

Cyflawni gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch

Beth yw gwaith teg, pam mae'n bwysig
a beth allwch chi ei wneud

Canllaw i sefydliadau lleol a rhanbarthol
yng Nghymru



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Awgrym ar gyfer cyfeirio

Humphreys, C., Heathcote-Elliott, C. a Winding, C. Cyflawni gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a chydaddoldeb - beth yw gwaith teg, pam mae'n bwysig a beth allwch chi ei wneud. Canllaw i fudiadau lleol a rhanbarthol yng Nghymru. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] 25 Mai 2022. icc.gig.cymru/GwaithTeg

Awduron

Dr Ciarán Humphreys, Christian Heathcote-Elliott a Cathrine Winding

Cysylltiadau

Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach, Cyfarwyddiaeth Iechyd a Llesiant, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Diolchiadau

Hoffai'r awduron ddiolch i aelodau'r Panel o Arbenigwyr am eu cyfraniad at ddatblygu argymhellion sy'n cefnogi cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch a Yr Artho Ceri Phillips, cadeirydd y panel.

Diolch yn arbennig i aelodau'r panel am sylwadau ar y canllaw hwn: Tim Peppin (Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru), Stephen Layne (Llywodraeth Cymru), Philip Daniels (Iechyd Cyhoeddus Cymru). Diolch am sylwadau ychwanegol i Chris Emmerson, Rebecca Masters, Suzanne Wood (Iechyd Cyhoeddus Cymru). Diolch am gyfraniadau ar amgylchedd diogel, iach a chynaliadwy: Rachel Lewis a Mary-Ann McKibben (Iechyd Cyhoeddus Cymru /Cymru Iach ar Waith) a awliau cyfreithiol yn cael eu parchu a'u heffaith sylweddol: Cyngor ar Bopeth Cymru. Diolch i Cerys Preece, Andrea Parr and Helen Belton (Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach, Iechyd Cyhoeddus Cymru am y gymorth i gynhyrchu'r ddogfen hon.

© 2022, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gellir atgynhyrchu'r deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/ ar yr amod y gwneir hynny'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Dylid cydnabod Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Mae'r hawlfraint o ran y trefniant teipograffyddol, y dylunio a'r diwyg yn eiddo i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
ISBN: 978-1-78986-154-842

Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach

Cyfarwyddiaeth Iechyd a Llesiant

Iechyd Cyhoeddus Cymru

Rhif 2 Capital Quarter

Stryd Tyndall

Caerdydd

CF10 4BZ

E-bost: icc.penderfynyddion@wales.nhs.uk

<https://icc.gig.cymru/qwasanaethau-a-thimau/uned-penderfynyddion-iechyd-ehangach/>

1 Rhagair

Nol i'r cynnwys →

1 Rhagair



Cydnabuwyd ers tro bod y berthynas rhwng lefelau gweithgaredd economaidd ac iechyd cymdeithasau yn un o benderfynyddion sylfaenol iechyd. Yr hyn sydd â hanes mwy diweddar yw'r syniad o waith teg. Gadawodd gorffennol diwydiannol Cymru greithiau parhaol drwy genedlaethau blaenorol, a bydd myfyrwyr hanes y dyfodol yn myfyrio ar effaith ddinistriol COVID-19 ar ein cymunedau heddiw.

Roeddwn yn falch o dderbyn y gwahoddiad i gadeirio Panel *Arbenigol ar Gyfranogi mewn Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch*, a'm galluogodd i fynd ar drywydd diddordeb hirdymor yn y berthynas rhwng gwaith ac iechyd. Roedd arbenigedd y Panel yn hanfodol wrth ystyried y dystiolaeth yn fforensig yn erbyn amserlen heriol, ac wrth graffu'n drylwyr ar wybodaeth a oedd yn dangos yn gynyddol arwyddocâd gwaith teg i iechyd a llesiant y boblogaeth. Mae gwaith teg yn rhoi ymdeimlad o bwrpas i bobl, gan gyfrannu at lesiant y gweithiwr, y busnes a'r gymuned ehangach. O'i gyfuno â dull gweithredu cynaliadwy a gwyrdd mewn perthynas â datblygu economaidd, gall baratoi economi Cymru ar gyfer y dyfodol.

Nid yw gwaith teg yn rhywbeth ag iddo amser penodol, nid yw'n dibynnu ar leoliad na math o ddiwydiant. Fodd bynnag, mae gormod o weithwyr yn dioddef o effeithiau amgylcheddau gwaith ansicr neu niweidiol, hyd yn oed. Nid yw'r niwed hwn wedi'i ledaenu'n gyfartal ar draws cymdeithas, a daeth hynny'n gwbl amlwg o dan chwyddwydr COVID-19. Mae straen ac anawsterau ariannol, sy'n deillio o'r pandemig, ynghyd â'r cynnydd mewn costau byw ac amgylcheddau

gwaith gwaeth, oll yn cyfrannu at anghydraddoldebau mewn lefelau salwch cronig a chyfraddau marwolaeth ledled Cymru.

Addasodd llawer o gyflogwyr yn gyflym er mwyn diogelu iechyd eu gweithlu yn ystod y pandemig. Wrth i ni geisio llunio dyfodol gwell i Gymru, mae dyletswydd arnom i wella cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch. Ar lefel leol a rhanbarthol, rhaid i ni weithredu gyda ffocws a dwyster i sicrhau mynediad tecach at waith o ansawdd da, i ddefnyddio arian cyhoeddus i wella amodau gwaith ac i greu partneriaethau â busnesau er mwyn hyrwyddo a gweithredu egwyddorion gwaith teg.

Fel cadeirydd y panel, hoffwn ddiolch yn ddiffuant i aelodau'r panel am eu hymroddiad, eu dealltwriaeth arbenigol ac ansawdd y trafodaethau sydd wedi llywio'r gwaith o ddatblygu'r canllaw hwn.

Yr Athro Ceri J Phillips

Is-gadeirydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Athro Emeritws Economeg Iechyd ym Mhrifysgol Abertawe ac Athro Anrhydeddus yn Ysgol Feddygaeth Prifysgol Caerdydd

Cadeirydd y Panel Arbenigol ar Gyfranogi mewn Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch

2 Ynglŷn â'r canllaw hwn

Nol i'r cynnwys →



2 Ynglŷn â'r canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn yn addas ar gyfer:

- Cynghorwyr awdurdodau lleol
- Pobl eraill sy'n gwneud penderfyniadau eraill mewn Awdurdodau Lleol, Byrddau Iechyd a sefydliadau sy'n gweithio ar lefel leol a rhanbarthol
- Partneriaethau a threfniadau gweithio ar y cyd ar lefel ranbarthol a lleol: Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, Cyd-bwyllgorau Corfforaethol, byrddau sy'n gyfrifol am Fargeinion Dinesig a Bargeinion Twf Rhanbarthol, a Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol
- Eraill sydd â diddordeb mewn cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch

Mae gweithredu ar waith teg yn cefnogi Cymru iachach, sy'n fwy cyfartal ac yn fwy llewyrchus, ac os caiff ei wneud yn dda, gall gefnogi pob un o'r saith nod llesiant. Bwriad y canllaw hwn yw cefnogi asiantaethau yn eu hymdrechion presennol i wella iechyd, llesiant a thegwch drwy gyfranogi'n gynhwysol mewn gwaith teg.

Mae'r canllaw hwn yn seiliedig ar waith ac argymhellion y Panel o Arbenigwyr ar Gyfranogiad mewn Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch. Mae adroddiad y panel hwnnw a dogfennau cysylltiedig ar gael yn icc.gig.cymru/gwaithteg

Y saith nod llesiant ar gyfer Cymru ¹



Gwaith teg

"Ystyr gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli'n deg, bod ganddynt sicrwydd a'u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau'n cael eu parchu."

Comisiwn Gwaith Teg, 2019²

3 Cynnwys

1 Rhagair	3	7 Pam nawr?	24
2 Ynglŷn â'r canllaw hwn	6	7.1 Dangosodd y pandemig COVID-19 y berthynas agos rhwng iechyd a gwaith	25
3 Cynnwys	7	7.2 Fe wnaeth cyfyngiadau COVID-19 amharu ar gyfranogiad rhai yn fwy a nag eraill mewn gwaith teg	27
4 Crynodeb o'r camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg	8	7.3 Rydym mewn cyfnod o newid yn y byd gwaith	28
5 Pam gwaith teg?	10	8 Beth all sefydliadau lleol a rhanbarthol ei wneud?	29
5.1 Mae gwaith teg o fudd i iechyd, llesiant a thegwch	11	8.1 Mae gan sefydliadau lleol a rhanbarthol rôl ganolog	30
5.2 Mae gwaith teg fel rhan o adferiad cyfiawn, gwyrdd, yn well i fusnes	13	8.2 Datblygu meddylfryd gwaith teg	31
5.3 Mae gwaith o ansawdd gwael yn wael i iechyd ac yn wael i fusnes	14	8.3 Rhoi gwaith teg wrth wraidd polisiau a chynlluniau	32
6 Beth yw gwaith teg?	15	8.4 Creu gwaith teg - Sicrhau gwell gwerth am arian	33
6.1 Mae chwe nodwedd i waith teg	16	8.5 Dod yn hyrwyddwr gwaith teg yn eich ardal chi	34
6.2 Gwobrwyo teg	17	8.6 Hyrwyddo mynediad at waith teg i bawb	35
6.3 Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth	19	8.7 Dilyn y data a darganfod eich effaith	36
6.4 Sicrwydd a hyblygrwydd	20	8.8 Offer ac adnoddau i ddangos tystiolaeth o waith teg a'i hyrwydd	37
6.5 Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen	21	9 Geirfa	39
6.6 Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol	22	10 Cyfeiriadau	41
6.7 Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol	23		

4 Crynodeb o'r camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg

Nol i'r cynnwys →



4 Crynodeb o'r camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg

Datblygu meddylfryd gwaith teg

Deall sut y gall gwaith teg helpu i gyflawni nodau a chenhadaeth eich sefydliad.

Integreiddio gwaith teg yn eich dull o ymdrin â llesiant.

Rhoi gwaith teg wrth wraidd polisïau a chynlluniau

P'un ydynt yn berthnasol i'ch staff eich hun, neu eich cymunedau ehangach, gall polisïau a chynlluniau fabwysiadu dull gwaith teg.

Gall y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol lywio eich dull strategol o ymdrin â gwaith teg.

Creu gwaith teg – sicrhau gwell gwerth am arian

Gall dulliau caffael sy'n gymdeithasol gyfrifol, cynlluniau creu swyddi a denu cyflogwyr greu gwaith teg.

Gall gwerth cymdeithasol a dull gwaith teg gefnogi pob un o'r saith nod llesiant.

Dilyn y data a darganfod eich effaith

Deall y boblogaeth yn eich ardal ac effaith yr hyn a wnewch ar gyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg.

Mae hyn yn cynnwys 'pam' ac 'felly beth' (ansoddol), nid dim ond 'faint' (meintol).

Hyrwyddo mynediad at waith teg i bawb

Goresgyn y rhwystrau i fynediad at waith teg yn eich cymunedau, gan deilwra eich ymdrechion ar gyfer gwahanol grwpiau poblogaeth.

Cydnabod yr angen am uwchsgilio ac ailsiglo i ymateb i heriau'r oes sydd ohoni.

Dod yn hyrwyddwr gwaith teg yn eich ardal chi

Bod yn esiampl o waith teg yn eich ardal chi, gan ymgysylltu â staff ac undebau.

Gweithio gyda chyflogwyr eraill, ysgogi cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg, gan ddangos y gwerth i fusnes a'r gymuned.

5 Pam gwaith teg?

Nol i'r cynnwys →



5 Pam gwaith teg?

5.1 Mae gwaith teg o fudd i iechyd, llesiant a thegwch

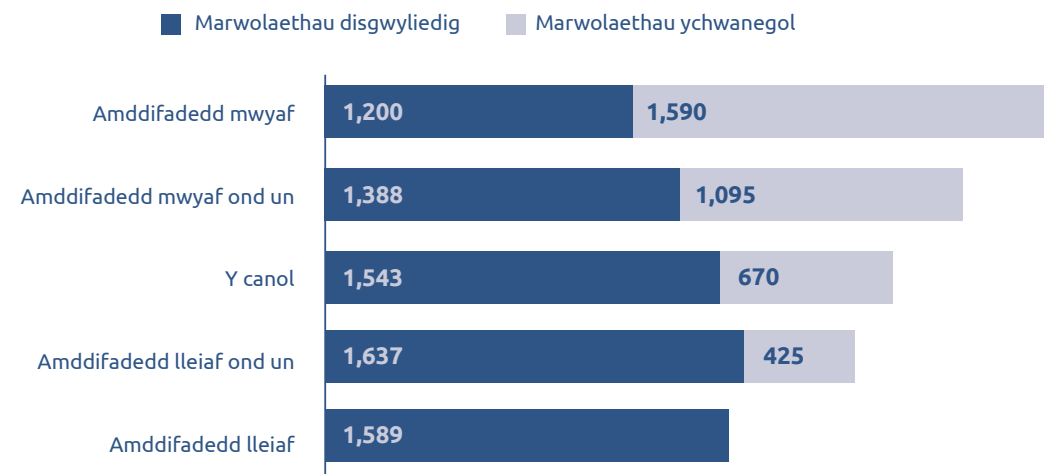
Mae cymryd rhan mewn gwaith teg yn rhoi ymdeimlad o bwrpas ac yn golygu bod gan bobl arian, amser ac adnoddau i sicrhau bywyd iach iddyn nhw eu hunain a'u teuluoedd. Gall gwaith teg, gwerth chweil a diogel leihau straen seicolegol, bod yn garreg gamu allan o dlodi a helpu plant dibynnol i gael y dechrau gorau mewn bywyd.

Mae pobl yn marw yng Nghymru oherwydd nad oes ganddynt yr hanfodion i gael bywyd iach

Mae diffyg amodau hanfodol ar gyfer iechyd da yn golygu bod pobl yng Nghymru yn marw'n rhy gynnar yn rhy aml. Mae'r conglfeini sy'n cefnogi bywyd iach, a elwir yn benderfynyddion ehangach iechyd, yn cynnwys addysg a sgiliau, cyfranogi mewn gwaith teg, arian ac adnoddau, tai a'n hamgylchedd. Heb y conglfeini hyn, effeithir ar ein hiechyd a'n llesiant, gan arwain at salwch y gellir ei osgoi ac sy'n annheg.

Mae traean o'r holl farwolaethau cynamserol yng Nghymru yn gysylltiedig â'r penderfynyddion iechyd ehangach hyn, fel y'u mesurwyd gan Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru. ³ Mae'r graff yn dangos faint o farwolaethau cynamserol y gallem eu disgwyl yng Nghymru pe bai profiadau pawb yn debyg i'r 20% o ardaloedd lleiaf difreintiedig. Fodd bynnag, yn lle'r 1,200 o farwolaethau cynamserol a ddisgwylir yn ein cymunedau mwyaf difreintiedig, mewn gwirionedd mae 2,790 o farwolaethau cynamserol.

Marwolaethau disgwylidig yn ôl pumedau o amddifadedd, pe bai cyfraddau marwolaethau'r pumed â'r amddifadedd lleiaf yn berthnasol, Cymru, pobl <75 oed, 2016-18 ⁴



Cynhyrchwyd gan Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Yn sgil y pandemig COVID-19 daeth y profiadau gwahanol hyn yn fwy amlwg. Wedi'i ddisgrifio fel 'syndemig', roedd y pandemig yn rhyngweithio â chlefydau anhrosglwyddadwy ac amodau cymdeithasol presennol y cymunedau mwyaf difreintiedig ac yn eu gwaethygu. ⁵ Chwaraeodd amodau gwaith ran bwysig o ran lledaeniad y feirws a gallu pobl i addasu i'r cyfyngiadau a osodwyd arnynt. ⁶



Iechyd a
gwasanaethau
iechyd



Iechyd a
sicrwydd
incwm a
diogelwch
cymdeithasol



Iechyd ac
amodau byw



Iechyd a
chyfalaf
cymdeithasol
a dynol



Iechyd a
chyflogaeth
ac amodau
gwaith

5.2 Mae gwaith teg fel rhan o adferiad cyfiawn, gwyrdd, yn well i fusnes

Mae gwaith teg yn cyfrannu at economi llesiant, sy'n ysgogi ffyniant, sy'n amgylcheddol gadarn ac yn helpu pawb i wireddu eu potensial. ⁷ Gyda gweithlu amrywiol, iach ac ymgysylltiol, gall busnesau a sefydliadau fod yn fwy cynhyrchiol, gan gyfrannu at economi fywiog a chynaliadwy. Mae angen cyfuno hyn ag ymdrechion i sicrhau bod gwaith yn amgylcheddol gynaliadwy.

Gall gwaith teg gyfrannu at weithlu amrywiol, ymgysylltiol

Mae tystiolaeth yn cysylltu gweithlu mwy amrywiol, medrus â datblygu syniadau a dirnadaeth newydd. Mae'n cysylltu cynyddu ymgysylltu â chyflugeion â chaniatáu i'r syniadau hynny gael eu defnyddio ac mae'n cysylltu amgylchedd diogel â helpu gweithwyr i 'fynd yr ail filltir'. Mae'r rhain i gyd yn sail i berfformiad gwell, arloesedd a chynhyrchiant yn y gweithle.⁸

"High levels of perceived fairness were associated with stronger work motivation, higher commitment to the organisation and a greater willingness to put in discretionary effort."

Gallie et al., 2017 ⁹

Mae'r OECD ¹⁰ ac Ymddiriedolaeth Carnegie y DU ^{11; 12} ill dau wedi adolygu tystiolaeth sy'n cysylltu ansawdd swyddi â chynhyrchiant. Er eu bod yn cydnabod y sylfaen dystiolaeth sy'n datblygu, mae'r ddau yn gweld bod swyddi o ansawdd gwell yn mynd law yn llaw â mwy o gynhyrchiant ar gyfer y rhan fwyaf o agweddau ar ansawdd swyddi.

"There is a great deal of evidence to show clear associations between job quality and the health of workers, their ability to successfully combine work and life while fully mobilising their skills and abilities to build a career, and their productivity."

"Investments in quality working environments can be welfare enhancing and economically efficient. Policies and practices reflect these findings insufficiently, an apparent paradox that finds its roots in various market failures."

OECD, 2018 ¹³

Mae gwaith teg yn sail i waith Llywodraeth Cymru Cenhadaeth *i gryfhau ac ailadeiladu'r economi*, lle mae'r weledigaeth ar gyfer economi llesiant, wedi'i hategu gan y canlyniadau economi lewyrchus, economi werdd ac economi gyfartal, ⁷ a *Cymru gryfach, decach a gwyrddach*, cynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer cyflogadwyedd a sgiliau. ¹⁴

Gall gwella cyfranogiad cyfartal mewn gwaith teg gyfrannu at gylch rhinweddol ar gyfer economi llesiant

Mae angen canolbwyntio ar degwch i unigolion, busnesau a chymunedau er mwyn gwireddu'r manteision llawn. Mae hyn yn golygu sicrhau, ni waeth beth yw ein cefndir, y gallwn ni i gyd gael mynediad da at addysg, sgiliau a llwybrau at waith teg. Mae hefyd yn golygu cael sefydliadau a llywodraethu sy'n gweithio dros degwch a llesiant, gan gydnabod yr anghydbwysedd presennol mewn grym ac ystyried sut y gellir mynd i'r afael â hynny. ¹⁵



5.3 Mae gwaith o ansawdd gwael yn wael i iechyd ac yn wael i fusnes

Gall gwaith teg gyfrannu at weithlu amrywiol, ymgysylltiol

Gall diweithdra arwain at gyfraddau marwolaeth uwch, iechyd cyffredinol gwaeth (salwch hirsefydlog, salwch cyfyngol hirdymor), iechyd meddwl gwaeth (gan gynnwys gorbryder ac iselder), mwy o ymgynghoriadau meddygol (defnydd o feddyginiaeth a chyfraddau derbyn i'r ysbyty) drwy ffactorau seicogymdeithasol, economaidd-gymdeithasol a straen ariannol.¹⁶

Nid dim ond cael swydd sy'n bwysig i iechyd, ond natur y swydd

Mae natur gwaith yn bwysig os ydym am ddiogelu iechyd a llesiant. Mae tystiolaeth glir bod ansawdd y gwaith yn bwysig i iechyd; ac y gall gwaith o ansawdd gwael fod yn niweidiol. Gall amodau gwaith gwael beryglu iechyd corfforol a meddyliol, gwrthdaro â dyletswyddau gofal sy'n effeithio ar y person mewn gwaith, ei deulu a'r gymuned ehangach. Yn yr un modd, gall gwaith sy'n effeithio'n negyddol ar yr amgylchedd, gan gynnwys drwy newid yn yr hinsawdd, hefyd effeithio'n andwyol ar iechyd a llesiant ein cymunedau.

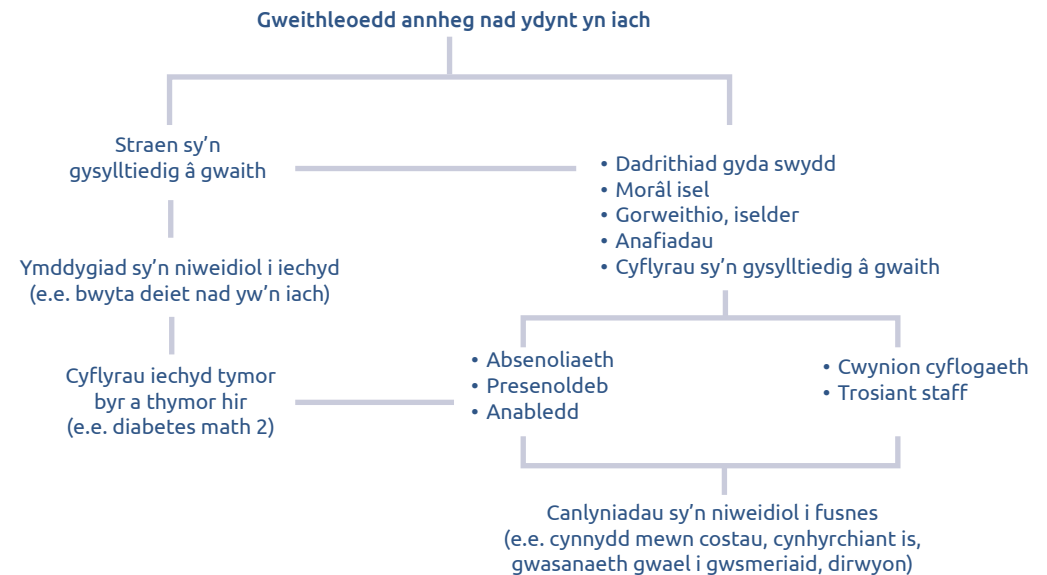
Daeth adolygiad diweddar o dystiolaeth ryngwladol i'r casgliad nad yw'n ddiogel tybio, yn y DU, y bydd unrhyw swydd yn arwain at well canlyniadau iechyd a llesiant na diweithdra.¹⁷

Mae swyddi o ansawdd gwael yn wael i fusnes

"Strong evidence was found for a negative relationship between job stress and job strain and at-work productivity and for a positive relationship between job rewards and productivity."

OECD, 2017¹⁰

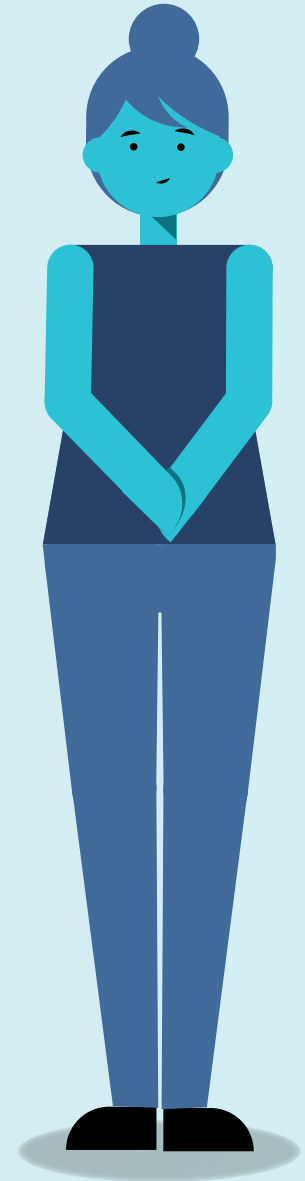
Mae gweithleoedd nad ydynt iach yn wael i fusnes



Mae gweithleoedd nad ydynt iach yn wael i fusnes O The business case in a nutshell, Healthy Workplace Framework: Background and Supporting Literature and Practices, WHO.¹⁸

6 Beth yw gwaith teg?

Nol i'r cynnwys →



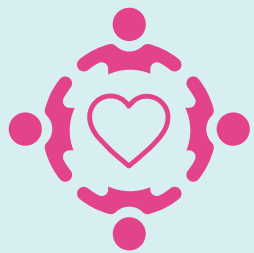
6 Beth yw gwaith teg?

Gwaith teg yw lle mae gweithwyr yn cael eu gwobrwyo'n deg, yn cael eu clywed a'u cynrychioli, yn ddiogel ac yn gallu symud ymlaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol lle mae hawliau'n cael eu parchu.

6.1 Mae chwe nodwedd i waith teg

Chwe nodwedd gwaith teg yw:

- gwobrwyo teg
- llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth
- sicrwydd a hyblygrwydd
- cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
- amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
- parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol



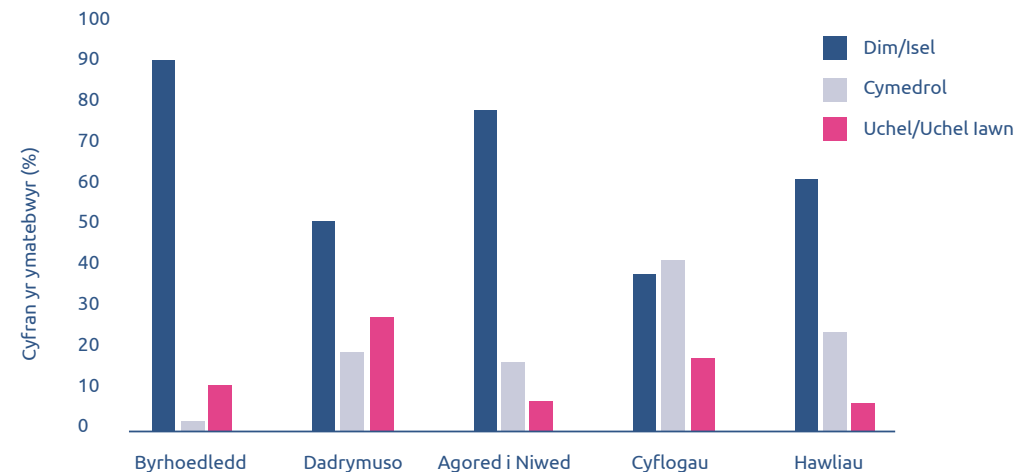
Mae hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant yn rhan annatod o bob un o'r chwe nodwedd. ²

Cyflwynwyd y diffiniad hwn gan y Comisiwn Gwaith Teg, y cyhoeddwyd ei adroddiad i Lywodraeth Cymru ym mis Mai 2019. ²

Ceir diffyg nodweddion gwaith teg mewn llawer o swyddi yng Nghymru

Un ffordd o ddeall i ba raddau y mae gwaith teg yn bodoli yng Nghymru yw ystyried ei absenoldeb mewn gwaith ansicr. Canfu astudiaeth yng Nghymru cyn y pandemig COVID-19 fod tuag un o bob pedwar gweithiwr yn profi lefelau cymedrol i uchel o waith ansicr. ¹⁹ Mae hyn yn adlewyrchu agweddau ar absenoldeb gwaith teg. Mae'r ffigur hwn yn codi i 41% ymhlith pobl ifanc (18-29).

Pa mor gyffredin yw'r ffactorau (meysydd) sy'n cyfrannu at gyflogaeth ansicr yng Nghymru, yn ôl meysydd cyflogaeth ansicr unigol, yn seiliedig ar holiadur i sampl o gartrefi yng Nghymru, Chwefror 2020. ²⁰



6.2 Gwobrwyo teg



Mae gwobrwyo teg yn ymwneud â chyfraddau cyflog, ond hefyd telerau ac amodau eraill, gan gynnwys tâl salwch, tâl mamolaeth a thadolaeth, pensiwn galwedigaethol a chynlluniau budd-daliadau. Mae'n cynnwys gwerthusiad teg o waith a thryloywder wrth gyfrifo a dosbarthu tâl a buddion.

Mae tegwch ein gwobr pan fyddwn yn gweithio yn effeithio ar ein hiechyd a'n llesiant

Mae'r pandemig COVID-19 wedi dangos sut y mae rhai grwpiau, fel gweithwyr allweddol, yn cyflawni rolau hanfodol yn ein cymdeithas ond eto'n cael llai o dâl fesul awr na gweddill y gweithlu, ac mae'r bwlch hwn yn cynyddu dros amser.²¹ Mae ymdrechion i fynd i'r afael â hyn yn cynnwys cyhoeddiad Llywodraeth Cymru am y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer staff Gofal Cymdeithasol.²²

Mae cyflog yn amrywio yn ôl rhyw, ethnigrwydd ac iechyd

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru wedi gostwng o 17.5% yn 1997 i 5% yn 2021.²³ Mae'r ffigurau hyn yn adlewyrchu enillion crynswth canolrifol fesul awr heb gynnwys goramser ar gyfer gweithwyr amser llawn. Nid ydynt yn ystyried y cyfraddau uwch o waith rhan-amser a'r cyfraddau is o oramser ymysg menywod.

Mae'r bwlch cyflog rhwng grwpiau Gwyn a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn 1.4% (2019), fodd bynnag, ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig penodol mae'r bwlch hwn yn debygol o fod yn llawer mwy.²⁴ Er enghraifft, yng Nghymru yn 2016/17 roedd enillion canolrifol pobl Indiaidd (£14.43) fesul awr yn uwch nag enillion pobl yn y categori Gwyn Prydeinig (£10.60), ond roedd enillion pobl Dduon yn is (£8.71).²⁵

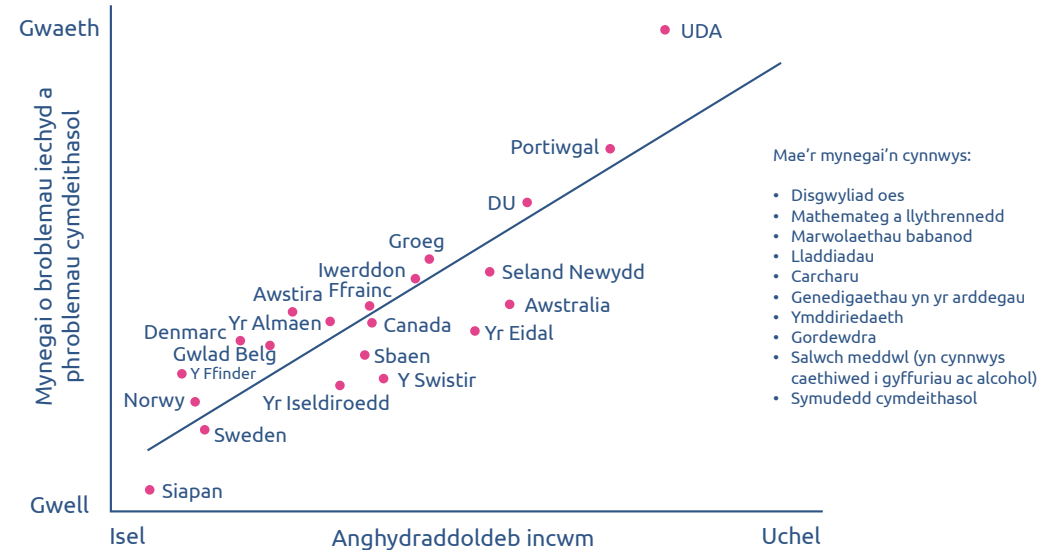
"Dileu'r bwlch cyflog o ran rhyw, anabledd ac ethnigrwydd erbyn 2050"

Carreg Filltir Genedlaethol, Llywodraeth Cymru 2021²⁶

Mae anghydraddoldeb incwm o fewn gwledydd yn gysylltiedig ag ystod eang o broblemau iechyd gwael a phroblemau cymdeithasol

Gan edrych ar draws gwahanol wledydd, mae cysylltiad rhwng maint yr anghydraddoldeb incwm o fewn gwlad a gwahaniaethau sylweddol mewn canlyniadau iechyd a chymdeithasol. Ni welir y berthynas hon rhwng iechyd a phroblemau cymdeithasol wrth gymharu incwm cyfartalog rhwng gwledydd cyfoethog.²⁷

Anghydraddoldeb incwm a chanlyniadau iechyd a chymdeithasol²⁸



Mae incwm digonol yn rhagofyniad ar gyfer iechyd da

Mae cynyddu incwm teuluoedd yn arwain at ganlyniadau iechyd gwell i blant, yn ogystal â datblygiad gwybyddol ac ymddygiadol-gymdeithasol gwell.

Dyma ganfyddiadau adolygiad o dystiolaeth ryngwladol o wledydd yr UE a'r OECD yn 2021. Canfu hefyd welliannau mewn iechyd mamau, rhianta ac amgylchedd y cartref, gyda'r effeithiau cryfaf i'w gweld ymysg teuluoedd incwm isel.²⁹

Mae cynyddu cyflogaeth dros y blynyddoedd diwethaf wedi bod yn annigonol i godi plant allan o dlodi

Gydag anghydraddoldeb incwm parhaus a diffyg cyflog digonol, ychydig o effaith a gafodd y cynnydd mewn cyflogaeth yn y blynyddoedd diwethaf ar lefelau tlodi yng Nghymru. Dros y deng mlynedd hyd at fis Mawrth 2020, cynyddodd cyfran y plant sy'n byw mewn tlodi incwm cymharol yng Nghymru sy'n byw ar aelwydydd sy'n gweithio o tua 50% i 70%.³⁰



Mae 223,000 o bobl yng Nghymru yn ennill llai na'r cyflog byw gwirioneddol³¹

Yn ogystal ag effeithiau iechyd meddwl, mae trallod ariannol hefyd wedi'i gysylltu â lefelau uwch o absenoldeb a phresenoldeb, yn enwedig ymhlith menywod, y rhai â lefel is o addysg neu lythrennedd ariannol a'r rhai sydd wedi gwahanu neu ysgaru neu bobl sengl.³²

Mae lefelau cyflog yn gwella ymgysylltiad cyflogaion

Mae Sefydliad Bevan wedi canfod tystiolaeth gref bod talu'r Cyflog Byw yn "lleihau trosiant staff ac absenoldeb, ac adroddir bod gostyngiadau o hyd at 25% mewn cyfraddau gadael staff".

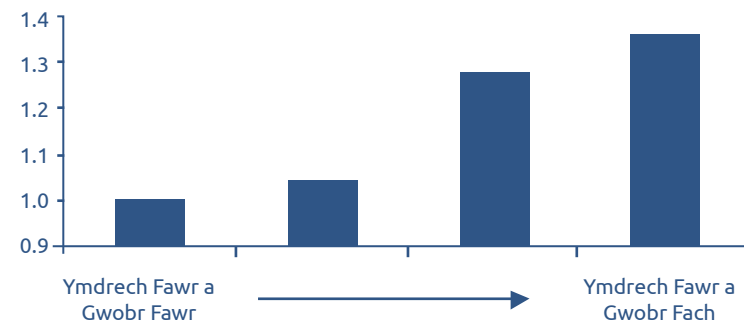
Bevan Foundation, 2016³³

Mae anghydbwysedd rhwng gwobr ac ymdrech yn gysylltiedig â salwch yn y dyfodol

Canfu astudiaeth arloesol Whitehall fod risg sylweddol uwch o glefyd cardiofasgwlaidd ymhlith y rhai y mae eu swyddi'n gofyn am ymdrech fawr o gymharu â'r wobwr ar ôl dilyn trywydd dros 10,000 o weision sifil am 11 mlynedd ar gyfartaledd.³⁴ Roedd risg uwch hefyd o weithrediad corfforol a meddyliol gwael waeth beth fo'u gradd. Disgrifiwyd canfyddiadau tebyg mewn astudiaethau eraill.³⁵

Anghydbwysedd Rhwng Ymdrech a Gwobr yn y Gwaith a Chlefyd Coronaidd y Galon, Wedi'i Addasu ar gyfer oedran, rhyw a gradd, Kuper et al 2002³⁴, dyfynnwyd gan UCL³⁶

Tebygolrwydd o CHD



6.3 Llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth



Mae gwaith teg yn golygu bod gweithwyr yn cael eu cynnwys yn y ffordd y mae eu gwaith yn cael ei wneud, bod eu barn ar faterion sy'n peri pryder iddynt yn cael ei chlywed ac yr eir i'r afael â phryderon. Caiff grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, megis y rhai â nodweddion gwarchodedig eu clywed.

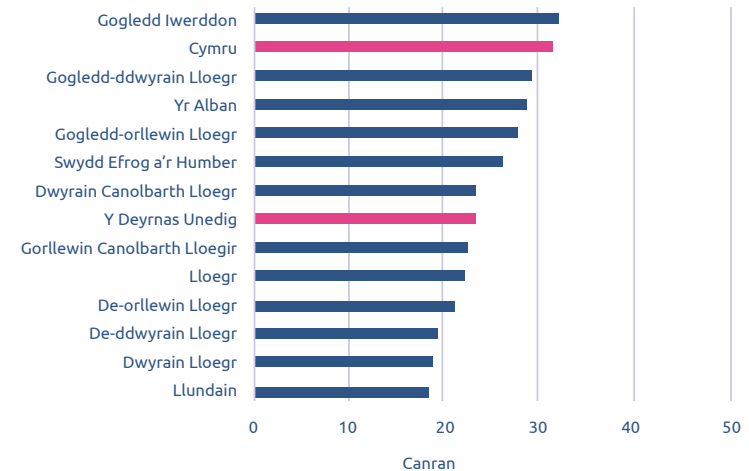
"Mae cael trefniadau ar waith ar gyfer llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth yn nodwedd wirioneddol o waith teg."

Gwaith Teg Cymru, 2019 ²

Yng Nghymru bu datblygiadau sylweddol mewn ymdrechion i gynyddu llais cyflogaion a chydgyrchiolaeth, yn enwedig drwy bartneriaeth gymdeithasol. Byddai'r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) Drafft (adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn) yn datblygu hyn ymhellach. ³⁷

Mae 32% o Gyflogaion Cymru yn aelodau o undeb, sy'n uwch na phob rhanbarth yn Lloegr a'r Alban, ond nid Gogledd Iwerddon (ffigurau 2020). ³⁸

Cyfran y cyflogaion sy'n aelodau o undeb llafur (dwysedd undeb llafur) yn y DU, 2020 ³⁸



Ffynhonnell: Arolwg o'r Llafurlu, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

"Participating in decisions is important for people's well-being and motivation, as it provides a way to improve work experience and overall job quality. Employers can benefit from higher productivity and innovation, and reduced workplace conflict and absenteeism."

CIPD, 2021 ³⁹

Mae rheolaeth dros swyddi, sy'n ffactor pwysig sy'n effeithio ar iechyd a llesiant, yn cynnwys cael dweud eich dweud am sut y mae eich gwaith yn cael ei wneud. Roedd astudiaeth Whitehall II a ddilynodd 10,000 o weision sifil yn archwilio rheolaeth dros swyddi gan gynnwys awdurdod i wneud penderfyniadau (e.e. "Mae gen i gryn dipyn o lais yn y penderfyniadau am fy ngwaith") a disgresiwn o ran sgiliau (fel diflastod neu ddysgu). Canfu fod lefel isel o reolaeth dros swyddi bron yn dyblu'r risg o ddigwyddiad coronaidd o gymharu â lefel uchel o reolaeth dros swyddi. Ni chafodd yr effaith hon ei hesbonio yn ôl gradd, emosiynau negyddol na ffactorau risg coronaidd clasurol. ⁴⁰

6.4 Sicrwydd a hyblygrwydd



Mae sicrwydd yn ymwneud nid yn unig â sicrwydd o ran cael swydd, ond hefyd â'r gallu i ddibynnu ar incwm, oriau gwaith, ac amser gweithio.



"Nid yw'n deg oherwydd nid yw'n sefydlog o gwbl. Gall pobl gymryd mantais weithiau, yn enwedig os nad ydych wedi gweithio am ddau neu dri diwrnod ac yna funud olaf maen nhw'n gofyn i chi ddod i mewn. Yn enwedig os oes gennych chi blant ac ati"

Menyw, 18-24, di-waith, Cymru 2021 ⁴¹ t.63

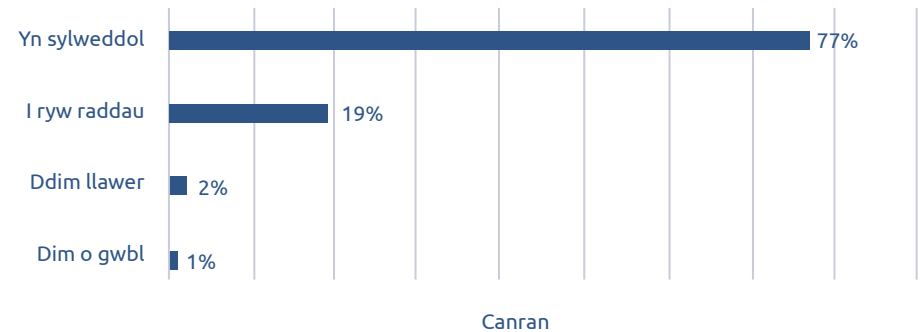
Mae llawer o weithwyr yn gwerthfawrogi cael hyblygrwydd yn eu swydd. Pan fydd cyflogeion yn rheoli'r oriau y maent yn eu gweithio a sut y maent yn ymddeol (ymddeoliad rhannol) mae hyn yn debygol o fod o fudd i iechyd gweithwyr, o ran gorbryder a chlefyd cardiofasgwlaidd. Mewn gwrthgyferbyniad â hyn, lle nad oes gan gyflogeion y rheolaeth hon dros hyblygrwydd ni chanfuwyd unrhyw effeithiau negyddol ar iechyd. ⁴² Mae rhai modelau gwaith yn nodweddu'r anghydbwysedd hwn mewn hyblygrwydd, megis trefniadau hunangyflogaeth ffug a chontractau dim oriau camfanteisiol.



"Rwy'n dal i fod ar gontract dim oriau, a hynny ers tua phedair blynedd bellach. Rwyf wedi gofyn iddyn nhw am gontract ag oriau penodol, gan fod gen i hawl i hynny. Ond maen nhw'n dal i wrthod"

Menyw, 18-24, Cymru, plentyn dibynnol, Cymru 2021 ⁴¹ t.33

Yn eich barn chi, i ba raddau y mae sicrwydd swydd yn effeithio ar iechyd a llesiant cyflogeion, yn gyffredinol?



Arolwg o Gyflogwyr, Iechyd Cyhoeddus Cymru 2021
(arolwg ar-lein Mawrth ac Ebrill 2021, gan gynnwys 477 o gyflogwyr).

Roedd bron pob cyflogwr a ymatebodd i arolwg ar-lein Cymru Iach ar Waith ym mis Mawrth/Ebrill 2021 yn cydnabod pwysigrwydd sicrwydd swydd i iechyd a llesiant. Fodd bynnag, nododd dadansoddiad gan y TUC ar draws rhanbarthau a gwledydd y DU fod lefelau o waith ansicr yn amrywio o 9.7% yng Ngogledd Orllewin Lloegr i 13.1% yng Nghymru. ⁴³

Er mwyn cael y gorau o gyflogeion, ac er mwyn i weithwyr gael y gorau o'u gwaith, mae'n hanfodol cael yr hyblygrwydd i ymateb i realiti bywydau gweithwyr, gan gynnwys gofalwyr a'r rhai ag anableddau.

Edrychodd y CIPD ar drefniadau gweithio hyblyg yn 2018, ar sail y diffiniad 'trefniadau gweithio sy'n caniatáu i gyflogeion amrywio swm, amseriad, neu leoliad eu gwaith' (tud. 1). Canfuwyd bod y rhai â threfniadau gweithio hyblyg yn debygol o ymgysylltu mwy, gan arwain at fwy o refeniw a gwell perfformiad, ac y gall lefelau uwch o ymgysylltu, a ddaw yn sgil trefniadau gweithio hyblyg, leihau trosiant staff 87%. ⁴⁴

6.5 Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen



Mae gwaith teg yn golygu sicrhau bod cyfleoedd ar gael i bawb gael mynediad at waith, ar gyfer cyflawniad a thwf, i ddatblygu ac i gamu ymlaen, ac i gaffael a defnyddio sgiliau. Mae hyn yn golygu nodi a mynd i'r afael â'r rhwystrau y mae rhai o'n cymunedau yn eu hwynebu o ran cael mynediad at y cyfleoedd hyn.

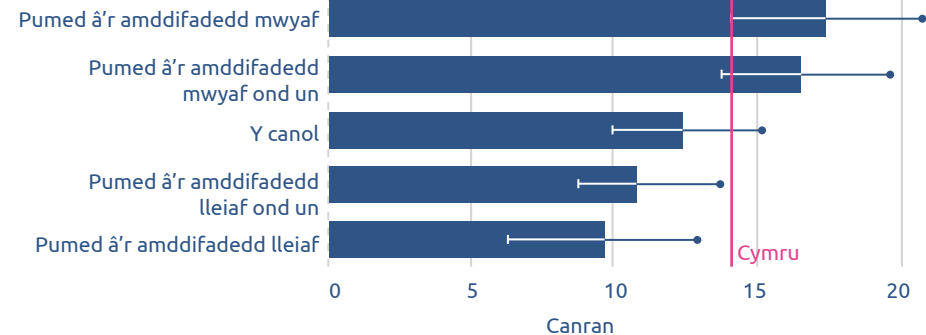
Gwyddom nad yw pawb mewn cymdeithas yn cael yr un cyfleoedd i gael mynediad at waith teg ac i symud ymlaen. Ymhlith y grwpiau sy'n fwy tebygol o wynebu llai o gyfleoedd mae'r rhai yr effeithir arnynt gan anfantais economaidd-gymdeithasol, grwpiau oedran penodol (yn enwedig pobl iau, a hefyd pobl hŷn), rhai grwpiau ethnig, pobl â chyflyrau iechyd corfforol a meddyliol, pobl anabl, y rhai ag anawsterau dysgu, menywod, gofalwyr a'r rhai sy'n cael eu rhwystro gan ddaearyddiaeth.

Y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflogaeth pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl (bwlch cyflogaeth anabledd) yng Nghymru yn 2020/21 oedd 32.9 pwynt canran. Mae hyn yn uwch na chyfartaledd y DU (27.9 pwynt canran).⁴⁵

Gall y ffactorau sy'n effeithio ar fynediad at waith teg, twf a chyfleoedd i gamu ymlaen gyfuno (rhyng-gysylltiad). Er enghraifft, roedd y bwlch cyflogaeth ar gyfer y rhai â chyflwr iechyd hirdymor yn 14% yn 2018; fodd bynnag, ar gyfer y rhai mewn ardaloedd â llai o amddifadedd roedd hyn yn 10%, ac yn 17% i'r rhai mewn ardal â mwy o amddifadedd.⁴⁶

Mae cefnogi mentrau cenedlaethol fel y Warant i Bobl Ifanc a chynlluniau prentisiaeth yn ffyrdd pwysig o oresgyn rhwystrau rhag cael gwaith.

Bwlch yn y gyfradd gyflogaeth ar gyfer y rhai â chyflwr iechyd hirdymor, 2018. Canran, pobl 16-64 oed, Cymru yn ôl pumedau o amddifadedd⁴⁶



Cynhyrchwyd gan Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru, gan ddefnyddio Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth a MALIC (Llywodraeth Cymru)

Mae dysgu gydol oes o fudd i lesiant

Mae pobl sy'n parhau i ddysgu⁴⁷ t.1:

- yn cael mwy o foddhad ac yn fwy optimistaidd
- yn dweud bod eu llesiant yn well; eu bod yn fwy abl i ymdopi â straen; bod ganddynt fwy o hunan-barch; gobaith; a phwrpas
- yn aml yn rhyngweithio â phobl eraill, sy'n helpu i adeiladu a chryfhau perthnasoedd cymdeithasol

"Taking a part-time course for work over the past year has been estimated to give well-being benefits equivalent to £1,584 of income per year"

What works wellbeing, 2017⁴⁷

What Works for Wellbeing⁴⁸ yn cynghori y dylai cyflogwyr greu amgylchedd gwaith lle y cefnogir dyrchafiad i rolau mwy heriol, gan fynd i'r afael â rhwystrau gan gynnwys sgiliau a gweithio hyblyg, a lle y caiff llesiant ei fonitro.

6.6 Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol



Mae nifer cynyddol o gyflogwyr yn cydnabod bod iechyd a llesiant cyflogaion yn flaenoriaeth strategol yn enwedig yn ystod y pandemig COVID-19. Mae llawer o oedolion o oedran gweithio yn treulio'r rhan fwyaf o'u horiau effro yn y gwaith. Mae hyn yn golygu bod gan gyflogwyr gyfle unigryw i greu amgylcheddau gwaith diogel, iach a chynhwysol. Gall cyflogaion sy'n heini, yn iach ac yn gallu gweithio fod o fudd i'r cyflogwr gan y bydd llai o absenoldeb oherwydd salwch, mwy o ymgysylltiad gan y staff, mwy o gynhyrchiant a llai o drosiant staff.⁴⁹

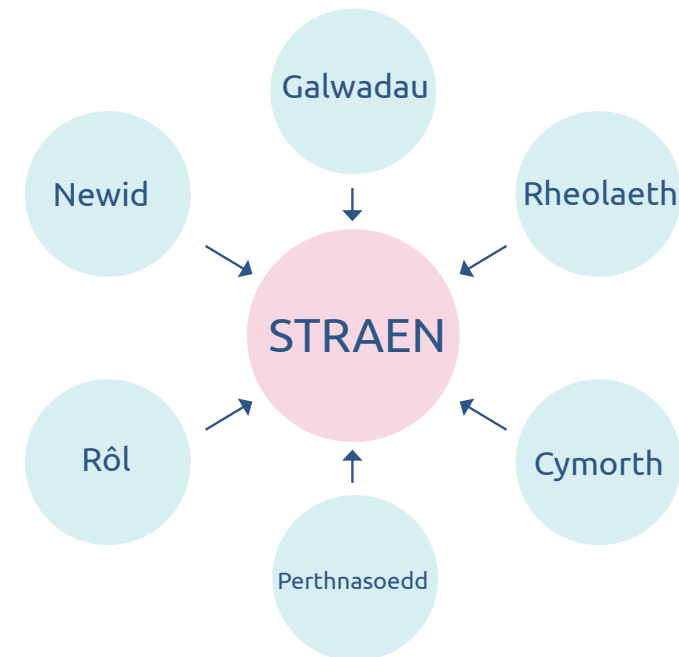
Gall cyflogwyr, gan weithio gyda Cymru Iach ar Waith a phartneriaid, greu'r amodau i sicrhau'r budd gorau i iechyd cyflogaion. Mae hyn yn cynnwys newidiadau i'r amgylchedd gwaith i gefnogi cyflogaion i fod yn fwy gweithgar a bwyta'n iachach a chefnogi gweithwyr o ran eu bywyd yn y gwaith a'r tu allan iddo. Mae cefnogi pobl nad ydynt yn iach, gan gynnwys helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith, yn nodwedd bwysig o amgylchedd gwaith iach.

Mae llesiant corfforol a meddyliol yn y gwaith yn dibynnu ar y rhyngweithio rhwng yr amgylchedd gwaith, natur y gwaith a'r unigolyn

Mae gan waith rôl bwysig i'w chwarae o ran hybu llesiant, darparu ymdeimlad o foddhad a rhyngweithio cymdeithasol. Fodd bynnag, gall hefyd gael effeithiau

negyddol ar iechyd meddwl, yn enwedig ar ffurf straen. Gall ffactorau ffisegol yn y gweithle, megis peryglon perthnasol, sŵn, golau gwael, llwch a baw, arwain at straen, yn ogystal ag ymdeimlad o annhegwch ac anghyfiawnder yn deillio o'r broses reoli neu berthnasoedd personol, ac anghydbwysedd canfyddedig rhwng yr ymdrech sydd ei hangen i gyflawni'r swydd a'r gwobrwyon.

Chwe maes yn y gweithle sy'n gallu effeithio ar lefelau straen⁵⁰



"Inclusion is where people's differences are valued and used to enable everyone to thrive at work. An inclusive working environment is one in which everyone feels that they belong without having to conform, that their contribution matters and they are able to perform to their full potential, no matter their background, identity or circumstances."

CIPD, 2021⁵¹

6.7 Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol



Gall fod yn hawdd meddwl y bydd rhywbeth yn digwydd os bydd wedi'i ddiogelu gan y gyfraith. Fodd bynnag, nid yw hyn yn wir. Mae sbectrwm eang o'r hyn y mae'n ei olygu i beidio â chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol, ac ar y pegwn eithaf mae hyn yn ymwneud â throedd, megis caethwasiaeth fodern.

Lledled y DU, cofnodwyd 5,144 o droseddau caethwasiaeth fodern gan yr heddlu yng Nghymru a Lloegr yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2019. O'r 2,251 o ddiodefwyr posibl a gefnogwyd gan Fyddin yr Iachawdwriaeth yng Nghymru a Lloegr yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mehefin 2019, roedd 48% wedi dioddef cam-fanteisio fel gweithwyr a 39% wedi dioddef cam-fanteisio rhywiol.⁵²

Cyngor a Gwaith Achos ar Gyflogaeth a Gwahaniaethu: Cyngor ar Bopeth

Yn ystod 2021, cynorthwyodd y gwasanaeth hwn 2,880 o gleientiaid gyda thros 12,500 o faterion cyflogaeth a gwahaniaethu, o bob rhan o Gymru.* O blith cleientiaid y gwasanaeth:

- mae tua 57% yn fenywod
- mae tua 40% yn anabl neu â chyflwr iechyd hirdymor
- mae rhwng 5% a 9% o gefndir lleiafrifoedd ethnig (yn amrywio fesul rhanbarth)

Roedd dros hanner yr holl gleientiaid wedi dioddef gwahaniaethu ar sail anabledd, gan gynnwys 28% o'r holl gleientiaid gwahaniaethu a brofodd wahaniaethu'n ymwneud ag iechyd meddwl (yn seiliedig ar ffigurau ar gyfer Cymru gyfan ac eithrio chwe ardal awdurdod lleol Gogledd Cymru).

* Diolch i Cyngor ar Bopeth Cymru am ddarparu Gwybodaeth am Gyngor a Gwaith Achos ar Gyflogaeth a Gwahaniaethu: Cyngor ar Bopeth.

Mae'r problemau mwyaf cyffredin mewn cyflogaeth yn ymwneud â:

- tâl a hawliau, yn enwedig gwyliau, tâl gwyliau, cyflogau, tâl salwch a didyniadau anghyfreithlon
- telerau ac amodau
- cwynion cyflogaeth
- colli swydd
- diswyddo

Enghreifftiau o achosion y mae Cyngor ar Bopeth yn ymdrin â nhw



Achos 1. Gweithiwr asiantaeth ac absenoldeb mamolaeth

Fe wnaeth gweithiwr asiantaeth a oedd yn agosáu at ddiwedd absenoldeb mamolaeth ac sy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ffonio'r asiantaeth. Roedd gan y cleient iselder ôl-enedigol felly nid oedd yn ddigon iach i ddychwelyd i'r gwaith ar unwaith.

Gan fod ei tâl mamolaeth wedi dod i ben, roedd am gael rhywfaint o'i tâl gwyliau. Dywedwyd wrthi bod yn rhaid iddi ymddiswyddo er mwyn cael yr arian hwn. Pan ofynnodd am dâl gwyliau eto rai wythnosau'n ddiweddarach, fe wnaethant roi ffurflen P45 iddi gan honni ei bod felly wedi ymddiswyddo.



Achos 2. Ffyrlo a diswyddiad ymddangosiadol

Daeth tâl a slipiau cyflog pedwar cleient, a oedd i gyd dros 50 oed gyda gwasanaeth parhaus o dros 45 mlynedd, i ben tra roeddent ar absenoldeb ffyrlo gan adael iddynt dybio eu bod wedi cael eu diswyddo. Daeth i'r amlwg bod y busnes wedi trosglwyddo'r awenau heb ddilyn rheolau TUPE a chyflogwyd gweithwyr asiantaeth gan y cyflogwr newydd.

Cynrychiolodd Cyngor ar Bopeth yr unigolion hyn yr effeithiwyd arnynt yn achos 1 ac achos 2, gan drafod cytundebau setlo.

7 Pam nawr?

Nol i'r cynnwys →



7 Pam nawr?

7.1 Dangosodd y pandemig COVID-19 y berthynas agos rhwng iechyd a gwaith

Roedd y pandemig yn sioc fawr i'r byd gwaith, i'n heconomi ac i gymdeithas ehangach. Dangosodd bwysigrwydd natur gwaith i iechyd, llesiant a thegwch a phwysigrwydd iechyd i wasanaethau effeithiol a busnes.

Roedd cyflogwyr yn cydnabod pwysigrwydd iechyd a llesiant i'w sefydliad

Yn ystod y cyfnod hwn, gwelsom gyflogwyr yn addasu'n gyflym i heriau COVID-19 i gefnogi iechyd eu cyflogeion ac eraill, ac mae rhai o'r rhain wedi'u nodi mewn astudiaethau achos gan Cymru Iach ar Waith.⁵³ Roedd cyfran helaeth o gyflogwyr mewn arolwg Cymru Iach ar Waith a gynhaliwyd yn ystod y pandemig yn cydnabod pwysigrwydd mawr iechyd a llesiant i'w sefydliad.

Ar raddfa o 0 – 10 pa mor bwysig yw iechyd a llesiant cyflogeion i'ch sefydliad?

Arolwg Cyflogwyr Iechyd Cyhoeddus Cymru 2021 (arolwg ar-lein Mawrth ac Ebrill 2021, gan gynnwys 477 o gyflogwyr)

9.4

"Mae'r pandemig COVID-19 wedi sbarduno argyfwng iechyd y cyhoedd ac economaidd-gymdeithasol, gan waethygu annhegwch sylfaenol, a datgelu gwendidau newydd..."

"Mae'r effaith ar fywoliaethau, yn enwedig i'r rhai mwyaf agored i niwed, wedi bod yn drychinebus, gan amlygu pa mor rhyngddibynnol y mae iechyd a llesiant unigolion, cydlyniant cymdeithasol a'r economi."

Menter Adroddiad Statws Tegwch Iechyd Cymru (WHESRI).⁶

Roedd natur y gweithle yn cyfrannu'n sylweddol at y risg o farwolaethau yn sgil COVID-19

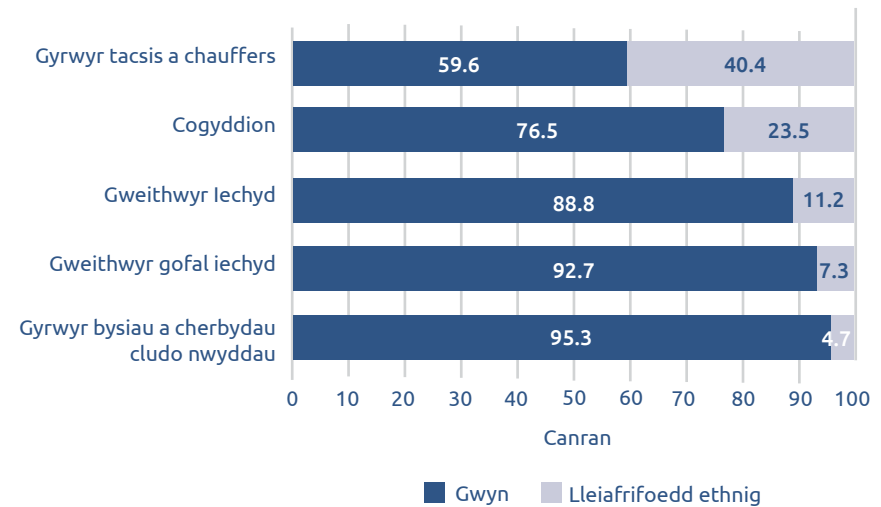
Nid oedd rhai galwedigaethau, yn enwedig gweithwyr allweddol, yn gallu gweithio gartref, ac roedd y gallu i gyflwyno rheolau cadw pellter cymdeithasol a chyfarpar diogelu personol yn amrywio'n sylweddol yn ôl galwedigaeth. ⁶ Cyfrannodd y gwahaniaethau hyn at wahaniaethau yn y risg o ddal COVID-19 yn y gweithle ar draws cymdeithas.

Ymysg dynion, roedd y gyfradd marwolaethau'n gysylltiedig â COVID-19 mewn galwedigaethau elfennol, fel gweithwyr peiriannau a phrosesu neu swyddogion diogelwch 2.8 gwaith yn uwch na'r gyfradd ymysg gweithwyr proffesiynol, ⁵⁴ ac ar gyfer y dynion hynny a oedd yn gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, roedd y gyfradd marwolaethau'n gysylltiedig â COVID-19 yn sylweddol uwch ymhlith gweithwyr gofal (110 fesul 100,000) o gymharu ag ymarferwyr meddygol (28 fesul 100,000). ⁵⁵ *

Mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi'u gorgynrychioli mewn galwedigaethau sydd â risg uwch o ddal COVID-19. ⁶

Mae ymyriadau fel absenoldeb salwch â thâl digonol, sy'n cefnogi ynysigrwydd, nid yn unig yn agwedd bwysig ar waith teg, ond yn fesurau iechyd cyhoeddus i ddiogelu ein poblogaeth. ⁵⁶

Cyflogaeth mewn galwedigaethau penodol sydd â risg uwch o ddal COVID-19 yn ôl ethnigrwydd, canran, Cymru ⁶



* Wedi'i safoni ar gyfer oedran a rhyw.

7.2 Fe wnaeth cyfyngiadau COVID-19 amharu ar gyfranogiad rhai yn fwy a nag eraill mewn gwaith teg

Mae effeithiau'r pandemig COVID-19 wedi bod yn anghyfartal ac wedi effeithio'n arbennig ar aelwydydd incwm isel, menywod, grwpiau lleiafrifoedd ethnig, pobl ifanc ac ardaloedd â lefelau uchel o amddifadedd.⁵⁷ Mae pobl ifanc wedi cael eu heffeithio'n anghymesur oherwydd y nifer sy'n gweithio yn y sectorau a gafodd eu cau a sectorau sy'n talu cyflogau isel.⁵⁸

Ym misoedd cynnar y pandemig yng Nghymru, roedd y rhai a gyflogwyd ar contract annodweddiadol (12.1%), contract cyfnod penodol (7.7%) a hefyd y rhai a oedd yn hunangyflogedig (9.3%) yn profi mwy o golledion swyddi o gymharu â'r rhai a gyflogwyd ar drefniadau parhaol (1.8%).¹⁹ Canfu astudiaeth yn y DU fod y rhai mewn gwaith ansicr (annodweddiadol) hefyd yn fwy tebygol o fod wedi bod ar ffyrlo neu wedi colli oriau na'r rhai mewn gwaith sicr (nodweddiadol).⁶⁰

Mae canlyniadau cadarnhaol a negyddol i iechyd yn gysylltiedig â gweithio gartref

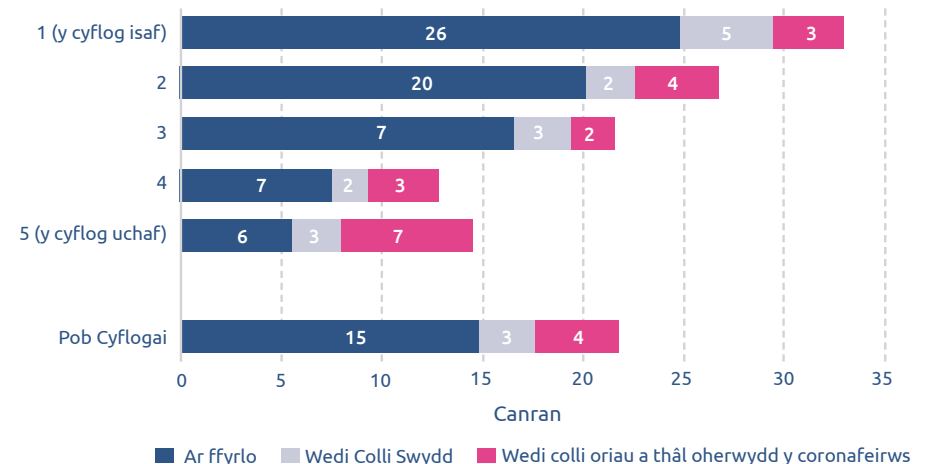
Canfu asesiad o'r effaith ar iechyd yn ymwneud â gweithio gartref a gweithio ystwyth effeithiau cymysg.⁶¹ Ymysg yr effeithiau cadarnhaol mae mwy o effeithlonrwydd a chynhyrchiant, pobl anabl yn cael cyfleoedd ychwanegol i ymuno â'r gweithlu yng Nghymru a'r potensial i'r rhai â chyfrifoldebau gofalu fel rhieni unigol a rhieni sy'n gweithio gael trefniadau gweithio hyblyg. Mae effeithiau negyddol yn cynnwys mwy o risg i iechyd corfforol a diogelwch o ganlyniad i weithio gartref fel cyflyrau cyhyrsgerbydol. Roedd llawer o fenywod yn y gweithlu yn wynebu heriau penodol oherwydd dosbarthiad anwastad y gwaith y gellir ei wneud gartref a'r cyfrifoldebau gofalu ychwanegol.



"Roeddwn i'n weddol ffodus mewn gwirionedd gan fy mod wedi cadw fy incwm arferol ond ar y dechrau am y pum mis cyntaf, cefais ganiatâd ganddynt i beidio â mynychu'r gwaith am fod asthma ar fy mam. Yn ffodus fe wnaethant ddal i'm talu bryd hynny, wnaethon nhw ddim cwtogi fy nghyflog, fe wnaethant adael i mi weithio gartref. (Benyw, 18-24, cyflogaeth sicr)"

Iechyd Cyhoeddus Cymru/Beaufort Research, 2021⁴¹

Cyfran y cyflogeion a brofodd newidiadau i'w swyddi, yn ôl cwntel enillion gweithwyr cyn y pandemig: Y DU, 6 – 11 Mai 2020



Ffynhonnell: Resolution Foundation. Effaith argyfwng y Coronafeirws ar weithwyr. 2020.⁶⁰



"Cafodd tad 21 oed i faban bach a oedd yn gweithio i gwmni rheoli gwastraff yng Ngogledd Cymru alwad o'i weithle ar ei ffordd i'r gwaith yn ystod y cyfyngiadau symud i ddweud eu bod yn ei ryddhau am fod busnes wedi mynd yn hesb. Gan ei fod yn cael ei gyflogi trwy asiantaeth nid oedd hawl ganddo i unrhyw rybudd â thâl na thaliad colli swydd. Nid oedd unrhyw gynilion ganddo i syrthio'n ôl arnynt ac roedd ei bartner gartref gyda'r baban, felly am ryw fis (nes iddo lwyddo i ddod o hyd i swydd arall) bu'n rhaid iddo gael benthg arian gan ei fam-gu a thad-cu a 'defnyddio'r cerdyn credyd i'r eithaf' i ddarparu ar gyfer ei deulu."

Public Health Wales/Beaufort Research, 2021⁴¹

7.3 Rydym mewn cyfnod o newid yn y byd gwaith

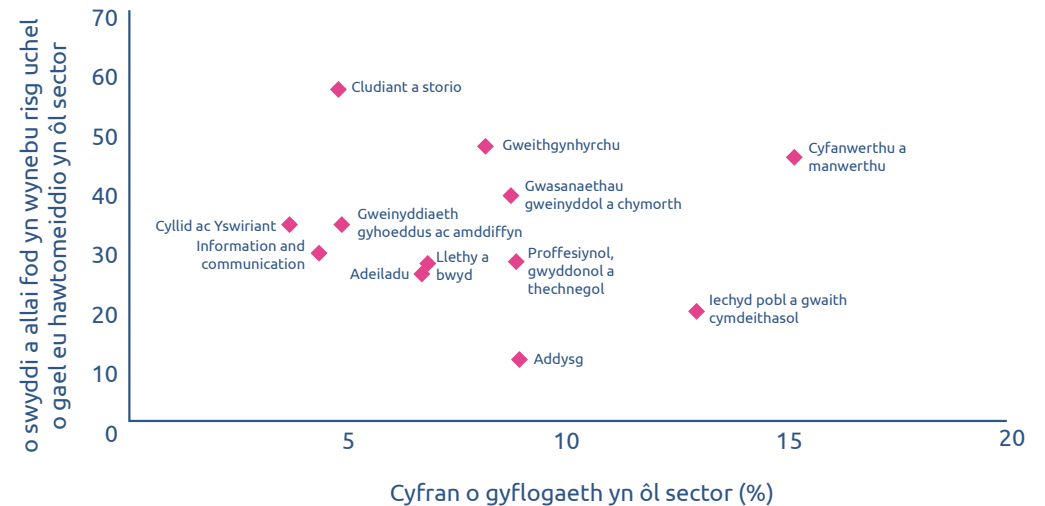
Yng Nghymru rydym yn wynebu effeithiau cronol her driphlyg Brexit, pandemig COVID-19 a'r newid yn yr hinsawdd. Bydd yr her driphlyg hon yn parhau i gael effaith sylweddol ar fyd gwaith, gan effeithio ar wahanol sectorau mewn gwahanol ffyrdd, ac, yn ei dro, effeithio ar iechyd a llesiant poblogaeth Cymru. ⁶²

Mae newidiadau i fyd gwaith a ddigwyddodd cyn y pandemig wedi'u cyflymu yn ystod y pandemig a'i ôl-ffeithiau parhaus, gan gynnwys awtomeiddio, digideiddio, a defnyddio deallusrwydd artifisial ^{63 64}. Bu symudiad hefyd tuag at weithio gartref a gwaith hybrid mewn rhai sectorau. Mae adolygiad diweddar o ddyfodol digidol posibl yng Nghymru yn amcangyfrif y bydd 19% o swyddi yn awtomataidd yng Nghymru erbyn 2037 ⁶⁵. Menywod, pobl ifanc a gweithwyr rhan-amser sy'n wynebu'r perygl mwyaf o awtomeiddio gan eu bod wedi'u crynhoi mewn galwedigaethau sgiliau isel ⁶⁶ gan gynnwys gweithgynhyrchu a chyfanwerthu a manwerthu.

Gyda llwybrau cyflogaeth cryfach a buddsoddiad mewn dysgu a sgiliau, mae cyfleoedd i'r grwpiau hynny a gafodd eu taro waethaf gan y pandemig ac a oedd yn wynebu'r risg fwyaf o awtomeiddio gael mynediad at swyddi newydd wrth i Gymru drawsnewid i economi werdd ac anelu at gyflawni sero net erbyn 2050.

Gyda llwybrau cyflogaeth cryfach a buddsoddiad mewn dysgu a sgiliau, mae cyfleoedd i'r grwpiau hynny a gafodd eu taro waethaf gan y pandemig ac a oedd yn wynebu'r risg fwyaf o awtomeiddio gael mynediad at swyddi newydd wrth i Gymru drawsnewid i economi werdd ac anelu at gyflawni sero net erbyn 2050. ⁶⁷

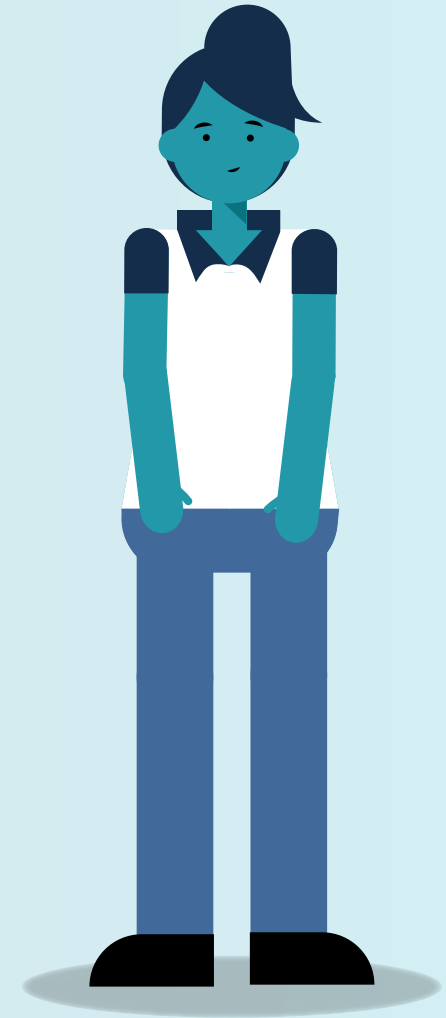
Effaith bosibl awtomeiddio swyddi fesul sector o ddiwydiant y DU



Ffynhonnell PwC, UK Economic Outlook Report, Mawrth 2017. ⁶⁸

8 Beth all sefydliadau lleol a rhanbarthol ei wneud?

Nol i'r cynnwys →



8 Beth all sefydliadau lleol a rhanbarthol ei wneud?

8.1 Mae gan sefydliadau lleol a rhanbarthol rôl ganolog

Gall sefydliadau lleol a rhanbarthol, a'u partneriaethau, ysgogi cyfranogiad mwy cynhwysol mewn gwaith teg, cynaliadwy fel rhan o ymdrechion i ddatblygu economi llesiant a sicrhau arfer gorau yn yr economi sylfaenol.

Gellir cynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg, cynaliadwy drwy:

- greu ardaloedd a lleoedd
- creu swyddi a denu cyflogwyr gwaith teg
- annog a chymell arferion gwaith teg
- cefnogi llwybrau mynediad at y gwaith hwnnw
- bod yn esiampl i eraill drwy fod yn gyflogwyr da a sefydliadau angori
- gweithredu'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

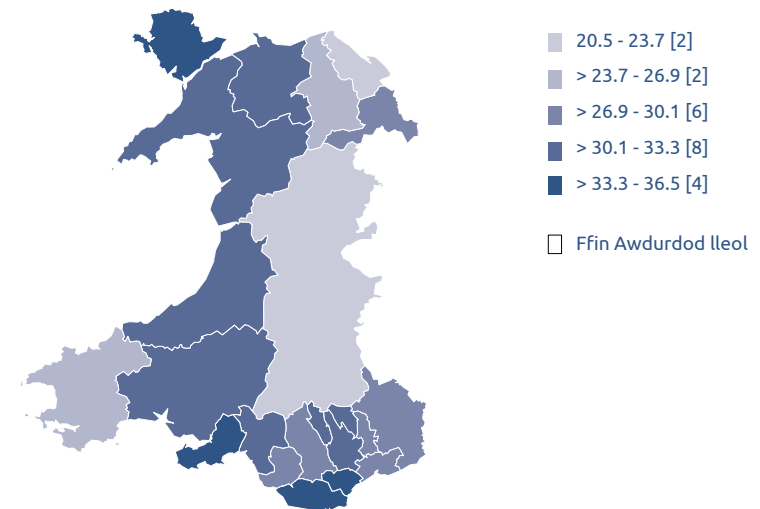
Gan fod 30% o'r bobl mewn cyflogaeth yng Nghymru yn cael eu cyflogi yn y sector cyhoeddus (y flwyddyn yn diweddu Medi 2021),⁶⁹ mae effaith sefydliadau lleol a rhanbarthol wrth ddarparu gwaith teg, cynhwysol yn uniongyrchol yn sylweddol.

Gall Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus osod y cyfeiriad drwy ymgorffori gwaith teg yn eu Cynlluniau Llesiant. Mae gan Fframweithiau Economaidd Rhanbarthol a gweithredu Bargeinion Dinesig a Thwf, a gefnogir gan Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, rôl bwysig i'w chwarae o ran ymwreiddio gwaith teg yn eu gwaith er mwyn sicrhau Cymru fwy llewyrchus, fwy cyfartal ac iachach.

Mae rôl awdurdodau lleol yn datblygu ymhellach wrth i'r Cyllid Ewropeaidd gael ei ddisodli gan Gronfa Ffyniant Gyffredin Llywodraeth y DU, ac wrth i'r Cyd-bwyllgorau Corfforaethol a sefydlwyd yn ddiweddar ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros lesiant economaidd drwy Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.

Ni fu erioed amser gwell i ystyried y rôl y gall sefydliadau a phartneriaethau lleol a rhanbarthol ei chwarae wrth gynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a chydaddoldeb.

Canran y bobl a gyflogir yn y sector cyhoeddus, y flwyddyn a ddaeth i ben 30 Medi 2021, Cymru



Cynhyrwyd gan Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru, yn defnyddio APS ONS via StatsWales, Llywodraeth Cymru. Defnyddwyd National Statistic data (C) Crown copyright and database right 2022. Defnyddiwyd OS data (c) Crown copyright and database right 2022.

8.2 Datblygu meddylfryd gwaith teg

Er mwyn sicrhau bod cymunedau'n cael budd yn sgil gwaith teg, ceisio sicrhau cyfatebiaeth rhwng cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg a'u cenhadaeth.

Fel arweinydd yn eich sefydliad, ydych chi a'ch tîm yn deall beth yw gwaith teg a'i fanteision? Ydych chi'n deall sut y gall helpu eich nodau sefydliadol? Pa ddulliau sydd gennych a all wella cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg?

Ystyried ymrwymiad clir a gweladwy i waith teg. A ydych yn defnyddio offer i wneud y gorau o'r manteision hyn i iechyd, llesiant a thegwch? A oes gennych gynllun ar gyfer sut y gallwch gael yr effaith fwyaf? Ydych chi'n gwybod ble mae'r angen mwyaf? Sut y byddwch yn gwybod a ydych yn cael effaith ar gyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg yn eich sefydliad ac yn y boblogaeth ehangach?

Cofiwch, nid presenoldeb neu absenoldeb gwaith teg yn unig yw hyn - bydd gan bob sefydliad, mawr neu fach, newidiadau y gallant eu gwneud i gynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg.

Astudiaeth achos



Daeth Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn un o'r sefydliadau mwyaf llwyddiannus o ran cefnogi Cynllun Kickstart yng Nghymru. Creodd y cynllun hwn a ariannwyd gan y llywodraeth leoliadau gwaith chwe mis i wella cyfleoedd bywyd pobl ifanc. Ar ôl contract cychwynnol o 50 o leoedd, ehangwyd y rhaglen, gan gynnwys sesiynau addysgol ar y cyd â Choleg Caerdydd a'r Fro. Fe wnaethant lenwi 146 o leoliadau gyda 12 o unigolion yn cael swyddi parhaol.

I gael rhagor o fanylion am yr astudiaethau achos hyn, gweler yr adroddiad astudiaethau achos cysylltiedig

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) ' yn darparu fframwaith rhagorol mewn perthynas â gwaith teg:



Mabwysiadu dull gweithredu **hirdymor**, gan geisio sicrhau manteision i lesiant a busnes yn sgil dull cynhwysol o gyfranogi mewn gwaith teg



Atal niwed sy'n deillio o amodau gwaith gwael a diffyg cynhwysiant



Integreiddio rhwng nodau llesiant, gan gynnwys Cymru lewyrchus, Cymru sy'n fwy cyfartal a Chymru iachach gan ddefnyddio dull cynaliadwy



Cydweithio rhwng sefydliadau lleol ac eraill, gan gynnwys busnesau i gyflawni amcanion



Cynnwys cymunedau a all elwa ar gyfranogiad ehangach a chynhwysol mewn gwaith teg

8.3 Rhoi gwaith teg wrth wraidd polisiau a chynlluniau

Mae meddylfryd gwaith teg yn golygu dod o hyd i'r cyfleoedd o gyflwyno dull gwaith teg i'ch strategaeth a'ch polisiau sefydliadol.

Ystyriwch a yw eich dull yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol lle mae'n cyfrif, gan wella tegwch, ychwanegu blynyddoedd at fywyd a gwireddu cydfanteision i'ch busnes a'r gymuned?

Drwy'r **Socio-economic Duty** ⁷⁰ gallwch ystyried ar lefel strategol sut y gall eich sefydliad leihau anghydraddoldeb o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais gymdeithasol drwy fynediad at waith teg.

Nid oes bwled hud, mae angen dull systemau cyfan i gynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch

Mae gan Awdurdodau lleol ran unigryw i'w chwarae o ran helpu i greu economïau rhanbarthol ar gyfer gwaith teg. Gyda'u gwreiddiau mewn cymunedau lleol, gall cysylltiadau'r awdurdod lleol ag addysg, busnes a menter, trafniadaeth, seilwaith digidol, tai a chynllunio oll fod yn feganweithiau i gefnogi cyfranogiad cyfartal mewn gwaith teg.

Gall dulliau o sicrhau cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg weithredu ar ystod o lefelau, er enghraifft adeiladu'r seilwaith trafniadaeth er mwyn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran mynediad ar gyfer cymunedau penodol, neu fel rhan o greu lleoedd, ⁷¹ neu gamau gweithredu mwy penodol, megis drwy gytundebau Adran 106 fel rhan o roi caniatâd cynllunio.



Gall seilwaith trafniadaeth gefnogi neu rwystro cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg

Gwasanaethau Cyhoeddus, Bargeinion Dinesig a Rhanbarthol a Chyd-bwyllgorau Corfforaethol, ddod â manteision i gymunedau ac economïau. Gall cynlluniau datblygu economaidd rhanbarthol, cynlluniau llesiant neu gynlluniau o dan gronfa ffyniant gyffredin y DU i gyd roi cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg wrth eu gwraidd.

Gall Byrddau Iechyd Lleol gefnogi gwaith atal ac ymyrraeth gynnar, drwy bresgripsiynu cymdeithasol, a mwy o gyflogadwyedd, adsefydlu galwedigaethol a gwasanaethau iechyd galwedigaethol amlbroffesiynol i bobl mewn gwaith ac allan o waith sydd â salwch meddwl a chyflyrau iechyd hirdymor. ¹⁴

Mae'n bosibl y cyflwynir dyletswyddau cyfreithiol newydd yn ymwneud â gwaith teg, partneriaeth gymdeithasol a chaffael sy'n gymdeithasol gyfrifol

Pe bai'n dod yn Ddeddf, byddai'r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) Drafft, ³⁷ y mae Llywodraeth Cymru yn cynnal ymgynghoriad arno, yn gosod dyletswyddau ar:

- Weinidogion Cymru i bennu amcanion gwaith teg
- rhai cyrff cyhoeddus i ymgynghori â'u hundeb(au) llafur cydnabyddedig mewn perthynas ag amcanion llesiant
- rhai awdurdodau contractio mewn perthynas â chaffael sy'n gymdeithasol gyfrifol, gyda'r nod o gyfrannu at gyflawni nodau llesiant a nod gwaith teg.



Astudiaeth achos

Mae **Cymunedau Digidol Cymru** wedi gweithio gyda Chymunedau am Waith a Chymunedau am Waith a Mwy i helpu unigolion i ddatblygu eu sgiliau digidol at y prif ddiben o sicrhau cyflogaeth â thâl. Daeth 169 o bobl o hyd i waith drwy ddefnyddio dyfeisiau gyda chyfradd drosi gyffredinol i swyddi o 38% rhwng mis Ebrill a mis Medi 2021.

8.4 Creu gwaith teg – Sicrhau gwell gwerth am arian

Pryd bynnag y byddwn yn gwario arian cyhoeddus, gall gefnogi cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg.

Daw gwerth o arian cyhoeddus o nwyddau a gwasanaethau a dderbynnir ac a ddarperir, ac o'r effaith ehangach ar lesiant a chydraddoldeb. Mae cyflawni manteision llesiant mewn ffordd sy'n amgylcheddol gynaliadwy yn allweddol i economi llesiant. Mae Contract Economaidd Llywodraeth Cymru ⁷² yn nodweddu'r dull 'rhywbeth am rywbeth', gan ofyn yn benodol i fusnesau ddangos eu camau gweithredu cyfredol ar waith teg ac ymrwymo i ddatblygiadau newydd ar ffurf addewidion. Mae hefyd yn canolbwyntio ar gryfder economaidd a'r gallu i addasu, hyrwyddo llesiant a charbon isel a gwydnwch yr hinsawdd.

Tair ffordd o greu gwaith teg drwy wariant cyhoeddus:

- trefniadau caffael sy'n gymdeithasol gyfrifol
- cynlluniau creu swyddi sy'n canolbwyntio ar waith teg
- cynnig cymhellion i gyflogwyr gwaith teg wrth ddenu cyflogwyr newydd i ardal, gan ganolbwyntio ar gymunedau difreintiedig.

Mae trefniadau caffael sy'n gymdeithasol gyfrifol yn ddull o sicrhau gwaith teg

"Mae caffael y sector cyhoeddus yng Nghymru yn ddull pwerau o sicrhau newid parhaus i gyflawni canlyniadau cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol er lles Cymru."

Llywodraeth Cymru, 2021 ⁷³

Mae'r Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn cadwyni cyflenwi ar gyfer y Sector Cyhoeddus yng Nghymru ⁷⁴ yn cynnwys 12 ymrwymiad a ddisgwyllir gan y rhai sy'n derbyn arian cyhoeddus wrth gaffael nwyddau a gwasanaethau.

Astudiaeth achos



South of Scotland Enterprise, a sefydlwyd yn 2020. Mae'r Asiantaeth Datblygu Economaidd a Chymunedol hon wedi ymgorffori gwaith teg ym mhopeth a wna, gyda ffocws mewnol ac allanol. Yn ôl y gyfraith (Deddf Menter De yr Alban 2019), rhaid i'r holl gyllid fod yn amodol ar ymrwymiad i gynnydd gwaith teg o fewn eu sefydliad neu gymuned.



Ar hyn o bryd mae'r sector cyhoeddus yng Nghymru yn gwario dros £6.7 biliwn bob blwyddyn ar gaffael nwyddau, gwaith a gwasanaethau ⁷⁵

8.5 Dod yn hyrwyddwr gwaith teg yn eich ardal chi

Mae asiantaethau'r sector cyhoeddus mewn sefyllfa ddelfrydol i ddangos esiamplau o waith teg. Gall sefydliadau lleol ymgysylltu'n uniongyrchol â chyflogwyr lleol i annog a hyrwyddo manteision gwaith teg. Gall busnesau sy'n rhannu eu profiad eu hunain ag eraill helpu i normaleiddio a dangos gwaith teg ar waith.

Mae gan y sector cyhoeddus y gallu i wella iechyd, llesiant a thegwch ar lefel y boblogaeth drwy ddull gwaith teg, nid yn unig mewn perthynas â chyflogaeth uniongyrchol ond hefyd drwy ddylanwadu ar ystod eang o sectorau eraill. Mae rhai yn agos, mae rhai yn gweithio'n uniongyrchol fel partneriaid, gan gynnwys y trydydd sector a'r byd academiaidd, mae rhai yn derbyn cyllid neu gymorth, ac eraill ymhellach i ffwrdd.

Rhannu manteision gwaith teg i weithwyr, busnesau a'r gymuned ehangach yn eich ardal chi

Wrth ymgysylltu â chyflogwyr ar gyfranogi mewn gwaith teg:

- dylech gydnabod bod angen i gyflogwyr o wahanol faint ymateb i'r agenda gwaith teg mewn gwahanol ffyrdd; hyd yn oed i gyflogwyr bach, gellir cyflwyno gwaith teg mewn ffordd sy'n cefnogi'r busnes ac yn diwallu anghenion gweithwyr
- teilwra eich dull yn ôl sector, lle y gall negeseuon fod yn fwyaf perthnasol a mynd i'r afael â'r agweddau mwyaf dybryd ar waith teg neu'r rhai sy'n debygol o fagu momentwm
- cwrdd â chyflogwyr ar eu safleoedd nhw, gweithio gydag undebau llafur, ac annog a chefnogi'r daith tuag at fwy o gyfranogiad mewn gwaith teg o'r fan honno
- nodi manteision gwaith teg i fusnesau, fel denu talent

- cefnogi rhannu negeseuon rhwng busnesau a rhwng cymheiriaid
- cydnabod yr angen am ddull cydgysylltiedig rhwng cynaliadwyedd a gwaith teg

Mae llawer o asiantaethau lleol a rhanbarthol yn 'sefydliadau angori' sydd, oherwydd maint a chwmpas daearyddol, yn gallu cefnogi cymunedau drwy waith teg, hyfforddiant, caffael ac adeiladau a defnydd tir.⁷⁶ Drwy weithio gydag asiantaethau eraill gall eich sefydliad hefyd fod yn gatalydd ar gyfer newid ehangach, gan newid o fod yn angor i fod yn dyrbin, gan ysgogi newid.

Am enghreifftiau o ddull busnes i fusnes, gweler Busnes yn y Gymuned: [What If Your Job Was Good For You? Case study anthology](#), sy'n dangos agweddau ar waith teg, drwy adroddiadau astudiaethau achos a fideos.



Astudiaeth achos

Caerdydd fel Dinas Cyflog Byw. Ymunodd grŵp o gyflogwyr blaenllaw o Gaerdydd i ffurfio Grŵp Gweithredu Cyflog Byw Caerdydd a lansio eu cynllun gweithredu 3 blynedd i ddechrau 'Gwneud Caerdydd yn Ddinas Cyflog Byw'.

Ers dod yn Ddinas Cyflog Byw yn 2019, mae Caerdydd wedi cynyddu cyfanswm y gweithwyr a gyflogir gan gyflogwyr Cyflog Byw achrededig yng Nghaerdydd i 48,000. Mae Prifysgol Caerdydd wedi amcangyfrif bod £36m ychwanegol wedi'i dalu i weithwyr yng Nghaerdydd o ganlyniad i achredadau Cyflog Byw gan gyflogwyr o Gaerdydd.

8.6 Hyrwyddo mynediad at waith teg i bawb

Mae rhai yn ein cymdeithas yn wynebu mwy o rwystrau nag eraill o ran cael mynediad at waith teg. Gall sefydliadau lleol a rhanbarthol gymryd camau i liniaru'r rhwystrau hyn.

O fewn eich sefydliad eich hun:

- cymryd risgiau, gan gydnabod y manteision a ddaw yn sgil cael cronfeydd amrywiol o weithwyr
- manteisio ar gynlluniau cenedlaethol sy'n cefnogi cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg, megis prentisiaethau
- mesur a monitro llesiant, cynwysoldeb a gwaith teg

Targedu gwaith gyda chyflogwyr, darparwyr addysg a hyfforddiant a'r trydydd sector:

- cynyddu gallu'r gweithlu lleol i addasu i gyfleoedd gwaith sy'n cefnogi iechyd a llesiant, drwy uwchsgilio, mewnsigilio ac ailsgilio
- teilwra ymdrechion sy'n gymesur â'r her i gael mynediad at waith teg, gan gydnabod oedran, rhyw, anabledd, ethnigrwydd, iechyd, niwroamrywiaeth, rhieni a gofalwyr a chefnidir economaidd-gymdeithasol

Gweithio gyda chymunedau:

- canolbwyntio nid yn unig ar fynediad at unrhyw waith, ond at waith teg
- ymateb i'r bwlch mewn llythrennedd digidol
- cefnogi'r iaith Gymraeg
- deall cryfderau ac anghenion eich cymunedau, mesur yr hyn sy'n bwysig

Astudiaeth achos



Engage to Change: Yn gweithio gyda phobl ifanc (16-25 oed), cyflogwyr a rhieni i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth a datblygu sgiliau trosglwyddadwy (2016 - Tachwedd 2022) ar gyfer y rhai ag anawsterau dysgu, anableddau dysgu neu awtistiaeth. Gan ddefnyddio dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, mae Engage to Change yn gweithio'n agos gyda phobl ifanc, eu rhieni/gofalwyr i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth a datblygu sgiliau trosglwyddadwy. Erbyn mis Awst 2021 roedd y prosiect wedi derbyn 984 o atgyfeiriadau, gan arwain at 429 o leoliadau gwaith di-dâl a 414 o leoliadau â thâl am hyd at chwe mis.



8.7 Dilyn y data a darganfod eich effaith

Er mwyn gwella iechyd, llesiant a thegwch y boblogaeth yn effeithiol drwy waith teg, mae angen i chi ddeall poblogaeth eich ardal a'u mynediad a'u rhwystrau i waith teg. Yn ogystal ag ymwneud â data meintiol (neu niferoedd), mae hyn hefyd yn ymwneud â'r agwedd ansoddol, sef deall 'pam' ac 'felly beth' i bobl yn eich ardal chi, gan gynnwys llais y cymunedau yr effeithir arnynt, gan roi sylw arbennig i'r rhai nad ydynt yn cael eu hadlewyrchu'n dda yn y prosesau gwneud penderfyniadau, megis pobl ifanc.

Bydd gan bartneriaethau sgiliau rhanbarthol, asesiadau o anghenion ardaloedd lleol ac asesiadau llesiant lleol rôl o ran disgrifio nid yn unig natur y gwaith mewn ardal, ond anghenion pobl ar draws yr ardaloedd a'r rhanbarthau.

Ym mis Rhagfyr 2021 gosododd gweinidogion Cymru gerrig milltir cenedlaethol i fesur cynnydd ²⁶

Mae'r cerrig milltir cenedlaethol yn cynnwys:

- dileu'r bwlch cyflog o ran rhyw, anabledd ac ethnigrwydd erbyn 2050
- dileu'r bwlch rhwng cyfradd gyflogaeth Cymru a chyfradd y DU erbyn 2050, gan ganolbwyntio ar waith teg a chynyddu nifer y bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n cyfranogi yn y farchnad lafur
- bydd o leiaf 90% o'r rhai 16-24 oed oedd mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant erbyn 2050

Mae dangosyddion cenedlaethol hefyd wedi'u pennu sy'n cwmpasu:

- canran y bobl sydd mewn cyflogaeth, sydd ar gontractau parhaol (neu ar gontractau dros dro, ac nad ydynt yn ceisio gwaith parhaol) ac sy'n ennill o leiaf y Cyflog Byw Gwirioneddol
- cyfran y cyflogeion y pennir eu cyflog drwy gydfargeinio

Buddsoddi mewn darganfod eich effaith

Wrth ddylanwadu ar gyfranogiad mewn gwaith teg er mwyn gwella iechyd, llesiant a thegwch, mae'n hanfodol ystyried sut y byddwch yn gwybod pa wahaniaeth yr ydych wedi'i wneud. Dylai ymrwymiad strategol ac adnoddau fod yn gysylltiedig â monitro a gwerthuso a dylid eu dilyn i gynlluniau gweithredu a chyflawni, dysgu a llywio camau gweithredu yn y dyfodol.

Mae gan Gymru hefyd gyfle mawr i ddeall canlyniadau tymor hwy ein hymyriadau i gefnogi gwaith teg, gan ddefnyddio data cysylltiedig, o ystyried seilwaith Banc Data Cyswllt Diogel Gwybodaeth Ddiennw (SAIL) ac Ymchwil Data Gweinyddol Cymru.

Astudiaeth achos



Siarter Cyflogaeth Dda Manceinion Fwyaf Cynllun aelodaeth ac asesu gwirfoddol ar gyfer pob sefydliad o unrhyw faint, sector neu ddaearyddiaeth (2017 – parhaus). Hyd yma mae 850 o gyflogwyr ar draws Manceinion Fwyaf wedi ymgysylltu â'r Siarter, gyda thua 450 yn dod yn Gefnogwyr a 43 yn cael eu hasesu fel Aelodau llawn.

8.8 Offer ac adnoddau i ddangos tystiolaeth o waith teg a'i hyrwyddo

Mae yna lawer o adnoddau i'ch helpu i symud ymlaen ar eich taith tuag at waith teg, ac i helpu sefydliadau'r sector preifat i ddangos eu hymrwymiad i ddulliau gwaith teg.

Mae hyn yn ychwanegol at y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn cadwyni cyflenwi ar gyfer y Sector Cyhoeddus yng Nghymru.⁷⁴



Mae Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru yn darparu cyfoeth o adnoddau i gefnogi cyrff cyhoeddus i gyflawni nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru).

Mae *Taith tuag at Gymru Lewyrchus*,⁷⁷ yn cynnwys cyfres o adnoddau: Caffael teg a lleol, Gwaith teilwng (neu deg), Economiâu lleol (cynhwysol), Ynni cymunedol a chymdeithas garbon isel a Sgiliau ar gyfer y dyfodol. Mae'r swyddfa hefyd wedi cynhyrchu rhagor o adnoddau, gan gynnwys *Caffael llesiant yng Nghymru*.⁷⁸



Mae Cymru Iach ar Waith yn cefnogi ac yn annog cyflogwyr i greu amgylcheddau gwaith iach, cymryd camau i wella iechyd a llesiant eu staff, rheoli absenoldeb salwch yn dda ac ymgysylltu â chyflogeion yn effeithiol, a gall pob un ohonynt helpu i gyflawni ystod o ganlyniadau busnes a sefydliadol cadarnhaol.

Mae'n cynnig cymorth i gynghorwyr iechyd, digwyddiadau hyfforddi, gweithdai, gwybodaeth ac arweiniad, ac mae'n gweithredu cynllun gwobrau am ddim i gyflogwyr yng Nghymru, gan ddarparu fframwaith i wella iechyd a llesiant cyflogeion, a gwobrwyo cyflogwyr sy'n gweithio'n frwd i wneud hynny.

Mae Gwobrau Cymru Iach ar Waith ar gael i bob sector, ac i sefydliadau o bob maint, yng Nghymru ac maent yn gweithio mewn partneriaeth â chyflogwyr i sicrhau bod gweithluoedd hapusach ac iachach yn cael eu hyrwyddo, ymgysylltu/cyfathrebu â chyflogeion a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.



Arf i gefnogi gwerth cymdeithasol caffael yw'r Fframwaith Mesur Gwerth Cymdeithasol Cenedlaethol (TOMs Cenedlaethol Cymru)⁷⁵ Gan ddefnyddio saith nod Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, mae'n archwilio themâu, canlyniadau a mesurau i gefnogi cynyddu gwerth cymdeithasol. Mae'n cynnwys gwaith teg ac elfennau a all helpu i gyfrannu at gyfranogiad mewn gwaith teg, megis datblygu sgiliau. Gellir defnyddio'r offeryn ar draws y sector cyhoeddus, a chan y sector preifat hefyd.



Mae Gwobr Cyflogwr Chwarae Teg yn canolbwyntio ar sefydliadau i ddod yn fwy cyfartal, amrywiol a chynhwysol, a rhoi ymdeimlad o berthyn i gyflogeion.



Mae Buddsoddwyr mewn Pobl yn gynllun achredu sefydliadol a gefnogir gan Lywodraeth y DU sy'n canolbwyntio ar hyfforddi cyflogeion ac uwchsgilio. Mae ganddynt amrywiaeth o gynlluniau achredu fel y rhai sy'n canolbwyntio ar lesiant a rhaglenni prentisiaeth.



Mae cyfleuster tracio Busnes Cyfrifol Busnes yn y Gymuned yn galluogi cynnal asesiad o berfformiad busnes fel busnes cyfrifol drwy olrhain cynnydd yn erbyn y Map Busnes Cyfrifol, a adeiladwyd ar Nodau Byd-eang neu Nodau Datblygu Cynaliadwy y Cenhedloedd Unedig.

Mae traciwr Busnes Cyfrifol Busnes yn y Gymuned yn galluogi asesu perfformiad fel busnes cyfrifol drwy olrhain cynnydd yn erbyn Map Busnes Cyfrifol BITC, a adeiladwyd ar Fyd-eang y Cenhedloedd Unedig Nodau neu Nodau Datblygu Cynaliadwy (SDGs) ac yn cyd-fynd â nodau'r Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

9 Geirfa



Nol i'r cynnwys →

9 Geirfa

Sefydliadau angor	Sefydliadau mawr sy'n annhebygol o adleoli ac sydd â budd sylweddol yn eu hardal leol. Mae ganddynt asedau sylweddol y gellir eu defnyddio i gefnogi iechyd a llesiant eu cymuned leol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd, er enghraifft, drwy gaffael, hyfforddiant, cyflogaeth, datblygiad proffesiynol, ac adeiladau a defnydd tir. (Kings Fund)
Cydbwyllgorau Corfforaethol	Cyrff corfforaethol sy'n darparu dull i awdurdodau lleol gydweithio'n rhanbarthol. Gallant gyflogi staff, dal asedau a chyllidebau, ac ymgymryd â swyddogaethau sy'n ymwneud â chynllunio datblygiad strategol a chynllunio trafndiaeth rhanbarthol a llesiant economaidd eu hardaloedd. Mae pedwar Cydbwyllgor Corfforaethol o'r fath wedi'u sefydlu yng Nghymru. (Llywodraeth Cymru)
Economi llesiant	Economi sy'n: 1. ehangu'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl ar gyfer symudedd cymdeithasol tuag i fyny ac ar gyfer gwella eu bywydau mewn perthynas â'r dimensiynau sydd bwysicaf iddynt; 2. sicrhau bod y cyfleoedd hyn yn trosi'n ganlyniadau llesiant ar gyfer pob rhan o'r boblogaeth, gan gynnwys y rhai sydd ar y gwaelod; 3. lleihau anghydraddoldebau; a 4. meithrin cynaliadwyedd amgylcheddol a chymdeithasol. (OECD)
Tegwch	Absenoldeb gwahaniaethau y gellir eu hosgoi, gwahaniaethau annheg, neu wahaniaethau y gellir eu hunioni ymhlith grwpiau o bobl, p'un a yw'r grwpiau hynny wedi'u diffinio'n gymdeithasol, yn economaidd, yn ddemograffig neu'n ddaearyddol neu drwy ddulliau haenau eraill. (Menter Adroddiad Statws Tegwch Iechyd Cymru).
Gwaith teg	Gwaith teg yw lle mae gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli'n deg, bod ganddynt sicrwydd a'u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau'n cael eu parchu. Mae chwe nodwedd iddo, ac mae hyrwyddo cynhwysiant a chydaddoldeb yn rhan annatod o bob un o'r chwech. (Gwaith Teg Cymru)
Bwlch cyflog	Mesur cydraddoldeb sy'n dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng dau grŵp o bobl, e.e. bwlch cyflog rhwng y rhywiau, bwlch cyflog yn ymwneud ag ethnigrwydd.
Creu lle	Ffordd holistig o fynd ati i gynllunio a dylunio datblygiadau a lleoedd, sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau positif. Mae'n tynnu ar botensial ardal i greu datblygiadau a mannau cyhoeddus o ansawdd uchel sy'n hyrwyddo ffyniant, iechyd, hapusrwydd a llesiant pobl yn eu hystyr ehangaf. (Polisi Cynllunio Cymru)
Banc Data Cyswllt Diogel Gwybodaeth Ddienw (SAIL).	Mae Banc Data SAIL yn storio ac yn defnyddio data diennw sy'n seiliedig ar unigolion ar gyfer ymchwil i wella iechyd, llesiant a gwasanaethau. Mae Banc Data SAIL yn cynnwys biliynau o gofnodion diennw sy'n seiliedig ar unigolion ac mae'n gartref i'r ffynhonnell ddata poblogaeth ddienw ehangaf a mwyaf hygyrch yn y byd. Fe'i hariennir gan Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru Llywodraeth Cymru a'r Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol. (Banciau Data SAIL)
Dyletswydd economaidd-gymdeithasol	Dyletswydd statudol ar rai cyrff cyhoeddus, wrth wneud penderfyniadau strategol, i roi sylw dyledus i ddymunoldeb arfer ei swyddogaethau mewn ffordd sydd wedi'i dylunio i leihau anghydraddoldebau o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol (Deddfwriaeth)
Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALIC)	Mesur swyddogol o amddifadedd cymharol ar gyfer ardaloedd bach yng Nghymru. Ar hyn o bryd mae MALIC yn cynnwys wyth maes (neu fath) gwahanol o amddifadedd (incwm, cyflogaeth, iechyd, addysg, mynediad at wasanaethau, tai, yr amgylchedd ffisegol a diogelwch cymunedol).

10 Cyfeiriadau

Nol i'r cynnwys →



10 Cyfeiriadau

1. Yr Archifau Cenedlaethol. *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015*. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 23 hwefror 2022] <https://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/2/contents/enacted/welsh>
2. Y Comisiwn Gwaith Teg. *Gwaith Teg Cymru*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 3 Mai 2019. [Dyfynnwyd: 19 Chwefror 2022] <https://llyw.cymru/gwaith-teg-cymru>
3. Llywodraeth Cymru. *Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 26 Awst 2021. [Dyfynnwyd: 3 Mawrth 2022] <https://llyw.cymru/mynegai-cymraeg-amddifadedd-lluosog>
4. Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru (2019), gan ddefnyddio Rheoli Iechyd y Boblogaeth (ONS) a MALIC 2019 (Llywodraeth Cymru). *Premature mortality if the least deprived mortality rates applied across all deprivation fifths, annual average, all persons aged under 75 Wales, 2016-18*. Iechyd Cyhoeddus Cymru. 2020
5. Bamba, C, et al. The COVID-19 pandemic and health inequalities. 2020, *Journal of Epidemiology and Community Health*, Cyfrol 74, tud. 964-968.
6. Dyakova, M, et al. *Menter Adroddiad Statws Tegwch Iechyd Cymru (WHESRi)*. Caerdydd : Iechyd Cyhoeddus Cymru [Ar-lein] 2021 [Dyfynnwyd 6 Mawrth 2022] [Menter Adroddiad Statws Tegwch Iechyd Cymru – WHESRi - World Health Organization Collaborating Centre On Investment for Health and Well-being \(phwwhocc.co.uk\)](https://www.menter.org.uk/Adroddiad-Statws-Tegwch-Iechyd-Cymru-WHESRi-World-Health-Organization-Collaborating-Centre-On-Investment-for-Health-and-Well-being-phwwhocc.co.uk)
7. Llywodraeth Cymru. *Cenhadaeth i gryfhau ac ailadeiladu'r economi*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 23 Chwefror 2021. [Dyfynnwyd: 21 Chwefror 2022] <https://llyw.cymru/genhadaeth-i-gryfhau-ac-ailadeiladu-economi>
8. Rogers, G a Richmond, K. *Fair work and productivity*. Prifysgol Strathclyde Glasgow. [Ar-lein] 2016. [Dyfynnwyd: 19 Chwefror 2022] https://www.strath.ac.uk/media/departments/economics/fairse/fecvol40no3/Fair_work_and_productivity.pdf
9. Gallie, D, Felstead A, Green F et al. *Fairness at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey*. Caerdydd : Prifysgol Caerdydd, 2017.
10. Arends, I, Prinz, C ac Abma, F. *Job quality, health and at-work productivity*. s.l. : OECD, 2017. Papurau Gwaith Cymdeithasol, Cyflogaeth a Mudo OECD, Rhif 195.
11. Warhurst, C, et al. *Does good work have a positive effect on productivity? Building the evidence base. A literature review prepared for the Carnegie UK Trust*. Prifysgol Warwick, 2021.
12. G, Irvine. *Can Good Work Solve the Productivity Puzzle?* Collected Essays. Ymddiriedolaeth Carnegie y DU. 2020.
13. Saint-Martin, A, Inanc, H a Prinz, C. *Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis*. OECD Papurau Gwaith Cymdeithasol, Cyflogaeth ac Ymfudo Rhif 221. Paris: OECD. 2018

14. Llywodraeth Cymru. *Cymru gryfach, decach a gwyrddach: cynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer cyflogadwyedd a sgiliau*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 8 Mawrth 2022. [Dyfynnwyd: 14 Mawrth 2022.] <https://llyw.cymru/cynllun-cyflogadwyedd-a-sgiliau-cymru-qwyrddach-cryfach-decach>
15. Shipton, D, et al. Knowing the goal: an inclusive economy that can address the public health challenges of our time. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2021; 75(11): 1129-1132
16. Waddell, G a Burton, K. *Is work good for your health and well-being?* Llundain: Y Llyfrfa, 2006.
17. Price, S, et al. Is any job better than no job? A systematic review. *MedRxiv*. [Rhagargraffiad] 2021
18. Burton, J. *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. Genefa : WHO. 2010
19. Gray, B J, et al. Characteristics of those most vulnerable to employment changes during the COVID-19 pandemic: a nationally representative cross-sectional study in Wales. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2022; 76(11): 8-15
20. Gray, B J, et al. *Precarious employment and associations with health during COVID-19: a nationally representative survey in Wales, UK*. Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Yn cael ei ragargraffu] 2022
21. Thomas, G. *Coronafeirws: cyflog ac amodau gwaith gweithwyr allweddol*. Ymchwil y Senedd. [Ar-lein] 21 Mai 2020. [Dyfynnwyd: 19 02 2022] <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/coronafeirws-cyflog-ac-amodau-gwaith-gweithwyr-allweddol/>
22. Llywodraeth Cymru. *Staff Gofal Cymdeithasol i ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol*. [Ar-lein] 21 Rhagfyr 2021. [Dyfynnwyd: 19 Chwefror 2022] <https://llyw.cymru/staff-gofal-cymdeithasol-i-ennill-y-cyflog-byw-gwirioneddol>
23. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Gender pay gap in the UK: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021* [Ar-lein] 26 Hydref 2021. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022] <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2021>
24. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Ethnicity pay gaps: 2019*. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. [Ar-lein] 12 Hydref 2020. [Dyfynnwyd: 2022 Mawrth 06] <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/ethnicitypaygapsingreatbritain/2019>
25. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. *A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol yn 2018*. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022.] <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/is-britain-fairer-2018-is-wales-fairer-welsh.pdf>
26. Llywodraeth Cymru. *Dangosyddion cenedlaethol a cherrig milltir cenedlaethol i Gymru*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 14 Rhagfyr 2021. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022] <https://llyw.cymru/llesiant-cenedlaethaur-dyfodol-dangosyddion-cenedlaethol-2021-html>

27. Pickett, K a Wilson, R. *The Spirit Level*. The Equality Trust. [Ar-lein] [Dyfynwyd: 19 02 2022] <https://equalitytrust.org.uk/resources/the-spirit-level>
28. The Equality Trust. The Spirit Level Slides. *The Equality Trust*. [Ar-lein] [Dyfynwyd: 7 Mawrth 2022] <https://equalitytrust.org.uk/sites/default/files/files/SpiritLevel%20slides.pptx>
29. Cooper, K a Stewart, K. Does Household Income Affect children's Outcomes? A Systematic Review of the Evidence. 2021; *Child Indicators Research*; 14: 981-1005.
30. Llywodraeth Cymru. *Tlodi incwm cymharol: Ebrill 2019 i Fawrth 2020*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 25 Mawrth 2021. [Dyfynwyd: 19 Chwefror 2022] <https://llyw.cymru/tlodi-incwm-cymharol-ebryll-2019-i-fawrth-2020-html>
31. Ymchwil y Senedd. *Y Cyflog Byw 'go iawn' a gwaith teg: Beth yw'r datblygiadau diweddaraf?* Ymchwil y Senedd. [Ar-lein] 18 Tachwedd 2021. [Dyfynwyd: 6 Mawrth 2022] <https://ymchwil.senedd.cymru/erthyglau-ymchwil/y-cyflog-byw-gwirioneddol-a-gwaith-teg-beth-yw-r-datblygiadau-diweddaraf/>
32. CIPD. *Financial Wellbeing An Evidence Review*. CIPD. [Ar-lein] Tachwedd 2021. [Dyfynwyd: 06 Mawrth 2022] https://www.cipd.co.uk/Images/financial-wellbeing-evidence-review-scientific-summary-1_tcm18-102718.pdf
33. Sefydliad Bevan. *Fair Pay: A living wage*. Sefydliad Bevan. [Ar-lein] Gorffennaf 2016. [Dyfynwyd: 6 Mawrth 2022] <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2016/07/Wales-Living-Wage-report-Low-Res.pdf>
34. Kuper, H, Singh-Manoux A, Siegrist J et al. When reciprocity fails: effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*. 2002; 59(11) 777-784
35. Siegrist, J. Emotions and health in occupational life: new scientific findings and policy implications. *Patient Education and Counseling*. 1995; 25(3) 227-236
36. Coleg Prifysgol Llundain. *Memorandum a Gyflwynwyd gan Goleg Prifysgol Llundain (UCL)*. Tystiolaeth Ysgrifenedig y Pwyllgor Dethol ar Waith a Phensiynau. www.parliament.uk. [Ar-lein] 2008. [Dyfynwyd: 19 Chwefror 2022.] <https://publications.parliament.uk/pa/cm200708/cmselect/cmworpen/246/246we55.htm>
37. Llywodraeth Cymru. *Y Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru)*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 26 Chwefror 2021. [Dyfynwyd: 19 Mawrth 2022] <https://llyw.cymru/bil-drafft-partneriaeth-gymdeithasol-chaffael-cyhoeddus-cymru>
38. Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. *Trade Union Membership, UK 1995-2020: Statistical Bulletin*. Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. [Ar-lein] 2021 [Dyfynwyd 6 Mawrth 2022]
39. CIPD. *Employee voice*. CIPD. [Ar-lein] 27 Awst 2021. [Dyfynwyd: 6 Mawrth 2022] <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/communication/voice-factsheet#53777>

40. Bomsa, H, Marmot M, Hemminway H et al. Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *BMJ*, 314(7080) 558-65.
41. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru a Beaufort Research. *COVID-19 a newidiadau o ran cyflogaeth yng Nghymru - Mewnwelediadau ar gyfer polisi - pobl ifanc, cyflogaeth ac iechyd*. Caerdydd : Iechyd Cyhoeddus Cymru 2021
<https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/uned-penderfynyddion-iechyd-ehangach/gwaith-teg-da/>
42. Iechyd Cyhoeddus Cymru ac Alma Economics. *COVID-19 and employment changes in Wales* [Ar-lein]. Gwaith da a theg Ffactorau ehangach sy'n dylanwadu ar iechyd Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] 2021. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022]
<https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/uned-penderfynyddion-iechyd-ehangach/gwaith-teg-da/>
43. TUC. *Insecure Work*. TUC [Ar-lein] 8 Awst 2020. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022] <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/insecure-work-0>
44. CIPD. *Flexible working: the business case*. CIPD. [Ar-lein] 2018. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022]
https://www.cipd.co.uk/Images/flexible-working-business-case_tcm18-52768.pdf
45. Yr Adran Gwaith a Phensiynau. *The employment of disabled people 2021* [Ar-lein] 1 Chwefror 2022. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022]
<https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2021>
46. Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru. *Fframwaith Canlyniadau Iechyd y Cyhoedd i Gymru: Nodweddion ardal a nodweddion unigol Iechyd Cyhoeddus Cymru*. [Ar-lein] 2019. [Dyfynnwyd: 20 Chwefror 2022] <https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/arsyllfa/data-a-dadansoddi/fframwaith-canlyniadau-iechyd-y-cyhoedd/>
47. What works wellbeing. *Learning at Work and Wellbeing*. What works wellbeing. [Ar-lein] Ebrill 2017. [Dyfynnwyd: 20 Chwefror 2022]
<https://whatworkswellbeing.org/resources/learning-at-work-and-wellbeing/>
48. What works wellbeing. *Work Progression and Job Security*. What works wellbeing. [Ar-lein] Medi 2018. [Dyfynnwyd: 6 Mawrth 2022]
<https://whatworkswellbeing.org/resources/work-progression-and-job-security-briefing/>
49. Cymru Iach ar Waith. *Canllawiau Iechyd yn y Gwaith*. Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 2022 Chwefror 2022]
<https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/cymru-iach-ar-waith/canllawiau-iechyd-yn-y-gwaith/>
50. Health and Safety Executive. *Work-related stress and how to manage it*. Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 7 Mawrth 2022]
<https://www.hse.gov.uk/stress/overview.htm>
51. CIPD. *Inclusion and diversity in the workplace Factsheet*. CIPD. [Ar-lein] 10 Mai 2021. [Dyfynnwyd: 22 Chwefror 2022]
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/diversity/factsheet>

52. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Modern slavery in the UK: Mawrth 2020*. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. [Ar-lein] 26 Mawrth 2020. [Dyfynnwyd: 21 Chwefror 2022] <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/articles/modernslaveryintheuk/march2020>
53. Cymru Iach ar Waith. *Astudiaethau Achos Cyflogwr: Ymateb i bandemig Covid-19*. Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 05 Mawrth 2022] <https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/cymru-iach-ar-waith/astudiaethau-achos-cyflogwyr/astudiaethau-achos-cyflogwyr-ymateb-i-bandemig-covid-19/>
54. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered between 9 March and 28 December 2020*. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. [Ar-lein] 21 Ionawr 2021. [Dyfynnwyd: 23 Chwefror 2022] <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/latest>
55. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Deaths involving COVID-19 and all causes among selected individual occupations by sex (those aged 20 to 64 years), England and Wales, deaths registered between 9th March and 28th December 2020 (table 6)*. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol [Ar-lein] 25 Ionawr 2021. [Dyfynnwyd: 10 Mawrth 2022] <https://www.ons.gov.uk/file?uri=%2fpeoplepopulationandcommunity%2fhealthandsocialcare%2fcausesofdeath%2fdatasets%2fcoronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales%2fcurrent/reftablesfinal.xlsx>
56. OECD. *Paid sick leave to protect income, health and jobs through the COVID-19 crisis*. OECD. [Ar-lein] 2 Gorffennaf 2021. [Dyfynnwyd: 23 Chwefror 2020] <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/paid-sick-leave-to-protect-income-health-and-jobs-through-the-covid-19-crisis-a9e1a154/>
57. Sefydliad Bevan. *Coronavirus and Fair Work*. Sefydliad Bevan. [Ar-lein] Mehefin 2020. [Dyfynnwyd: 5 Mawrth 2022] <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2020/07/Coronavirus-Fair-Work-Final.pdf>
58. Rodrigues, J ac Guto, I. *Covid-19 and the Welsh Economy: Working from Home Briefing Paper*. Prifysgol Caerdydd. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 3 Mawrth 2022] https://www.caerdydd.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/2425466/Covid_economy_report_2.pdf
59. Resolution Foundation. *Young workers in the coronavirus crisis*. [Ar-lein] 19 Mai 2020. [Dyfynnwyd: 5 Mawrth 2022] <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2020/05/Young-workers-in-the-coronavirus-crisis.pdf>
60. Gardiner, L a Slaughter, H. *The effects of the coronavirus crisis on workers*. Resolution Foundation. [Ar-lein] 16 Mai 2020. [Dyfynnwyd: 3 Mawrth 2022] <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2020/05/The-effect-of-the-coronavirus-crisis-on-workers.pdf>
61. Green L, Lewis, R Evans L et al. *A COVID-19 pandemic world and beyond* Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] 2020. [Dyfynnwyd: 5 Mawrth 2022] <https://phw.nhs.wales/news/home-working-can-enhance-mental-well-being-but-also-increases-risk-of-stress/the-public-health-impact-of-home-and-agile-working-in-wales-supporting-information-report/>

62. Green L, Ashton K, Fletcher M et al. *Rising to the Triple Challenge of Brexit, COVID-19 and Climate Change for health, well-being and equity in Wales*. Caerdydd: WHOCC and Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Online] 2021. [Cited: 7 March 2022] <https://phw.nhs.wales/publications/publications1/rising-to-the-triple-challenge-of-brexit-covid19-and-climate-change-for-health-well-being-and-equity-in-wales>
63. Watson, IBM, Morning Consult. *Global AI Adoption Index*. IBM [Ar-lein] 2021. [Dyfynwyd: 8 Mawrth 2022]
64. Hantrais L, Allin P, Kritikos M et al. Covid-19 and the digital revolution. *Contemporary Social Science: Journal of the Academy of Social Science*. [Ar-lein] 30 Hydref 2020. [Dyfynwyd: 8 Mawrth 2022] <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21582041.2020.1833234>
65. Llywodraeth Cymru. *Cymru 4.0 Cyflawni Trawsnewid Economaidd ar gyfer Gwell Dyfodol Gwaith*. [Ar-lein] 23 Medi 2019. [Dyfynwyd: 7 Mawrth 2022] <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-09/cyflawni-trawsnewidiad-economaidd-ar-gyfer-gwell-dyfodol-gwaith.pdf>
66. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *Which occupations are at highest risk of being automated?* [Ar-lein] 25 Mawrth 2019. [Dyfynwyd: 7 Mawrth 2022] <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/whichoccupationsareathighestriskofbeingautomated/2019-03-25>
67. MacBride-Stewart S and Parken A. *Inequality in a Future Wales: Areas for action in work, climate and demographic change: Full Report*. Caerdydd: Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol a Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] 2021. [Cited: 7 Mawrth 2022] <https://www.futuregenerations.wales/wp-content/uploads/2021/11/Inequality-in-a-Future-Wales-full-report-ENGLISH-UPDATED.pdf>
68. PwC. *UK Economic Outlook*. PWC [Ar-lein] Mawrth 2017. [Dyfynwyd: 14 Mawrth 2022] <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukeyo/pwc-uk-economic-outlook-full-report-march-2017-v2.pdf>
69. Llywodraeth Cymru. *Cyflogaeth yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat fesul awdurdod lleol yng Nghymru a statws*. StatsCymru. [Ar-lein] 27 Ionawr 2022. [Dyfynwyd: 4 Mawrth 2022] <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Persons-Employed/publicprivatesectoremployment-by-welshlocalauthority-status>
70. Llywodraeth Cymru. *Y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol: arweiniad ac adnoddau i gyrff cyhoeddus*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 13 Hydref 2021. [Dyfynwyd: 7 Mawrth 2022] <https://llyw.cymru/y-ddyletswydd-economaidd-gymdeithasol>
71. Green L, Toner S, Evans L et al. *Mwyafu cyfleoedd iechyd a lles mewn cynllunio gofodol wrth ailsefydlu yn sgil y pandemig COVID-19*. Caerdydd : Iechyd Cyhoeddus Cymru [Ar-lein] 2022 [Dyfynwyd 6 Mawrth 2022]
72. Llywodraeth Cymru. *Y Contract Economaidd, Busnes Cymru*. Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] [Dyfynwyd: 22 Chwefror 2022] <https://businesswales.gov.wales/cy/y-contract-economaidd>

73. **Llywodraeth Cymru.** *Datganiad polisi caffael Cymru.* Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 5 Mawrth 2021. [Dyfynnwyd: 8 Mawrth 2022]

<https://llyw.cymru/datganiad-polisi-caffael-cymru>

74. **Llywodraeth Cymru.** *Cyflogaeth foesegol mewn cadwyni cyflenwi: cod ymarfer, arweiniad a hyfforddiant.* Llywodraeth Cymru. [Ar-lein] 22 Tachwedd 2021.

[Dyfynnwyd: 21 Chwefror 2022] <https://llyw.cymru/cyflogaeth-foesegol-mewn-cadwyni-cyflenwi-cod-ymarfer-arweiniad-hyfforddiant>

75. **Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru.** *Caffael.* CLILC. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 8 Mawrth 2022] <https://www.wlga.cymru/caffael>

76. **Maguire, D.** *Anchor institutions and how they can affect people's health.* King's Fund. [Ar-lein] 08 Medi 2021. [Dyfynnwyd: 22 Chwefror 2022] <https://www.kingsfund.org.uk/publications/anchor-institutions-and-peoples-health#:~:text=Anchor%20institutions%20are%20large%20organisations,stroke%20in%20their%20local%20area>

77. **Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol.** *Cymru Lewyrchus.* Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 23 Chwefror 2022]

<https://www.futuregenerations.wales/cy/a-prosperous-wales/>

78. **Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru.** *Caffael llesiant yng Nghymru.* Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru. [Ar-lein] [Dyfynnwyd: 23 Chwefror 2022]

https://www.futuregenerations.wales/cy/resources_posts/caffael-llesiant-yng-nghymru/

