



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

Crynodeb Gweithredol

1. Nodau a methodoleg ymchwil

- 1.1 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.
- 1.2 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 bwch hwn yn y dystiolaeth.
- 1.3 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.

2. Canfyddiadau allweddol

Sgiliau Swyddi

- 2.1 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 cant.¹ 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 gorgymwysedd 'real' yng Nghymru, sy'n ffactori defnydd sgiliau, o 16 y cant yn 2016 i 10 y cant yn 2017.

Hyfforddiant, Dysgu a Chynnydd

- 2.2 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 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

- 2.3 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 ystyrion 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

- 2.4 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

- 2.5 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

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

reolwyr ymhlith cyflogeion 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 gyfredol.

Dwysedd Gwaith

- 2.6 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 theimlo eu bod wedi ymlâdd ar ddiwedd y dydd (32 y cant).

Cyfranogiad, Disgresiwn a Llesiant yn y Gwaith

- 2.7 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 manau eraill ym Mhrydain.

3. Casgliadau

- 3.1 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 manau 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 manau 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.

Awduron yr Adroddiad: Alan Felstead, Rhys Davies, Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, WISERD, Prifysgol Caerdydd

Adroddiad Ymchwil Llawn: Felstead, A; Davies, R (2019) *Gweithio yng Nghymru, 2006-2017 Tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 17/2019. Ar gael yn: <https://llyw.cymru/arolwg-sgiliau-chyflogaeth-gweithio-yng-nghymru-2006-i-2017-0>

Mae'r farn a fynegwyd yn yr adroddiad hwn yn perthyn i'r ymchwilwyr ac nid i Lywodraeth Cymru o reidrwydd.

I gael rhagor o wybodarth, cysylltwch â:

James Carey

Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: Cyflogadwyedd.Sgiliau.Ymchwil@llyw.cymru

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83876-106-6