddwl bod unrhyw siawns o gwbl y gallech chi golli eich swydd a bod yn ddi-waith yn ystod y deuddeg mis nesaf?' Gofynnwyd i'r rhai a nododd bod o leiaf peth siawns y gallen nhw golli eu swyddi yn y flwyddyn oedd i ddod nodi faint o siawns oedd y byddai hynny'n digwydd. Dengys Ffigur 7.2 gyfran yr holl weithwyr oedd yn dweud bod cyfle cyfartal neu uwch y gallen nhw fod yn ddi-waith. Ar draws holl ardaloedd Prydain gwelir bod y cyfnod ar ôl y dirwasgiad yn gysylltiedig â chynnydd yng nghanfyddiadau gweithwyr ynghylch colli swyddi, gyda chyfran y gweithwyr

oedd yn barnu bod ‘siawns gyfartal neu uwch’ y gallai hynny ddigwydd yn codi o 13 y cant yn 2006 i 18 y cant yn 2012. Fel yn achos costau colli swyddi, erbyn 2017, roedd canfyddiadau ynghylch tebygolrwydd colli swyddi (9 y cant) wedi gostwng i lefelau sydd mewn gwirionedd yn is nag oeddent yn 2006. Nid ymddangosai fod gweithwyr yng Nghymru yn arddangos y cynnydd o ran canfyddiadau colli swyddi a welwyd mewn mannau eraill yn ystod y cyfnod hwn, yn arbennig o gymharu â Llundain a’r De-ddwyrain, lle cododd ofn colli swyddi i 22 y cant yn 2012 o 13 y cant yn 2006. Yn 2017, dim ond 8 y cant o weithwyr yng Nghymru oedd yn barnu bod ‘siawns gyfartal neu uwch’ ganddynt o golli eu swydd. Mae hynny’n wahanol iawn i’r rhai yn Llundain a’r De-ddwyrain lle roedd y ffigur cyfatebol yn dangos bod 13 y cant o’r gweithwyr yn barnu bod siawns gyfartal neu uwch o golli eu swydd.

Ffigur 7.2: Tebygolrwydd Colli Swyddi: Prydain, 2006-2017

Canran sydd â siawns gyfartal neu uwch o golli swydd yn ystod y 12 mis nesaf



7.5 Er bod gweithwyr yng Nghymru, felly, yn arddangos barn gymharol optimistig o ran tebygolrwydd colli swydd, o gymharu â gweithwyr mewn mannau eraill, mae’r costau canfyddedig sy’n gysylltiedig â cholli swydd yn ymddangos yn uwch. Fodd bynnag, mae rhai amrywiadau yng Nghymru. Yn debyg i fannau eraill, canfyddir bod costau colli swyddi yn uwch ymhlith gweithwyr hŷn a’r rhai

sydd â lefelau is o gyrhaeddiad addysgol. Yng Nghymru, mae canfyddiad hefyd ymhlith y rhai sydd mewn galwedigaethau sgiliau isel fod y costau cysylltiedig â cholli swyddi yn gymharol uchel. Mae llai o dystiolaeth o amrywiad systematig yng nghyswllt tebygolrwydd colli swyddi, er bod y rhai yng Nghymru sy'n gweithio mewn galwedigaethau â lefel gymharol isel o sgiliau, yn y sector preifat ac yn y diwydiannau cynhyrchiol, fel ei gilydd, yn sôn am debygolrwydd uwch o golli swyddi (gweler Tabl 7.1).

Tabl 7.1: Cost a Thebygolrwydd Colli Swyddi yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006- 2017 Wedi Cyfuno

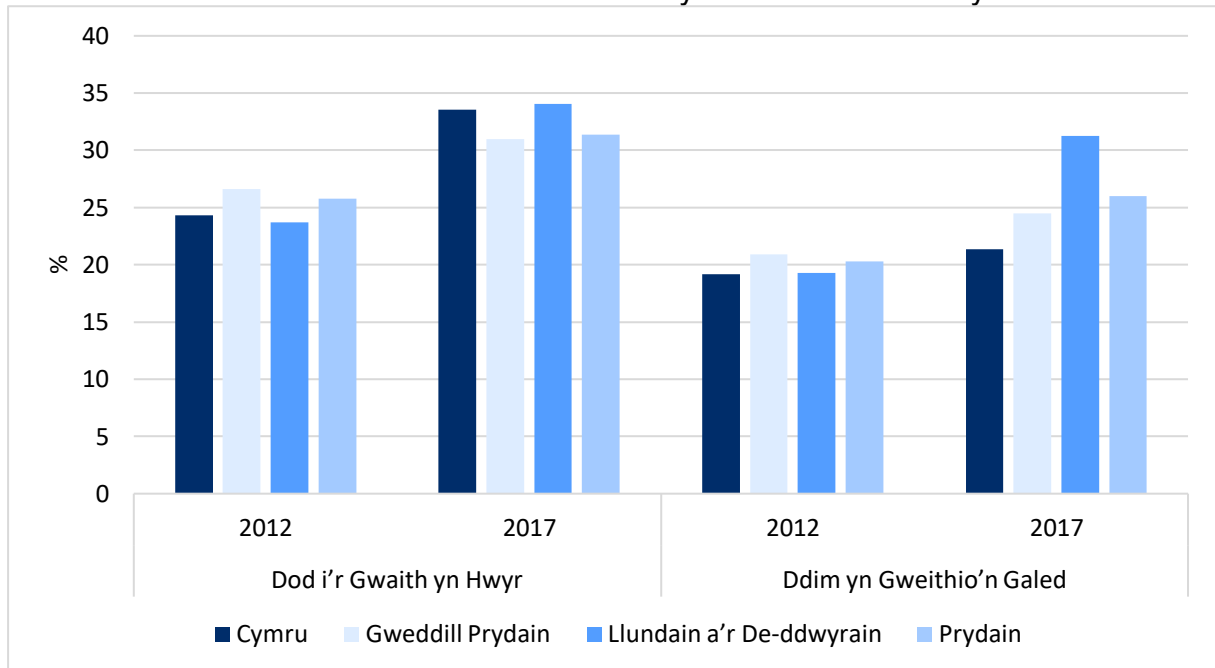
| | Siawns gyfartal neu uwch o golli swydd yn ystod y 12 mis nesaf (%) | Anodd lawn cael hyd i Swydd Gymaradwy (%) |
|------------------------------------|---|---|
| <i>1. Rhywedd</i> | | |
| Dynion | 12.0 | 27.9 |
| Benywod | 10.5 | 25.1 |
| <i>2. Oed</i> | | |
| 20-34 | 8.6 | 19.8 |
| 35-49 | 13.6 | 26.1 |
| 50-65 | 10.9 | 34.1 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 12.7 | 21.2 |
| Lefelau 3 a 2 | 10.8 | 28.7 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 9.4 | 33.1 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | |
| Y 3 SOC uchaf | 10.2 | 25.4 |
| Y 3 SOC canol | 9.3 | 23.3 |
| Y 3 SOC gwaelod | 15.1 | 32.3 |
| <i>5. Sector</i> | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 9.3 | 26.7 |
| Preifat | 12.5 | 26.7 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | |
| Cynhyrchu | 14.1 | 29.0 |
| Gwasanaethau | 9.7 | 25.9 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | |
| Gogledd Cymru | 10.8 | 26.7 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 10.0 | 28.4 |
| De-ddwyrain Cymru | 12.8 | 24.8 |
| Pob ardal | 11.3 | 26.6 |

Diswyddo am Berfformiad Gwael

- 7.6 Er y gallai diogelwch yn y swydd fod yn fuddiol i gyflogwyr a chyflogeion o ran creu amgylchedd lle mae cymhelliad a chaffael sgiliau'n cael cefnogaeth, rhaid cydnabod hefyd y gallai diogelwch mewn swydd gael effeithiau niweidiol ar gynhyrchiant yn y gweithle hefyd, petai'r rhai oedd yn gweithio'n teimlo bod eu swyddi mor ddiogel fel nad oedd angen iddynt berfformio. Yn arolygon 2012 a 2017, ychwanegwyd dau gwestiwn er mwyn medru archwilio'r mater hwn. Holwyd ymatebwyr yn y ddau arolwg faint o amser fyddai angen i rywun yn eu sefydliad nhw oedd *hefyd* yn gwneud eu math nhw o waith gael eu diswyddo oherwydd eu bod yn cyrraedd y gwaith yn hwyr yn barhaus, ac yn yr un modd oherwydd nad oedden nhw'n gweithio'n ddigon caled yn barhaus.
- 7.7 Yn Ffigur 7.3, rydym ni'n ystyried cyfran y cyflogeion a ddywedodd y bydden nhw'n cael eu diswyddo o fewn mis am y rhesymau hynny. Mae Ffigur 7.3 yn datgelu bod canfyddiad ymhlith gweithwyr bod hyd y cyfnod cyn diswyddo oherwydd peidio â gweithio'n galed yn hwy yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o Brydain. Yn 2017, mae tua un o bob pump cyflogai yng Nghymru (21 y cant) yn nodi y gallai pobl yn eu sefydliad gael eu diswyddo o fewn llai na mis o ganlyniad i beidio â gweithio'n galed. Mae hynny'n cymharu ag un o bob tri chyflogai yn Llundain a'r De-ddwyrain (31 y cant) ac un o bob pedwar cyflogai (25 y cant) mewn ardaloedd eraill. Mae hefyd yn amlwg bod risg ganfyddedig diswyddo sydyn ymhlith cyflogeion yng Nghymru wedi parhau'n gymharol sefydlog. Fodd bynnag, soniodd cyflogeion yn Llundain a'r De-ddwyrain fod cynnydd yn y cyfle o gael eu diswyddo am beidio â gweithio'n ddigon caled, a'i fod wedi codi o 19 y cant i 31 y cant rhwng 2012 a 2017. O ran goblygiadau dod i'r gwaith yn hwyr, ledled Prydain mae risg ganfyddedig diswyddo sydyn o ganlyniad i gyrraedd yn hwyr wedi cynyddu rhwng 2012 (26 y cant) a 2017 (31 y cant). Mae'r amcangyfrifon ar gyfer 2012 a 2017 yn gyffredinol gymaradwy ar draws gwahanol rannau o Brydain.

Ffigur 7.3: Colli Swyddi trwy Berfformiad Gwael: Prydain, 2012-2017

Canran sy'n adrodd am ddiswyddo o fewn mis



7.8 Canfyddir felly fod risgiau diswyddo sydyn o ganlyniad i beidio â gweithio'n galed yn is ymhlith cyflogeion yng Nghymru, tra bod y risgiau sy'n gysylltiedig â dod i'r gwaith yn hwyr yn gyffredinol gymaradwy â manau eraill. Serch hynny, mae amrywiadau ymhlith y cyflogeion yng Nghymru. Mae gweithwyr iau, rhai sydd â lefelau is o gyrhaeddiad addysgol, rhai a gyflogir mewn galwedigaethau sgiliau isel, rhai sy'n gweithio yn y sector preifat a rhai a gyflogir yn y diwydiannau cynhyrchol, fel ei gilydd yn canfod bod risg gymharol uchel o ddiswyddo sydyn yng nghyswllt dod i'r gwaith yn hwyr a pheidio â gweithio'n ddigon caled.

Ofnau a Phryderon Eraill yn y Gwaith

7.9 Pryder ynghylch colli cyflogaeth gyda sefydliad yw'r agwedd ar ofn a drafodir fwyaf yn y gweithle. Yn yr adran hon, fodd bynnag, rydym yn ystyried dau ddimensiwn arall ar ofn. Yn gyntaf, gall ofn gynnwys pryder ynghylch triniaeth annheg yn y gwaith. Gall pryder o'r fath ddod i'r amlwg, er enghraifft, ar ffurf pryder ynghylch camwahaniaethu neu erledigaeth yn y gwaith. Yn ail, gall ofn yn y gwaith fod ar ffurf pryder ynghylch colli statws swydd. Gall pryder o'r fath

amlygu ei hun ar ffurf pryder ynghylch gorfod derbyn toriad cyflog, cael eich symud i swydd arall yn y sefydliad sy'n cynnig llai o gyfle i ddefnyddio'r sgiliau rydych wedi'u caffael, sy'n llai diddorol yn ei hanfod, neu sy'n gysylltiedig â lefelau is o annibyniaeth.

Tabl 7.2 Colli Swyddi trwy Berfformiad Gwael yn ôl Nodweddion Sosio-economaid Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Byddech yn cael eich Diswyddo o fewn llai na Mis am y canlynol: | |
|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| | Dod i'r Gwaith yn Hwyr (%) | Peidio â Gweithio'n Galed (%) |
| <i>1. Rhywedd</i> | | |
| Dynion | 32.7 | 21.1 |
| Benywod | 25.9 | 19.6 |
| <i>2. Oed</i> | | |
| 20-34 | 35.5 | 27.9 |
| 35-49 | 26.4 | 15.6 |
| 50-65 | 26.3 | 18.3 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 20.1 | 11.7 |
| Lefelau 3 a 2 | 35.5 | 24.6 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 37.9 | 35.6 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | |
| Y 3 SOC uchaf | 18.3 | 9.0 |
| Y 3 SOC canol | 28.7 | 22.3 |
| Y 3 SOC gwaelod | 45.1 | 33.9 |
| <i>5. Sector</i> | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 17.8 | 8.4 |
| Preifat | 36.5 | 27.9 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | |
| Cynhyrchu | 38.0 | 24.1 |
| Gwasanaethau | 27.0 | 19.3 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | |
| Gogledd Cymru | 31.8 | 24.8 |
| De-orllewin a Chanolbarth | | |
| Cymru | 29.0 | 20.9 |
| De-ddwyrain Cymru | 28.2 | 17.4 |
| Pob ardal | 29.3 | 20.3 |

7.10 Mae Tabl 7.3 yn cyflwyno gwybodaeth ynghylch lefelau ofn triniaeth annheg ym Mhrydain. Dangosyddion ofn triniaeth annheg yw cyfres o dair eitem lle holwyd ymatebwyr i arolygon 2012 a 2017 ynghylch eu lefelau pryder ynghylch 'cael eu diswyddo heb reswm da', 'cael eu trin yn annheg trwy gamwahaniaethu' ac 'erledigaeth gan reolwyr'. Mae Tabl 7.3 yn adrodd am gyfran y cyflogeion a nododd eu bod naill ai'n 'bryderus iawn' neu'n 'eitha pryderus' am driniaeth annheg. Mae data 2017 yn datgelu bod rhyw un o bob pedwar cyflogai (20 y cant) yn nodi eu bod yn pryderu ynghylch cael eu diswyddo heb reswm da. Mae tua un o bob chwe chyflogai (16 y cant) yn nodi eu bod yn pryderu ynghylch cael eu trin yn annheg trwy gamwahaniaethu. Mae un o bob chwech (17 y cant) yn ofni erledigaeth gan reolwyr. Yn 2012, nid ymddangosai fod lefelau ofn ynghylch triniaeth annheg ymhlith cyflogeion yn amrywio'n ddaearyddol. Ond nid yw hynny'n wir bellach yn 2017. Er bod ofnau ynghylch triniaeth annheg wedi lleihau ar draws pob mesur yng Nghymru a Gweddill Prydain, mae ofnau wedi cynyddu ymhlith cyflogeion yn Llundain a'r De-ddwyrain. O ganlyniad, mae data 2017 o Gymru yn datgelu bod ofnau diswyddo (23 y cant), camwahaniaethu (14 y cant) ac erledigaeth (15 y cant) yn sylweddol is na'r rhai a welwyd ymhlith cyflogeioi yn Llundain a'r De-ddwyrain.

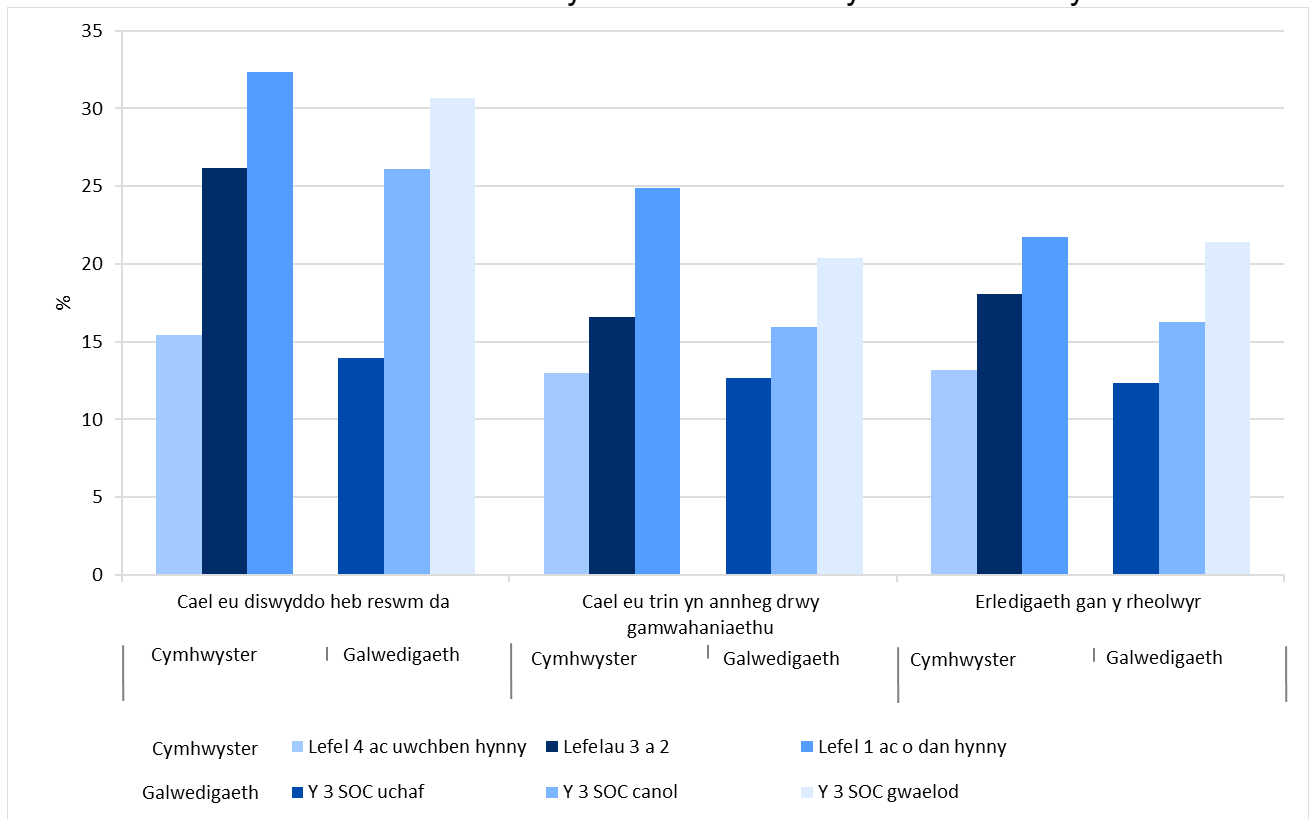
Tabl 7.3: Pryderon a Gofidiau am Waith: Prydain, 2012-2017

| | Canran sy'n teimlo'n eitha pryderus neu'n bryderus iawn ynghylch: | | | | | |
|--------------------------|---|-------------|--|-------------|-----------------------------|-------------|
| | Cael eu diswyddo heb reswm da (%) | | Cael eu trin yn annheg drwy gamwahaniaethu (%) | | Erledigaeth gan reolwyr (%) | |
| | 2012 | 2017 | 2012 | 2017 | 2012 | 2017 |
| Cymru | 22.8 | 22.6 | 19.3 | 13.5 | 17.9 | 15.1 |
| Gweddill Prydain | 23.5 | 17.8 | 18.4 | 14.5 | 18.8 | 14.8 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 23.4 | 26.5 | 17.4 | 21.6 | 18.1 | 21.4 |
| Prydain | 23.5 | 20.3 | 18.2 | 16.4 | 18.7 | 16.6 |

7.11 Mae'r gwahaniaethau yn y lefelau o ofn sy'n bodoli rhwng gwahanol grwpiau o weithwyr yng Nghymru yn gyffredinol fach. Fodd bynnag, mae darlun cyson yn dod i'r amlwg mewn perthynas â safle galwedigaethol a chyrhaeddiad addysgol. Mae Ffigur 7.4 yn datgelu bod lefelau ofn ynghylch triniaeth annheg yn sylweddol uwch ymhlith cyflogeion sydd â lefelau is o gyrhaeddiad addysgol ac ymhlith y rhai sy'n gyflogedig mewn galwedigaethau sgiliau isel. Ymddengys hefyd bod ofn triniaeth annheg yng nghyswllt diswyddo a chamwahaniaethu yng Nghymru hefyd yn uwch ymhlith y rhai sy'n gyflogedig yn y sector preifat. Yn arbennig, mae'r rhai sydd yn y sector preifat yn arddangos lefelau uwch o ofn mewn perthynas â chael eu diswyddo heb reswm da.

Ffigur 7.4: Pryderon a Gofidiau ynghylch Gwaith yn ôl Cyrhaeddiad Addysgol a Galwedigaeth: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

Canran sy'n teimlo'n eitha Pryderus neu'n Bryderus iawn



7.12 Mae Tabl 7.4 yn cyflwyno gwybodaeth ynghylch pryderon am golli statws swydd. Unwaith eto, holwyd ymatebwyr i arolygon 2012 a 2017 ynghylch eu lefelau o bryder o ran ‘newidiadau yn y dyfodol i’m swydd a allai olygu mod i’n cael llai o gyfle i leisio barn’, ‘newidiadau i’m swydd yn y dyfodol a allai wneud defnyddio fy sgiliau a’m galluoedd yn anoddach’, ‘newidiadau yn y dyfodol a allai leihau fy nghyflog’ a ‘chael fy nhrosglwyddo i swydd lai diddorol yn y sefydliad’. Yn ogystal, holwyd ymatebwyr i arolwg 2017 ynghylch eu lefelau pryder am ‘newidiadau annisgwyl i’m horiau gwaith’. Mae Tabl 7.4 yn adrodd am gyfran y cyflogeion a nododd eu bod naill ai’n ‘bryderus iawn’ neu’n ‘eitha pryderus’ am golli statws swyddi. Yng Nghymru, mae’r pryder mwyaf ynghylch colli statws swyddi yn ymwneud â gostyngiad cyflog a llai o gyfle i roi barn ynghylch eu swyddi. Yn y ddau achos, mae tua thri o bob deg o’r cyflogeion yn adrodd eu bod yn bryderus am newidiadau yn y dyfodol a allai leihau eu cyflog a newidiadau i’w swydd yn y dyfodol a allai olygu llai o gyfle iddyn nhw roi barn ynghylch eu gwaith. Mae tua un o bob pedwar cyflogai yng

Nghymru yn dweud eu bod yn bryderus ynghylch newidiadau a allai olygu ei fod yn anoddach iddyn nhw ddefnyddio'u sgiliau a'u galluoedd a newidiadau annisgwyl i'w horiau gwaith (data 2017 yn unig). Y tu allan i Lundain a'r De-ddwyrain, mae lefelau pryder ynghylch colli statws swyddi wedi lleihau'n gyffredinol rhwng 2012 a 2017. Er bod lefelau pryder ymhlith cyflogeion Cymru yn 2017 yn debyg iawn i rai Prydain gyfan, maent yn is na'r rhai a welwyd ymhlith y rhai sy'n gweithio yn Llundain a'r De-ddwyrain.

Tabl 7.4: Pryderon ynghylch Colli Statws Swydd: Prydain, 2012-2017

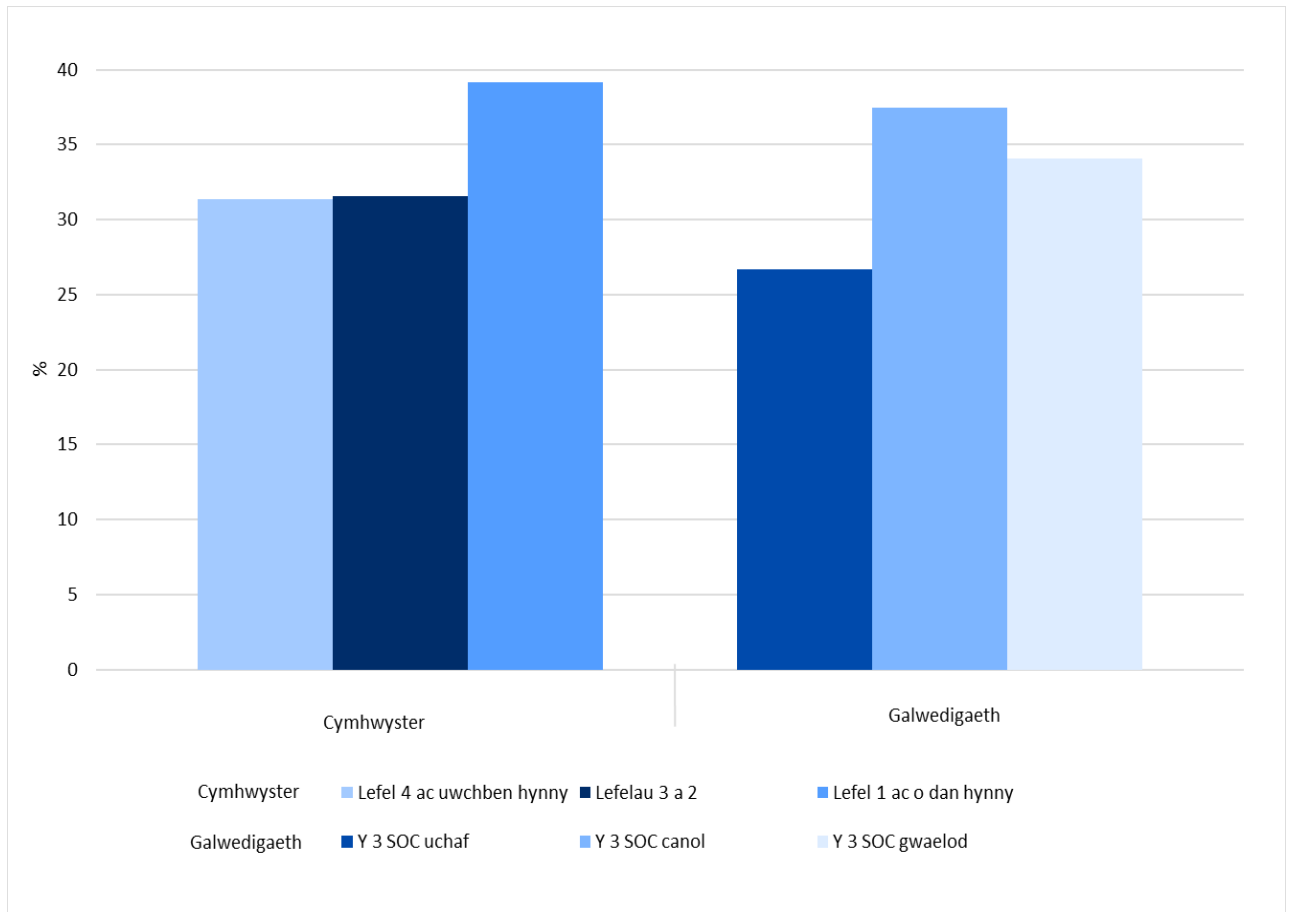
| Canran sy'n teimlo'n eitha pryderus neu'n bryderus iawn ynghylch Newidiadau yn y Dyfodol a allai olygu: | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|------|---------------------------|------|---------------|------|--------------------------|------|-----------------|
| | Llai o gyfle i roi barn | | Llai o ddefnydd o sgiliau | | Llai o gyflog | | Swydd sy'n llai diddorol | | Newid i'r Oriau |
| | 2012 | 2017 | 2012 | 2017 | 2012 | 2017 | 2012 | 2017 | 2017 |
| Cymru | 28.3 | 28.0 | 23.0 | 22.9 | 36.4 | 29.1 | 25.1 | 20.2 | 24.8 |
| Gweddill Prydain | 30.5 | 23.5 | 23.9 | 19.9 | 37.5 | 26.1 | 22.4 | 17.4 | 23.0 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 31.9 | 32.0 | 24.4 | 26.8 | 34.7 | 32.8 | 22.7 | 25.4 | 31.0 |
| Prydain | 30.9 | 26.3 | 24.2 | 22.0 | 36.9 | 28.1 | 22.7 | 19.8 | 25.3 |

7.13 Oddi mewn i Gymru, mae'r gwahaniaethau yn lefel pryder gwahanol grwpiau o weithwyr ynghylch statws eu swyddi yn gymharol fach. Mae Ffigur 7.5 yn datgelu bod pryderon ynghylch gostyngiadau yn eu cyflog uchaf ymhlith cyflogeion sydd â'r lefelau isaf o gyrhaeddiad addysgol. Mewn perthynas â hynny, mae'r pryderon ymhlith gostyngiadau cyflog isaf ymhlith y rhai sydd wedi'u cyflogi mewn galwedigaethau rheoli a phroffesiynol, y bydd mynediad iddynt fel arfer yn gysylltiedig â lefelau uwch o gyrhaeddiad addysgol. Ledled Prydain gyfan, roedd pryderon ynghylch newidiadau yn yr oriau yn fwy tebyg o gael eu mynegi gan fenywod, gweithwyr iau, y rhai â'r lefelau isaf o gyrhaeddiad addysgol, y rhai sydd wedi'u cyflogi mewn galwedigaethau sgiliau is, a'r rhai sy'n gweithio yn y sector preifat. Er mai dim ond ar gyfer 2017 mae

data ar gael, roedd y patrymau hyn hefyd yn bresennol ymhlith gweithwyr Cymru.

Ffigur 7.5: Pryderon ynghylch Llai o Dâl yn ôl Cyrhaeddiad Addysgol a Galwedigaeth: Cymru, 2012-2017 Wedi Cyfuno

Canran sy'n teimlo'n eitha pryderus neu'n bryderus iawn am golli cyflog



Crynodeb o'r Canfyddiadau

7.14 Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth wedi darparu gwybodaeth am lefelau ofn a phryder yn y gweithle, gan olrhain barn gweithwyr ynghylch eu rhagolygon cyflogaeth dros amser. Ar draws pob ardal ym Mhrydain, mae'r data'n dangos bod pryderon ynghylch ansicrwydd yn y gwaith yn uwch yn union wedi'r dirwasgiad, o gymharu â chyn hynny.

- Er nad yw'r canfyddiadau ynghylch perygl colli swyddi yn uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill, mae gweithwyr yng Nghymru yn fwyfwy tebygol o

adrodd y byddai'n anodd iawn cael hyd i swydd gystal â'r un sydd ganddynt ar hyn o bryd.

- Canfyddir bod risgiau diswyddo sydyn oherwydd perfformiad gwael yn is ymhlith gweithwyr Cymru. Yn ystod 2017, teimlai un o bob pump cyflogai yng Nghymru y gallent gael eu diswyddo o fewn llai na mis o ganlyniad i ddiffyg ymdrech, o gymharu ag un o bob tri yn Llundain a'r De-ddwyrain.
- Gellir cymharu ofnau ynghylch diswyddo annheg, camwahaniaethu ac erledigaeth gan reolwyr ymhlith cyflogeion yng Nghymru yn fras ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, heblaw Llundain a'r De-ddwyrain, lle mae ofnau o'r fath wedi cynyddu ymhlith y gweithwyr yn sgîl canlyniadau dirwasgiad 2008-2009.
- Mae pryderon ynghylch colli statws rhwng 2012 a 2017. Yng Nghymru, mae cyflogeion yn pryderu fwyaf (30 y cant) ynghylch newidiadau yn y dyfodol a allai leihau eu cyflog ac sy'n rhoi llai o gyfle iddyn nhw leisio barn. Er eu bod ar lefel is nag yn Llundain a'r De-ddwyrain, mae pryderon ymhlith cyflogeion Cymru, serch hynny, yn uwch nag mewn mannau eraill.

8. Dwysedd Gwaith

Cyflwyniad

- 8.1 Cydnabuwyd ers meitin bod gwaith yn un o benderfynyddion cymdeithasol pwysig iechyd a llesiant. Mae tystiolaeth gref i awgrymu bod gweithio yn dda i lesiant corfforol a meddyliol (Waddell a Burton, 2006) Mae gwaith yn darparu mwy na ffynhonnell incwm i lawer sydd mewn cyflogaeth, gan fod manteision megis diddordeb cynhenid ac ymdeimlad o berthyn. Gall gweithio'n galed arwain at fanteision ychwanegol hefyd, ar ffurf ennill rhagor o arian a chyfleoedd i gael dyrchafiad. Fodd bynnag, gall gweithio oriau hir ar lefelau uchel o ddwysedd fod yn gysylltiedig â chostau sylweddol i'r rhai dan sylw, megis cynnydd yn risg damweiniau yn y gweithle neu gynnydd yn amllder afiechyd cysylltiedig â gwaith. Gall teuluoedd y rhai sy'n gweithio'n ddwys wynebu costau sylweddol hefyd ar ffurf teuluoedd yn chwalu. Mae'n bwysig deall, felly, pa ffactorau sy'n dylanwadu ar lesiant gweithwyr.
- 8.2 O ganlyniad, mae corff sylweddol o waith ymchwil sy'n ceisio mesur ac archwilio penderfynyddion iechyd cysylltiedig â gwaith wedi dod i'r amlwg ar draws disgyblaethau academiaidd (gweler Davies, Jones a Lloyd-Williams, 2016 am adolygiad). Thema ganolog yn y llenyddiaeth hon fu'r cysylltiad rhwng amodau gwaith cyfredol, gan gynnwys y risgiau corfforol a seicogymdeithasol, a iechyd. Mae astudiaethau wedi defnyddio ystod eang o fesurau (hunan-adrodd yn bennaf) ar gyfer iechyd corfforol a seicolegol cyffredinol (Martens *et al.*, 1999, Pikhart *et al.*, 2004) a mesurau sy'n deillio'n fwy uniongyrchol o waith (Benavides *et al.*, 2000, Benach *et al.*, 2004) gan gynnwys damweiniau/anafiadau (Ghosh *et al.*, 2004) ac yn fwy diweddar, mesurau ehangach megis iechyd meddwl (Cottini a Lucifora, 2010). Mae straen canfyddedig yn y gwaith yn gyffredin yn y Deyrnas Unedig (Smith *et al.*, 2000), ac fe'i nodwyd gan Sefydliad Iechyd y Byd (WHO) fel epidemig byd-eang (Leka *et al.*, 2003).
- 8.3 Nid yw effaith goblygiadau dirwasgiad 2008-2009 ar lesiant gweithwyr yn eglur. Mae'r cynnydd mewn ffurfiau cyflogaeth ansafonol fel un o brif nodweddion yr

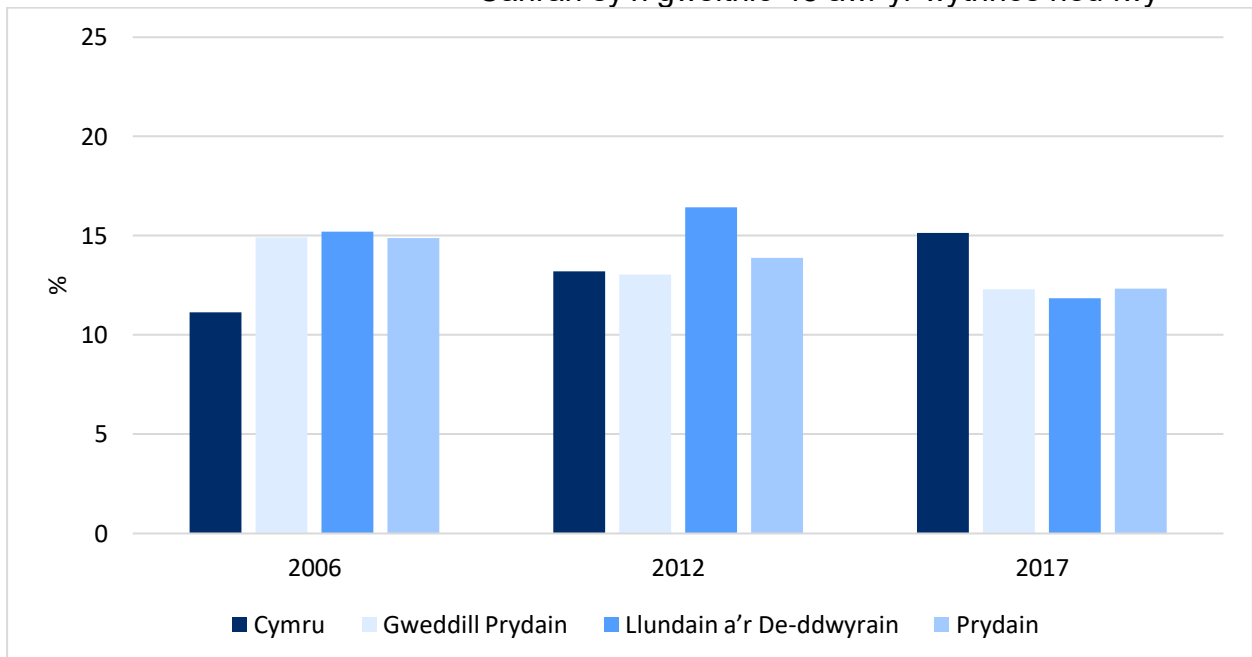
adferiad economaidd ers 2008 wedi bod o ddiddordeb arbennig yn y Deyrnas Unedig. Cyfeirir yn aml at hyn fel cyflogaeth fregus, ac mae'r cynnydd mewn patrymau gwaith hyblyg, contractau oriau sero, hunangyflogaeth ffug (e.e. Adolygiad Deane, 2016) a thwf yr economi achlysurol, fel y'i gelwir, wedi bod yn fodd i gyflogwyr leihau eu costau llafur a symud risgiau eu busnes i'w gweithwyr. Mae 'cyflogaeth fregus' o'r fath ei hun yn gysylltiedig â risg gynyddol o salwch (Benach a Muntaner, 2007). Fel arall, mae'n bosibl bod lleihad yn y galw wedi arwain at arafu'r gwaith ymhlith y rhai a gadwodd eu swyddi. Er mwyn archwilio'r materion hyn, mae'r bennod hon yn ystyried pa mor galed mae gweithwyr yn adrodd eu bod yn gweithio. Mae'r adran nesaf yn edrych ar ddwysedd gwaith yn nhermau amlder gweithio oriau hir a'r cyflymder gweithio sydd gan bobl, yn ôl yr hyn maen nhw'n ei ddweud. Yn dilyn hynny, rydym wedyn yn ystyried lefelau straen yn y swydd, pwysau a lludded yn sgîl gweithio. Mae'r bennod yn cloi trwy ddarparu crynodeb byr o brif ganfyddiadau'r bennod.

Ymdrech yn y Gwaith

- 8.4 O ran deall pa mor galed mae pobl yn gweithio, mae'n ddefnyddiol gwahaniaethu rhwng ymdrech helaeth a dwys yn y gwaith (Felstead a Green, 2017). Mae ymdrech helaeth yn y gwaith yn ystyried faint o lafur sy'n cael ei gyflenwi gan yr unigolyn. Ar y lefel fwyaf sylfaenol, mae hyn yn crisialu'r penderfyniad ynghylch a ddylid cyfranogi mewn cyflogaeth o gwbl. Ymhlith y rhai sydd mewn gwaith, bydd ymdrech helaeth yn y gwaith yn ymwneud â hyd yr oriau sy'n cael eu gweithio, gan gwmpasu penderfyniadau ynghylch gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser, neu a ddylid gweithio goramser, boed hynny am dâl neu'n ddi-dâl. Mewn cyferbyniad, mae ymdrech ddwys yn y gwaith yn cyfeirio at lefel dwysedd gwaith pobl yn eu swydd. Tra bod arolygon o'r farchnad lafur fel arfer yn cynnwys gwybodaeth fanwl ynghylch oriau gwaith, mae llawer llai o wybodaeth ynghylch lefelau dwys o ymdrech ymhlith y rhai mewn cyflogaeth.
- 8.5 O ran ymdrech helaeth yn y gwaith, mae pob un o'r tri arolwg yn holi'r ymatebwyr am eu horiau gwaith. Cesglir gwybodaeth am yr oriau wythnosol

arferol; hynny yw, y nifer arferol o oriau sy'n cael eu gweithio bob wythnos, gan gynnwys goramser am dâl a di-dâl. Diffinnir unigolyn fel rhywun sy'n gweithio oriau hir os yw'n gweithio mwy na 48 awr yr wythnos. Mae Ffigur 8.1 yn dangos bod amlder gweithio 'oriau hir', ledled Prydain gyfan, wedi lleihau'n raddol rhwng 2006 (15 y cant) a 2017 (12 y cant). Mae'r gostyngiad hwn wedi bod yn arbennig o amlwg yn Llundain a'r De-ddwyrain, lle profwyd gostyngiad o bedwar pwynt canran o ran gweithio 'oriau hir' rhwng 2012 a 2017. Mewn cyferbyniad, ymddengys bod amlder gweithio 'oriau hir' yng Nghymru wedi codi dros amser, o 11 y cant yn 2006 i 15 y cant yn 2017, sy'n uwch na'r hyn a welwyd mewn manau eraill.

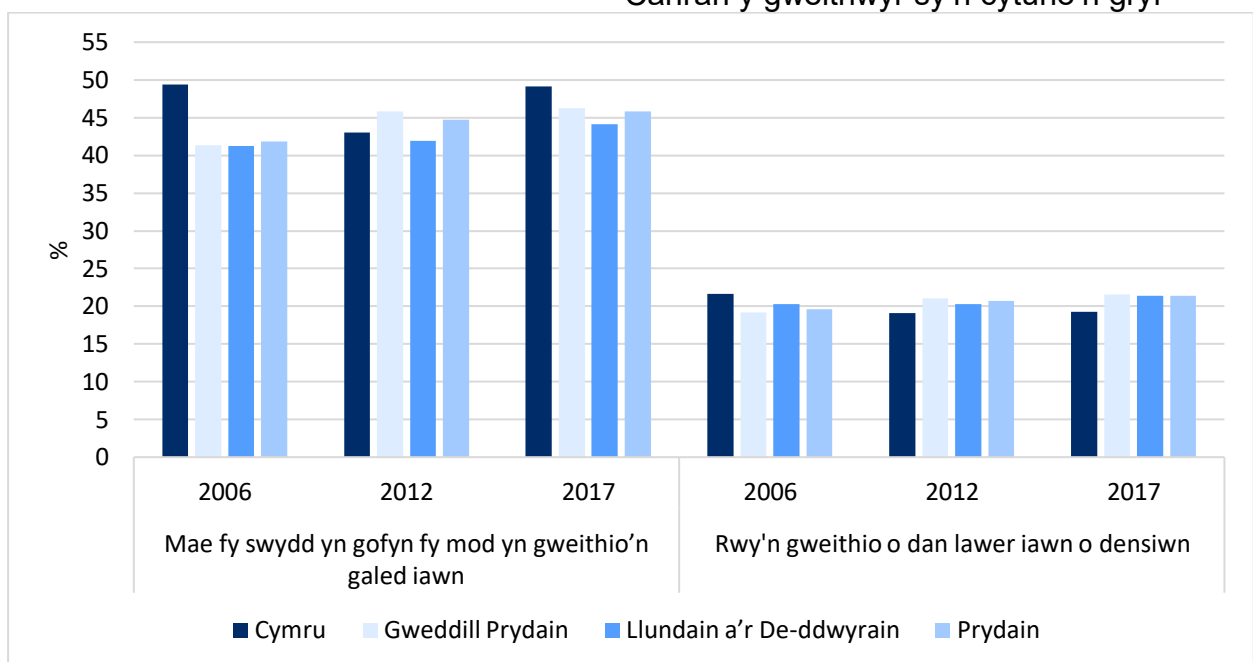
Ffigur 8.1: Gweithio Oriau Hir: Prydain, 2006-2017
Canran sy'n gweithio 48 awr yr wythnos neu fwy



8.6 Mae pob un o'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn holi'r ymatebwyr am nifer o faterion sydd hefyd yn berthnasol i lefel yr ymdrech ddwys maen nhw'n ei gwneud yn eu swydd. Gofynnir i'r ymatebwyr i ba raddau maent yn cytuno â'r gosodiadau canlynol: 'Mae fy swydd yn gofyn fy mod i'n gweithio'n galed iawn' a 'Rwy'n gweithio o dan lawer iawn o densiwn'. Gwelir dosbarthiad yr ymatebion i'r cwestiynau hyn yn Ffigur 8.2. Gwelir bod tua hanner y gweithwyr (49 y cant) yng Nghymru, yn ystod 2017, yn cytuno'n gryf â'r gosodiad bod eu

swydd yn gofyn eu bod yn gweithio'n galed iawn. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 6 phwynt canran ers 2012 ac yn gosod Cymru uwchben y cyfartaledd ar gyfer Prydain yn gyffredinol (46 y cant). O ran cyfran y gweithwyr sy'n cytuno â'r gosodiad bod eu gwaith yn gofyn eu bod yn gweithio o dan lawer iawn o densiwn, mae'r dadansoddiad yn awgrymu nad yw lefelau tensiwn yn y gweithle'n amrywio llawer rhwng gwahanol ardaloedd o Brydain, a'u bod wedi parhau'n gymharol sefydlog rhwng 2006 a 2017.

Ffigur 8.2: Ymdrech a Thensiwn yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017
Canran y gweithwyr sy'n cytuno'n gryf

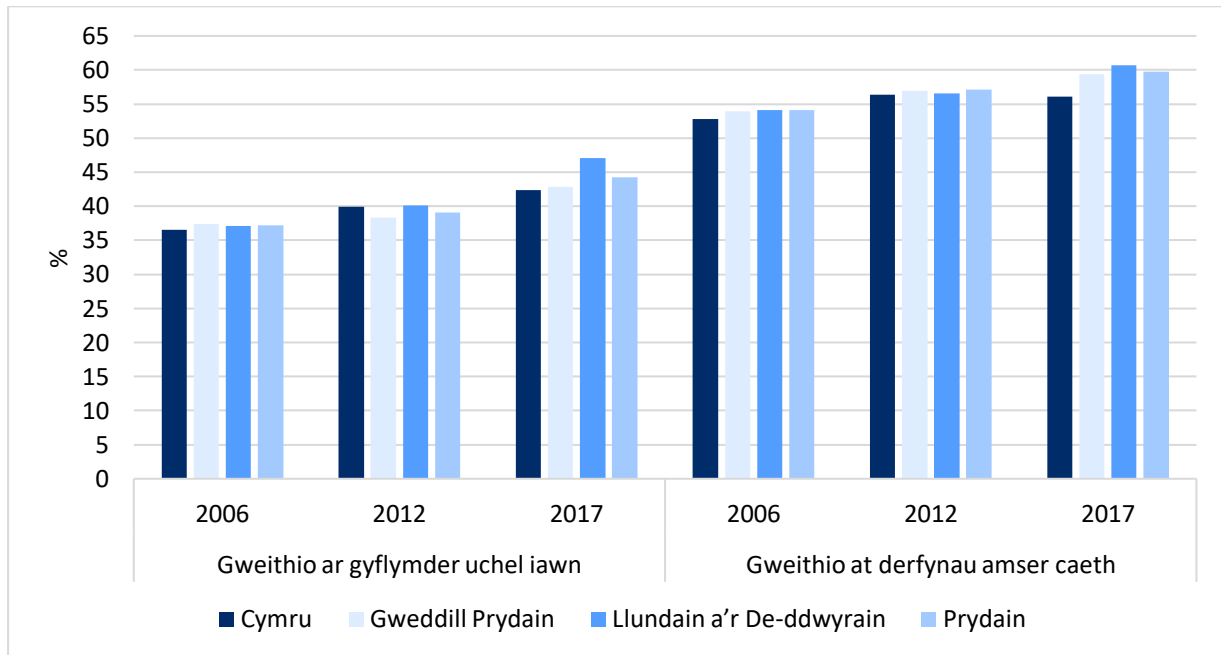


8.7 Mae dau gwestiwn pellach yn yr arolygon yn gofyn i'r ymatebwyr 'Pa mor aml mae eich gwaith yn galw am weithio ar gyflymder uchel iawn?' a 'Pa mor aml mae eich gwaith yn galw am gadw at derfynau amser caeth?' Mae Ffigur 8.3 yn adrodd am gyfran yr ymatebwyr sy'n adrodd eu bod yn gweithio o dan yr amodau hyn dri chwarter o'r amser neu fwy. Mae'r dadansoddiad yn datgelu bod y ddau fesur yma o ddwysedd gwaith wedi cynyddu ers 2006, a hynny ar draws holl ardaloedd Prydain. Oddi mewn i Gymru, yn ystod 2017 mae tua phedwar o bob deg gweithiwr (43 y cant) yn adrodd eu bod yn gweithio ar gyflymder uchel iawn dros dri chwarter o'r amser, tra bod mwy na hanner (56 y cant) yn adrodd eu bod yn cadw at derfynau amser caeth. Serch hynny, mae'r ffigurau hynny'n is na'r rhai a gafwyd yn Llundain a'r De-ddwyrain (47 y

cant a 61 y cant yn eu tro), ardal lle gwelwyd cynnydd uwch na'r cyfartaledd yn y mesurau hyn ers 2012.

Ffigur 8.3 Gweithio'n Gyflym: Prydain, 2006-2017

Canran sy'n gweithio o dan yr amodau hyn dri chwarter o'r amser neu fwy

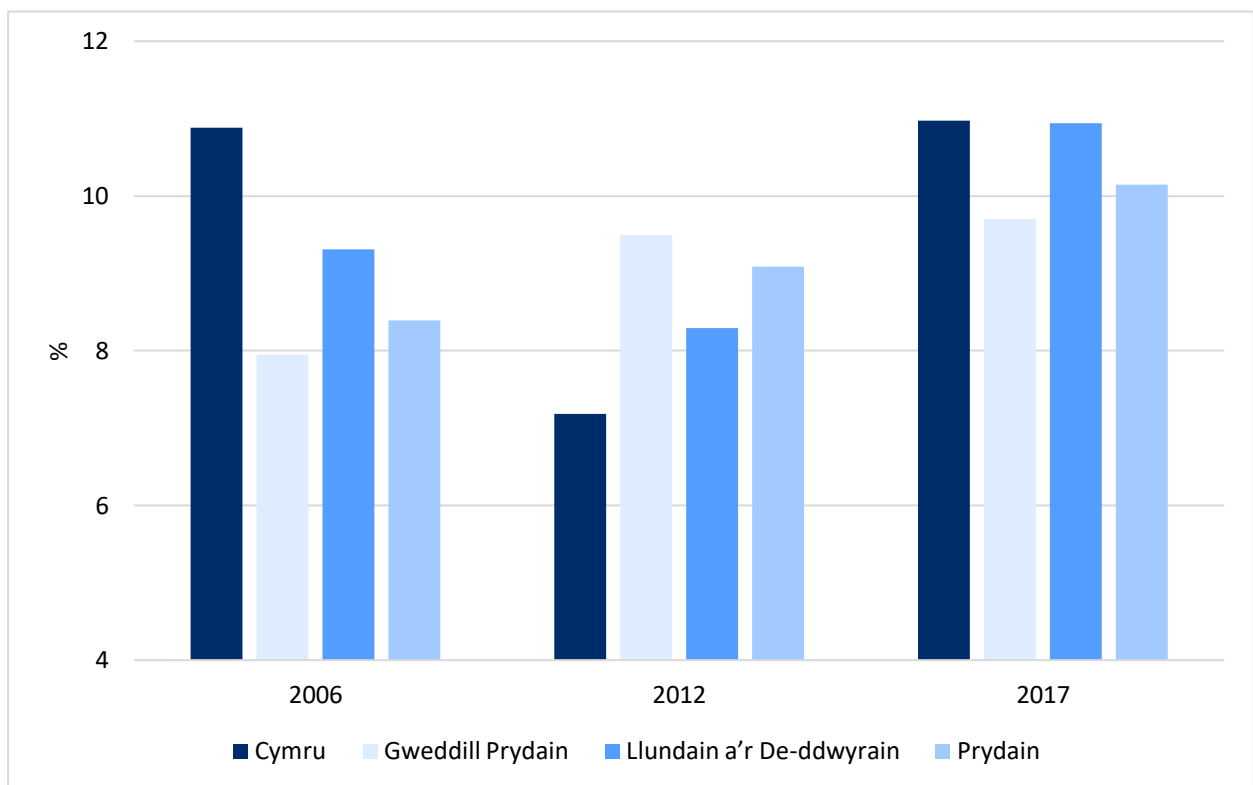


8.8 Mae ymchwil flaenorol wedi canfod bod rhaid ystyried effeithiau dwysedd gwaith yng nghyd-destun y lefel o annibyniaeth y gall y rhai sydd mewn cyflogaeth ei hymarfer (Karasek, 1979). Mae canlyniadau iechyd negyddol dwysedd gwaith yn digwydd amlaf pan fydd rhaid i'r gweithiwr wynebu lefelau uchel o ofnion seicolegol, er gwaethaf lefel isel o annibyniaeth yn y gwaith. Mae modd lliniaru effeithiau niweidiol lefelau uchel o ddwysedd gwaith os ydynt yn digwydd ochr yn ochr â lefel uwch o reolaeth. Mae'r arolwg yn cynnwys nifer o gwestiynau sy'n nodi faint o ddisgresiwn sydd gan weithwyr ynghylch y tasgau y maent yn eu cyflawni. Ein diffiniad ni o swyddi 'straen uchel' yw'r rhai lle mae'r ymatebwyr yn 'cytuno'n gryf' â'r gosodiad bod 'fy swydd yn gofyn fy mod i'n gweithio'n galed iawn', a lle maent yn adrodd bod ganddynt, ar gyfartaledd, 'dim llawer' o ddylanwad o ran dwysedd gwaith; dethol tasgau; cyflawni tasgau; a safonau ansawdd. Mae Ffigur 8.4 yn cyflwyno data ar gyfran y gweithwyr y bernir eu bod wedi'u cyflogi mewn

swyddi straen uchel. Rhwng 2006 a 2017, mae cyfran y gweithwyr sydd wedi'u cyflogi mewn swyddi straen uchel ym Mhrydain wedi codi rhywfaint, o 8 y cant i 10 y cant. Yn ystod 2017, roedd 11 y cant o weithwyr yng Nghymru wedi'u dosbarthu fel rhai oedd wedi'u cyflogi mewn swyddi straen uchel. Er bod modd cymharu hyn yn fras â chyfartaledd Prydain gyfan, mae'r cynnydd hwn o bedwar pwynt canran i Gymru ers 2012 yn fwy na'r hyn a welwyd mewn manau eraill.

Ffigur 8.4: Gweithio o dan Straen: Prydain, 2006-2017

Canran sy'n gweithio mewn swyddi straen uchel



8.9 Mae gweithwyr yng Nghymru, felly, yn darparu darlun cymysg ynghylch eu lefelau dwysedd gwaith. Ceir amrywiadau yng Nghymru hefyd (gweler Tabl 8.1). Gwelir bod gweithio oriau hir yn llawer amlycach ymhlith dynion (20 y cant); gweithwyr hŷn (14 y cant), a'r rhai sy'n gweithio yng ngogledd Cymru (18 y cant). O ran nodweddion y swyddi a ddelir, mae gweithio oriau hir yn amlycach ymhlith y rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau rheoli, proffesiynol, neu broffesiynol cyswllt (19 y cant), y sector preifat (17 y cant) ac

yn sector cynhyrchu'r economi (24 y cant). Ar wahân i'r oriau hir, mae'r lefelau dwysedd gwaith yr adroddir amdanynt yn gyffredinol uwch ymhlith y rhai sydd â lefelau uwch o gyrhaeddiad addysgol; y rhai sy'n gyflogedig mewn galwedigaethau lefel uwch, a'r rhai sy'n gyflogedig yn y sector cynhyrchu. Mae gweithwyr iau yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn gweithio ar gyflymder uchel, tra bod y rhai sy'n gyflogedig yn y sector cyhoeddus yn adrodd eu bod yn gweithio o dan lefelau uchel o densiwn. Dangoswyd bod amlygrwydd swyddi straen uchel yng Nghymru yn uwch ymhlith benywod, y rhai sydd wedi'u cyflogi mewn galwedigaethau sgiliau isel, y sector cyhoeddus a'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau.

Tabl 8.1: Dwysedd Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Oriau Hir (%) | Gweithio'n galed iawn (% sy'n cytuno'n gryf) | Gweithio dan Densiwn (% sy'n cytuno'n gryf) | Gweithio ar gyflymder uchel iawn (% $\frac{3}{4}$ s+ o'r amser) | Gweithio at derfynau amser tynn (% $\frac{3}{4}$ s+ o'r amser) | Swyddi Straen Uchel (%) |
|---|---------------|--|---|---|--|-------------------------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | | | |
| Dynion | 20.0 | 44.4 | 19.3 | 37.8 | 59.1 | 7.3 |
| Benywod | 4.8 | 51.7 | 21.5 | 40.3 | 49.6 | 13.1 |
| <i>2. Oed</i> | | | | | | |
| 20-34 | 9.4 | 45.6 | 19.4 | 43.8 | 54.3 | 10.2 |
| 35-49 | 14.2 | 51.5 | 20.2 | 38.7 | 57.0 | 9.8 |
| 50-65 | 14.2 | 45.4 | 21.6 | 34.6 | 51.6 | 10.2 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | | | | | | |
| | 12.4 | 55.0 | 25.1 | 41.1 | 62.1 | 9.4 |
| Lefelau 3 a 2 | | | | | | |
| | 13.4 | 44.0 | 17.8 | 38.5 | 52.2 | 10.7 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | | | | | | |
| | 12.4 | 42.3 | 16.3 | 36.4 | 44.9 | 9.9 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 18.5 | 58.7 | 26.3 | 39.5 | 63.6 | 9.1 |
| Y 3 SOC canol | 10.4 | 43.8 | 18.2 | 37.4 | 52.2 | 7.7 |
| Y 3 SOC gwaelod | 7.4 | 37.5 | 14.6 | 40.3 | 44.8 | 14.3 |
| <i>5. Sector</i> | | | | | | |
| Cyhoeddus ac nid er elw | | | | | | |
| | 6.1 | 53.6 | 23.4 | 39.4 | 55.0 | 11.8 |
| Preifat | 16.9 | 44.7 | 18.7 | 38.8 | 54.3 | 9.1 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | | | |
| Cynhyrchu | 23.5 | 45.2 | 22.7 | 46.2 | 66.4 | 6.8 |
| Gwasanaethau | 8.8 | 48.9 | 19.4 | 36.5 | 50.3 | 11.4 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | | | |
| Gogledd Cymru De-orllewin a Chanolbarth Cymru | | | | | | |
| | 17.9 | 47.6 | 21.4 | 37.2 | 50.8 | 9.1 |
| De-ddwyrain Cymru | | | | | | |
| | 12.2 | 48.9 | 19.5 | 40.2 | 51.9 | 10.6 |
| Pob ardal | 9.8 | 47.1 | 20.5 | 39.2 | 59.6 | 10.2 |
| | 12.8 | 47.9 | 20.4 | 39.0 | 54.6 | 10.0 |

Straen Swydd a Lludded oherwydd Gwaith

- 8.10 Yn ogystal â dwysedd gwaith, bu'r arolygon hefyd yn casglu data ynghylch straen swyddi. Mae Tabl 8.2 yn cyflwyno data o dri chwestiwn ynghylch amllder profi 'pryder ynghylch problemau gwaith', 'anhawster ymlacio ar ddiwedd diwrnod gwaith', neu 'deimlo wedi ymlâdd ar ddiwedd diwrnod gwaith'. Mae Tabl 8.2 yn adrodd am ganran y gweithwyr a ymatebodd naill ai 'llawer o'r amser', 'y rhan fwyaf o'r amser' neu 'drwy'r amser' i'r cwestiynau hyn. Ar draws pob un o'r mesurau hyn, ers 2006 mae sefyllfa Cymru wedi newid, o fod yn economi o dan straen gymharol fach i sefyllfa yn 2017 lle mae gweithwyr yng Nghymru yn arddangos y lefelau uchaf o bryder (24 y cant o gymharu â 22 y cant ym Mhrydain), o fethu ymlacio (26 y cant o gymharu â 20 y cant) ac o deimlo eu bod wedi ymlâdd (32 y cant o gymharu â 28 y cant).
- 8.11 I grynhoi'r tri chwestiwn yma, lluniwyd mynegai 'lefel uchel o straen' trwy gymryd cyfartaledd yr ymatebion a roddwyd i bob un. Mae Ffigur 8.4 yn cyflwyno data ynghylch cyfran y gweithwyr sy'n cyflawni sgôr ar y mynegai hwn sy'n cyfateb i ymatebion 'llawer o'r amser', 'y rhan fwyaf o'r amser' neu 'drwy'r amser' ganddynt i bob un o'r cwestiynau hyn. Ar sail y mynegai hwn, yn 2006 dim ond 8 y cant o'r gweithwyr yng Nghymru oedd yn adrodd am lefelau uchel o straen. Erbyn 2017, mae hyn wedi cynyddu i 20 y cant. Ar draws ardaloedd eraill ym Mhrydain, er bod lefelau o straen mewn swyddi wedi cynyddu rhwng 2006 a 2012, roeddent wedi aros yn gymharol sefydlog wedi hynny, ar 16 y cant.
- 8.12 Mae Tabl 8.3 yn dangos sut mae lefelau straen mewn swydd yn amrywio rhwng gwahanol grwpiau o weithwyr yng Nghymru. Wrth ganolbwyntio ar fesur cyffredinol straen mewn swydd, dangosir bod swyddi straen uchel yn amlycach ymhlith y rhai sydd â lefelau o gyrhaeddiad addysgol sy'n cyfateb i lefel 4 neu uwch (29 y cant) a'r rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau rheoli, proffesiynol neu broffesiynol cyswllt (20 y cant). Nid ymddengys bod cysylltiad rhwng amlygrwydd swyddi straen uchel a naill ai sector na diwydiant y gyflogaeth. O ran nodweddion personol, y bobl 50-65 oed (10 y cant) a'r rhai oedd yn byw yng ngogledd Cymru (10 y cant), sy'n adrodd am y lefelau isaf o straen mewn swydd.

Tabl 8.2: Straen Swydd a Lludded oherwydd Gwaith: Prydain, 2006-2017

| | Pryder ynghylch problemau gyda swydd (% faint o'r amser) | | | Anhawster ymlacio ar ddiwedd diwrnod gwaith (% faint o'r amser) | | | Teimlo wedi ymlâdd ar ddiwedd diwrnod gwaith (% faint o'r amser) | | | Lefelau uchel o straen yn y swydd (%) | | |
|--------------------------|---|------|------|---|------|------|--|------|------|---------------------------------------|------|------|
| | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 |
| Cymru | 13.6 | 18.3 | 23.6 | 10.4 | 16.5 | 26.1 | 20.3 | 23.7 | 31.8 | 8.3 | 13.4 | 20.3 |
| Gweddill Prydain | 16.1 | 20.1 | 20.8 | 15.1 | 18.5 | 19.4 | 23.2 | 25.4 | 27.9 | 12.3 | 15.0 | 15.7 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 17.8 | 26.5 | 22.7 | 16.0 | 24.5 | 20.3 | 22.7 | 27.4 | 28.6 | 11.1 | 20.8 | 16.8 |
| Prydain | 16.5 | 21.8 | 21.7 | 15.2 | 20.0 | 20.1 | 22.9 | 25.8 | 28.4 | 11.8 | 16.4 | 16.3 |

Tabl 8.3: Straen Swydd a Lludded oherwydd Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Pryder ynghylch problemau gyda swydd (% faint o'r amser) | Anhawster ymlacio ar ddiwedd diwrnod gwaith (% faint o'r amser) | Teimlo wedi ymlâdd ar ddiwedd diwrnod gwaith (% faint o'r amser) | Lefelau uchel o straen yn y swydd (%) |
|--|--|---|--|---------------------------------------|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 17.5 | 16.0 | 21.9 | 12.4 |
| Benywod | 17.7 | 16.9 | 27.3 | 13.7 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 18.9 | 17.1 | 26.8 | 13.8 |
| 35-49 | 18.8 | 17.5 | 26.4 | 14.8 |
| 50-65 | 14.8 | 14.3 | 19.6 | 9.9 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 25.7 | 21.9 | 29.0 | 17.4 |
| Lefelau 3 a 2 | 14.3 | 14.7 | 22.3 | 12.0 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 8.4 | 9.3 | 19.8 | 6.3 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 29.7 | 24.4 | 29.0 | 19.9 |
| Y 3 SOC canol | 11.1 | 11.4 | 20.7 | 8.7 |
| Y 3 SOC gwaelod | 8.3 | 11.3 | 22.6 | 8.5 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 18.9 | 17.1 | 24.1 | 12.8 |
| Preifat | 16.9 | 16.0 | 24.7 | 13.2 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 17.3 | 14.8 | 23.8 | 10.7 |
| Gwasanaethau | 17.5 | 16.9 | 24.3 | 13.6 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 14.5 | 12.1 | 20.2 | 10.2 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 18.8 | 16.2 | 22.3 | 12.2 |
| De-ddwyrain Cymru | 18.6 | 19.5 | 29.3 | 15.6 |
| Pob ardal | 17.6 | 16.4 | 24.4 | 13.0 |

Crynodeb o'r Canfyddiadau

- 8.13 Gall gweithio oriau hir ar lefelau uchel o ddwysedd fod yn gysylltiedig â chostau sylweddol i'r rhai dan sylw, megis cynnydd yn risg damweiniau yn y gweithle neu afiechyd cysylltiedig â gwaith sy'n digwydd yn amlach. Mae

straen canfyddedig yn y gwaith yn digwydd yn eang yn y Deyrnas Unedig a'r tu hwnt. Un o nodweddion trawiadol yr adferiad economaidd fu dibyniaeth gynyddol busnes ar ffurfiau bregus o gyflogaeth mewn ymateb i'r argyfwng economaidd. Mae'r bennod hon wedi darparu tystiolaeth newydd ynghylch canfyddiadau gweithwyr o ddwysedd gwaith yn ystod yr adferiad economaidd.

- Nid ymddengys bod gweithwyr yng Nghymru wedi elwa o'r lleihad yn amllder oriau gwaith hir rhwng 2012 a 2017, fel y gwelwyd mewn rhannau eraill o Brydain. Yn 2017, mae 15 y cant o'r gweithwyr yng Nghymru yn adrodd eu bod yn gweithio oriau hir.
- Yn 2017, adroddodd hanner y gweithwyr yng Nghymru fod eu swydd yn gofyn eu bod yn gweithio'n galed iawn. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 6 phwynt canran ers 2012 ac yn gosod Cymru uwchben y cyfartaledd ar gyfer yr economi ehangach.
- Fodd bynnag, nid yw gweithwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn gweithio ar gyflymder uchel iawn neu'n cadw at derfynau amser caeth. Gweithwyr yn Llundain a'r De-ddwyrain sydd wedi cofnodi'r cynnydd uchaf yn y mesurau hyn ers 2012.
- Ers 2012 mae sefyllfa Cymru wedi newid, o fod yn economi o dan straen gymharol fach i sefyllfa yn 2017 lle mae gweithwyr yng Nghymru yn arddangos y lefelau uchaf o bryder (24 y cant), methu ymlacio (26 y cant) a theimlo eu bod wedi ymlâdd ar ddiwedd y dydd (32 y cant). Mewn mannau eraill mae lefelau straen wedi parhau'n gymharol sefydlog rhwng 2012 a 2017.

9. Cyfranogiad, Disgresiwn a Llesiant yn y Gwaith

Cyflwyniad

- 9.1 Mae boddhad yn y gwaith hefyd wedi dod yn bwnc poblogaidd nawr bod y llywodraeth yn awyddus i fesur llesiant mewn termau heblaw canlyniadau economaidd. Mae gwaith a wnaed yn y Deyrnas Unedig gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol o dan ei rhaglen mesur llesiant cenedlaethol wedi dangos bod cyflogeion sy'n chwilio am swydd wahanol neu ychwanegol yn arddangos lefelau is o hapusrwydd a boddhad mewn bywyd, llai o ymdeimlad bod yr hyn maen nhw'n ei wneud mewn bywyd yn werth chweil, a lefelau uwch o bryder na chyflogeion eraill (ONS, 2013). Fodd bynnag, mae llawer wedi'i ysgrifennu am beryglon dadansoddi boddhad mewn swyddi. Mae ymateb i gyfraddau boddhad mewn swyddi oddi mewn i arolygon cymdeithasol yn galw am broses wybyddol o ddyfarnu sy'n cwmpasu cymariaethau â'r hyn y gellid ei ddisgwyl, a'r dewisiadau amgen sydd ar gael yn ymarferol. Serch hynny, dangoswyd bod anfodlonrwydd ar waith yn rhagfynegi canlyniadau economaidd, gan gynnwys ymddygiad rhoi'r ffidil yn y to ymhlith cyflogeion (Green, 2010) a chynhyrchiant yn y gweithle (Bockerman ac Ilmakunnas, 2012). Mae dwy agwedd anariannol allweddol ar ansawdd swyddi sy'n debygol o fod yn benderfynyddion pwysig ar gyfer llesiant yn y gwaith yn ymwneud â chynnwys cyflogeion mewn penderfyniadau a'r lefelau o ddisgresiwn y gall unigolion eu defnyddio wrth gyflawni eu swyddi. Gellir disgwyl i'r ymwneud â phenderfyniadau a'r gallu i ymarfer mwy o ddewis a disgresiwn yn y gwaith ennyn lefelau uwch o ymrwymiad ymhlith cyflogeion, gan wella eu cynhyrchiant a'u llesiant yn y gwaith (Avgoustaki a Frankort, 2018).
- 9.2 Gofynnodd yr arolygon y mae'r adroddiad hwn yn tynnu arnynt i'r ymatebwyr faint o ddewis oedd ganddynt wrth gyflawni eu swydd, yn ogystal â chyfres o gwestiynau ynghylch eu dylanwad personol ar ba mor galed roedden nhw'n gweithio, pa dasgau roedden nhw'n eu cyflawni, sut roedd tasgau i gael eu cwblhau, a pha safonau roedd yn rhaid iddyn nhw eu bodloni. Mae gwaith tîm hefyd wedi cael ei ystyried ers amser hir fel rhywbeth sy'n gysylltiedig â lefelau uwch o ymdrech ddisgresiynol yn y gwaith a mwy o gyfle i weithwyr ddefnyddio

a datblygu eu sgiliau. Yn ogystal â'r rhain, mae cynnwys cyflogeion mewn penderfyniadau sefydliadol wedi cael ei ystyried yn bwysig hefyd o safbwynt meithrin lefelau uchel o ymrwymiad. Mae'r bennod yn symud ymlaen, felly, fel a ganlyn. Yn gyntaf rydym yn edrych ar lefelau o ddisgresiwn ynghylch tasgau ymhlith cyflogeion a pha grwpiau o weithwyr yng Nghymru sydd â'r mwyaf (lleiaf) o ddisgresiwn o ran sut maen nhw'n cyflawni eu swyddi. Nesaf byddwn ni'n ystyried i ba raddau mae gweithwyr yn rhan o benderfyniadau sefydliadol. Rydym hefyd yn cyflwyno gwybodaeth am lesiant goddrychol, cysylltiedig â'r swydd, sy'n rhoi pwyslais arbennig ar lefelau boddhad yn y gwaith.

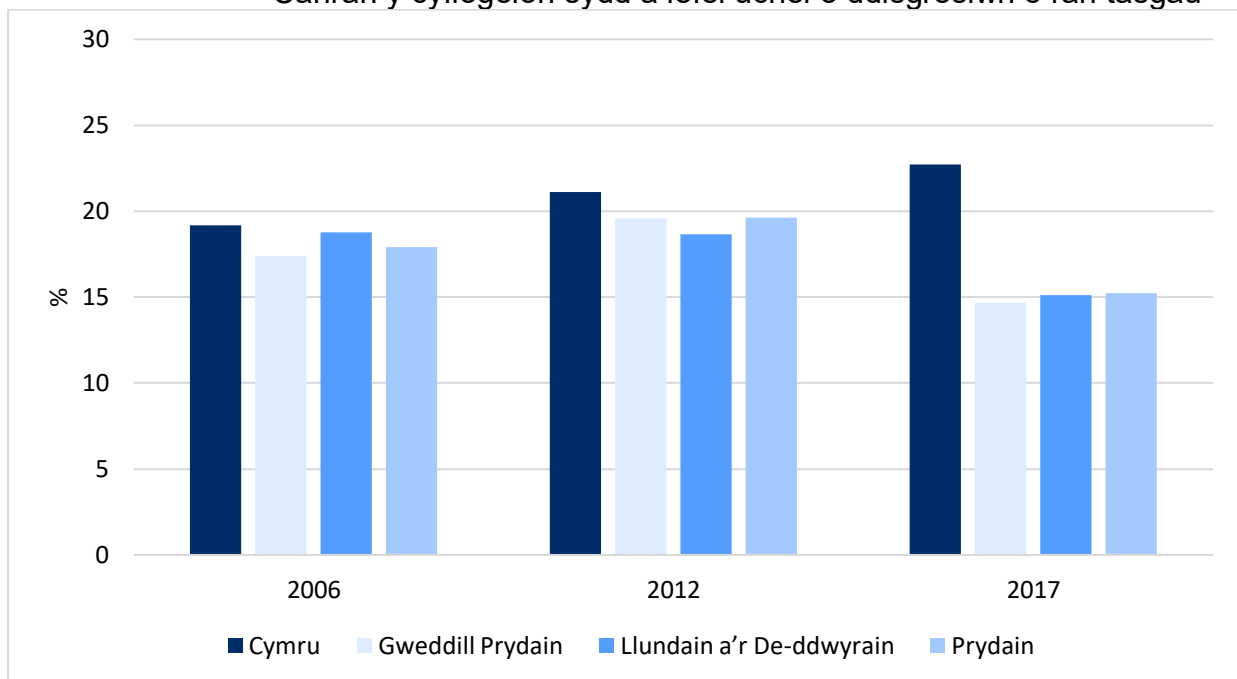
Disgresiwn o ran Tasgau

- 9.3 Mae arolygon 2006, 2012 a 2017 yn cynnwys set unfath o gwestiynau sy'n golygu bod modd i ni lunio mesur cyson ar gyfer disgresiwn yn y gwaith yn ystod y cyfnod o 11 mlynedd i swyddi yng Nghymru. Mae'r pedwar cwestiwn dan sylw yn caniatáu i ni asesu faint o ddylanwad personol sydd gan weithwyr dros agweddau penodol ar eu gwaith. Gofynnwyd i'r ymatebwyr: 'Faint o ddylanwad sydd gennych *chi yn bersonol* o ran pa mor galed rydych chi'n gweithio?' Yr opsiynau oedd 'llawer iawn'; 'cryn dipyn'; 'dim llawer'; a 'dim o gwbl'. Defnyddiwyd cwestiwn yn yr un fformat i benderfynu ar ddylanwad cyflogeion o ran: 'penderfynu pa dasgau rydych i'w cyflawni'; 'penderfynu sut rydych i wneud y dasg'; a 'penderfynu ar safonau ansawdd eich gwaith'. Er i'r cwestiynau hyn gael eu gofyn i'r sampl cyfan, bydd gan y rhai sy'n hunan-gyflogedig at ei gilydd fwy o reolaeth ar eu hamgylchedd gwaith na chyflogeion. I gynorthwyo gyda chymariaethau ar draws gwahanol rannau o Brydain sydd yn arddangos gwahanol lefelau o hunan-gyflogaeth, rydym yn cyflwyno canlyniadau ar gyfer cyflogeion yn unig. Serch hynny, rydym ni'n cydnabod y bydd y cwestiynau hyn yn dal yn berthnasol i'r hunan-gyflogedig, yn arbennig ymhlith y rhai a all fod yng ngweithle cleient.
- 9.4 I ddarparu darlun cyffredinol o'r gwahanol eitemau sy'n mesur disgresiwn o ran tasgau, lluniwyd mesur crynodol sy'n nodi'r ymatebwyr hynny a adroddodd fod ganddynt 'llawer iawn o ddylanwad' ar draws pob un o'r pedwar cwestiwn. Rydym yn ystyried bod gweithwyr o'r fath yn rhai sydd â chanfyddiad bod

ganddynt lefelau uchel o ddisgresiwn o ran tasgau yn eu swyddi. Cyflwynir cyfran y cyflogeion sydd â chanfyddiad bod ganddynt lefelau uchel o ddisgresiwn o ran tasgau yn Ffigur 9.1. Gwelir bod bron chwarter y cyflogeion yng Nghymru (23 y cant) yn ystod 2017 yn adrodd bod ganddynt lefelau uchel o ddisgresiwn o ran tasgau. Mae'r ffigur hwn wedi cynyddu'n raddol ers 2006. Mewn cyferbyniad, mae lefelau o ddisgresiwn o ran tasgau wedi gostwng yn drawiadol ar draws ardaloedd eraill o Brydain ers 2012. O ganlyniad, yn 2017 mae lefelau disgresiwn o ran tasgau yn sylweddol uwch yng Nghymru na'r lefelau cyfartalog yr adroddwyd amdanynt gan gyflogeion yn yr economi ehangach (15 y cant).

Ffigur 9.1: Disgresiwn o ran Tasgau: Prydain, 2006-2017

Canran y cyflogeion sydd â lefel uchel o ddisgresiwn o ran tasgau



- 9.5 Yng nghyswilt gwaith tîm, gofynnodd pob un o'r arolygon i'r gweithwyr a oeddent fel arfer yn gweithio ar eu pennau eu hunain neu a oedd eu gwaith yn galw am gydweithio mewn grŵp gydag un neu fwy o weithwyr eraill mewn sefyllfa debyg. Yn ogystal, ar gyfer y rhai oedd yn gweithio mewn timau, archwiliwyd eu cyfleoedd i wneud penderfyniadau trwy gyfres o gwestiynau ar lefel y rheolaeth oedd gan y tîm ar agweddau allweddol o'u gwaith.

Gofynnwyd i ymatebwyr a oedd yn dweud eu bod yn gweithio fel rhan o grŵp: 'Yn gynharach, fe ddywedsoch chi eich bod yn gweithio fel rhan o grŵp. Gan feddwl am y grŵp yr ydych chi'n treulio'r rhan fwyaf o'ch amser ynddo, a heb gynnwys y goruchwyliwr, os oes un, faint o ddylanwad sydd gan aelodau eraill y grŵp hwn ar ba mor galed rydych chi'n gweithio?' Yr opsiynau oedd 'llawer iawn'; 'cryn dipyn'; 'dim llawer'; a 'dim o gwbl'. Ailadroddwyd y cwestiwn ar gyfer yr un categorïau oedd yn weddill ag wrth holi'r ymatebwyr ynghylch eu disgrisiwn o ran eu tasgau unigol eu hunain. Lluniwyd sgôr dylanwad cyfartalog, a chymerwyd bod timau oedd â sgôr yn cyfateb i 'llawer iawn' neu 'cryn dipyn' o ddylanwad yn gweithio fel rhan o dimau lled-annibynnol. Yna gofynnwyd tri chwestiwn ychwanegol er mwyn pennu lefel yr hunan-reolaeth mewn timau. Roedd y cwestiynau hyn yn gofyn faint o ddylanwad oedd gan aelodau'r tîm wrth ddewis aelodau'r grŵp, dewis arweinwyr y grŵp a gosod targedau i'r grŵp. Y diffiniad o waith tîm hunan-reoledig yw'r rhai sy'n gweithio mewn timau lled-annibynnol sydd hefyd â sgôr sy'n cyfateb i 'llawer iawn' neu 'cryn dipyn' yng nghyswllt yr eitemau rheoli hyn.

- 9.6 Crynhoir dosbarthiad yr ymatebion hyn yn Nhabl 9.1. Gwelir bod y lefelau o waith tîm yr adroddir amdanynt yn gymharol unffurf ledled Prydain, gyda rhyw 6 o bob 10 cyflogai yn dweud eu bod yn gweithio mewn tîm. Er bod y lefelau o waith tîm yr adroddwyd amdanynt wedi parhau'n sefydlog yn ystod y degawd diwethaf, mae lefelau annibyniaeth oddi mewn i dimau wedi cynyddu. Yn 2006, roedd 14 y cant o gyflogeion ym Mhrydain yn gweithio mewn timau lled-annibynnol. Erbyn 2017, roedd y ffigur yma wedi codi i 22 y cant. Fodd bynnag, gwelir bod y cynnydd hwn yn cael ei sbarduno'n benodol gan batrymau gwaith tîm a welwyd ymhlith cyflogeion yn Llundain a'r De-ddwyrain. Mae cyflogeion yn Llundain a'r De-ddwyrain wedi arddangos cynnydd o 10 pwynt canran mewn gwaith tîm lled-annibynnol (o 19 y cant i 29 y cant), a chynnydd o 7 pwynt canran mewn gwaith tîm hunan-reoledig (o 7 y cant i 14 y cant). Yn wahanol i ardaloedd eraill ym Mhrydain, ymddengys bod lefelau annibyniaeth ymhlith cyflogeion sy'n gweithio mewn timau yng Nghymru wedi lleihau rhyw fymryn rhwng 2012 a 2017, er ei fod wedi codi ers 2006, yn debyg i ardaloedd eraill. O ganlyniad, yn 2017 mae lefelau annibyniaeth ymhlith

gweithwyr tîm bellach yn is yng Nghymru na'r lefelau cyfartalog yr adroddwyd amdanynt gan gyflogeion yn yr economi ehangach.

Tabl 9.1: Gweithio mewn Tîm: Prydain, 2006-2017

| | Gweithio mewn tîm (%) | | | Gweithio mewn tîm lled-annibynnol (%) | | | Gweithio mewn Tîm hunan-reoledig (%) | | |
|--------------------------|-----------------------|------|------|---------------------------------------|------|------|--------------------------------------|------|------|
| | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 |
| Cymru | 60.4 | 57.2 | 65.0 | 13.0 | 19.3 | 18.0 | 4.1 | 8.8 | 5.9 |
| Gweddill Prydain | 58.5 | 62.7 | 61.2 | 14.2 | 16.6 | 18.7 | 3.2 | 5.6 | 6.1 |
| Llundain a'r De-ddwyrain | 62.5 | 63.6 | 62.6 | 13.6 | 18.8 | 29.3 | 4.5 | 7.3 | 14.3 |
| Prydain | 59.5 | 63.0 | 61.8 | 14.0 | 17.6 | 21.7 | 3.6 | 6.2 | 8.5 |

9.7 Mae Tabl 9.2 yn dangos sut mae lefelau disgrisiwn yn y swydd a gwaith tîm yn amrywio rhwng gwahanol grwpiau o weithwyr yng Nghymru. Wrth ganolbwyntio ar fesur cyffredinol lefel uchel o ddisgrisiwn yn y swydd, ceir bod y nifer isaf o swyddi disgrisiwn uchel ymhlith gweithwyr iau (14 y cant), rhai sydd â lefelau cyrhaeddiad addysgol sy'n cyfateb i lefel 1 neu o dan hynny (12 y cant) a'r rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau sgiliau isel (14 y cant). Er nad yw lefelau disgrisiwn yn y swydd yn amrywio yn ôl sector cyflogaeth, o ran diwydiant mae'r rhai a gyflogir yn y Sector Gwasanaethau yn arddangos lefelau is o ddisgrisiwn (10 y cant) o gymharu â'r rhai sy'n gweithio ym maes Cynhyrchu (27 y cant). Ceir bod y lefelau gwaith tîm uchaf ymhlith gweithwyr iau (66 y cant), rhai sydd â'r lefelau isaf o gyrhaeddiad addysgol (67 y cant), a'r rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau sgiliau isel (63 y cant). Mae'r amrywiadau yn lefel annibyniaeth wrth weithio mewn tîm ymhlith y grwpiau hyn yn dilyn patrymau sy'n gyffredinol debyg. Gwelir un pwynt lle mae gwahaniaeth diddorol yn y lefelau cymharol isel o annibyniaeth wrth weithio mewn tîm y mae'r rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau sgiliau isel yn adrodd amdanynt, o gymharu â'u lefelau uchel o waith tîm yn gyffredinol.

Tabl 9.2: Disgresiwn o ran Tasgau a Gweithio mewn Tîm yn ôl Nodweddion Socio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Lefel uchel o ddisgresiwn o ran Tasgau (%) | Gweithio mewn tîm (%) | Gweithio mewn tîm lled- annibynnol (%) | Gweithio mewn Tîm hunan- reoledig (%) |
|--------------------------------|--|-----------------------------|--|---|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | | |
| Dynion | 20.8 | 62.4 | 18.7 | 6.7 |
| Benywod | 20.6 | 59.7 | 13.1 | 4.7 |
| <i>2. Oed</i> | | | | |
| 20-34 | 14.0 | 65.8 | 16.5 | 4.6 |
| 35-49 | 23.6 | 61.8 | 16.9 | 7.1 |
| 50-65 | 24.1 | 54.7 | 13.9 | 5.1 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 22.0 | 57.8 | 15.3 | 4.6 |
| Lefelau 3 a 2 | 23.0 | 61.7 | 15.3 | 6.5 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 12.3 | 66.8 | 18.9 | 6.3 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 26.8 | 59.0 | 17.4 | 7.2 |
| Y 3 SOC canol | 19.1 | 61.3 | 17.8 | 5.0 |
| Y 3 SOC gwaelod | 14.4 | 63.4 | 12.1 | 4.6 |
| <i>5. Sector</i> | | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er- elw | 20.3 | 64.1 | 18.7 | 7.0 |
| Preifat | 21.0 | 58.5 | 13.9 | 4.8 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | | |
| Cynhyrchu | 27.2 | 63.9 | 17.1 | 6.5 |
| Gwasanaethau | 18.8 | 60.2 | 15.6 | 5.6 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | | | |
| Gogledd Cymru | 21.0 | 62.2 | 19.9 | 7.7 |
| De-orllewin a | | | | |
| Chanolbarth Cymru | 22.1 | 60.9 | 12.7 | 4.6 |
| De-ddwyrain Cymru | 19.0 | 60.4 | 16.3 | 5.4 |
| Pob ardal | 20.7 | 61.0 | 15.9 | 5.7 |

Cyfranogiad Sefydliadol

9.8 Mae'r arolygon yn cynnwys cyfres o gwestiynau sy'n ymwneud ag i ba raddau mae gweithwyr yn rhan o benderfyniadau sefydliadol. Ceir trosolwg o'r ymatebion i'r cwestiynau hyn gan weithwyr yng Nghymru yn Nhabl 9.3. Roedd cwestiwn cychwynnol ar gyfranogiad sefydliadol yn holi a yw'r rheolwyr yn

trefnu cyfarfodydd sy'n darparu gwybodaeth ynghylch beth sy'n digwydd yn y sefydliad. Yng Nghymru yn ystod 2017, adroddodd tri chwarter o'r rhai mewn cyflogaeth (75 y cant) fod rheolwyr yn trefnu cyfarfodydd o'r fath - rhyw 10 pwynt canran yn uwch na'r hyn a adroddwyd ymhlith cyflogeion yn economi ehangach Prydain (65 y cant). Holwyd ymatebwyr i'r arolygon hefyd a oedd y cyflogai'n perthyn i 'grŵp o gyflogeion sy'n cwrdd yn rheolaidd i ystyried gwelliannau y gellid eu gwneud o fewn y sefydliad' cyfeirir at hyn fel 'Cylchoedd Ansawdd'. Yng Nghymru yn ystod 2017, adroddodd bron hanner y rhai oedd mewn cyflogaeth (45 y cant) eu bod yn perthyn i grŵp o'r fath. Unwaith eto, mae'r ffigur hwn yn llawer uwch na'r hyn a adroddwyd ymhlith cyflogeion oddi mewn i'r economi Brydeinig ehangach (37 y cant). Yna gofynnwyd i'r cyflogeion faint o lais roedden nhw'n ei gael mewn penderfyniadau oedd yn effeithio ar sut roedden nhw'n gwneud eu swyddi. Bernir bod gan y cyflogeion hynny a ymatebodd 'llawer iawn' neu 'cryn dipyn' fesur o ddylanwad yn y sefydliad. Mae colofnau olaf Tabl 9.3 yn datgelu nad yw lefelau dylanwad sefydliadol yn amrywio rhyw lawer rhwng gwahanol ardaloedd o Brydain, a'u bod wedi parhau'n gymharol sefydlog rhwng 2006 a 2017.

- 9.9 Cyflwynir ymatebion i'r cwestiynau hyn ymhlith gwahanol is-grwpiau o'r boblogaeth waith yng Nghymru yn Nhabl 9.4. Mae modd gweld mai'r rhai sydd â'r lefelau uchaf o gyrhaeddiad addysgol, y rhai a gyflogir mewn galwedigaethau rheoli a phroffesiynol, a'r rhai a gyflogir yn y sector cyhoeddus yw'r rhai mwyaf tebygol o adrodd bod rheolwyr yn trefnu pwyllgorau ymgynghorol a'u bod yn cymryd rhan mewn 'Cylchoedd Ansawdd'. Mae'n bosib bod argaeledd systemau o'r fath yn helpu i egluro pam mae'r rhai sydd â lefelau uwch o gyrhaeddiad addysgol a'r rhai a gyflogwyd mewn galwedigaethau rheoli a phroffesiynol hefyd yn fwy tebygol o adrodd bod ganddynt beth dylanwad ar benderfyniadau sy'n effeithio ar eu dull o wneud eu gwaith. Fodd bynnag, nid yw hynny'n wir bob tro. Er enghraifft, mae dynion a gweithwyr hŷn yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd bod ganddynt ryw fesur o ddylanwad sefydliadol, er nad ydynt yn fwy tebygol o gwbl o adrodd am bresenoldeb Cyfarfodydd Ymgynghorol neu Gylchoedd Ansawdd. Mewn cyferbyniad, mae'r rhai a gyflogir yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn sôn

am lefelau is o Ddylanwad Sefydliadol, er gwaethaf argaeledd cynyddol sefydliadau ymgynghorol. Mae Dylanwad Sefydliadol hefyd yn uwch yn y diwydiannau cynhyrchiol.

Tabl 9.3: Cyfranogiad Sefydliadol yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017

| | Rheolwyr yn Trefnu Cyfarfodydd Ymgynghorol (%) | | | Cyfranogi mewn Cylchoedd Ansawdd (%) | | | Dylanwadu ar Benderfyniadau sy'n effeithio ar y swydd (%) | | |
|--|--|------|------|--|------|------|--|------|------|
| | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 | 2006 | 2012 | 2017 |
| Cymru Gweddill | 68.1 | 73.3 | 75.1 | 43.4 | 39.8 | 44.5 | 34.0 | 31.0 | 31.8 |
| Prydain Llundain a'r De-ddwyrain | 71.1 | 71.2 | 62.6 | 41.7 | 39.7 | 36.6 | 30.1 | 25.2 | 29.1 |
| Prydain | 70.9 | 72.4 | 65.0 | 41.9 | 38.9 | 37.2 | 31.8 | 26.7 | 30.0 |

Tabl 9.4: Cyfranogiad Sefydliadol yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Rheolwyr yn Trefnu Cyfarfodydd Ymgynghorol (%) | Cyfranogi mewn Cylchoedd Ansawdd (%) | Dylanwadu ar Benderfyniadau sy'n effeithio ar y swydd (%) |
|------------------------------------|--|--|--|
| <i>1. Rhywedd</i> | | | |
| Dynion | 67.8 | 44.8 | 36.2 |
| Benywod | 74.9 | 41.1 | 29.2 |
| <i>2. Oed</i> | | | |
| 20-34 | 70.9 | 43.3 | 26.4 |
| 35-49 | 74.9 | 43.1 | 34.3 |
| 50-65 | 67.1 | 42.3 | 37.5 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 80.7 | 52.8 | 36.3 |
| Lefelau 3 a 2 | 71.2 | 38.8 | 31.2 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 50.8 | 29.3 | 27.6 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | | |
| Y 3 SOC uchaf | 84.5 | 55.9 | 39.7 |
| Y 3 SOC canol | 68.7 | 37.3 | 30.6 |
| Y 3 SOC gwaelod | 57.1 | 31.8 | 26.0 |
| <i>5. Sector</i> | | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 81.9 | 48.4 | 28.3 |
| Preifat | 63.6 | 38.9 | 35.8 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | | |
| Cynhyrchu | 66.0 | 43.8 | 39.1 |
| Gwasanaethau | 73.0 | 42.8 | 30.5 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | | |
| Gogledd Cymru | 65.9 | 43.7 | 34.8 |
| De-orllewin a Chanolbarth Cymru | 73.0 | 40.4 | 34.2 |
| De-ddwyrain Cymru | 73.2 | 44.9 | 29.8 |
| Pob ardal | 71.3 | 42.9 | 32.7 |

Brwdfrydedd, Bodlonrwydd a Boddhad yn y Swydd

9.10 Yn rhan olaf y bennod hon, rydym yn cyflwyno gwybodaeth am dair ffordd arall o fesur llesiant goddrychol cysylltiedig â swydd. Yn hytrach na chwestiwn syml 'cwmpasu popeth' sy'n ymwneud â lefelau boddhad cyffredinol yn y gwaith, mae'r dadansoddiad yn defnyddio cysyniad mwy soffistigedig o lesiant cysylltiedig â swydd, gan ddefnyddio graddfeydd brwdfrydedd-iselder a

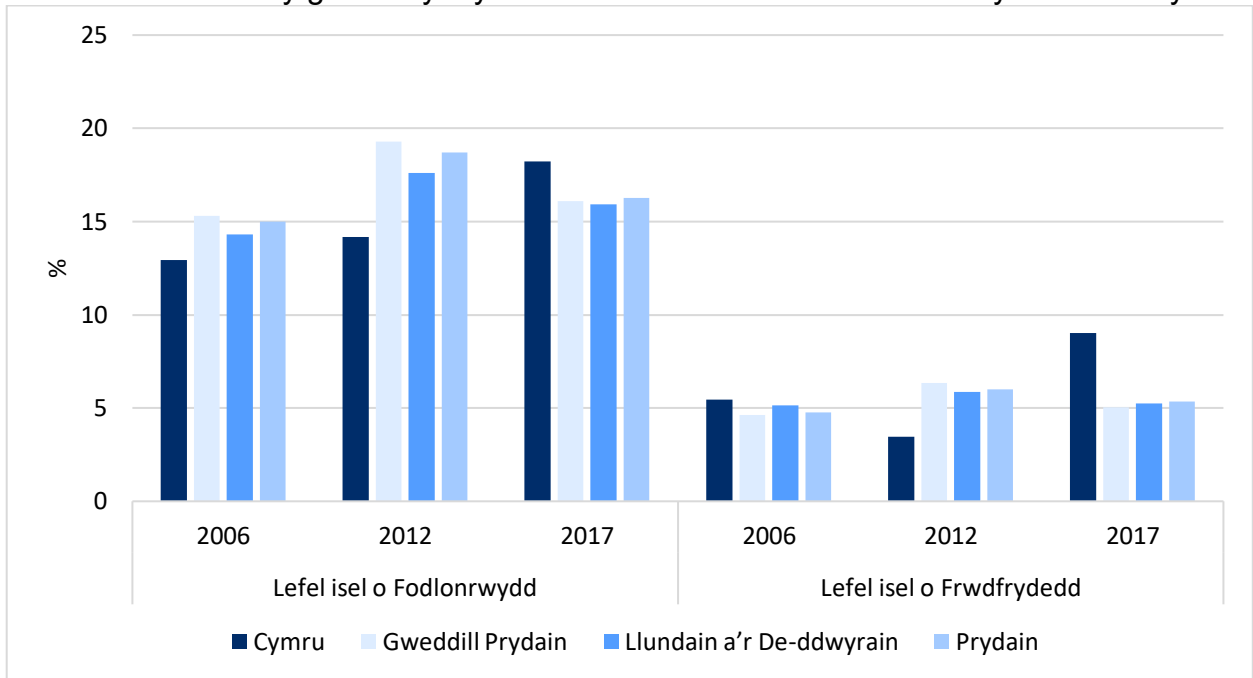
bodlonrwydd-pryder Warr (1990). Roedd y mesurau hyn wedi'u seilio ar gyfres o gwestiynau a gyflwynwyd â'r geiriau 'Wrth feddwl am yr wythnosau diwethaf, faint o'r amser mae eich swydd wedi gwneud i chi deimlo pob un o'r canlynol?' a dilynwyd hynny gan ansoddeiriau oedd yn disgrifio teimlad gwahanol. Roedd yr ansoddeiriau a ddefnyddiwyd ar gyfer y raddfa brwdfrydedd yn cynnwys 'isel', 'di-hwyl', 'diflas', 'gwenu', 'llawen' ac 'optimistaidd'. Mae'r raddfa brwdfrydedd yn amrywio o deimlad o 'iselder' (dim llawer o bleser, dim llawer o gyffro) i'r gwrthwyneb, 'brwdfrydedd' (lefel uchel o bleser, lefel uchel o gyffro). Mae'r raddfa bodlonrwydd yn amrywio o 'pryder' (lefel isel o bleser, lefel uchel o gyffro) i'r gwrthwyneb, 'bodlonrwydd' (lefel uchel o bleser, dim llawer o gyffro). Roedd yr ansoddeiriau a ddefnyddiwyd ar gyfer y raddfa bodlonrwydd yn cynnwys 'teimlo tensiwn', 'anesmwyth', 'pryderus', 'digynnwrf', 'bodlon' ac 'wedi ymlacio'. Lluniwyd y mynegeion trwy gymryd cyfartaledd yr ymatebion i bob cwestiwn a ofynnwyd, ar ôl gwyrddroi côd yr eitemau negyddol yn gyntaf. Diffiniwyd y rhai oedd ar gyfartaledd yn adrodd bod eu swyddi naill ai byth yn gwneud iddyn nhw deimlo'n frwd neu'n fodlon, neu bod hynny'n digwydd yn achlysurol yn unig, fel rhai oedd yn arddangos lefelau isel o frwdfrydedd neu fodlonrwydd.

- 9.11 Mae Ffigur 9.2 yn cyflwyno gwybodaeth am y dulliau hyn o fesur brwdfrydedd a bodlonrwydd. O gymharu ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, mae Cymru wedi symud i sefyllfa lle mae, yn 2017, yn arddangos y gyfran uchaf o weithwyr sy'n adrodd am lefelau isel o frwdfrydedd (9 y cant) a bodlonrwydd (18 y cant), sy'n cynrychioli dirywiad yn sefyllfa gymharol gweithwyr Cymru o gymharu â blynyddoedd cynharach, ac sy'n cyfateb i ganfyddiadau cynharach ynghylch dwysedd gwaith a straen. Mae Tabl 9.5 yn cyflwyno gwybodaeth ynghylch brwdfrydedd a bodlonrwydd gwahanol grwpiau o weithwyr yng Nghymru. Mae'r gweithwyr hynny sy'n arddangos y lefelau isaf o frwdfrydedd yng Nghymru yn cynnwys y rhai sy'n cael eu cyflogi mewn galwedigaethau â lefel isel o sgiliau, rhai sy'n cael eu cyflogi yn y sector preifat, a rhai sy'n byw yn Neddwyrain Cymru. Gwelir mwy o amrywiaeth rhwng is-grwpiau yn y boblogaeth o ran y rhai sy'n adrodd am lefelau isel o fodlonrwydd. Mae benywod, gweithwyr iau, rhai â chymwysterau uwch, rhai sy'n cael eu cyflogi mewn galwedigaeth reoli a phroffesiynol, rhai sy'n gweithio yn y Sector

Gwasanaethau, a rhai sy'n byw yn Ne-ddwyrain Cymru, fel ei gilydd, yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn profi lefelau is o fodlonrwydd a brwdfrydedd.

Ffigur 9.2: Brwdfrydedd a Bodlonrwydd yn y Gwaith: Prydain, 2006-2017

Canran y gweithwyr sy'n adrodd am lefelau isel o fodlonrwydd a brwdfrydedd



9.12 Cafwyd trydydd dull o fesur boddhad mewn swyddi o'r cyfuniad o ymatebion i gwestiynau am 14 parth gwaith gwahanol, oedd yn cwmpasu cyflog, rhagolygon dyrchafiad, perthynas â'r bos, diogelwch yn y swydd, cyfle i ddefnyddio galluoedd, gallu i ddefnyddio menter, ansawdd rheolaeth, oriau, manteision ymylol, y gwaith ei hun, faint o waith sydd, amrywiaeth yn y gwaith, hyfforddiant a pha mor gyfeillgar yw cydweithwyr. Lluniwyd dull cyfun o fesur boddhad mewn swydd trwy gymryd cyfartaledd yr ymatebion i bob cwestiwn a ofynnwyd, a lluniwyd y mesurau boddhad uchel ac isel ar sail hynny. Ar sail hynny, lluniwyd mesurau boddhad uchel ac isel mewn swydd. Mae'r mesur lefel isel o foddhad yn y swydd yn arwydd bod gweithiwr, ar gyfartaledd ar draws yr 14 parth gwaith, yn anfodlon ar ei swydd. Ar y llaw arall, mae'r mesur lefel uchel o foddhad yn y swydd yn arwydd bod gweithiwr, ar gyfartaledd, naill ai'n gwbl fodlon neu'n fodlon iawn ar ei swydd.

Tabl 9.5: Brwdfrydedd a Bodlonrwydd yn y Gwaith yn ôl Nodweddion Socio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

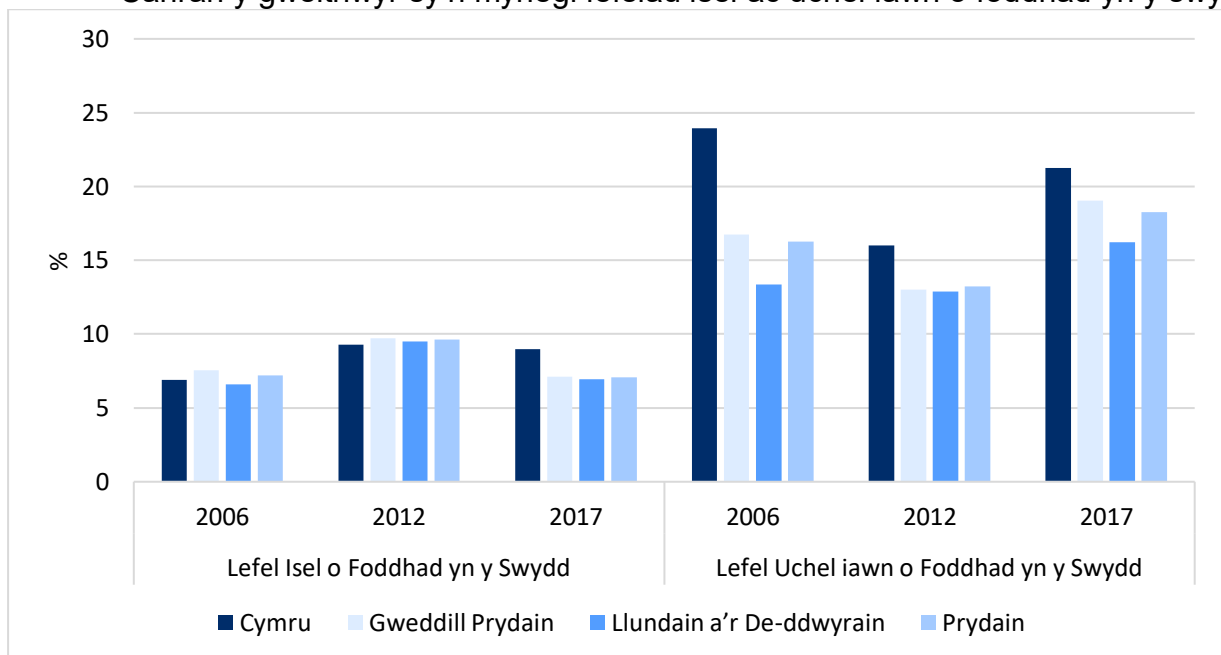
| | Mae eu swyddi naill ai byth, neu dim ond yn achlysurol, yn gwneud i'r gweithwyr deimlo: | |
|--------------------------------|---|-------------------|
| | Yn fodlon (%) | Yn frwdfrydig (%) |
| <i>1. Rhywedd</i> | | |
| Dynion | 12.5 | 6.0 |
| Benywod | 17.2 | 6.1 |
| <i>2. Oed</i> | | |
| 20-34 | 16.9 | 6.4 |
| 35-49 | 16.5 | 6.0 |
| 50-65 | 10.3 | 5.8 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 19.6 | 6.4 |
| Lefelau 3 a 2 | 12.9 | 5.4 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 9.2 | 6.5 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | |
| Y 3 SOC uchaf | 21.0 | 6.0 |
| Y 3 SOC canol | 9.4 | 4.0 |
| Y 3 SOC gwaelod | 12.5 | 8.6 |
| <i>5. Sector</i> | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 16.3 | 4.4 |
| Preifat | 13.7 | 7.0 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | |
| Cynhyrchu | 9.7 | 7.0 |
| Gwasanaethau | 16.2 | 5.8 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau</i> | | |
| <i>Rhanbarthol</i> | | |
| Gogledd Cymru | 11.5 | 4.2 |
| De-orllewin a Chanolbarth | | |
| Cymru | 13.2 | 5.7 |
| De-ddwyrain Cymru | 18.5 | 7.6 |
| Pob ardal | 14.8 | 6.0 |

9.13 Mae Ffigur 9.3 yn cyflwyno data ar y ddau ddull yma o fesur boddhad y gweithwyr hyn o Gymru yn eu swyddi. Gwelir bod gweithwyr yng Nghymru yn gyson yn fwy tebygol o adrodd am lefelau uchel iawn o foddhad yn eu swyddi, o gymharu â rhannau eraill o Brydain, ar draws pob un o'r arolygon. Fodd bynnag, mae'r bwlch wedi lleihau dros amser. Yn 2017, adroddodd mwy nag un o bob pump o weithwyr yng Nghymru eu bod yn fodlon iawn neu'n gwbl

fodlon ar eu swyddi. Fodd bynnag, rhaid nodi hefyd bod gweithwyr yng Nghymru hefyd yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn anfodlon ar eu swyddi (9 y cant) o gymharu ag ardaloedd eraill ym Mhrydain (7 y cant). O ran amrywiadau yn lefelau boddhad gwahanol grwpiau o boblogaeth Cymru yn eu swyddi (gweler Tabl 9.6), y rhai â lefelau isel o gyrhaeddiad addysgol, y rhai a gyflogir yn y sector preifat a'r rhai sy'n gweithio mewn galwedigaethau â lefel isel o sgiliau oedd y rhai mwyaf tebygol o adrodd am lefelau uchel o foddhad yn eu swyddi. Fodd bynnag, y rhai mewn galwedigaethau â lefel isel o sgiliau oedd hefyd yn arbennig o debygol o adrodd eu bod yn anfodlon ar eu swyddi (13 y cant), gan amlygu'r gwahaniaethau mawr o ran profiadau cyflogaeth ymhlith rhai sy'n perthyn i'r un grwpiau cyffredinol yn y boblogaeth.

Ffigur 9.3: Boddhad mewn Swydd: Prydain, 2006-2017

Canran y gweithwyr sy'n mynegi lefelau isel ac uchel iawn o foddhad yn y swydd



Tabl 9.6: Boddhad mewn Swydd yn ôl Nodweddion Sosio-economaidd Dethol: Cymru, 2006-2017 Wedi Cyfuno

| | Lefel Isel o Foddhad yn y Swydd (%) | Lefel Uchel iawn o Foddhad yn y Swydd (%) |
|--|-------------------------------------|---|
| <i>1. Rhywedd</i> | | |
| Dynion | 8.0 | 21.1 |
| Benywod | 8.0 | 21.9 |
| <i>2. Oed</i> | | |
| 20-34 | 8.6 | 22.2 |
| 35-49 | 9.4 | 20.8 |
| 50-65 | 5.4 | 21.7 |
| <i>3. Cymhwyster Uchaf</i> | | |
| Lefel 4 ac uwchben hynny | 8.2 | 19.2 |
| Lefelau 3 a 2 | 8.6 | 21.9 |
| Lefel 1 ac o dan hynny | 6.1 | 24.9 |
| <i>4. Galwedigaeth</i> | | |
| Y 3 SOC uchaf | 5.9 | 20.8 |
| Y 3 SOC canol | 6.6 | 21.3 |
| Y 3 SOC gwaelod | 12.5 | 22.7 |
| <i>5. Sector</i> | | |
| Cyhoeddus ac nid-er-elw | 6.9 | 18.9 |
| Preifat | 8.7 | 23.3 |
| <i>6. Diwydiant</i> | | |
| Cynhyrchu | 6.8 | 23.3 |
| Gwasanaethau | 8.1 | 21.0 |
| <i>7. Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol</i> | | |
| Gogledd Cymru | 7.9 | 24.4 |
| De-orllewin a Chanolbarth | | |
| Cymru | 7.2 | 24.0 |
| De-ddwyrain Cymru | 8.7 | 17.3 |
| Pob ardal | 8.0 | 21.5 |

Crynodeb o'r Canfyddiadau

- 9.14 Mae boddhad yn y gwaith wedi dod yn bwnc poblogaidd nawr bod y llywodraeth yn awyddus i fesur llesiant mewn termau heblaw canlyniadau economaidd. Dangoswyd bod anfonlonrwydd yn y gwaith yn gysylltiedig â chanlyniadau gwaelach yn y gweithle, gan gynnwys gallu cyflogwyr i gadw gweithwyr a chynhyrchiant. Mae dau o benderfyniadau pwysig llesiant yn y

gwaith yn ymwneud â chynnwys cyflogeion yn y broses o wneud penderfyniadau a'r gallu i ymarfer disgrisiwn.

- Mewn cyferbyniad â Chymru, mae cyflogeion ar draws rhannau eraill o Brydain yn adrodd am lefelau disgrisiwn ynghylch tasgau yn lleihau ers 2012. O ganlyniad, yn 2017, mae lefelau disgrisiwn ynghylch tasgau yng Nghymru yn sylweddol uwch nag mewn mannau eraill. Fodd bynnag, mae'r lefelau annibyniaeth a ddirprwir i dimau yng Nghymru yn is nag mewn mannau eraill.
- Mae ymwneud cyflogeion â phenderfyniadau sefydliadol yn uwch yng Nghymru. Mae gweithwyr yn adrodd am gynnal mwy o gyfarfodydd ymgynghorol, a'u bod yn fwy tebygol o fod yn aelod o Gylch Ansawdd neu grŵp tebyg sy'n trafod gwelliannau sefydliadol. Er gwaethaf hyn, nid yw cyflogeion yng Nghymru yn fwy tebygol o ganfod bod ganddynt lefelau uwch o ddylanwad dros eu swyddi, o gymharu â gweithwyr mewn mannau eraill.
- O gymharu ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, Cymru sydd i'w gweld â'r gyfran uchaf o weithwyr a soniodd am lefelau isel o frwdfrydedd a boddhad yn ystod 2017; mae hyn yn cynrychioli dirywiad ers 2012, pryd y gwelwyd lefelau cymharol isel o'r ddau gan weithwyr Cymru.
- O ran boddhad cyffredinol gyda gwaith, gweithwyr yng Nghymru sy'n arddangos y lefelau uchaf o ddiffyg boddhad yn eu swyddi (9 y cant o gymharu â 7 y cant ym Mhrydain) a lefel uchel iawn o foddhad yn y swydd 921 y cant o gymharu â 18 y cant ym Mhrydain).

10. Casgliadau

- 10.1 Mae hybu gwaith o ansawdd da i bawb yn un o amcanion allweddol polisi Llywodraeth Cymru. Mae'n rhan o *Ffyniant i bawb: y Strategaeth Genedlaethol*, ac wedi cael ei gynnwys mewn dau gynllun diweddar yn 2018 - y *Cynllun Gweithredu Economaidd a'r Cynllun Cyflogadwyedd*. Mae gwaith hefyd yn sylfaenol bwysig i lesiant, ac o ganlyniad, mae'n un o nodweddion allweddol *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015*. Mae angen pendant, felly, am dystiolaeth gadarn i lywio a ffurfio datblygiad polisi yn y maes hwn. Er bod llawer o ffynonellau data yn helpu i ddarparu dealltwriaeth fanwl o'r farchnad lafur yng Nghymru i ni, mae prinder data ynghylch ansawdd swyddi pobl a'u profiadau o waith - y tu hwnt i'r hyn sy'n cael ei dalu iddyn nhw. Yn y cyd-destun hwn, mae'r adroddiad yn cyflwyno tystiolaeth newydd o Gymru o'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth sy'n cyfrannu rhywfaint at lenwi'r bwlch hwn yn y dystiolaeth. Mae wedi archwilio nodweddion heblaw tâl yn y gwaith er mwyn darparu cipolwg unigryw ar fywydau gwaith pobl Cymru, a hynny cyn ac ar ôl dirwasgiad 2008-2009, yn ogystal â sut mae'r rheiny'n cymharu â rhai sy'n byw mewn mannau eraill ym Mhrydain.
- 10.2 Mae'r canlyniadau a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos bod swyddi yng Nghymru, yn groes i'r gred gyffredinol, mewn rhai ffyrdd yn well na'r rhai sydd gan bobl sy'n byw mewn mannau eraill. Mae ein prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

Sgiliau Swyddi

- 10.3 Mae newyddion cadarnhaol a negyddol i Gymru yn y canlyniadau ynghylch sgiliau swyddi. Y newyddion da yw bod swyddi yng Nghymru yn 2017 yn gofyn mwy o ran sgiliau na swyddi mewn mannau eraill, ar sail nifer o fesurau yn yr arolwg. Ar gyfartaledd, maen nhw'n galw am fwy o amser dysgu i fynd i'r afael â'r tasgau sy'n rhan o'r swydd, ac mae angen mwy o amser hyfforddi ar gyfer y math o waith a wneir. Mae lefel y sgiliau cyffredinol y bernir eu bod yn hanfodol ar gyfer cyflawni swyddi yng Nghymru hefyd yn uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain. Fodd bynnag, y newyddion drwg yw bod swyddi yng Nghymru yn galw

am lai o sgiliau o ran lefel y cymwysterau sy'n angenrheidiol wrth gychwyn ynddynt, ac nid yw'r gyfradd gorgymhwysu yng Nghymru wedi newid rhyw lawer yn ystod y degawdau diwethaf, gan aros tua 40 y cant a 4 pwynt canran yn uwch na'r hyn a welwyd ar draws Prydain gyfan yn 2017 (36 y cant)¹³. Wedi dweud hynny, mae canfyddiadau 2017 yn awgrymu bod cynnydd yng nghyfran yr unigolion sy'n dweud eu bod yn gallu defnyddio cryn dipyn neu fwy o'u sgiliau yn y gwaith, o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Mae hyn yn awgrymu, unwaith y maent mewn gwaith, bod sgiliau swyddi a gweithwyr yn dechrau cyfateb yn well i'w gilydd. Adlewyrchir hyn mewn gostyngiad yn y gyfradd gorgymhwysedd 'real' yng Nghymru, sy'n ffactori defnydd sgiliau, o 16 y cant yn 2016 i 10 y cant yn 2017.

Hyfforddiant, Dysgu a Chynnydd

10.4 Mae tystiolaeth o'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn dangos bod amlder hyfforddiant yng Nghymru wedi codi tua phum pwynt canran rhwng pob pâr o arolygon. Mae hynny'n cymharu â chyfraddau amlder gwastad neu sy'n gostwng ledled Prydain. Er gwaethaf lefel uwch o amlder hyfforddiant, sy'n codi, yng Nghymru, mae dwysedd hyfforddiant wedi gostwng. Mae hynny'n cyd-fynd â thystiolaeth o Arolwg y Gweithlu, sy'n awgrymu bod dwysedd hyfforddiant ledled Prydain wedi gostwng yn llawer cyflymach nag amlder hyfforddiant yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, a bod canolbwyntio ar amlder yn unig yn gallu bod yn gamarweiniol. Er bod Cymru'n gwneud yn well na Phrydain yn gyffredinol o ran amlder a dwysedd hyfforddiant, nid yw ansawdd hyfforddiant yng Nghymru yn well nac yn waeth nag mewn mannau eraill. Fodd bynnag, roedd cyfran uwch o ymatebwyr Cymru yn cytuno'n bendant fod eu swydd yn gofyn eu bod nhw'n dysgu'n barhaus. Ac ar ben hynny, roedd y gyfran honno'n tyfu'n gynt yng Nghymru nag mewn mannau eraill. Er gwaethaf y cyfleoedd hyn ar gyfer datblygiad personol, mae rhagolygon dyrchafiad yn waelach yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol.

¹³ Dylid ystyried y dadansoddiad hwn yn ddangosol oherwydd cyfyngiadau ar faint y sampl ac anawsterau mesur diffyg cyfatebiaeth cymwysterau yn ymarferol.

Cynhyrchiant

10.5 Mae perfformiad gwael o ran cynhyrchiant yn y Deyrnas Unedig a Chymru wedi bod yn destun pryder ers blynyddoedd lawer. Mae data o'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn cynnig persbectif y gweithwyr ar y ddadl gynhyrchiant ym Mhrydain ac yn darparu mewnwelediad newydd i Gymru. Un o brif negeseuon canlyniadau 2017 yw nad oes modd egluro perfformiad cynhyrchiant cymharol wael yng Nghymru yn nhermau arferion rheoli arbennig o wael mewn gweithleoedd yng Nghymru. I'r gwrthwyneb, mae gweithwyr yng Nghymru yn fwy tebygol o feddwl eu bod wedi cael effaith fwy ystyrlon ar gynhyrchiant na gweithwyr ledled Prydain. Wedi dweud hynny, mae cyflogeion yng Nghymru yn sôn bod ganddyn nhw offer gwaelach o ran y cyfarpar gwaith a threfniadaeth y broses waith. Mae hyn yn ein cyfeirio at bresenoldeb pos cynhyrchiant yng Nghymru nad oes dealltwriaeth lawn ohono.

Tegwch, Cefnogaeth ac Ymrwymiad Sefydliadol

10.6 Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn darparu cipolwg gwerthfawr ar degwch eu sefydliadau eu hunain, yn ôl canfyddiad eu cyflogeion. Dangosir bod canfyddiadau ynghylch tegwch sefydliadol yn llawer uwch yng Nghymru nag mewn mannau eraill. O gymharu â mannau eraill ym Mhrydain, mae cyflogeion yng Nghymru yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith, bod eu bos uniongyrchol yn eu trin â pharch, ac yn eu helpu mewn nifer o ffyrdd. Mae cyflogeion yng Nghymru hefyd yn dweud eu bod yn llai tebygol o adael eu cyflogaeth gyfredol o'u gwirfodd na chyflogeion mewn mannau eraill. Yn yr un modd, mae ymrwymiad sefydliadol - fel gweithio'n galed i sicrhau bod y sefydliad yn llwyddo, a gwrthod swydd arall er mwyn aros gyda'r sefydliad - yn uwch yng Nghymru nag ym Mhrydain yn gyffredinol. Fodd bynnag, nid yw hyn yn rhywbeth newydd, gan fod canfyddiadau tebyg yn 2006, 2012 a 2017.

Ansicrwydd yn y Gwaith

10.7 Ar draws pob ardal ym Mhrydain, mae ein data'n dangos bod pryderon ynghylch ansicrwydd yn y gwaith yn uwch yn union wedi'r dirwasgiad, o gymharu â chyn

hynny. Fodd bynnag, nid yw'r canfyddiadau ynghylch perygl colli swyddi yn uwch yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o Brydain. Canfyddir bod risgiau diswyddo sydyn oherwydd perfformiad gwael yn is ymhlith gweithwyr Cymru. Gellir cymharu ofnau ynghylch diswyddo annheg, camwahaniaethu ac erledigaeth gan reolwyr ymhlith cyflogeion yng Nghymru yn fras ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, ond maent yn is o'u cymharu â Llundain a'r De-ddwyrain, lle mae ofnau o'r fath wedi cynyddu'n sylweddol ymhlith y gweithwyr. O ran cost colli swyddi, fodd bynnag, gweithwyr yng Nghymru yw'r rhai mwyaf tebygol o ddweud y byddai'n anodd iawn cael hyd i swydd gystal â'r un gyfredol.

Dwysedd Gwaith

10.8 Gall gweithio oriau hir ar lefelau uchel o ddwysedd fod yn gysylltiedig â chostau sylweddol i'r rhai dan sylw, fel cynnydd yn risg damweiniau yn y gweithle neu gynnydd yn amllder salwch cysylltiedig â gwaith. Mae'r Arolygon Sgiliau a Chyflogaeth yn awgrymu nad yw gweithwyr yng Nghymru wedi elwa o'r lleihad mewn oriau gwaith hir sydd wedi digwydd mewn rhannau eraill o Brydain yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Ar ben hynny, roedd tua hanner y gweithwyr yng Nghymru yn 2017 yn cytuno'n gryf â'r gosodiad bod eu swydd yn gofyn eu bod yn gweithio'n galed iawn, sy'n golygu bod Cymru yn uwch na'r cyfartaledd ar gyfer yr economi ehangach. Ers 2006 mae sefyllfa Cymru wedi newid o fod yn economi o dan straen gymharol fach i sefyllfa yn 2017 lle mae gweithwyr yng Nghymru yn arddangos y lefelau uchaf o bryder (24 y cant), methu ymlacio (26 y cant) a themlo eu bod wedi ymlâdd ar ddiwedd y dydd (32 y cant).

Cyfranogiad, Disgresiwn a Llesiant yn y Gwaith

10.9 Mae llesiant cysylltiedig â swydd wedi dod yn bwnc poblogaidd nawr bod y llywodraeth yn awyddus i fesur llesiant mewn termau heblaw canlyniadau economaidd. Mae'r adroddiad hwn yn datgelu bod lefelau disgresiwn o ran tasgau yng Nghymru, yn 2017, yn sylweddol uwch nag mewn rhannau eraill o Brydain, er bod lefel yr annibyniaeth a ddirprwywyd i dimau yng Nghymru yn is. Roedd ymwneud cyflogeion â phenderfyniadau sefydliadol hefyd yn uwch yng

Nghymru yn 2017, er nad oedd cyflogeion yng Nghymru yn fwy tebygol o fod â chanfyddiad bod ganddyn nhw lefelau uwch o ddylanwad dros eu swyddi. O gymharu ag ardaloedd eraill ym Mhrydain, Cymru sydd i'w gweld â'r gyfran uchaf o weithwyr a soniodd am lefelau isel o frwdfrydedd a boddhad yn ystod 2017, mae hyn yn cynrychioli dirywiad yn sefyllfa gymharol gweithwyr Cymru ers 2012. Er gwaethaf y gwahaniaethau hyn, mynegodd gweithwyr yng Nghymru yn 2017 lefelau boddhad yn y gwaith sy'n gyffredinol gymaradwy â manau eraill ym Mhrydain.

Sylwadau Cloi

- 10.10 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno peth tystiolaeth newydd i Gymru ynghylch nodweddion gwaith, heblaw am y tâl. Mewn rhai ffyrdd mae swyddi yng Nghymru yn well na swyddi mewn manau eraill. Mae cyfran uwch o weithwyr yng Nghymru, er enghraifft, yn adrodd eu bod yn derbyn cryn dipyn o gymorth gan eu rheolwr llinell, eu bod yn cael eu trin â mwy o barch, eu bod yn ystyried eu cyflogwr yn deg, a bod ganddynt fwy o allu i gyfrannu at benderfyniadau ynghylch gwelliannau i brosesau, cynnyrch neu wasanaethau gwaith. Wedi dweud hynny, mae angen cymwysterau is arnynt i gychwyn yn y gwaith, ac ar ôl cychwyn yno, mae rhaid iddynt ymdopi ag offer a chyfarpar gwaelach, ac mae eu rhagolygon dyrchafiad hefyd yn waelach. Yn yr un modd, mae'n newyddion da bod cyflogeion yng Nghymru yn sôn am lefelau uchel o ymwneud â phenderfyniadau sefydliadol a lefelau uchel o ddisgresiwn yn ôl tasgau yn 2017. Yn fwy cyffredinol, ar draws sawl un o'n mesurau ansawdd swyddi, ymddengys bod effeithiau'r argyfwng economaidd wedi lleihau yng Nghymru mewn modd na welwyd mewn manau eraill, yn arbennig ymhlith gweithwyr Llundain a'r Ddeddwyrain.
- 10.11 Mae dogfennau helaeth wedi'u hysgrifennu ynghylch anawsterau dadansoddi a dehongli mesurau ansawdd swyddi sy'n deillio o arolygon cymdeithasol (Brown *et al.*, 2012). Mae ymateb i gwestiynau o'r fath mewn i arolygon yn galw am broses wybyddol o ddyfarnu, gydag ansawdd swyddi yn aml yn cael ei asesu yng nghyd-destun cymariaethau â'r hyn y gellid ei ddisgwyl, a'r dewisiadau amgen sydd ar gael yn ymarferol. Mae'n bwysig, felly, ystyried y cyd-destun y

ffurfiwyd asesiadau o'r fath oddi mewn iddo. Mae gwendid cymharol economi Cymru yn dal yn amlwg yn ein dadansoddiad. Mae canfyddiadau ynghylch cost colli swyddi yn uwch yng Nghymru, a allai adlewyrchu prinder canfyddedig gwaith yng Nghymru. Wrth gwrs, mae'r cyflog cyfartalog yng Nghymru hefyd yn is - yn ôl y data swyddogol, mae gweithwyr yng Nghymru yn derbyn tua 90 y cant o gyfartaledd y Deyrnas Unedig a thua 70 y cant o'r hyn y gallai gweithwyr yn Llundain ddisgwyl ei dderbyn (ONS, 2018d). Mae sylwadau o'r fath yn rhoi cipolwg o bosibl ar pam mae boddhad mewn swydd wedi bod yn gyffredinol uwch yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o Brydain yn y gorffennol (Sutherland, 2008; Jones a Sloane, 2009; Sutherland, 2016) a pham mae hynny o arwyddocâd ymarferol i'r rhai sy'n gyfrifol am fesur lefelau llesiant ymhlith y rhai sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru.

- 10.12 Er y gall prinder cymharol gwaith fod yn bwysig ar gyfer ein dealltwriaeth o rai o'r asesiadau goddrychol o ansawdd swyddi a ddarparwyd gan weithwyr yng Nghymru, mae'r arolygon a ddadansoddwyd yn yr adroddiad hwn hefyd yn amlygu rhai gwahaniaethau gwirioneddol yn natur cyflogaeth yng Nghymru. Gofynnwyd i ymatebwyr arolwg 2017 sgorio'r agweddau ar y swydd oedd bwysicaf iddyn nhw. Yng Nghymru, roedd 87 y cant o weithwyr yn barnu bod eu perthynas â rheolwyr yn bwysig iawn neu'n hanfodol. Daeth hyn yn drydydd allan o 15 agwedd ar swyddi a raddiwyd yn ôl eu pwysigrwydd gan yr ymatebwyr, heb gael ei guro ond gan ddiogelwch yn y swydd a hoffi'r gwaith (88 y cant fel ei gilydd). Roedd y berthynas â'r rheolwr yn sgorio'n uwch na'r cyfle i ddefnyddio galluoedd personol (84 y cant), y cyflog (77 y cant) a darpariaeth dda o ran hyfforddiant (77 y cant). Mae ein canfyddiadau o ran tegwch sefydliadol, cymwynasgarwch rheolwyr, ac ymwneud â phenderfyniadau sefydliadol fel ei gilydd yn cyd-daro â thystiolaeth flaenorol sy'n awgrymu bod hinsawdd perthnasoedd cyflogaeth yn well yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig (Drinkwater ac Ingram, 2005; Beynon *et al.*, 2012; Huggins a Thompson, 2015; Bryson a Davies, 2019).
- 10.13 Neges drosfwaol yr adroddiad hwn, felly, yw bod Cymru'n gwneud yn dda o ran rhai agweddau ar ansawdd swyddi, fel y'u mesurir gan yr Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth, ond yn perfformio'n waelach yn achos eraill. Mae hyn yn darparu

cefnogaeth bellach i'r rhai sy'n dadlau yn erbyn un dull o fesur gwaith teg (e.e. OECD, 2017; Carnegie UK Trust, 2018; Felstead *et al.*, 2019). Yn hytrach, mae'r negeseuon cymysg hyn yn adlewyrchu natur aml-ddimensiwn y cysyniad a'r angen yn sgîl hynny am ddatblygu polisi ar draws gwahanol rannau o Lywodraeth Cymru, fel bod modd gwella llesiant yn llawn trwy waith am dâl.

Llyfryddiaeth

Avgoustaki, A., a Frankort H.T.W. (2018). Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment. *ILR Review*.

Bell, D. N. F., a Blanchflower, D. G. (2013). Underemployment in the UK Revisited. *National Institute Economic Review*, 224(1), F8–F22.

Benach, J. a Muntaner C.(2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 61(4), t.276-277.

Benach, J., Gimeno, D., Benavides, F.G., Martinez, J.M a Tornè, M.(2004). Types of employment and health in the European Union: changes from 1995 to 2000. *European Journal of Public Health*, 14, t.314-321.

Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roug, A. V. a Roman, C.(2000). How do types of employment relate to health indicators? Canfyddiadau o'r ail Arolwg Ewropeaidd ar Amodau Gwaith. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, t.494-501.

Beynon H., Davies R. a Davies S. (2012). 'Sources of variation in trade union membership across the UK: the case of Wales'. *Industrial Relations Journal*, 43(3): 200–221.

Böckerman P, Ilmakunnas P. (2012) 'The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data'. *Industrial and Labour Relations Review*. 65(2):244-262.

Brown, A, Charlwood, A, Forde, C a Spencer, D (2007) 'Job quality and the economics of New Labour: a critical appraisal using subjective survey data', *Cambridge Journal of Economics*, 31(6): 941-971.

Bryson A. a Davies R. (2019) 'Accounting for geographical variance in the union satisfaction gap'. *Industrial Relations Journal* (i ddod).

Carnegie UK Trust (2018) *Measuring Good Work: The Final Report of the Measuring Job Quality Working Group*, Dunfermline: Ymddiriedolaeth Carnegie.

CBI (2017) *Helping the UK Thrive: CBI/Pearson Education and Skills Survey 2017*, Llundain: Confederation of British Industry.

CBI (2018) *Educating for the Modern World: CBI/Pearson Education and Skills Annual Report 2018*, Llundain: Confederation of British Industry.

CIPD (2018) *Over-skilled and Under-used: Investigating the Untapped Potential of UK Skills*, Llundain: Chartered Institute of Personnel and Development.

CQFW (2017) *D14: Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru*, Bedwas: Llywodraeth Cymru.

- Cook, J a Wall, T (1980) 'New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need and non-fulfilment', *Journal of Occupational Psychology*, 53(1): 39-52.
- Cottini, E. a Lucifora, C. (2010). Mental health and working conditions in European Countries. Papur Trafod IZA Rhif 4717.
- Davies, R, Jones, M a Lloyd-Williams, H. (2016). Age and work-related health: insights from the UK Labour Force Survey. *British Journal of Industrial Relations* 54 (1) tt. 136-159.
- Davies R. a Parken A. (2017) 'Devolution, Recession and the Alleviation of Inequality in Wales', yn Fee D. a Kober-Smith-A (gol.) *Inequalities in the UK: New Discourses, Evolutions and Actions*, Emerald.
- Deane, J. (2016). *Self-Employment Review: An Independent Report*.
- Eurofound (2012) *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg: Cyhoeddiadau Swyddfa'r Undeb Ewropeaidd.
- Fair Work Convention (2016) *Fair Work Framework 2016*, Glasgow: Fair Work Convention.
- Felstead, A (2009) 'Are jobs in Wales high skilled and high quality? Baselineing the One Wales vision and tracking recent trends', *Contemporary Wales*, 22: 36-61.
- Felstead, A (2018) 'Listening to employees' ideas could solve UK's productivity slowdown', *The Conversation*, 19 Gorffennaf 2018.
- Felstead, A, Davies, R a Jones, S (2013a) *Skills and the Quality of Work in Wales, 2006-2012: Main Report*, Caerdydd: WISERD.
- Felstead, A, Gallie, D, Green, F ac Inanc, H (2013b) *Skills at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, Llundain: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education.
- Felstead, A, Gallie, D a Green, F (2015) (gol) *Unequal Britain at Work*, Rhydychen: Oxford University Press.
- Felstead, A, Gallie, D, Green, F a Henseke, G (2018) *Productivity in Britain – The Workers' Perspective: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, UCL Institute of Education.
- Felstead, A, Gallie, D, Green, F a Henseke, G (2019) 'Conceiving, designing and trailing a short form measure of job quality: a proof-of-concept study', *Industrial Relations Journal*, i ddod.
- Felstead, A, Gallie, D, Green, F a Zhou, Y (2007) *Skills at Work in Britain, 1986 to 2006*, Rhydychen: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance.

Felstead, A a Green, F (2017) 'Working longer and harder? A critical assessment of work effort in Britain in comparison to Europe', yn Grimshaw, D, Fagan, C, Hebson, G a Tavora, I (gol.) *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, Manceinion: Manchester University Press.

Forth, J ac ACAS (2014) 'Headline estimates from WERS by Government Office Region', *ACAS Research Paper Ref:13/14*, Llundain: ACAS. Gallie, D, White, M, Cheng, Y a Tomlinson, M (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Rhydychen: Clarendon Press.

Gallie, D, Felstead, A, Green, F a Henseke, G (2018) *Fairness at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*, Llundain: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, UCL Institute of Education.

Ghosh, A. K., Bhattacharjee, A. a Chau, N. (2004). Relationships of Working Conditions and Individual Characteristics to Occupational Injuries: A Case-Control Study in Coal Miners. *Journal of Occupational Health*, 46, t. 470-480.

Gifford, J (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*, Llundain: Chartered Institute for Personnel and Development.

Green, F, Felstead, A, Gallie, D, Inanc, H a Jewson, N (2016) 'The declining volume of workers' training in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 54(2): 422-448.

Green, F, Felstead, A, Gallie, D, a Zhou, Y (2007) 'Computers and pay', *National Institute Economic Review*, rhif 201, Gorffennaf: 63-75.

Green, F (2001) "'It's been a hard day's night": the concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 39(1): 53-80.

Green, F (2010) 'Well-being, job satisfaction and labour mobility', *Labour Economics*, 17: 6, 897-903.

Green, F a James, D (2003) 'Assessing skills and autonomy: the job holder versus the line manager', *Human Resource Management Journal*, 13(1): 63-77.

Green, F a Zhu Y (2010) 'Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education', *Oxford Economic Papers*, 62: 740-763.

GSR (2014) *GSS/GSR Disclosure Control Guidance for Tables Produced from Surveys*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

Haldane, A (2018) 'The UK's productivity problem: hub no spokes', anerchiad a draddodwyd i Ddarlith Flynyddol Academi y Gwyddorau Cymdeithasol, Llundain, 28 Mehefin.

Heery, E, Nash, D a Hann, D (2017) *The Living Wage Employer Experience*, Caerdydd: Ysgol Fusnes Caerdydd.

Llywodraeth EM, 2017 – *Industrial Strategy: Building a Britain Fit for the Future*, Llundain: Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.

HM Government (2018) *Good Work: A Response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

Huggins, R. a Thompson, P. (2015). Culture and place-based development: a socio-economic analysis. *Regional Studies* 49(1): 130-159

Korczynski, M (2005) 'Skills in service work: an overview', *Human Resource Management Journal*, 15(2): 3-14.

Leka, S, Griffiths, A, Cox, T a Thîm Iechyd Galwedigaethol ac Amgylcheddol Sefydliad Iechyd y Byd (2003) *Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*, Genefa: Sefydliad Iechyd y Byd (WHO).

Leschke, J, Watt, A a Finn, M (2008) 'Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index', *European Trade Union Institute Working Paper 2008.03*, Brwsel: ETUI.

MacKay, R a Davies, R (2011) 'Collective learning, effective demand, loss of work and loss of direction: the growing regional divide within the UK', *Regional Studies*, 45: 1-13.

Machin, A (2003) 'The Vacancy Survey: a new series of National Statistics', *Labour Market Trends*, 111(7): 349-362.

McGuinness, S (2006) 'Overeducation in the labour market', *Journal of Economic Surveys*, 20(3): 387-418.

Muñoz de Bastillo, R, Fernández-Mercias, E, Antón, J I, Esteve, E (2011) *Measuring More than Money*. Cheltenham: Edward Elgar.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2018) *Making the Economy Work for People on Low Incomes, Equality*, Caerdydd: Pwyllgor Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Nickson, D, Warhurst, C, Cullen, A M a Watt, A (2003) 'Bringing in the excluded? Aesthetic labour, skills and training in the 'new' economy', *Journal of Education and Work*, 16 (3): 185-203.

OECD (2013) *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OECD (2014) 'How good is your job? Measuring and assessing job quality', yn OECD (gol.) *OECD Employment Outlook 2014*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

- OECD (2017) *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- ONS (2013). *Measuring National Well-being – What matters most to Personal Well-being?* Casnewydd: y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- ONS (2018a) *Vacancies by Industry (VACS02)*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- ONS (2018b) *Regional labour market statistics in the UK, October 2018*. Bwletin Ystadegol, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- ONS (2018c) *Regional gross value added (income approach), UK:1998 to 2017*. Bwletin Ystadegol, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- ONS (2018d) *Employee earnings in the UK 2018*. Bwletin Ystadegol, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- ONS (2019) *Regional and Sub-regional Productivity in the UK: February 2019*. Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Osterman, P (2013) 'Introduction to the Special Issue on job quality: what does it mean and how might we think about it?', *Industrial Relations and Labor Review*, 66(4): 739-752.
- Payne, J (2006) 'What's wrong with emotional labour?', *SKOPE Research Paper No. 65*. Coventry: SKOPE, Prifysgol Warwick.
- Piasna, A, Burchell, B, Sehnbruch, K ac Agloni, N (2017) 'Job quality: conceptual and methodological challenges for comparative analysis', yn Grimshaw, D, Fagan, C, Hebson, G and Tavora, I (gol.) *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, Manchester: Manchester University Press.
- Pikhart, H., Bobak, M., Pajakb, A., Malyutin, S., Kubinov, R., Topor, R., Sebakova, H., Nikitin, Y. a Marmot, M. (2004). Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. *Social Science and Medicine*, 58, t.1475–1482.
- Prescott, C (2018) *Internet Users, UK: 2018*, Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.
- Shury, J, Vivian, D, Kik, G, Skone James, A, Tweedle, M, Wrathall, H a Morrice, N (2017) *Employer Perspectives Survey 2016: Research Report*, Llundain: Yr Adran Addysg (DfE).
- Smith, A, Johal, SS, Wadsworth, E, Davey Smith, G a Peters, T.(2000) *The Scale of Occupational Stress: The Bristol Stress and Health at Work Study*. Sudbury: HSE Research Report 265.

Sutherland, J. (2008). 'Does Job Satisfaction Vary Across The Regions of Great Britain'. *Centre for Public Policy for Regions Working Paper No. 16*

Sutherland, J. (2016). 'Job Quality in Scotland', *Scottish Affairs*, 25(3): 337-371

Taylor, M (2017) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, Llundain: Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol.

UKCES (2009) *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK*, Wath-upon-Dearne: UK Commission for Employment and Skills.

Waddell G. a Burton A.K. (2006). Is work good for your health and wellbeing? Llundain, Llyfrfa Ei Mawrhydi.

Warr, P. (1990) 'The measurement of well-being and other aspects of mental health', *Journal of Occupational Psychology*, 63: 193-210.

Llywodraeth Cymru (2014) *Datganiad Polisi ar Sgiliau*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016a) *Sut mae Mesur Cynnydd Cenedl? Dangosyddion Cenedlaethol i Gymru: Dogfen Dechnegol*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016b) *Symud Cymru Ymlaen, 2016-2021*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017a) *Ffyniant i Bawb: Cynllun Gweithredu Economaidd*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017b) 'Who is most satisfied with their job?' *Adroddiad Ymchwil Gymdeithasol 07/2017*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018a) *Cynllun Cyflogadwyedd*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2018b) *Nodyn Technegol ar Dargedau'r Cynllun Cyflogadwyedd*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018c) 'Levels of highest qualification held by working age adults, 2017', *Statistical First Release*, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Winterbotham, M, Vivian, D, Kik, G, Huntley Hewitt, Tweedle, M, Downing, C, Thomson, D, Morrice, N a Stroud, S (2018) *Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2017: Adroddiad Ymchwil*, Awst, Llundain: Yr Adran Addysg (DfE).

Winterbotham, M, Foster, R, Skone Jones, A, Huntley Hewitt, J, Tweedle, M a Downing, C (2016) *Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2015: Adroddiad Cymru*, Ymchwil Gymdeithasol Rhif 56/2016, Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Atodiad A: Gweithgareddau Gwaith Maes a Chanlyniadau i Gymru

A.1 Mae'r tri arolwg yr adroddir amdanynt yma yn rhan o gyfres o arolygon sampl cenedlaethol gynrychioliadol sy'n ymestyn yn ôl mor bell â 1986. Mae saith arolwg yn y gyfres, ond mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y rhai a gafodd hwb yng Nghymru yn unig - yr arolygon a gynhaliwyd yn 2006, 2012 a 2017. Mae'r arolygon hynny'n cynnwys :

- 6,704 o weithwyr yn 2006 (yr oedd 407 ohonynt yng Nghymru);
- 3,200 o weithwyr yn 2012 (yr oedd 587 ohonynt yng Nghymru);
- 3,306 o weithwyr yn 2017 (yr oedd 455 ohonynt yng Nghymru);

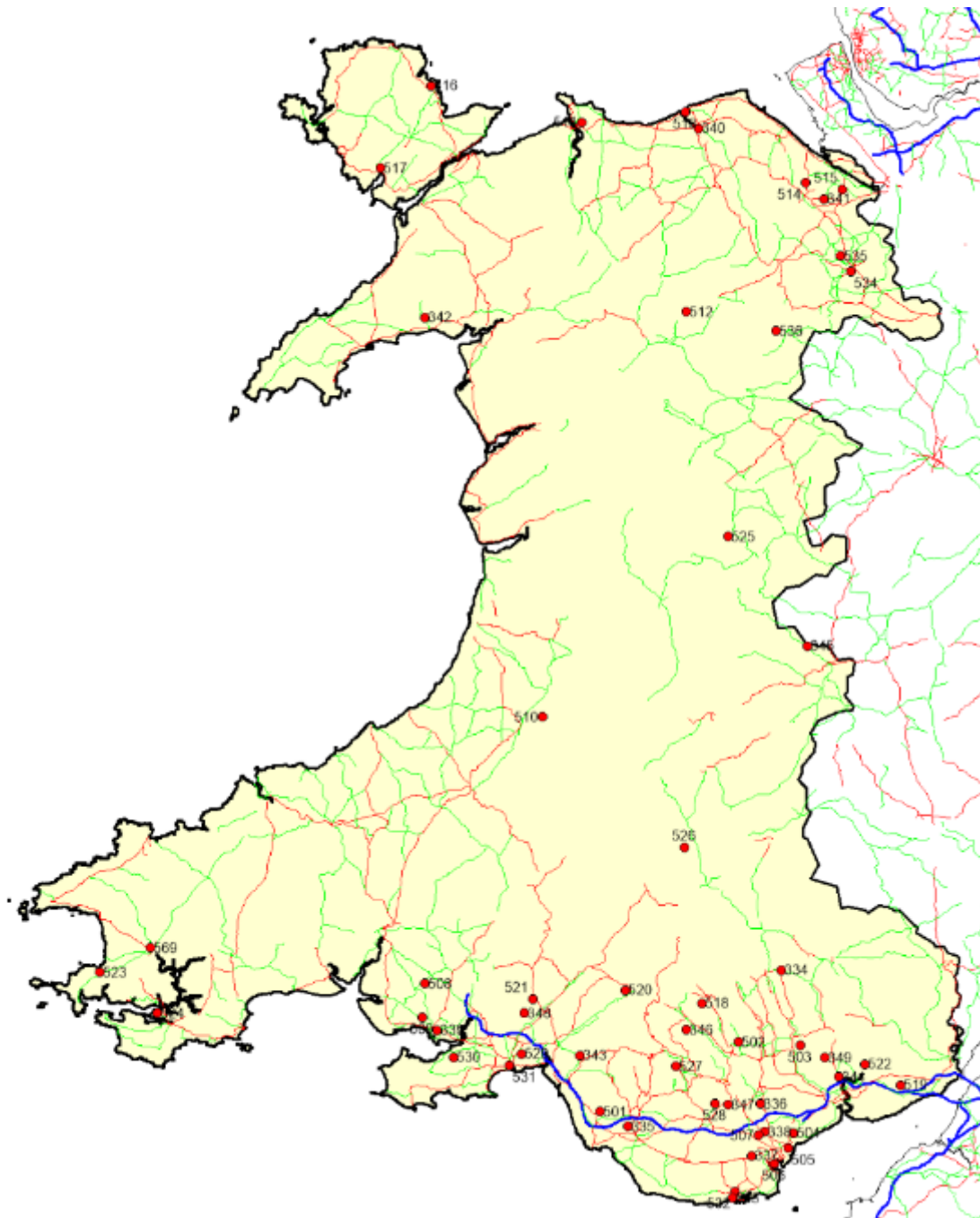
A.2 Mae'r Atodiad hwn yn cynnwys manylion am y gweithgareddau gwaith maes a chanlyniadau pob un o'r arolygon hyn, gyda ffocws penodol ar sampl Cymru.

Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017 (SES2017)

A.3 Gwnaed y gwaith maes ar gyfer yr arolwg hwn gan GfK yn dilyn proses dendro gystadleuol dan reolaeth Prifysgol Caerdydd. Seiliwyd y sampl a ddewiswyd ar gyfer SES2017 ar ddyluniad confensiynol sawl cam, oedd yn sicrhau bod gwasgariad o sectorau côd post ledled Prydain a'u bod yn adlewyrchu cyfansoddiad sosio-economaidd y wlad. Y ffrâm samplo a ddefnyddiwyd oedd y Ffeil Codau Post Cyfeiriadau diweddaraf i ddefnyddwyr bach (PAF). Defnyddiwyd yr un fframwaith samplo yn 2012 a 2006. Ym mhob un o'r sectorau codau post a ddewiswyd, tynnwyd cyfeiriadau o fan cychwyn ar hap, gyda'r bwll yn cael ei bennu yn ôl nifer y cyfeiriadau oedd yn cael eu ceisio o bob pwynt samplo. Cafodd cyfanswm o 178 o gyfwelwyr eu briffio, a chyflwynwyd 338 o bwyntiau samplo cychwynnol. Roedd hyn yn cynnwys 302 o bwyntiau ar gyfer sampl Prydain a 36 o bwyntiau ar gyfer yr hwb i Gymru. Cyflwynwyd cyfanswm o 17,103 o gyfeiriadau i gychwyn, ac roedd 1,836 o'r rheiny ar gyfer rhoi hwb i Gymru. Cyflwynwyd cyfanswm o 23 pwynt samplo yng Nghymru fel rhan o sampl Prydain, gan greu cyfanswm o 59 pwynt samplo yng Nghymru (gweler Ffigur A1). Ynghyd â'r sampl hybu a'r cyfeiriadau a

gyflwynwyd fel rhan o brif sampl Prydain, samplwyd 2,601 o gyfeiriadau yng Nghymru.

Ffigur A1: SES2017 Pwyntiau Samplo Cymru



A.4 Ar gyfer y prif waith maes, cynhaliwyd cyfanswm o 18 briffiad ar ffurf gweminarau ym mis Mai a Mehefin 2017, gyda sesiwn ‘mopio i fyny’ derfynol ym mis Awst 2017. Cynhaliwyd y prif friffiad ar 11 Mai 2017, pan oedd dau aelod o'r tîm

ymchwil yn bresennol, a buon nhw hefyd yn chwarae rhan weithredol yn y sesiwn trwy gyflwyno cefndir yr arolwg a rhoi eglurhad yn ôl y galw. Cynhaliwyd briffiad Cymru a'r un 'â chefnogaeth y tîm ymchwil' yn gynnar yn y rhaglen, gan sicrhau bod nodiadau eglurhad a newidiadau yn cael eu hymgorffori i'r sesiynau dilynol neu fersiynau o'r sgrïpt ar y sgrîn). Defnyddiwyd cyfanswm o 25 cyfwelydd yng Nghymru, a chawsant eu briffio ar draws tair sesiwn,

- A.5 Unwaith roeddent yn y maes, roedd rhaid i'r cyfwelwyr benderfynu'n gyntaf a oedd unigolyn cymwys i'w gyfweld ym mhob un o'r cyfeiriadau a roddwyd iddynt. Ar gyfer ein dibenion ni, roedd angen iddynt fod mewn gwaith a rhwng 20 a 65 oed. Pan fyddai'r cyfwelydd yn wynebu dewis wrth ddethol, câi'r drefn ei seilio ar 'grid Kish', tabl o rifau a gynhyrchwyd ar hap a baratowyd yn unigol ar gyfer pob cyfeiriad. I grynhoi, effaith defnyddio grid Kish yw rhoi cyfle cyfartal o gael eu dewis i bob person cymwys. Defnyddiwyd y dull hwn i ddewis dwy elfen. Y gyntaf yw'r uned breswyl, lle mae'r pwynt dosbarthu post yn cynnwys mwy nag un uned. Yn ail ac yn amlach, fe'i defnyddir i ddewis un oedolyn cymwys fesul uned breswyl. Cafodd y broses ddethol ei chofnodi'n llawn ar 'Daflen Gyswllt Cyfeiriadau' (ACS), dogfen bapur a ddefnyddiwyd gan y cyfwelydd i gofnodi pob ymgais i gysylltu â'r rhai yn y cyfeiriad. Er mwyn diogelu hunaniaeth aelodau'r sampl, dychwelodd cyfwelwyr yr ACS i'r swyddfa ar wahân i'r ffeil data cyfrifiadurol.
- A.6 Gan fod gwahaniaethau yn nhebygolrwydd dethol pob unigolyn, yn dibynnu ar nifer yr unedau preswyl yn y cyfeiriad a nifer yr oedolion cymwys yn yr uned breswyl a ddewiswyd, defnyddir pwysiadau Kish yn y dadansoddiad. Roedd y set ddata a ddarparwyd yn cynnwys pwysiad Kish a luniwyd i gymryd i ystyriaeth debygolrwydd gwahaniaethol dewis y sampl, yn ôl nifer yr unedau preswyl ym mhob cyfeiriad a gyflwynwyd a nifer yr ymatebwyr cymwys i'w cyfweld. Mewn geiriau eraill, rhoddwyd pwysiad uwch i'r rhai o aelwydydd lle roedd mwy o aelodau cymwys i'w cyfweld nag i'r rhai o aelwydydd llai.
- A.7 Er mwyn cyflawni'r nifer targed o gyfweliadau - yng ngoleuni'r amcangyfrifon cymhwysedd a gywirwyd - dewiswyd sampl wrth gefn. Ni chafodd y sampl wrth gefn ei ddethol yr un pryd â sampl y prif gam, ond roedd yn defnyddio'r un egwyddorion. Cyflwynwyd un pwynt sampl wrth gefn yng Nghymru oedd yn

cynnwys 51 o gyfeiriadau, oedd yn golygu bod cyfanswm nifer y cyfeiriadau a gyflwynwyd yn cyrraedd 2,652. Cwblhawyd prif gyfnod y cyfweiliadau yn 2017. Cwblhawyd y pwyntiau ychwanegol ym mis Ionawr 2018.

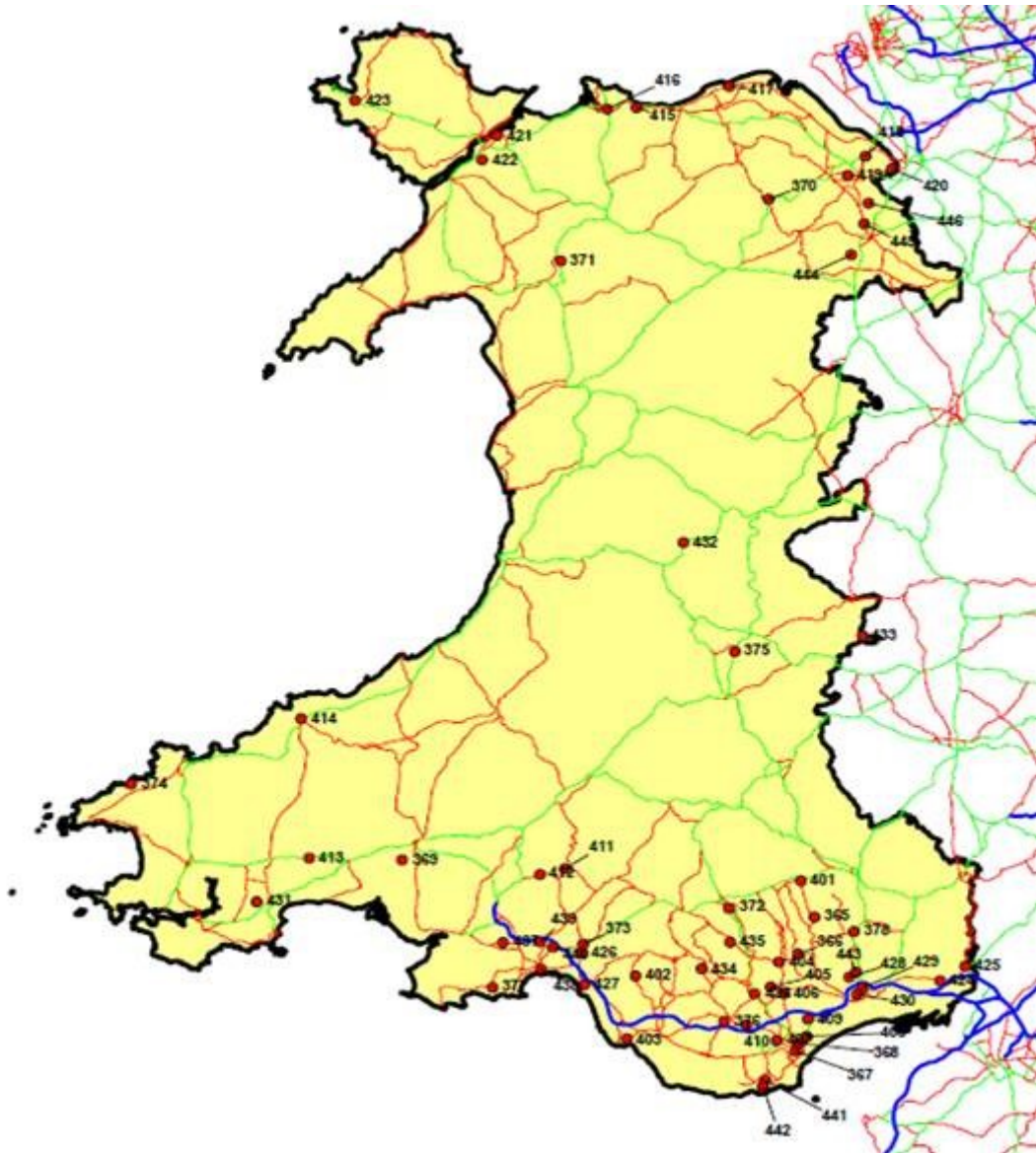
- A.8 Yn ogystal â dyrannu cyfeiriadau i gyfweilydd ar gyhwyn y prosiect, cafodd achosion dethol eu 'hailgyflwyno', fel arfer i gyfweilydd profiadol iawn, er mwyn sicrhau bod cyfraddau ymateb rhesymol yn cael eu cyflawni mewn ardaloedd anoddach ac i fwyafu'r gyfradd ymateb gyffredinol. Adborth o'r cyflwyniad gwreiddiol oedd yn pennu a fyddai'n briodol ailgyflwyno'r cyfeiriadau hynny, gan ddefnyddio gwybodaeth a gasglwyd ar y daflen gyswllt. Yn hytrach nag ailgyflwyno canlyniadau unigol yn gyflym i'r cyfweilydd oedd ar gael, treuliodd amser yn paru achosion â chyfweilydd mwyaf llwyddiannus y prosiect. Defnyddiodd tîm bychan o gyfweilydd ailgyflwyno. Roedd y strategaeth ailgyflwyno yn golygu asesu achosion ar lefel ficro er mwyn canfod y gyfradd lwyddiant a ragwelid gyda'r dewis a ffafrid o gyfweilydd. Ailgyflwynwyd cyfanswm o 177 o gyfeiriadau yng Nghymru, a arweiniodd at 10 cyfweiliad arall o blith cyfanswm o 455 a gynhaliwyd ledled Cymru gyfan.
- A.9 Casglwyd data'r arolwg trwy gyfweiliadau personol gyda chymorth cyfrifiadurol (CAPI). Ystyr hynny yw bod fersiwn gyfrifiadurol o'r holiadurol i'w weld ar liniadurol y cyfweilydd. Byddai'r cyfweilydd yn darllen y cwestiynau o'r sgrîn ac yn mewnbwnnu ymatebion ymatebwyr dethol. Gofynnwyd i'r holl gyfweilyddion a fyddent yn hoffi i'r cyfweiliad gael ei gynnal yn Gymraeg neu yn Saesneg. Byddai cyfweilydd oedd yn medru'r Gymraeg yn cysylltu â'r rhai a ofynnai am ddefnyddio'r Gymraeg, a defnyddid sgript CAPI llawn a gyfieithwyd i'r diben hwn. Cynhaliwyd un cyfweiliad yn Gymraeg. Câi'r cyfweiliadau eu cynnal yng nghartrefi'r ymatebwyr, ac ar gyfartaledd, roeddent yn para 59 munud. Ar ddiwedd pob cyfweiliad, rhoddwyd taleb gwerth £10 i'r ymatebwyr, taleb yr oedd modd ei defnyddio mewn nifer o siopau cyfarwydd ar y stryd fawr.
- A.10 I sicrhau dealltwriaeth o berfformiad y gwaith maes ar lawr gwlad, bu aelodau o'r tîm ymchwil yn mynd gyda chyfweilydd yn y maes yn annibynnol; ar dri achlysur digwyddodd hynny yng Nghymru. Ar ben hynny, ar hyd y cyfnod gwaith maes, darparwyd cofnod wythnosol o berfformiad gwaith maes i'r tîm ymchwil gan GfK.

Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2012 (SES2012)

- A.11 Fel yn achos SES2012, cynhaliwyd y gwaith maes ar gyfer yr arolwg hwn gan GfK-NOP yn dilyn proses dendro gystadleuol a reolwyd gan Brifysgol Caerdydd. Dilynwyd yr un egwyddorion â'r rhai a amlinellwyd ar gyfer SES2017 wrth ddethol y sampl. Cafodd cyfanswm o 247 o gyfwelwyr eu briffio ar y cychwyn, a chyflwynwyd 324 o bwyntiau sampl cychwynnol. Roedd hyn yn cynnwys 278 o bwyntiau ar gyfer sampl Prydain a 46 o bwyntiau ar gyfer Cymru (gweler Ffigur A2). Cyflwynwyd cyfanswm o 14,866 o gyfeiriadau ar y cychwyn, ac o'r rheiny roedd 2,438 ar gyfer rhoi hwb i Gymru. Cyflwynwyd cyfeiriadau pellach fel rhan o sampl Prydain. O gyfrif y cyfeiriadau sampl wrth gefn, cyflwynwyd 3,375 yng Nghymru.
- A.12 Ar gyfer y prif waith maes, cynhaliwyd cyfanswm o 16 briffiad, tri ym mis Ionawr a'r gweddill ym mis Chwefror 2012, gyda briffiad 'mopio i fyny' terfynol yn gynnar ym mis Mawrth 2012. Ar saith achlysur, roedd o leiaf un aelod o'r tîm ymchwil yn bresennol a bu'n cymryd rhan yn y briffiad trwy gyflwyno cefndir yr arolwg a darparu eglurhad yn ôl y galw. Cynhaliwyd tri briffiad ar gyfer sampl Cymru, ac roedd aelod o'r tîm ymchwil yn bresennol ar bob un o'r tri achlysur. Cynhaliwyd briffiad Cymru a'r un 'â chefnogaeth y tîm ymchwil' yn gynnar yn y rhaglen, gan sicrhau bod nodiadau eglurhad a newidiadau yn cael eu hymgorffori i'r sesiynau dilynol (neu fersiynau o'r sgrïpt ar y sgrîn). Defnyddiwyd cyfanswm o 38 cyfwelydd yng Nghymru.
- A.13 Unwaith roeddent yn y maes, roedd rhaid i'r cyfwelwyr benderfynu'n gyntaf a oedd unigolyn cymwys i'w gyfweld ym mhob un o'r cyfeiriadau a roddwyd iddynt. Defnyddiwyd 'grid Kish' at y diben hwn, yn unol â'r weithdrefn a amlinellwyd ar gyfer SES2017 (gweler uchod).
- A.14 Er mwyn cyflawni'r nifer targed o gyfweliadau - yng ngoleuni'r amcangyfrifon cymhwysedd a gywirwyd - dewiswyd sampl wrth gefn. Ni chafodd y sampl wrth gefn ei ddethol yr un pryd â sampl y prif gam, ond roedd yn defnyddio'r un egwyddorion. Cyflwynwyd cyfanswm o bum pwynt sampl wrth gefn a 3,375 o gyfeiriadau yng Nghymru, a chynhaliwyd tri chwarter o'r cyfweliadau yn ystod tri

mis cyntaf 2012. Cwblhawyd yr holl gyfweiliadau yng Nghymru erbyn diwedd Mai 2012.

Ffigur A2: SES2012 Pwyntiau Samplo Cymru



- A.15 Yn ogystal â dyrannu cyfeiriadau i gyfwelwyr ar gychwyn y prosiect, cafodd achosion dethol eu 'hailgyflwyno', fel arfer i gyfwelydd profiadol iawn, er mwyn sicrhau bod cyfraddau ymateb rhesymol yn cael eu cyflawni mewn ardaloedd anoddach ac i fwyafu'r gyfradd ymateb gyffredinol. Yng Nghymru, ailgyflwynwyd cyfanswm o 433 o gyfeiriadau, a arweiniodd at 36 o gyfweliadau allan o gyfanswm o 587.
- A.16 Gofynnwyd i'r holl gyfweleion a fyddent yn hoffi i'r cyfweliad gael ei gynnal yn Gymraeg neu yn Saesneg. Byddai cyfwelydd oedd yn medru'r Gymraeg yn cysylltu â'r rhai a ofynnai am ddefnyddio'r Gymraeg, a defnyddid sgrïpt CAPI llawn a gyfieithwyd i'r diben hwn. Cynhaliwyd cyfanswm o ddau gyfweliad trwy gyfrwng y Gymraeg. Câi'r cyfweliadau eu cynnal yng nghartrefi'r ymatebwyr, ac ar gyfartaledd, roeddent yn para 59 munud. Ar ddiwedd pob cyfweliad, rhoddwyd taleb gwerth £10 i'r ymatebwyr, taleb yr oedd modd ei defnyddio mewn nifer o siopau cyfarwydd ar y stryd fawr.
- A.17 I sicrhau dealltwriaeth o berfformiad y gwaith maes ar lawr gwlad, bu aelodau o'r tîm ymchwil yn mynd gyda chyfwelydd yn y maes yn annibynnol; ar dri achlysur digwyddodd hynny yng Nghymru. Ar ben hynny, ar hyd y cyfnod gwaith maes, darparwyd cofnod wythnosol o berfformiad gwaith maes i'r tîm ymchwil gan GfK-NOP.

Arolwg Sgiliau 2006 (SS2006)

- A.18 Gwnaed y gwaith maes ar gyfer yr arolwg hwn gan BRMB yn dilyn proses dendro gystadleuol dan reolaeth Prifysgol Caint. Roedd dethol y sampl yn dilyn yr un egwyddorion â'r rhai a amlinellwyd ar gyfer SES2017 ac SES2012; hynny yw, dewiswyd sampl haenog aml-gam o gyfeiriadau aelwydydd, a chafodd gweithwyr 20-65 oed eu dewis ar hap o'r cyfeiriadau hynny ar gyfer cyfweliadau. Fodd bynnag, gellir cyflwyno llai o fanylion am weithgareddau a chanlyniadau gwaith maes sampl Cymru'n unig, gan nad yw'r rhain ar gael bellach, ac nid oes adroddiad Cymreig hanesyddol y gallwn ni dynnu arno.
- A.19 Dewiswyd cyfanswm o 23,348 o gyfeiriadau, gan gynnwys amcangyfrif o 1,448 o gyfeiriadau yng Nghymru, y dewiswyd 676 ohonynt i roi hwb i sampl Cymru.

Cymerwyd y cyfeiriadau hyn o 449 sector côd post, gydag 13 ar gyfer yr hwb i Gymru. Er mwyn mwyafu nifer y cyfweliadau ym mhob un o ardaloedd yr arolwg, dewiswyd sampl wrth gefn. Cyflwynwyd 104 o'r cyfryw gyfeiriadau ar gyfer hwb Cymru.

- A.20 Ymrwymodd pawb oedd yn cynnal cyfweliadau ar gyfer yr arolwg ym Mhrydain i gwblhau 'aseiniad' o 52 cyfeiriad. Bu pawb oedd yn cynnal cyfweliadau yn mynychu un o gyfres o sesiynau briffio ar yr arolwg, a gynhaliwyd mewn amrywiol leoliadau ar draws y wlad. Cynhaliwyd pob un o'r briffiadau hyn gan un o ymchwilwyr BMRB, gan ddilyn cynllun briffio y cytunwyd arno a defnyddio set gyffredin o ddeunyddiau.
- A.21 Cynhaliwyd y briffiadau mewn sawl cam. Cychwynnodd y cylch cyntaf o friffiadau ar 6 Mawrth 2006 ac fe'i cwblhawyd ar 16 Mawrth 2006. Cynhaliwyd ail gylch rhwng 18 Ebrill 2006 a 21 Ebrill 2006. Hefyd trefnwyd ambell friffiad ad-hoc yn ystod misoedd yr haf, rhwng Mehefin a Medi 2006. Dechreuodd y gwaith maes ym mis Mawrth 2006, a daeth i ben 12 mis yn ddiweddarach, gyda thri chwarter o'r cyfweliadau wedi'u cwblhau erbyn mis Awst 2006.
- A.22 Yn ogystal â dyrannu cyfeiriadau i gyfwelwyr ar gychwyn y prosiect, cafodd achosion dethol eu 'hailgyflwyno', fel arfer i gyfwelydd profiadol iawn, er mwyn sicrhau bod cyfraddau ymateb rhesymol yn cael eu cyflawni mewn ardaloedd anoddach ac i fwyafu'r gyfradd ymateb gyffredinol. Cafodd cyfanswm o 6,674 o gyfeiriadau eu hailgyflwyno ar draws y sampl cyfan. Cynhyrchodd hynny gyfweliadau â 1,242 o ymatebwyr. Hyd y cyfweliadau ar gyfartaledd oedd 58 munud.

Atodiad B: Gweithdrefnau Pwysoli ar gyfer Adroddiad Cymru

- B.1 SES2017 yw'r seithfed mewn cyfres o arolygon sampl gynrychioliadol genedlaethol o'r unigolion 20-60 oed sydd mewn cyflogaeth (er bod arolygon 2006, 2012 a 2017 wedi samplo unigolion 61-65 oed yn ogystal). Nid oedd pob un o'r arolygon hyn yn cynnwys hwb i'r sampl o Gymru. Rydym wedi dewis canolbwyntio ar arolygon 2006, 2012 a 2017 yn unig yn yr adroddiad hwn oherwydd mai yn yr arolygon hyn yn unig y rhoddwyd hwb i faint y sampl yng Nghymru, ac roedd yr arolwg cyntaf yn y gyfres, a gynhaliwyd yn 1986, yn cynnwys chwe marchnad lafur leol, nad oedd yr un ohonynt yng Nghymru. Fodd bynnag, dangoswyd bod data 1986 yn gynrychioliadol o ran gweithwyr Prydain ar y pryd (Gallie, *et al.*, 1998: 317).
- B.2 Darparwyd pwysiadau dylunio ar gyfer ffeiliau data'r tri arolwg dan sylw. Darparwyd y rhain gan y cwmnïau ymchwil marchnad oedd yn gyfrifol am y gwaith maes. Maent yn sicrhau bod y data'n cynrychioli'r boblogaeth darged trwy gywiro ar gyfer tebygolrwydd gwahaniaethol y dethol. Gall tebygolrwydd dethol anghyfartal ddigwydd ar dair adeg yn y broses ddylunio:
- Dethol un breswylfan o bob cyfeiriad;
 - Dethol un aelwyd o'r breswylfan a ddewiswyd;
 - Dethol un oedolyn cymwys o bob aelwyd (a ddewiswyd).
- B.3 Mewn llawer o setiau data, cyfeirir at y rhan fel 'pwysiadau Kish'. Rydym ni'n defnyddio pwysiadau Kish i gynhyrchu'r dosbarthiadau enghreifftiol isod (gweler Tablau B.1, B.2 a B.3). Archwiliwyd dosbarthiad samplau Cymru, Llundain a'r De-ddwyrain a Gweddill Prydain gan ddefnyddio'r un newidynnau sosio-economaidd safonol. Cymharwyd y dosbarthiadau hyn â'r canlyniadau a gynhyrchwyd ar gyfer yr un ardaloedd, ond a gynhyrchwyd gan Arolwg y Gweithlu (LFS) yn ystod ail chwarter y flwyddyn honno. Gan fod maint sampl yr LFS yn sylweddol fwy, a'i fod yn casglu gwybodaeth gan bob aelod ar aelwyd, gellid dadlau bod sampl yr LFS yn debygol o gynrychioli'r gweithlu cyflogedig yn fanwl.

- B.4 Mae Tablau B1, B2 a B3 yn cyflwyno'r cymariaethau hyn. Y sylfaen yw'r rhai sydd mewn cyflogaeth a rhwng 20 a 65 oed, yn gynhwysol. Rydym ni'n cymharu cynrychiolaeth canlyniadau arolwg pwysiad Kish yn erbyn y canlyniadau a roddwyd gan LFS yn ystod ail chwarter y flwyddyn honno. Rydym ni'n cymharu'r canlyniadau yn ôl rhyw, oed a galwedigaeth. Yna defnyddir y canlyniadau hynny i gynhyrchu pwysiad rhyw, oed a galwedigaeth, sydd o'u cymhwyso yn addasu ar gyfer tangynrychiolaeth dynion, yr ifanc a rhai grwpiau galwedigaethol. I wneud cymariaethau galwedigaethol, fe wnaethon ni ddefnyddio'r system ddsbarthu oedd yn ei lle ar y pryd: ar gyfer 2017 a 2012 fe ddefnyddion ni SOC2010; ar gyfer 2006 fe ddefnyddion ni SOC2000.
- B.5 Ar hyd yr adroddiad hwn, pwysolir y data gan ddefnyddio'r tri phwysiad oedd yn deillio'n unigol o Gymru, Gweddill Prydain a Llundain a'r De-ddwyrain. Mae'r canfyddiadau a gyflwynir yma, felly, yn unioni ar gyfer effeithiau dylunio a chyfraddau dim ymateb yn ôl rhyw, oed a grŵp galwedigaethol. Mae hyn yn sicrhau bod y canfyddiadau a gyflwynwn yn gadarn.

Tabl B1: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2017
(a) Cymru

| | SES2017 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2017 | SES2017 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|--|--|-------------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 43.7 | 52.7 | 52.9 |
| Benyw | 56.3 | 47.3 | 47.1 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 15.3 | 21.9 | 21.6 |
| 30-39 | 19.9 | 22.3 | 22.6 |
| 40-49 | 27.0 | 23.1 | 22.5 |
| 50-60 | 30.7 | 26.9 | 27.3 |
| 61-65 | 7.2 | 5.8 | 6.1 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 8.1 | 9.8 | 9.9 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 16.8 | 17.7 | 17.1 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 15.8 | 13.5 | 13.5 |

| | | | |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 7.7 | 11.1 | 10.5 |
| Crefftau Medrus | 15.0 | 12.0 | 13.4 |
| Gofalu a Hamdden | 14.3 | 10.1 | 8.9 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 7.4 | 7.6 | 7.7 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 7.7 | 7.7 | 8.1 |
| Elfennol | 7.0 | 10.6 | 10.9 |

(b) Gweddill Prydain

| | SES2017 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2017 | SES2017 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|---|---|----------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 46.1 | 52.6 | 52.8 |
| Benyw | 53.9 | 47.4 | 47.2 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 17.1 | 22.1 | 22.0 |
| 30-39 | 24.7 | 22.9 | 22.9 |
| 40-49 | 25.1 | 24.0 | 23.7 |
| 50-60 | 26.8 | 25.6 | 25.9 |
| 61-65 | 6.3 | 5.4 | 5.6 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 8.7 | 9.8 | 9.7 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 19.7 | 19.5 | 19.0 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 15.9 | 13.9 | 13.8 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 9.1 | 10.4 | 9.5 |
| Crefftau Medrus | 10.4 | 11.2 | 12.3 |
| Gofalu a Hamdden | 10.5 | 9.8 | 9.2 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 7.2 | 7.6 | 7.9 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 7.8 | 7.4 | 7.9 |
| Elfennol | 10.8 | 10.4 | 10.7 |

(c) Llundain a'r De-ddwyrain

| | SES2017 gyda phwysiad dylunio | LFS Chwarter | SES2017 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i |
|--|-------------------------------|--------------|---|
|--|-------------------------------|--------------|---|

| | wedi'i gymhwyso | 2, 2017 | gymhwyso |
|---|-----------------|---------|----------|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 53.8 | 53.7 | 54.2 |
| Benyw | 46.2 | 46.3 | 45.8 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 19.8 | 21.8 | 20.7 |
| 30-39 | 25.4 | 26.3 | 26.8 |
| 40-49 | 24.4 | 24.3 | 24.7 |
| 50-60 | 25.9 | 22.7 | 23.0 |
| 61-65 | 4.8 | 4.9 | 4.9 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 10.1 | 12.7 | 12.4 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 20.7 | 23.6 | 23.8 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 16.5 | 16.8 | 16.5 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 9.4 | 10.2 | 10.1 |
| Crefftau Medrus | 11.2 | 9.0 | 9.0 |
| Gofalu a Hamdden | 10.2 | 8.5 | 8.6 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 8.0 | 6.4 | 6.7 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 4.4 | 4.8 | 4.9 |
| Elfennol | 9.6 | 8.1 | 8.2 |

Sylwer: Mae'r canfyddiadau yr adroddir amdanynt yma wedi'u pwysoli yn ôl cyfuniad o bwysau dylunio a phwysiad diffyg ymateb. Mae colofn gyntaf y data yn dangos sut mae'r arolwg yn amrywio yn ôl rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol, ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio. Mae hyn yn cymryd i ystyriaeth nifer yr anheddau fesul cyfeiriad, nifer yr aelodau cymwys o'r aelwyd, a'r gorsamplo mewn rhai rhannau o Brydain. Mae ail golofn y data yn dangos dosbarthiad disgwylidig y sampl yn ôl yr LFS mwyaf diweddar a gynhaliwyd yn ail chwarter 2017. Defnyddir hyn i unioni tuedd diffyg ymateb yn y sampl. Yma pwysolir ar gyfer rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol. Mae'r drydedd golofn yn dangos dosbarthiad yr arolwg ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio a'r pwysiad diffyg ymateb. Mae'r holl amcangyfrifon pwynt LFS a welir yn yr ail golofn yn syrthio o fewn y cyfyngau hyder 95 y cant sy'n cwmpasu amcangyfrifon yr arolwg a bwysolwyd.

Tabl B2: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2012*(a) Cymru*

| | SES2012 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2012 | SES2012 gyda phwysau dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|--|--|-------------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 46.3 | 53.2 | 52.5 |
| Benyw | 53.7 | 46.8 | 47.5 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 17.2 | 20.5 | 20.0 |
| 30-39 | 21.6 | 22.9 | 23.3 |
| 40-49 | 26.8 | 27.1 | 26.8 |
| 50-60 | 27.3 | 23.6 | 23.9 |
| 61-65 | 7.1 | 6.0 | 6.0 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 6.0 | 9.0 | 8.8 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 16.1 | 18.1 | 17.2 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 14.2 | 12.7 | 12.9 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 10.5 | 10.3 | 9.8 |
| Crefftau Medrus | 12.5 | 13.5 | 15.2 |
| Gofalu a Hamdden | 11.6 | 10.0 | 9.4 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 7.6 | 8.0 | 7.9 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 11.6 | 8.3 | 8.8 |
| Elfennol | 10.0 | 10.2 | 10.0 |

(b) Gweddill Prydain

| | SES2012 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2012 | SES2012 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|-------------|--|-------------------------|---|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 46.2 | 53.0 | 53.0 |
| Benyw | 53.8 | 47.0 | 47.0 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 17.0 | 20.7 | 20.5 |
| 30-39 | 21.0 | 22.5 | 22.7 |
| 40-49 | 29.9 | 27.6 | 26.9 |

| | | | |
|---|------|------|------|
| 50-60 | 25.8 | 24.0 | 24.3 |
| 61-65 | 6.3 | 5.3 | 5.6 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 9.1 | 9.7 | 10.0 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 15.8 | 18.6 | 18.0 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 14.1 | 12.9 | 13.5 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 11.4 | 11.4 | 10.6 |
| Crefftau Medrus | 13.0 | 11.4 | 12.6 |
| Gofalu a Hamdden | 12.8 | 9.5 | 8.5 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 7.0 | 8.2 | 7.9 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 6.7 | 7.5 | 8.1 |
| Elfennol | 10.0 | 10.8 | 10.9 |

(c) Llundain a'r De-ddwyrain

| | SES2012 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2012 | SES2012 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|---|---|----------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 51.4 | 54.4 | 54.4 |
| Benyw | 48.6 | 45.6 | 45.6 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 18.9 | 21.8 | 22.0 |
| 30-39 | 23.5 | 26.1 | 25.8 |
| 40-49 | 25.5 | 26.5 | 26.1 |
| 50-60 | 25.2 | 20.8 | 20.9 |
| 61-65 | 7.0 | 5.0 | 5.1 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2010</i> | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 14.6 | 11.9 | 11.9 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 24.6 | 23.2 | 23.1 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 16.3 | 16.9 | 17.4 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 8.5 | 11.1 | 10.5 |
| Crefftau Medrus | 7.3 | 9.3 | 9.4 |
| Gofalu a Hamdden | 8.1 | 8.1 | 7.7 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 6.7 | 6.6 | 6.6 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 4.8 | 4.5 | 4.4 |
| Elfennol | 9.0 | 8.5 | 8.9 |

Sylwer: Mae'r canfyddiadau yr adroddir amdanynt yma wedi'u pwysoli yn ôl cyfuniad o bwysiad dylunio a phwysiad diffyg ymateb. Mae colofn gyntaf y data yn dangos sut mae'r arolwg yn amrywio yn ôl rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol, ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio. Mae hyn yn cymryd i ystyriaeth nifer yr anheddau fesul cyfeiriad, nifer yr aelodau cymwys o'r aelwyd, a'r gorsamplo mewn rhai rhannau o Brydain. Mae ail golofn y data yn dangos dosbarthiad disgwylidig y sampl yn ôl yr LFS mwyaf diweddar a gynhaliwyd yn ail chwarter 2012. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym wedi defnyddio'r LFS diweddaraf sy'n cynnwys pwysiad wedi'i ddiweddarau, ar sail y cyfrifiad. Mae hyn yn cynhyrchu ffigurau sydd rywfaint yn wahanol i'r rhai a ddefnyddiwyd yn Felstead *et al.*, (2013). Defnyddir data'r LFS i unioni tuedd diffyg ymateb yn y sampl. Yma pwysolir ar gyfer rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol. Mae'r drydedd golofn yn dangos dosbarthiad yr arolwg ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio a'r pwysiad diffyg ymateb. Mae'r holl amcangyfrifon pwynt LFS a welir yn yr ail golofn yn syrthio o fewn y cyfyngau hyder 95 y cant sy'n cwmpasu amcangyfrifon yr arolwg a bwysolwyd.

Tabl B3: Cynrychioldeb Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth 2006*(a) Cymru*

| | SS06 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2006 | SS06 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|--------------------------------|---|-------------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 47.7 | 53.2 | 52.5 |
| Benyw | 52.3 | 46.8 | 47.5 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 18.0 | 20.1 | 19.9 |
| 30-39 | 23.5 | 24.5 | 24.9 |
| 40-49 | 29.0 | 27.4 | 26.8 |
| 50-60 | 25.8 | 23.5 | 23.7 |
| 61-65 | 3.8 | 4.6 | 4.7 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2000</i> | | | |
| Rheolwyr | 11.6 | 14.1 | 14.0 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 12.5 | 11.2 | 11.1 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 13.7 | 13.6 | 13.5 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 11.9 | 11.5 | 10.9 |
| Crefftau Medrus | 12.5 | 12.9 | 14.4 |
| Gwasanaethau Personol | 9.1 | 9.1 | 8.4 |
| Gwerthiannau | 3.9 | 6.8 | 6.4 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 11.5 | 10.2 | 10.7 |
| Elfennol | 13.3 | 10.7 | 10.6 |

(b) Gweddill Prydain

| | SS06 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2006 | SS06 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|-------------|---|-------------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 49.8 | 53.6 | 53.6 |
| Benyw | 50.2 | 46.4 | 46.4 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 16.0 | 20.5 | 20.5 |
| 30-39 | 25.4 | 25.1 | 25.3 |
| 40-49 | 29.6 | 27.3 | 27.5 |

| | | | |
|--------------------------------|------|------|------|
| 50-60 | 25.9 | 22.8 | 22.3 |
| 61-65 | 4.1 | 4.3 | 4.5 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2000</i> | | | |
| Rheolwyr | 15.0 | 14.8 | 14.7 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 11.3 | 12.9 | 12.6 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 14.8 | 13.9 | 13.8 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 12.9 | 12.0 | 11.7 |
| Crefftau Medrus | 11.4 | 11.4 | 12.0 |
| Gwasanaethau Personol | 8.4 | 8.0 | 7.8 |
| Gwerthiannau | 6.7 | 7.0 | 7.0 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 8.9 | 8.8 | 9.1 |
| Elfennol | 10.8 | 11.2 | 11.4 |

(c) Llundain a'r De-ddwyrain

| | SS06 gyda phwysiad dylunio wedi'i gymhwyso | LFS Chwarter 2, 2006 | SS06 gyda phwysiad dylunio ac arall wedi'i gymhwyso |
|--------------------------------|---|-------------------------|--|
| <i>Rhyw</i> | | | |
| Gwryw | 49.2 | 54.5 | 54.3 |
| Benyw | 50.8 | 45.5 | 45.7 |
| <i>Oed</i> | | | |
| 20-29 | 17.9 | 22.4 | 22.1 |
| 30-39 | 30.3 | 26.9 | 27.0 |
| 40-49 | 26.7 | 26.0 | 25.8 |
| 50-60 | 21.3 | 20.6 | 20.9 |
| 61-65 | 3.9 | 4.1 | 4.2 |
| <i>Galwedigaethau SOC 2000</i> | | | |
| Rheolwyr | 17.5 | 18.3 | 18.5 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 15.1 | 15.8 | 15.2 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 19.4 | 17.3 | 17.9 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 11.7 | 12.7 | 12.1 |
| Crefftau Medrus | 9.7 | 9.2 | 10 |
| Gwasanaethau Personol | 7.6 | 7.2 | 6.5 |
| Gwerthiannau | 5.9 | 5.7 | 5.5 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 5.4 | 5.2 | 5.5 |
| Elfennol | 7.7 | 8.8 | 8.9 |

Sylwer: Mae'r canfyddiadau yr adroddir amdanynt yma wedi'u pwysoli yn ôl cyfuniad o bwysiad dylunio a phwysiad diffyg ymateb. Mae colofn gyntaf y data yn dangos sut mae'r arolwg yn amrywio yn ôl rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol, ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio. Mae hyn yn cymryd i ystyriaeth nifer

yr anheddau fesul cyfeiriad, nifer yr aelodau cymwys o'r aelwyd, a'r gorsamplo mewn rhai rhannau o Brydain. Mae ail golofn y data yn dangos dosbarthiad disgwylidig y sampl yn ôl yr LFS mwyaf diweddar a gynhaliwyd yn ail chwarter 2006. At ddibenion yr adroddiad hwn, rydym wedi defnyddio'r LFS diweddaraf sy'n cynnwys pwysiad wedi'i ddiweddarau, ar sail y cyfrifiad. Mae hyn yn cynhyrchu ffigurau sydd rywfaint yn wahanol i'r rhai a ddefnyddiwyd yn Felstead *et al.*, (2013). Defnyddir data'r LFS i unioni tuedd diffyg ymateb yn y sampl. Yma pwysolir ar gyfer rhyw, oedran a grŵp galwedigaethol. Mae'r drydedd golofn yn dangos dosbarthiad yr arolwg ar ôl cymhwyso'r pwysiad dylunio a'r pwysiad diffyg ymateb. Mae'r holl amcangyfrifon pwynt LFS a welir yn yr ail golofn yn syrthio o fewn y cyfyngau hyder 95 y cant sy'n cwmpasu amcangyfrifon yr arolwg a bwysolwyd.

Atodiad C: Gweithdrefnau Pwysoli ar gyfer Canlyniadau Lefel Prydain

- C.1 Yn achos pob arolwg, cyfrifwyd y pwysiadau i gymryd i ystyriaeth wahanol debygolrwydd dethol y sampl yn ôl nifer yr unedau preswyllo ym mhob cyfeiriad a gyflwynwyd, nifer yr ymatebwyr cymwys i'w cyfweld, gorsamplo yn yr ardaloedd hybu (lle bo hynny'n briodol) a'r elfen fechan o dangynrychiolaeth a geir yn achos rhai grwpiau. I wneud hynny, fe fuom ni'n cymharu dosbarthiadau'r arolwg ar draws nifer o ddangosyddion sosio-economaidd â'r dosbarthiadau a gynhyrchwyd gan Arolwg y Gweithlu ar gyfer y flwyddyn berthnasol (defnyddiwyd pwysiadau diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS)) Mae'r pwysiadau a ddefnyddir i gynhyrchu'r canlyniadau lefel Prydain a gyflwynir yma wedi'u llunio i unioni cyfraddau dim ymateb yn ôl rhyw, oed a grŵp galwedigaethol yn achos y tri arolwg.
- C.2 Yn y canlynol, rydym ni'n amlinellu effeithiau dylunio, cyfraddau dim ymateb a'r protocolau cwtogi a ddefnyddiwyd i greu'r pwysiadau lefel Prydain ar gyfer cynhyrchu canlyniadau 2017, 2012 a 2006.

Pwysiadau Dylunio

- C.3 Darparwyd pwysiadau dylunio ar gyfer ffeiliau data'r tri arolwg. Darparwyd y rhain gan y cwmnïau ymchwil marchnad oedd yn gyfrifol am y gwaith maes. Maent yn sicrhau bod y data'n cynrychioli'r boblogaeth darged trwy gywiro ar gyfer tebygolrwydd gwahaniaethol y dethol. Gall tebygolrwydd dethol anghyfartal ddigwydd ar dair adeg yn y broses ddylunio:
- Dethol un breswylfan o bob cyfeiriad;
 - Dethol un aelwyd o'r breswylfan a ddewiswyd;
 - Dethol un oedolyn cymwys o bob aelwyd (a ddewiswyd).
- C.4 Mewn llawer o setiau data cyfeirir at y rhain fel 'pwysiadau Kish'. Fodd bynnag, yn achos arolygon 2006, 2012 a 2017, rydym yn pwysiad ychwanegol i'r samplau, a hynny'n wrthgyfartal ag amcangyfrifon yr LFS ar gyfer yr ardaloedd hybu, gan fod pob un o'r tri arolwg wedi cael hwb o ryw fath. Felly,

cafwyd sampl ormodol o Gymru ym mhob un o'r tri arolwg, gan fod cyllid ychwanegol wedi'i ddarparu i roi hwb i faint y sampl o Gymru. Er mwyn cymryd hynny i ystyriaeth, rhoddwyd pwysiad o lai nag un i ymatebwyr o Gymru (hynny yw, amcangyfrif yr LFS wedi'i rannu gan amcangyfrif pwysiad Kish y sampl). Gwnaed addasiadau tebyg ar gyfer ardaloedd eraill lle bu gorsamplo. Er sicrhau darlun cyflawn, mae hyn yn berthnasol i'r canlynol:

- Gorsamplo o Ddwyrain Canolbarth Lloegr yn 2006;
- Gorsamplo o'r Alban yn 2006;
- Gorsamplo o Gymru yn 2006, 2012 a 2017 (fel yr amlinellwyd uchod).

Cyfraddau Dim Ymateb

- C.6 Er bod y samplau wedi'u llunio i sicrhau eu bod yn cynrychioli gweithwyr ym Mhrydain ar adeg yr arolwg, gwiriwyd yn gyntaf a oedd y sampl yn gyffredinol gynrychioliadol. Cymharwyd y data yn erbyn rhai newidynnau sosio-economaidd safonol, a chymharu pob un o'r saith arolwg yn erbyn LFS y gwanwyn/yr ail chwarter yn y flwyddyn honno. Gan fod maint sampl yr LFS yn sylweddol fwy, a'i fod yn casglu gwybodaeth gan bob aelod ar aelwyd, gellid dadlau bod sampl yr LFS yn debygol o gynrychioli'r gweithlu cyflogedig yn fanwl.
- C.7 Mae Tabl C1 yn cyflwyno'r cymariaethau hyn. Y sylfaen yw'r rhai sydd mewn cyflogaeth a rhwng 20 a 65 oed, yn gynhwysol. Rydym ni'n cymharu cynrychiolaeth canlyniadau arolwg pwysiad Kish (a addaswyd ar gyfer hybu, yn ôl y galw) yn erbyn y canlyniadau a roddwyd gan LFS yn ystod ail chwarter y flwyddyn honno. Rydym ni'n cymharu'r canlyniadau yn ôl rhyw, oed a galwedigaeth. Yna defnyddir y canlyniadau hynny i gynhyrchu pwysiad rhyw, oed a galwedigaeth, sydd o'u cymhwyso yn addasu ar gyfer tangynrychiolaeth dynion, yr ifanc a rhai grwpiau galwedigaethol. I wneud cymariaethau galwedigaethol, defnyddiwyd y system ddsbarthu oedd yn ei lle ar y pryd: ar gyfer 2006 defnyddiwyd SOC2000; ar gyfer 2012 a 2017 defnyddiwyd SOC2010.

Tabl C1: Cynrychioldeb y Tri Arolwg, 2017, 2012 a 2006 o safbwynt Prydain

| | SES2017 | LFS, Ch2 2017 | SES2017 | LFS, Ch2 2012 | SS06 | LFS, Ch2 2006 |
|---|---------|---------------------|---------|---------------------|------|---------------------|
| <i>Rhyw</i> | | | | | | |
| Gwryw | 48.2 | 53.0 | 47.6 | 53.8 | 49.6 | 54.0 |
| Benyw | 51.8 | 47.0 | 52.4 | 46.2 | 50.4 | 46.0 |
| <i>Oed</i> | | | | | | |
| 20-29 | 17.7 | 22.0 | 17.5 | 21.8 | 16.5 | 21 |
| 30-39 | 24.7 | 24.1 | 21.7 | 23.2 | 26.5 | 25.7 |
| 40-49 | 24.9 | 24.0 | 28.6 | 27.2 | 28.9 | 26.9 |
| 50-60 | 26.7 | 24.6 | 25.7 | 22.7 | 24.1 | 22.2 |
| 61-65 | 5.9 | 5.2 | 6.5 | 5.2 | 4.1 | 4.3 |
| <i>Galwedigaeth</i> (SOC2010 yn achos 2017 a 2012 a SOC2000 yn achos 2006) | | | | | | |
| Rheolwyr, Cyfarwyddwyr ac Uwch Swyddogion | 9.1 | 10.8 | 10.4 | 10.4 | 15.4 | 16.0 |
| Gweithwyr Proffesiynol | 19.9 | 20.9 | 18.1 | 20.2 | 12.2 | 13.8 |
| Gweithwyr Proffesiynol Cyswllt | 16.1 | 14.9 | 14.9 | 14.3 | 15.8 | 15 |
| Gweinyddol ac Ysgrifenyddol | 9.1 | 10.4 | 10.5 | 11.2 | 12.6 | 12.2 |
| Crefftau Medrus | 10.8 | 10.5 | 11.6 | 10.8 | 11.1 | 10.7 |
| Gofalu a Hamdden | 10.6 | 9.4 | 11.7 | 9.0 | 8.2 | 7.8 |
| Gwerthiannau a Gwasanaeth Cwsmeriaid | 7.4 | 7.2 | 6.8 | 7.6 | 6.4 | 6.5 |
| Gweithwyr Offer a Pheiriannau | 6.9 | 6.5 | 6.3 | 6.5 | 8.1 | 7.7 |
| Elfennol | 10.3 | 9.6 | 9.7 | 10.0 | 10.1 | 10.4 |