



**Wales Centre for Public Policy**  
**Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru**

# **Gwerth undebau llafur yng Nghymru**

**Adolygiad o'r dystiolaeth**

**Jonathan Webb, Suzanna Nesom, Craig Johnson a  
Helen Tilley**  
Hydref 2019



# Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella trefniadau llunio polisiâu a gwasanaethau cyhoeddus drwy gynorthwyo gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu a chymhwyso tystiolaeth annibynnol gadarn ynghylch yr hyn sy'n gweithio.

Mae'r Ganolfan yn cydweithio ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi eraill er mwyn syntheseiddio a chrynhai tystiolaeth sy'n bodoli eisoes a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar y llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu syniadaeth o'r newydd ynglŷn â sut i fynd i'r afael â heriau strategol ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n gwneud y canlynol:

- Helpu Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi, yn ogystal â chael gafael ar dystiolaeth ac arbenigedd o'r fath a'u defnyddio;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gael gafael ar dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol, yn ogystal â chynhyrchu, gwerthuso a defnyddio tystiolaeth o'r fath; a
- Defnyddio'i gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i wella dealltwriaeth o'r ffordd y gall tystiolaeth lywio a gwella'r broses o lunio polisiâu a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaeth llunio a gweithredu polisi.

Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaeth Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i wella gallu ymchwilwyr i wneud gwaith ymchwil effeithiol sy'n berthnasol i bolisi.

I gael rhagor o wybodaeth ewch i'n gwefan yn [www.wcpp.org.uk](http://www.wcpp.org.uk)

## Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, mae'r Brifysgol yn sefydliad uchelgeisiol ac arloesol sy'n awyddus i feithrin cydberthnasau rhyngwladol cryf a dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o UK Research and Innovation, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK a Research England i sicrhau bod pob cyngor yn cyfrannu cymaint â phosib ac i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer datblygu ymchwil ac arloesedd.



**Llywodraeth Cymru** yw llywodraeth ddatganoledig Cymru sy'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

# Cynnwys

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Crynodeb                                                               | 4  |
| Cyflwyniad                                                             | 5  |
| Rhan 1: Aelodaeth                                                      | 7  |
| Patrymau aelodaeth o undebau llafur                                    | 7  |
| Nodweddion cymdeithasol arhosol a dwysedd undebau                      | 14 |
| Dylanwadau demograffig ar aelodaeth o undebau                          | 15 |
| Yr amgylchedd deddfwriaethol                                           | 16 |
| Rhan 2: Gwasanaethau a mynediad                                        | 18 |
| Rhan 3: Effaith undebau llafur                                         | 20 |
| Canlyniadau i'r gweithwyr - cyflogau                                   | 23 |
| Canlyniadau i'r gweithwyr – gwasanaethau eraill                        | 29 |
| Canlyniadau i'r cyflogwyr                                              | 33 |
| Casgliad                                                               | 36 |
| Cyfeiriadau                                                            | 38 |
| Atodiad 1: Deddfwriaeth allweddol yn ymwneud ag undebau llafur er 1979 | 49 |
| Atodiad 2: Cynrychiolwyr undebau llafur                                | 53 |

# Crynodeb

- Mae'r adolygiad o dystiolaeth hwn yn syntheseiddio data am aelodaeth, gwasanaethau a mynediad at undebau llafur; a'u heffaith – yn rhyngwladol, yn y DU ac yng Nghymru. Mae'n cyflwyno enghreifftiau o astudiaethau achos o'r sectorau gofal, adeiladu, canolfannau cyswllt a manwerthu.
- Mae undebau llafur yn rhan hanfodol o dirwedd economaidd a gwleidyddol Cymru. Er bod aelodaeth fel canran o'r holl swyddi wedi bod yn gostwng, mae'n uwch yng Nghymru nag yn Lloegr, sef 30.5% yn 2018. Mae hyn oherwydd gweithlu sector cyhoeddus mwy, gwaddol diwylliannol a daearyddol diwydiant yng Nghymru, a chefnogaeth wleidyddol drwy'r model partneriaeth gymdeithasol.
- Yn gyffredinol, nid oes llawer o dystiolaeth sy'n awgrymu bod presenoldeb a gweithgaredd undebau llafur yn cael effaith negyddol ar gynhyrchiant a pherfformiad cwmnïau a gall, mewn gwirionedd, eu cynyddu.
- Lle mae undebau llafur yn cael eu cydnabod a chytundebau cydfargeinio'n bodoli, mae llai o anghydraddoldeb cyflogau os oes amodau penodol yn bodoli. Drwy ddadgyfuno dewisiadau gall cydfargeinio fod yn effeithlon i'r cyflogwr.
- Er hyn, mae gallu undebau llafur i fargeinio'n effeithiol am ganlyniadau cyflog neu gymryd camau a all berswadio cyflogwyr i wella canlyniadau cyflog yn cael ei gyfyngu fwyfwy gan y gostyngiad yn aelodaeth undebau llafur a newidiadau deddfwriaethol a ddaeth i rym er 1979.
- Mae undebau llafur yn cynnig gwasanaethau amrywiol a all wella ansawdd swyddi. Yng nghyd-destun y gostyngiad mewn aelodaeth, mae undebau llafur wedi bod yn canolbwyntio mwy ar ddarparu'r gwasanaethau hyn ynghyd â chydfargeinio. Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall y gwasanaethau ychwanegol hyn wella ansawdd swyddi a lleihau trosiant llafur.
- Er bod yr adolygiad hwn wedi syntheseiddio tystiolaeth amrywiol, mae'n amhosibl deall effaith gyffredinol undebau llafur yn y prif sectorau economaidd oherwydd heriau methodolegol a phrinder data penodol am Gymru. Yn fwyaf arbennig, nid yw data'r arolygon presennol yn dangos canlyniadau cydfargeinio'n ddibynadwy.
- Mae'r adroddiad yn dangos bod angen rhagor o ymchwil i edrych ar ddata amgen. Gallai cynhyrchu dull sylfaenol o fesur gwerth ychwanegol fod o gymorth er mwyn casglu data cynhwysfawr. Byddai hyn yn helpu undebau llafur i wneud penderfyniadau seiliedig ar dystiolaeth ynglŷn â sut y gallant wella canlyniadau i gyflogwyr a gweithwyr.

# Cyflwyniad

Mae undebau llafur yn rhan hanfodol o'r dirwedd economaidd mewn sawl rhan o'r byd. Yng ngwledydd y Gorllewin mae aelodaeth undebau llafur wedi gostwng yn sylweddol yn ystod y degawdau diwethaf, ac eto mae undebau llafur yn dal i chwarae rhan hollbwysig wrth reoli cysylltiadau diwydiannol, yn ogystal â chyfrannu tuag at ddatblygiad ehangach yr economi a chymdeithas.

Mae undebau llafur yn rhan annatod o fodel partneriaeth gymdeithasol Llywodraeth Cymru: dull gweithredu a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru er mwyn rheoli gweithwyr y sector cyhoeddus a chysylltiadau diwydiannol. Yn fwyaf arbennig, mae'n cefnogi perthynas fwy cytbwys rhwng partneriaid cymdeithasol, yn enwedig cyflogwyr ac undebau llafur (Bowyer, 2017).

Mae'r adolygiad o dystiolaeth hwn yn canolbwyntio ar werth undebau llafur yng Nghymru. Mae'n ystyried tystiolaeth ryngwladol, gan gynnwys cipolwg gan arbenigwyr ar weithgareddau yng Nghymru a dadansoddiad o setiau data allweddol (gweler blwch 1), er mwyn adolygu mesurau allweddol o weithgaredd undebau; canlyniadau y gellir eu priodoli i undebau llafur; a gwahanol ffyrdd o sicrhau canlyniadau.

Nid yw'r adolygiad hwn yn gofnod hanesyddol o weithgaredd undebau llafur yng Nghymru. Yn hytrach, mae'n cyflwyno adolygiad seiliedig ar dystiolaeth o'u gwerth cyfoes. Yn fwyaf arbennig, mae'n canolbwyntio ar aelodaeth, gwasanaethau a mynediad, ac effaith undebau llafur. Wrth wneud hynny mae'n ystyried y cwestiynau a ganlyn:

- Sut mae aelodaeth o undebau llafur wedi newid mewn sectorau a rhanbarthau allweddol a pha ffactorau allai egluro'r newid hwn?
- Beth yw gwerth undebau llafur yng Nghymru i weithwyr ac i gyflogwyr? Mae hyn yn cynnwys effaith undebau llafur ar gyflogau, dysgu a hyfforddiant yn y gwaith, ansawdd swyddi, anghydraddoldeb, cynhyrchiant a pherfformiad cwmnïau.

Mae Rhan 1 yr adolygiad o dystiolaeth hwn yn darparu trosolwg o aelodaeth undebau llafur yn y DU ac yn cymharu hyn â Chymru. Rydym yn awgrymu bod undebau llafur mewn gwell sefyllfa i ychwanegu gwerth yng Nghymru oherwydd lefelau cymharol uchel o ddwysedd undebau llafur. Mae Rhan 2 yn darparu trosolwg o'r gwasanaethau a gynigir gan undebau llafur a mynediad at y gwasanaethau hyn. Mae Rhan 3 yn ystyried dylanwad posibl undebau llafur ar gyflogau a manteision gwasanaethau eraill a gynigir gan undebau llafur i weithwyr a chyflogwyr, gan ddangos eu heffaith drwy astudiaethau achos o bedwar sector. Rydym yn canolbwyntio ar y sectorau gofal, adeiladu, canolfannau cyswllt a manwerthu, oherwydd eu pwysigrwydd i economi Cymru. Mae'r sector gofal yn adlewyrchu blaenoriaeth Llywodraeth

Cymru i'r economi sylfaenol; ac mae gan bob un o'r sectorau a ddewiswyd nodweddion unigryw gan gynnwys cyflogau isel, cyfraddau gadael uchel, bodlonrwydd mewn swydd isel, prinder cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa, lefelau uchel o weithio shiftiau a gwaith rhan-amser, a safonau iechyd a diogelwch gwael. Adlewyrchir yr amodau hyn mewn lefelau gwahanol o aelodaeth o undebau llafur. Rydym yn cloi drwy grynhoi'r sail dystiolaeth, a nodi bylchau i'w harchwilio ymhellach.

Bydd yr adolygiad hwn yn sail i ail gyfnod ymchwil a fydd yn dod ag arbenigwyr at ei gilydd i drafod dichonoldeb mesur gwerth undebau llafur dros gyfnod yng Nghymru a nodi dulliau posibl o wneud hyn, yng nghyd-destun Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg (Gwaith Teg Cymru, 2019). Drwy wneud hynny, rydym yn gobeithio cyfrannu tuag at syniadau ynglŷn â sut i oresgyn cyfyngiadau mesurau presennol o effaith undebau llafur a sut i asesu gwerth undebau llafur.

---

## Blwch 1: Nodyn methodolegol ynghylch y data

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio data o gompendiwm ystadegol Sefydliad Ymchwil, Data a Methodoleg Gymdeithasol ac Economaidd Cymru (WISERD) o ystadegau undebau llafur (1995-2014). Mae'r casgliad ystadegol hwn yn cyfuno data o nifer o wahanol ffynonellau, gan gynnwys yr Astudiaeth o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS), yr Arolwg o'r Llafurlu a data eraill gan yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS). Mae'r rhain yn cynnwys data am ddwysedd undebau (aelodaeth), presenoldeb undebau (lle mae cynrychiolydd yn bresennol yn y gweithle) a chwmpas undebau (lle cytunir ar gyflogau ac amodau mewn negodiadau). Gan fod y data hyn yn seiliedig ar nifer o wahanol ffynonellau, cyflwynir darlun mwy cywir o batrymau undebau llafur, o'i gymharu ag ystadegau o un ffynhonnell megis yr ystadegau undebau llafur swyddogol, sy'n seiliedig ar yr Arolwg o'r Llafurlu yn unig. Gan fod BEIS yn cyhoeddi'r Ystadegau Gwladol ar aelodaeth undebau llafur yn flynyddol, gan ddefnyddio data'r Arolwg o'r Llafurlu, mae'r adroddiad yn defnyddio data 2018 am aelodaeth undebau llafur.

Cydnabyddir rhai o gyfyngiadau'r setiau data amrywiol:

- Mae data'r Arolwg o'r Llafurlu yn achosi problemau gan fod cwestiynau'r arolwg yn cymryd yn ganiataol bod gan y gweithwyr lawer gwell dealltwriaeth o bresenoldeb, gweithgareddau a chanlyniadau undebau llafur nag a fyddai ganddynt fel arall. O ganlyniad, mae'n debygol o roi amcan rhy isel o gwmpas undebau llafur (Davies, 2016a). Yn ychwanegol at hyn, gan fod maint y samplau ar gyfer Cymru ym mhob arolwg yn fach nid yw'n hawdd dadgyfuno'r canlyniadau yn ôl sectorau, rhanbarthau a nodweddion gwarchodedig (Gwaith Teg Cymru, 2019).
- Nid yw'r adroddiad hwn yn defnyddio gwybodaeth yr Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) am gydgytundebau oherwydd ei bod yn bosibl y bydd yn cynnwys cytundebau y tu allan i undebau llafur. Mae'n defnyddio diffiniad llai penodol o

gydgytundebau, sydd o bosibl yn cynnwys cytundebau nad ydynt yn cynnwys undebau llafur neu gymdeithasau staff yn uniongyrchol; ac ni ellir ei gymharu ag arolygon eraill ychwaith gan ei fod yn gofyn i gyflogwyr, yn hytrach na gweithwyr, a yw cyflogau'n cael eu heffeithio gan gydgytundeb, sy'n arwain at lefelau adrodd uwch, gan fod rhai gweithwyr nad ydynt yn gwybod (BEIS, 2013).

- Nid yw premiymau cyflog undebau llafur yn cael eu cyflwyno yn yr adolygiad hwn o'r dystiolaeth. Mae hyn oherwydd problemau yn ymwneud â'r ffordd y maent yn cael eu cyfrifo o ddata'r Arolwg o'r Llafurlu. Gan fod yr amcan o gwmpas undebau llafur yn debygol o fod yn rhy isel, mae'r amcan o breimiymau cyflog hefyd yn debygol o fod yn rhy isel (Davies 2016b). Ar ben hyn, gwelir gwahaniaethau sylweddol rhwng premiymau cyflog undebau llafur mewn gwahanol sectorau, lle mae gweithwyr ar gyflogau isel yn fwy tebygol o fod yn aelodau o undebau llafur na gweithwyr ar gyflogau uwch.
- 

## Rhan 1: Aelodaeth

Mae aelodaeth sylfaenol gref yn hanfodol er mwyn darparu adnoddau effeithiol i undebau llafur, er mwyn galluogi undebau i gydfargeinio mewn sectorau sy'n cael eu cynrychioli a hwyluso'r gwaith o ddarparu gwasanaethau i aelodau (Bennet a Kaufman, 2007). Er hyn, mae gwledydd yr OECD wedi gweld gostyngiad sylweddol yn nifer y gweithwyr sy'n aelodau o undebau llafur ers y 1980au (Visser, 2006). Mae arwyddion bod y gostyngiad yn arafu, i'r graddau bod cyfraddau aelodaeth wedi sefydlogi mewn rhai gwledydd, ond mae'r newid mewn patrymau aelodaeth wedi effeithio ar y gwasanaethau sy'n cael eu cynnig gan undebau llafur ac wedi lleihau eu gallu i ddylanwadu ar ganlyniadau cyflog (Bryson a Forth, 2016). Mae'r adran hon yn cynnwys trosolwg o'r newid ym mhatrymau aelodaeth undebau llafur, gan ystyried newidiadau mewn aelodaeth o undebau llafur yng Nghymru a chymharu hyn â phatrymau aelodaeth yn y DU ac yn Ewrop. Mae'n dangos sut mae cryfder undebau llafur yn sector cyhoeddus Cymru, y dull gweithredu sy'n seiliedig ar bartneriaeth gymdeithasol a ddefnyddir yng Nghymru, a throsoglwyddo agwedd ffafriol at undebau llafur o'r naill genhedlaeth i'r llall, yn arwain at aelodaeth a dwysedd uwch ar gyfer undebau llafur yng Nghymru mewn cymhariaeth â'r DU.

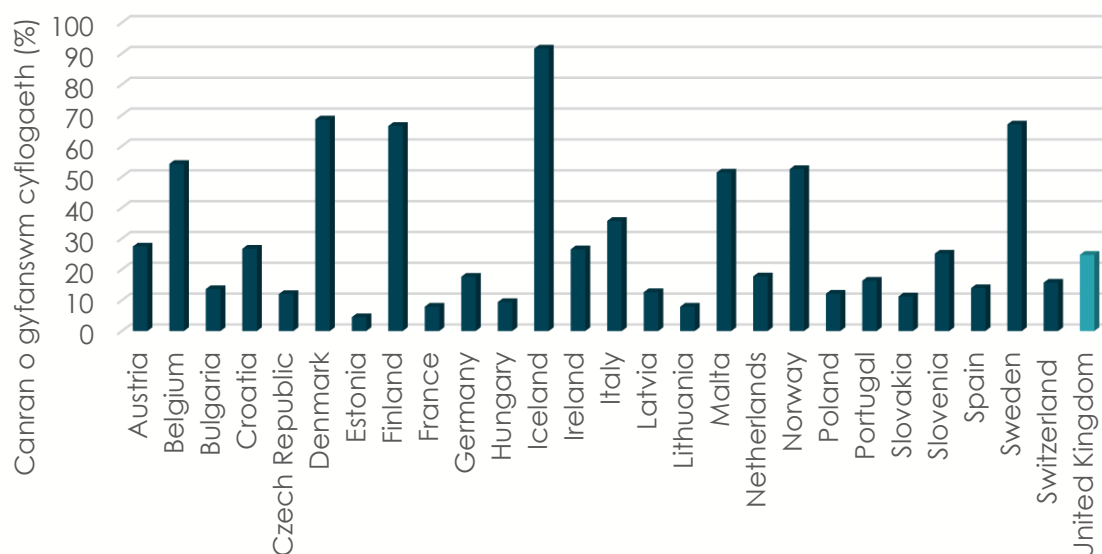
## Patrymau aelodaeth o undebau llafur

Er bod dwysedd aelodaeth undebau llafur wedi gostwng ym mhob un bron o'r gwledydd datblygedig, yn Ewrop mae wedi aros yn uchel yn y gwledydd Nordig, â chyfartaledd o 70%, o ganlyniad i'r berthynas agos rhwng undebau a'r llywodraeth (gweler ffigur 1). Yn y

gwledydd hyn, mae undebau llafur yn chwarae rhan bwysig wrth gyfryngu cysylltiadau diwydiannol a chefnogi darpariaeth les (Schnabel, 2013). Yn fwyaf penodol, mae undebau llafur yn dosbarthu budd-daliadau lles ac mae ganddynt ran i'w chwarae yn y broses o ffurfio strategaeth ddiwydiannol, ac mae eu swyddogaeth hanfodol wedi'i chynnwys mewn deddfwriaeth (Böckerman a Uusitalo, 2006).

Ar y llaw arall, mae dwysedd aelodaeth undebau llafur y DU yn gymharol isel. Dim ond chwarter yr holl weithwyr cyflogedig oedd yn perthyn i undeb yn 2015. Mae hyn wedi bod yn rhan o ostyngiad dros gyfnod, ac os bydd y patrwm (gweler ffigur 2) yn parhau, bydd y gyfradd yn gostwng i tua un o bob pump erbyn 2025. Mae adroddiad blynyddol diweddaraf BEIS (2019) yn awgrymu bod aelodaeth wedi cynyddu ychydig rhwng 2017 a 2018, ond amser a ddengys a fydd hyn yn parhau.

**Ffigur 1: Aelodaeth o undebau llafur fel canran o gyfanswm cyflogaeth mewn gwahanol wledydd yn Ewrop**



Ffynhonnell: ILO STATS (2019) yn defnyddio data 2015 sy'n fwy cynhwysfawr na'r blynyddoedd diwethaf.

Mae aelodaeth undebau llafur fel canran o gyfanswm cyflogaeth wedi gostwng yn holl wledydd y DU. Mae data diweddaraf BEIS (2018) yn dangos bod cyfraddau aelodaeth undebau llafur wedi aros yn uwch yng Nghymru (30.5%) a Gogledd Iwerddon (35.2%) o gymharu â gweddill y DU, fel y gwelir yn ffigurau 2 a 3. Fodd bynnag, mae hyn yn dangos gostyngiad o 13.5 pwynt canran yng Nghymru er 1995 (BEIS, 2019). Mae'n anos bod yn hyderus ynglŷn â phatrymau y naill flwyddyn ar ôl y llall yn ddiweddar oherwydd maint y sampl, ond mae'r ffigurau'n awgrymu gostyngiad bach yng Nghymru yn y deng mlynedd diwethaf, a darlun cymysg o gynyddu a gostwng yn y pum mlynedd diwethaf.



Mae'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau aelodaeth yn y gwahanol wledydd yn cyfateb i batrymau cyflogaeth sectoraidd. Mae lefelau uwch o gyflogaeth sector cyhoeddus yng Nghymru a Gogledd Iwerddon, lle mae aelodaeth o undebau llafur yn tueddu i fod yn uwch (mae aelodaeth yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn 65%, o'i gymharu ag 20% yn y sector preifat, ffigur 4). Mae sefyllfa gref undebau llafur y sector cyhoeddus yng Nghymru'n cyddaro â'r model partneriaeth gymdeithasol, fel y nodir yn yr adran ar yr amgylchedd deddfwriaethol isod. Mae aelodaeth o undebau llafur yn y DU ac yng Nghymru hefyd yn uwch mewn sefydliadau mawr, sy'n aml i'w gweld yn y sector cyhoeddus (ffigur 5). Dros gyfnod, mae aelodaeth o undeb yn tueddu i aros yn uchel mewn cyrff sector cyhoeddus allweddol yn y rhan fwyaf o'r gwledydd datblygedig, tra mae'r gostyngiad mewn aelodaeth i'w weld fwyaf yn y sector preifat (Visser, 2006; Schnabel, 2013).

Mae gweithwyr y sector cyhoeddus yn tueddu i elwa o drefniadau cydfargeinio (gweler blwch 2 am ddiffiniad) a chytundebau cydnabod. Mae data BEIS (2019) yn awgrymu bod gan 59% o weithwyr cyflogedig y sector cyhoeddus drefniadau cyflog a oedd yn cael eu heffeithio gan gydfargeinio, o'i gymharu â dim ond 15% yn y sector preifat. Mae cwmipas cydfargeinio Cymru yn debyg i weddill y DU neu'n fwy (ar wahân i'r Alban a Gogledd Iwerddon), ac mae hyn hefyd o bosibl yn adlewyrchu lefelau cyflogaeth sector cyhoeddus uwch (data BEIS 2019).

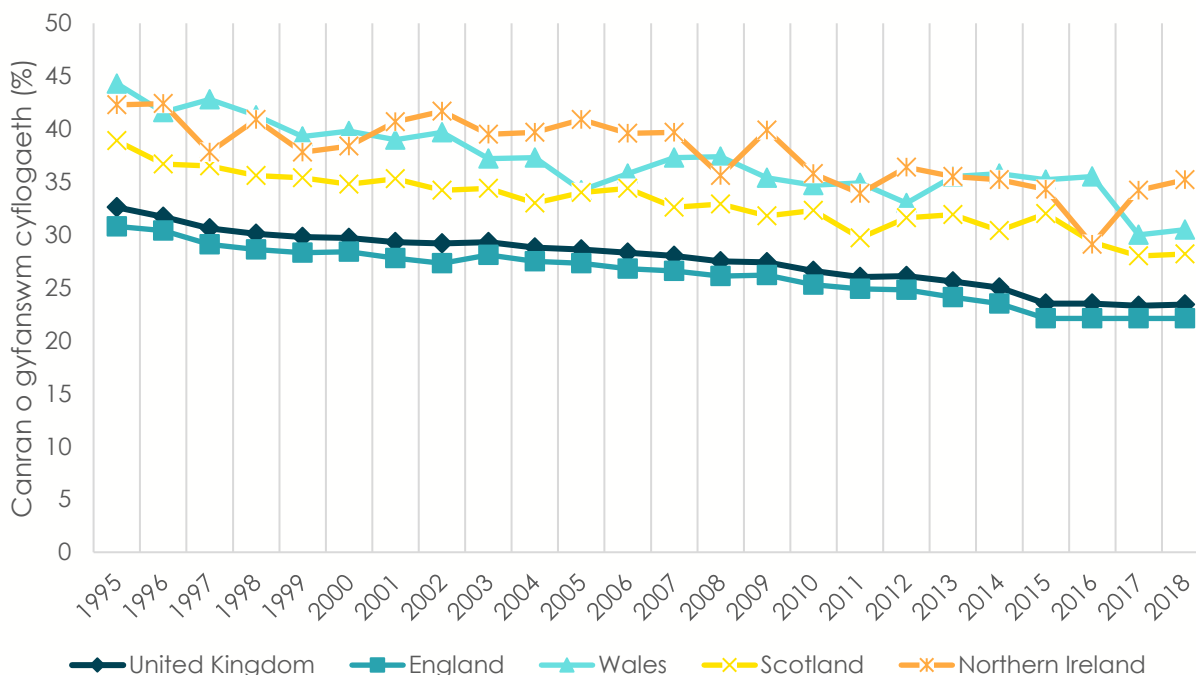
Mae ffigur 6 yn cymharu aelodaeth o undebau llafur yn ôl galwedigaeth yng Nghymru a Lloegr. Mewn cymhariaeth â'r DU, mae aelodaeth yn uwch yng Nghymru ym mhob grŵp galwedigaethol, ac yn ôl grŵp yn gyffredinol mae ar ei uchaf ymhlith gweithwyr proffesiynol (57% yng Nghymru) ac ar ei isaf ymhlith gweithwyr gwerthu a gwasanaethau i gwsmeriaid (18%). Mae ffigur 7 yn dangos dwysedd undebau llafur yn ôl diwydiant yng Nghymru o'i gymharu â chyfanswm y DU. Mae'n dangos gwahaniaeth o ran dwysedd yn y prif sectorau, yn enwedig y sectorau ynni, cyflenwi dŵr a gweinyddiaeth gyhoeddus.

Mae'r Comisiwn Gwaith Teg yn nodi bod aelodaeth yn is ymhlith rhai grwpiau o weithwyr oherwydd diffyg cyfle a mynediad at undeb, yn hytrach na barn nad yw undebau'n bwysig (Gwaith Teg Cymru, 2019). Er mwyn annog cynnydd mewn aelodaeth, mae Forth a Bryson (2015) yn dadlau bod angen i undebau ymestyn eu hymdrechion recriwtio i fwy o weithleoedd, cyrraedd gweithwyr iau a chynyddu dwysedd aelodaeth mewn gweithleoedd lle mae'r undebau wedi cael eu troed i mewn yn barod. Trafodir rhesymau posibl eraill dros y gwahanol gyfraddau aelodaeth isod.

## Blwch 2: Diffiniad yr ILO o gydfargeinio

Mae Confensiwn yr ILO Rhif 154<sup>1</sup> yn diffinio cydfargeinio fel: “yr holl negodiadau sy’n digwydd rhwng cyflogwr, grŵp o gyflogwyr neu un neu ragor o sefydliadau cyflogwyr, ar y naill law, ac un neu ragor o sefydliadau gweithwyr, ar y llaw arall, er mwyn: (a) pennu amodau gwaith a thelerau cyflogaeth; a/neu (b) rheoleiddio cysylltiadau rhwng cyflogwyr a gweithwyr; a/neu (c) rheoleiddio cysylltiadau rhwng cyflogwyr neu eu sefydliadau a sefydliad gweithwyr neu sefydliadau gweithwyr.” (Erthygl 2, ILO, d.d.). Gall cydfargeinio felly gael effaith ar draws gweithleoedd, ac ar draws sectorau a rhanbarthau hefyd.

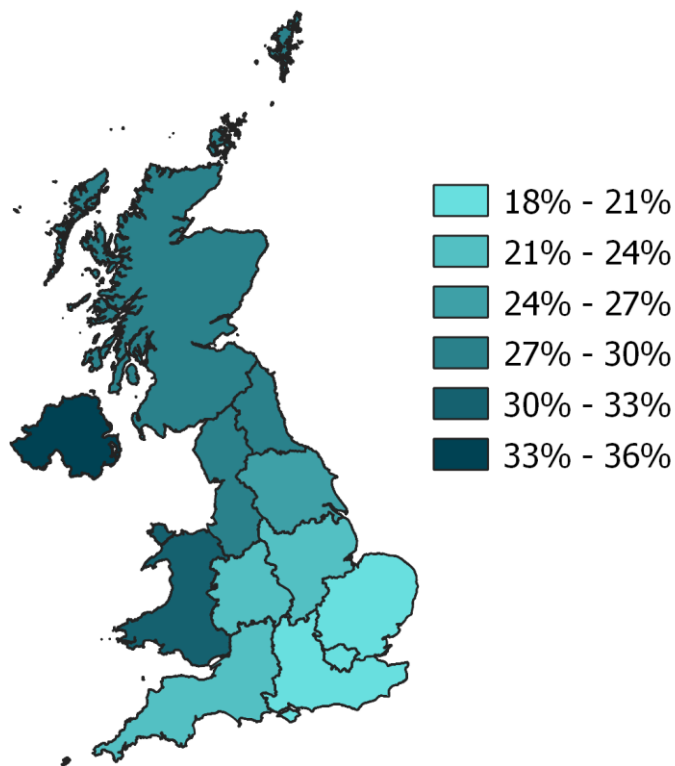
**Ffigur 2: Dadansoddiad o aelodaeth undebau llafur yn ôl rhanbarth cyfansoddol o'r DU**



Ffynhonnell: Arolwg o'r Llafurlu, BEIS (2019).

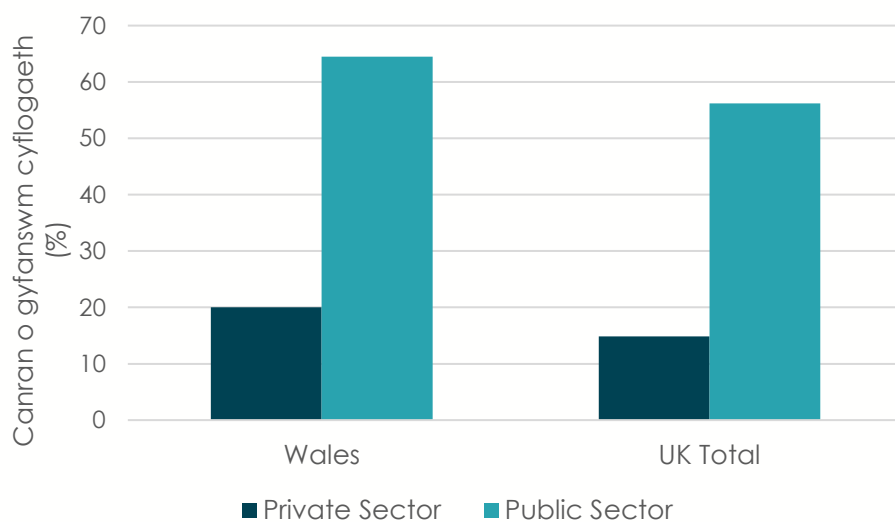
<sup>1</sup> Nid yw'r Confensiwn hwn wedi cael ei gymeradwyo gan y DU ac mae'n gonfensiwn technegol, hynny yw mae ganddo statws isel. Prif Gonfensiynau'r ILO ar weithgaredd undebau llafur yw Confensiwn 87 (1948) a Chonfensiwn 98 (1949). Mae'r ddau hyn wedi cael eu cymeradwyo gan y DU.

**Ffigur 3: Aelodaeth o undebau llafur yn y DU yn ôl rhanbarth yn 2018**



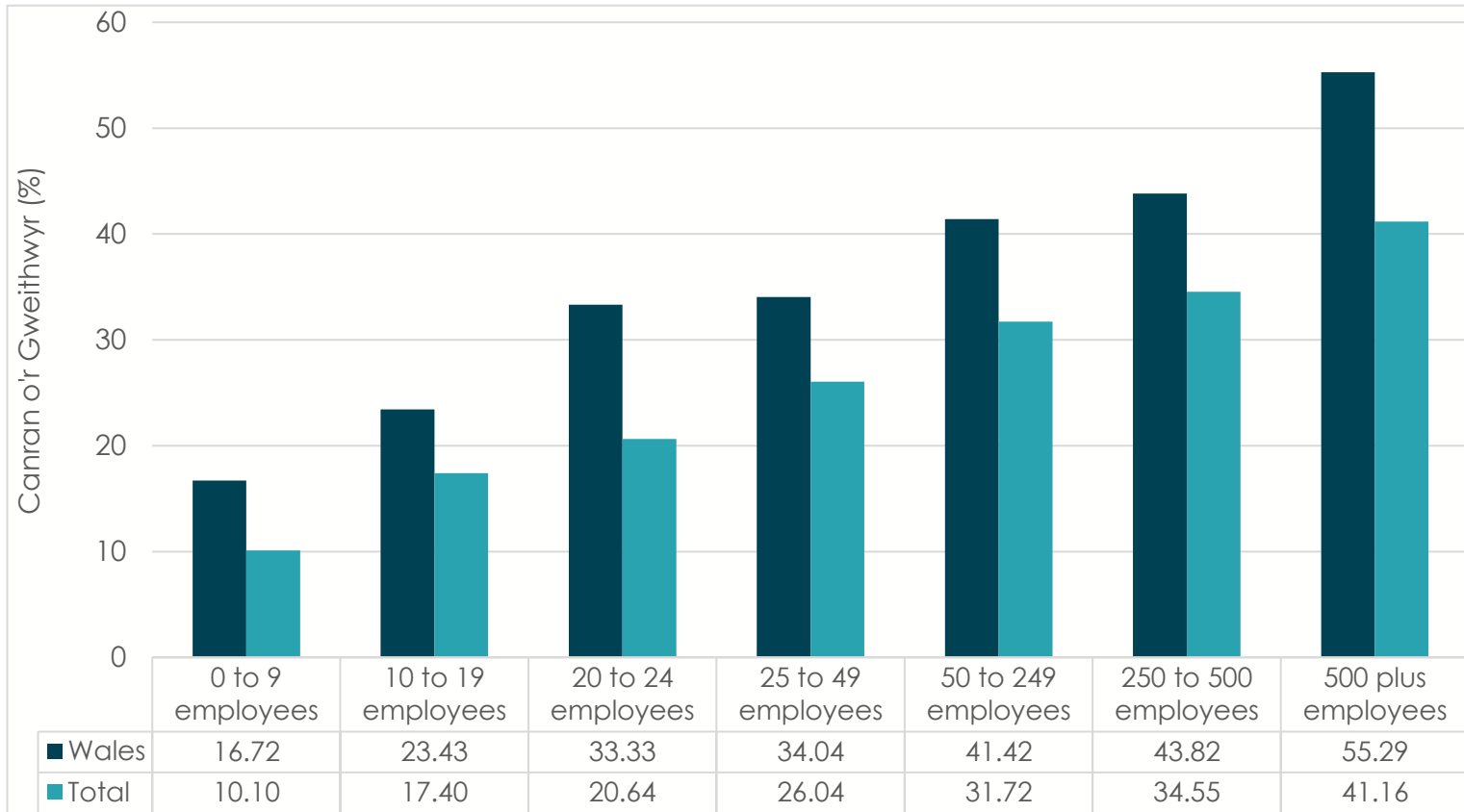
Ffynhonnell: Arolwg o'r Llafurlu, BEIS (2019).

**Ffigur 4: Aelodaeth o undebau llafur yn ôl sector**



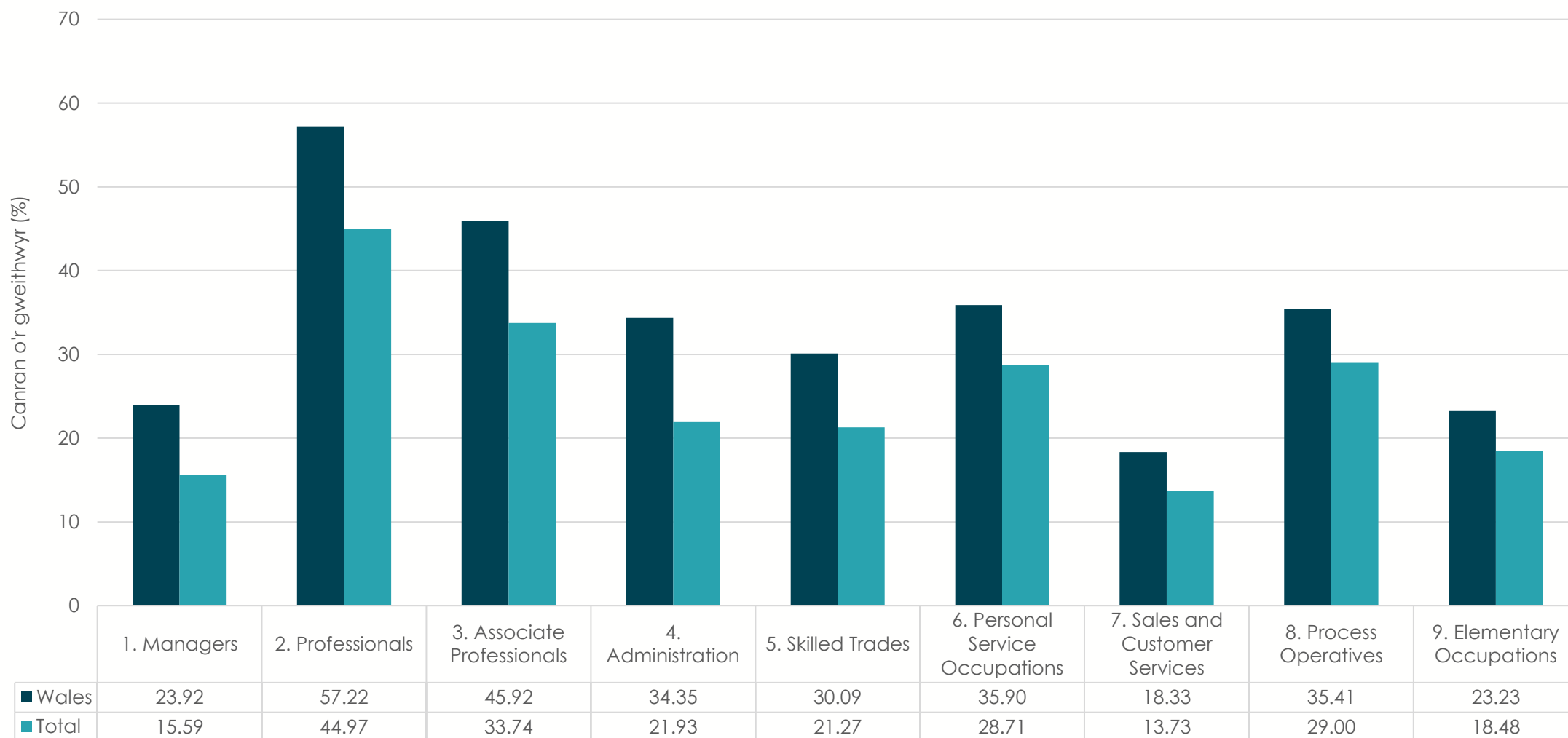
Ffynhonnell: WISERD, A statistical portrait of regional variations in trade union membership. Arolwg o'r Llafurlu (2006-2014).

**Ffigur 5: Aelodaeth o undebau llafur yn ôl maint y sefydliad yng Nghymru o'i chymharu â chyfanswm y DU**



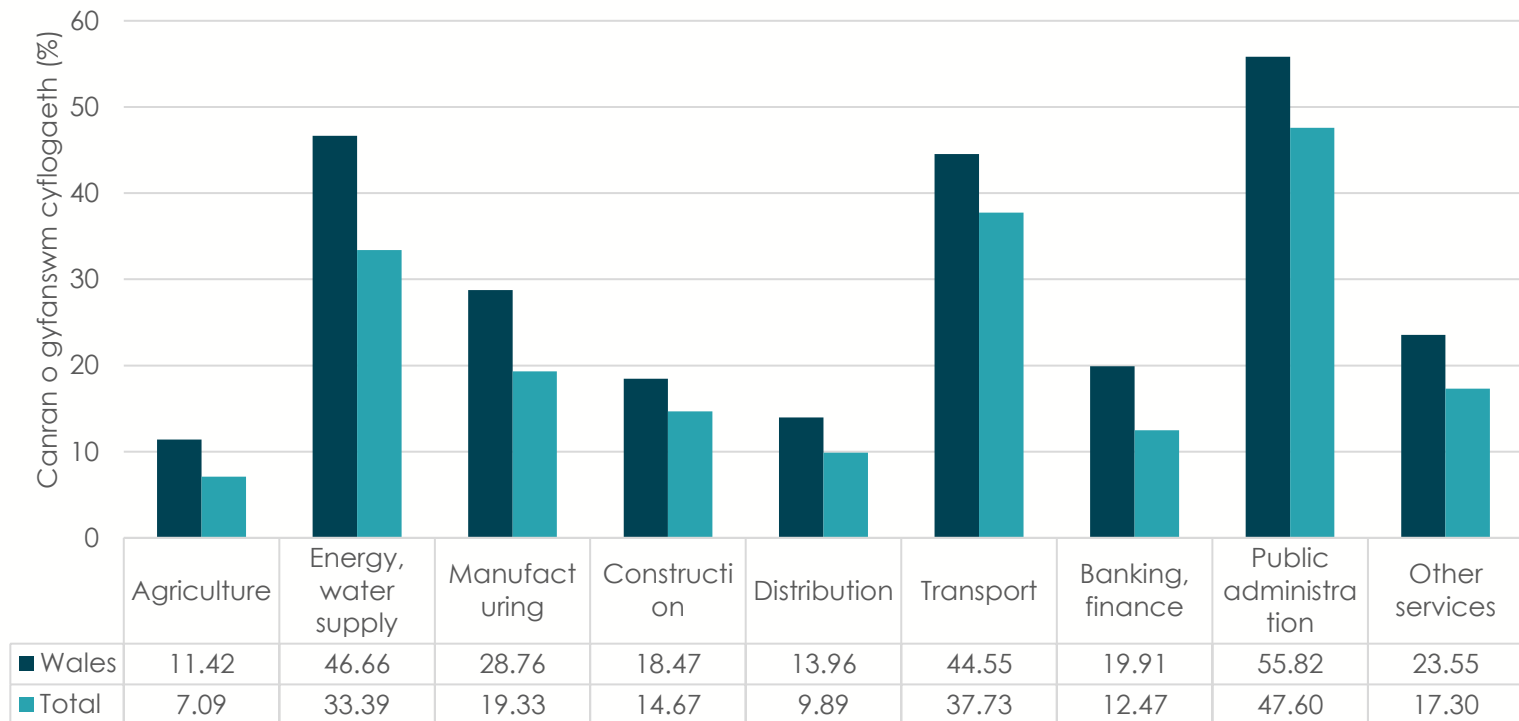
Ffynhonnell: WISERD, A statistical portrait of regional variations in trade union membership (Arolwg y Llafurlu, 2015)

**Ffigur 6: Aelodaeth o undebau llafur yn ôl galwedigaeth yng Nghymru o'i chymharu â chyfanswm y DU**



Ffynhonnell: WISERD, A statistical portrait of regional variations in trade union membership (Arolwg o'r Llafurlu, 2015)

**Ffigur 7: Aelodaeth o undebau llafur yn ôl sector diwydiant yng Nghymru o'i chymharu â chyfanswm y DU**



Ffynhonnell: WISERD, A statistical portrait of regional variations in trade union membership (Arolwg o'r Llafurlu, 2015)

## Nodweddion cymdeithasol arhosol a dwysedd undebau

Un eglurhad dros y cyfraddau aelodaeth undebau llafur cymharol uchel yng Nghymru yw effeithiau diwylliannol, megis nodweddion cymdeithasol arhosol. Mae diwylliant cryf o undebaeth lafur yng Nghymru ynghyd â chanfyddiad ffafriol o aelodaeth o undebau llafur yn eglurhad posibl dros ddwysedd undebau llafur uwch (Bryson a Davies, 2019). Yn ychwanegol at hyn, mae sefyllfa gref undebau llafur a lefelau uchel o aelodaeth yn atgyfnerthu ac yn cynnal lefelau uchel o ddwysedd aelodaeth undebau llafur h.y. 'mae dwysedd yn magu dwysedd' (Bryson a Forth, 2016).

Mae astudiaeth o aelodaeth o undebau llafur yng Nghymru a wnaethpwyd yn ddiweddar yn tynnu sylw at rôl bwysig trosglwyddo statws undebau llafur o'r naill genhedlaeth i'r llall. Roedd yr ymchwil hwn yn edrych ar ddata hydredol a oedd ar gael yn Arolwg Panel Cartrefi Prydain a chanfu gyswllt cryf rhwng teuluoedd a oedd yn aelodau o undebau yn y gorffennol

ac aelodaeth bresennol o undebau llafur. Canfu fod gweithwyr yn fwy tueddol o ymuno ag undeb llafur os oedd eu rhieni wedi bod yn aelodau o undeb (Bryson a Davies, 2019). Gallai hyn egluro patrwm daearyddol parhaus aelodaeth o undebau llafur yn y DU.

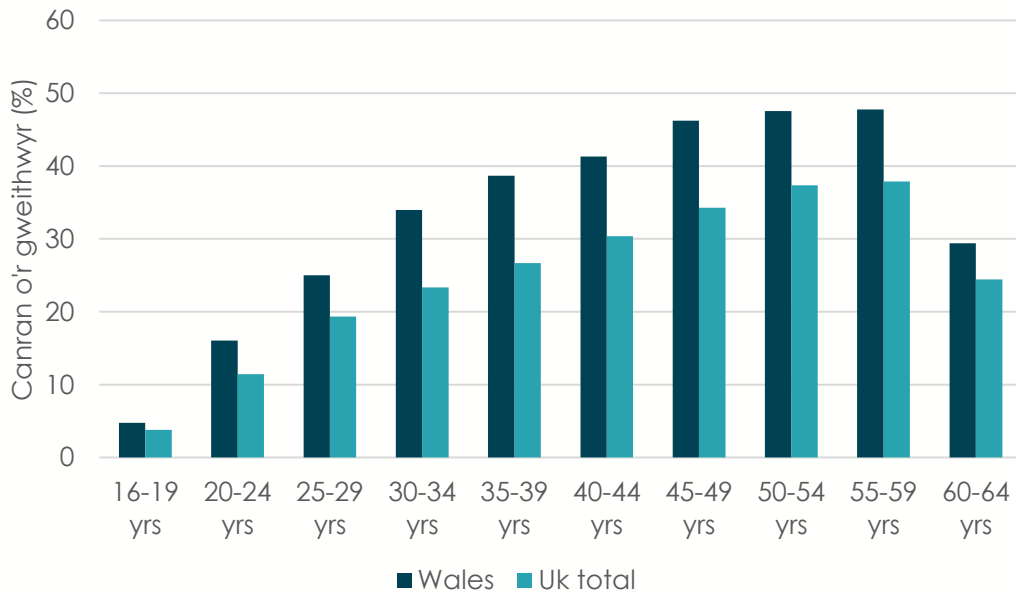
Cefnogir hyn gan astudiaethau cynharach o amrywiadau daearyddol a ganfu fod aelodaeth bresennol o undeb llafur a brwdfrydedd unigolion dros undebau llafur yn gallu cael eu dylanwadu gan ffactorau hanesyddol. Yng Nghymru, roedd lleoedd, cymdogaethau a chymunedau lle roedd aelodaeth o undebau llafur wedi bod yn uchel yn hanesyddol, yn trosglwyddo barn gefnogol o undebau llafur o'r gweithwyr hŷn i'r gweithwyr iau (Beynon et al., 2012). Mae ymchwil a wnaethpwyd yn yr Unol Daleithiau hefyd yn dangos bod cymunedau â chyfraddau aelodaeth undebau llafur uchel yn hanesyddol yn tueddu i gario agweddau ffafriol tuag at undebau llafur yn eu blaenau (Holmes, 2006).

Canfu astudiaeth o aelodaeth o undebau llafur mewn 12 gwlad yn Ewrop amrywiadau pendant o'r naill wlad i'r llall yn y rhesymau pam yr oedd pobl yn parhau'n aelodau o undebau llafur. Fodd bynnag, canfu'r arolwg hwn hefyd rai rhesymau cyffredin dros gadw aelodaeth, gan gynnwys cydnabyddiaeth o'r gefnogaeth a roddid i weithwyr gan undebau llafur a gwell canlyniadau cyflog (Waddington, 2015). Ymddengys bod canfyddiad bod undebau'n gallu amddiffyn hawliau a chyflogau gweithwyr yn effeithiol hefyd yn cael effaith ar gadw aelodaeth, a bod canfyddiadau cadarnhaol o undebau llafur yn arwain at gyfraddau aelodaeth uwch (Hodder et al., 2017).

## Dylanwadau demograffig ar aelodaeth o undebau llafur

O ran pryd mae pobl yn debygol o ymuno ag undeb llafur, mae un astudiaeth o 38 o wledydd yn awgrymu perthynas siâp pedol â'i phen i lawr, ag aelodaeth o undebau yn ei anterth ymhlith gweithwyr yn eu 40au canol a hwyr (Blanchflower, 2007). Mae ffigur 8 yn dangos bod aelodaeth o undebau llafur yng Nghymru ac yn y DU yn tueddu i fod ar ei huchaf ymhlith gweithwyr yn eu 50au. Fodd bynnag, mae hyn yn debygol o fod yn effaith cohort o ystyried y gostyngiad cyffredinol mewn aelodaeth o undebau llafur o'r naill genhedlaeth i'r llall, fel bod pobl yn ymuno pan maent yn iau ac yn aros yn aelodau tra nad yw pobl iau'n dod yn aelodau o undeb (Bryson a Forth, 2016).

**Ffigur 8: Aelodaeth o undebau llafur yn ôl oed**



Ffynhonnell: WISERD, A statistical portrait of regional variations in trade union membership. Arolwg o'r Llafurlu (2006-2014)

## Yr amgylchedd deddfwriaethol

Er mwyn deall patrymau aelodaeth undebau llafur cyfoes, a gwerth undebau llafur i weithwyr, mae angen deall yr amgylchedd deddfwriaethol presennol a'r rôl gyfyngol a galluogol y mae'n ei chwarae.<sup>2</sup> Yn y DU, er 1979, gwelwyd mwy a mwy o gyfyngu ar allu undebau llafur i alw streic. Mae newidiadau yn ddiweddar, sy'n ei gwneud yn ofynnol i undebau llafur gyrraedd trothwy canran bleidleisio o 50% a throthwy o 40% i fynd ar streic mewn gwasanaethau cyhoeddus creiddiol, yn ôl rhai arbenigwyr, wedi tanseilio gallu undebau llafur i streicio ac o ganlyniad wedi'i gwneud yn anos i undebau llafur roi pwysau ar gyflogwyr i godi cyflogau (Bogg, 2016; Ford a Novitz, 2016; Waddington, 2015). O ganlyniad, mae'n anos erbyn hyn i undebau llafur godi arian a chyrraedd y trothwyon sy'n ofynnol er mwyn galw streic gyfreithlon (Machin, 2000; Baccarro a Howell, 2017). Golyga hyn fod undebau llafur wedi gorfod ehangu eu swyddogaeth a mynd ati i wrthbwysu'r lleihad yn eu gallu i ddylanwadu ar gysylltiadau diwydiannol (Benson a Brown, 2010; Ebbinghaus, 2002; Wunnava, 2016). Mae Atodiad 1 yn cynnwys crynodeb o'r brif ddeddfwriaeth undebau llafur er 1979.

<sup>2</sup> I gael trosolwg hanesyddol o'r berthynas rhwng undebau llafur a'r wladwriaeth, gweler Howell (2007).



---

## Blwch 3: Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yw'r prif strwythur partneriaeth gymdeithasol yng Nghymru. Mae'n dod ag undebau llafur, cyflogwyr a Llywodraeth Cymru at ei gilydd i drafod materion y gweithlu ar draws gwasanaethau cyhoeddus (Llywodraeth Cymru, 2019a). Drwy'r bartneriaeth gyfartal hon mae'r Cyngor yn gobeithio dod i gytundeb ar faterion cyflogaeth sy'n berthnasol i'r gwasanaeth cyhoeddus. Mae'n gweithredu fel fforwm i rannu gwybodaeth, datblygu polisiau a chefnogi ymarfer ar y cyd yn absenoldeb cytundebau ffurfiol (Llywodraeth Cymru, 2019a).

Mae Deddf yr Undebau Llafur, ar y cyd â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu, yn gwella gallu undebau llafur y sector cyhoeddus yng Nghymru i ddylanwadu ar gysylltiadau diwydiannol.

---

Yng Nghymru, mae'r model partneriaeth gymdeithasol wedi galluogi undebau llafur Cymru i sicrhau gwell statws ymgynghorol o ganlyniad i gydgyfeiriad cryfach rhwng cysylltiadau gwleidyddol ffurfiol ac anffurfiol. Mae hyn yn deillio o'r ffaith fod Cymru'n wlad gymharol fach a hefyd o safle blaenllaw Llafur Cymru fel y blaid mewn llywodraeth (Foster a Scott, 2007). Mae hyn wedi galluogi'r undebau llafur i sicrhau rhywfaint o ddylanwad dros gyflogau, drwy gydfargeinio; a hefyd dros faterion yn y gweithle o ddydd i ddydd. Mae Blychau 3 a 4 yn crynhoi'r ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu a Grŵp Strategaeth Partneriaid Gymdeithasol.

Mae'r model partneriaeth gymdeithasol yn ceisio datblygu perthynas dairochrog rhwng cyflogwyr, gweithwyr ac undebau llafur er mwyn atgyfnerthu set fwy sefydlog o gysylltiadau diwydiannol. Cefnogwyd y model wrth i Ddeddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017 fynd drwy'r Senedd. Mae'r ddeddf hon wedi cadw rhai o'r mecanweithiau sydd ar gael i undebau llafur y sector cyhoeddus, gan fynd y tu hwnt i rai o'r cyfyngiadau a osodwyd gan Lywodraeth y DU ar undebau llafur drwy Ddeddf yr Undebau Llafur 2016. Un o'r prif fecanweithiau yw gwrthdroi'r trothwy streic fel nad oes angen i 40% o'r aelodau bleidleisio i ddilysu pleidlais streic. Cadwodd hefyd y drefn o ddiwynnu taliadau drwy'r gyflogres, lle mae tanysgrifiadau undeb yn cael eu tynnu'n awtomatig o gyflogau a'u rhoi i undebau llafur (Bowler, 2017).

Mae Deddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017, ar y cyd â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu, yn gwella gallu undebau llafur y sector cyhoeddus yng Nghymru i ddylanwadu ar gysylltiadau diwydiannol; fodd bynnag, gan nad yw'r maes wedi'i ddatganoli'n llwyr, cyfyngir ar ei dylanwad. Nid yw dadl seneddol wedi gallu archwilio'n llawn sut y gallai'r Ddeddf roi cefnogaeth fwy uniongyrchol i'r model partneriaeth gymdeithasol na sut y gellid pasio deddfwriaeth arall er mwyn hybu, yn hytrach na dim ond cadw, y trefniadau partneriaeth gymdeithasol presennol yng Nghymru (Davies, 2018).

---

## Blwch 4: Grŵp Strategaeth Partneriaid Cymdeithasol

Fel Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, mae'r Grŵp Strategaeth Partneriaid Cymdeithasol yn dod â TUC Cymru, Commerce Cymru a Llywodraeth Cymru at ei gilydd i drafod materion yn ymwneud â gweithlu'r sector preifat (Llywodraeth Cymru, 2019b). Mae'r grŵp yn fforwm i bartneriaid cymdeithasol rannu eu profiad a'u gwybodaeth a chyfrannu tuag at waith datblygu strategaeth Llywodraeth Cymru, drwy ddarparu cyngor i wella dealltwriaeth y Llywodraeth o'r dirwedd economaidd a busnes yng Nghymru; mynd i'r afael â'r heriau presennol ac ymateb i gyfleoedd yn y dyfodol; sicrhau bod partneriaid cymdeithasol yn cymryd rhan mewn deialog gynnar; a datblygu'r ymagwedd strategol at ddatblygu economaidd (Llywodraeth Cymru, 2019b). Fel yn achos Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, mae hyn yn gwella gallu undebau llafur yng Nghymru i ddylanwadu ar gysylltiadau diwydiannol, er bod eu haelodaeth yn sylweddol is yn y sector preifat.

---

## Rhan 2: Gwasanaethau a mynediad

Mae Ewing (2005) yn nodi pump o brif swyddogaethau undeb llafur: swyddogaeth gwasanaeth; swyddogaeth gynrychioli; swyddogaeth reoleiddio; swyddogaeth lywodraethu; a swyddogaeth gweinyddiaeth gyhoeddus. Ond er nad yw'r swyddogaethau sylfaenol hyn wedi newid, mae rôl undebau llafur wedi newid llawer ers y 1980au. Cysylltwyd hyn â'r gostyngiad yn aelodaeth undebau llafur ac agwedd fwy gelyniaethus cyflogwyr a'r llywodraeth, sy'n golygu bod undebau'n gorfod dibynnu mwy a mwy ar eu hadnoddau mewnol eu hunain er mwyn atal gostyngiad pellach yn eu haelodaeth a gwneud gwaith creiddiol (Heery, 2015). O ganlyniad, mewn sawl rhan o'r byd, mae undebau llafur bellach yn cynnig amrywiaeth eang o wasanaethau ac yn ymwneud â gweithgareddau ar wahân i gydfargeinio, gyda'r nod o annog a chadw aelodaeth.

Mae ymchwil yn ymwneud â chategori ehangach sefydliadau cyflogwyr yn awgrymu bod rolau undebau llafur wedi ehangu ers y 1980au i gynnwys: (1) cysylltiadau diwydiannol, (2) gwleidyddiaeth a (3) darparwyr gwasanaethau (Demougin et al., 2018). Yng Nghymru, mae undebau llafur wedi ymgymryd â rôl wleidyddol a rôl darparwr gwasanaeth; o ganlyniad mae gwasanaethau megis cymorth cyfreithiol a chyngor a hyfforddiant ym maes rheoli adnoddau dynol ar gael mewn nifer o weithleoedd lle mae'r gweithwyr yn aelodau o undebau llafur (Blakely a Davies, 2018).

Mae Tabl 1 yn crynhoi rhai o'r gwasanaethau mwyaf cyffredin sy'n cael eu cynnig gan undebau llafur a mynediad at y rhain. Mae undebau llafur yn darparu gwasanaethau sydd o fudd i grwpiau cyfan yn ogystal ag unigolion. Er enghraifft, cyflwynwyd ffioedd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn 2013 ond llwyddodd camau cyfreithiol dan arweiniad UNSAIN i ddadlau bod y

rhain yn anghyfreithlon, ac o ganlyniad cawsant eu diddymu (ac ad-dalwyd y ffioedd). Mae hyn yn dangos y budd penodol y mae undebau llafur wedi'i sicrhau i weithwyr a allai fod yn cymryd rhan mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth yn y dyfodol, ac yn ehangach na hynny, y budd cyffredinol y gall undebau llafur ei sicrhau i weithwyr a'u hawlau cyfreithiol.

**Tabl 1: Gwasanaethau a Mynediad**

| <b>Gwasanaethau</b>              | <b>Mynediad</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dysgu a Hyfforddiant mewn Gwaith | Gall pob gweithiwr gael mynediad at gyfleoedd dysgu a hyfforddiant mewn gwaith, â chymorth <i>unionlearn</i> yn y DU, a Gwasanaethau Dysgu TUC Cymru yng Nghymru. Mae'r rhain yn cefnogi dysgu gydol oes i aelodau ac yn cysylltu â chyflogwyr er mwyn cynyddu nifer y cyfleoedd dysgu, gwella'u hansawdd a sicrhau dosbarthiad tecach. Mae'r naill a'r llall yn galluogi mynediad at gyfleoedd dysgu a hyfforddiant mewn gwaith drwy gynorthwyo Cynrychiolwyr Dysgu Undebau i hybu gwerth dysgu, cefnogi dysgwyr, trefnu dysgu/addysgu, a chefnogi canolfannau dysgu yn y gweithle. |
| Gwasanaethau Cyfreithiol         | Mae'r rhan fwyaf o'r undebau llafur yn cynnig gwasanaethau cyfreithiol di-dâl i aelodau a'u teuluoedd. Mae'r rhain yn aml yn cynnwys cyngor cyfreithiol, yswiriant anaf personol i unigolion ac aelodau o'u teuluoedd, a mynediad at linell gymorth gyfreithiol.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Cyngor                           | Mae'r rhan fwyaf o'r undebau llafur yn rhoi cyngor i aelodau dros y ffôn neu wyneb yn wyneb ynglŷn â gwaith, materion personol ac ariannol, gan gynnwys absenoldeb hirdymor oherwydd salwch, trais neu gam-drin domestig, a dyledion. Gall aelodau hefyd gael mynediad at gyngor drwy eu cynrychiolydd, yn ogystal â chanllawiau sydd wedi'u paratoi gan undebau. Er enghraifft, mae gan elusen 'Yno i Chi' UNSAIN ganllawiau gwybodaeth - 'Arranging and paying for a meaningful funeral' a 'Help with fuel costs'.                                                                 |
| Gwasanaethau ariannol            | Mae nifer o undebau llafur yn cynnig gwasanaethau ariannol i'w haelodau, gan gynnwys cymorth ariannol (e.e. grantiau a chyllid) a chyngor yn ymwneud â budd-daliadau lles a dyledion. Er mwyn cael mynediad at wasanaethau ariannol, gall yr aelod gysylltu â'r undeb dros y ffôn, drwy ebost neu drwy swyddog lles y gangen.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Disgownt                         | Mae undebau llafur yn cynnig disgownt i aelodau ar nifer o eitemau, gan gynnwys yswiriant, morgeisi, gwyliau a gofal llygaid. Er hyn, mae mynediad at ddisgowntiau'n amrywio o'r naill undeb llafur i'r llall, er bod undebau mwyaf y DU i gyd yn cynnig yswiriant car, cartref, teithio a bywyd.                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Gwasanaethau llesiant            | Mae rhai undebau llafur yn cynnig gwasanaethau llesiant i'w haelodau. Mae mynediad at y rhain yn fwy cyffredin ymhlith undebau athrawon, oherwydd y gofyniad statudol i ysgolion a gynhelir yng Nghymru a Lloegr hybu llesiant. Yn aml iawn gall cynrychiolwyr iechyd a diogelwch ddarparu'r gwasanaeth hwn. Gall undebau eraill, gan gynnwys UNSAIN, hefyd gynnig cymorth ariannol ar gyfer 'seibiant llesiant'.                                                                                                                                                                    |

## Cydraddoldeb

Mae'n ofynnol i bob undeb sy'n gysylltiedig â'r TUC ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb i bawb a chael gwared ar aflonyddu, rhagfarn a gwahaniaethu annheg o bob math sydd yn eu strwythurau. Mae'r TUC yn monitro hyn drwy archwiliadau cydraddoldeb bob dwy flynedd. Mae gan rai undebau gynrychiolwyr sydd wedi'u hyfforddi i sicrhau cydraddoldeb yn y gweithle. Gall y rhain helpu i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a chefnogi cydweithwyr a allai fod yn wynebu gwahaniaethu neu aflonyddu. Mae UNSAIN wedi darparu polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth enghreifftiol i'w ddefnyddio wrth negodi polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Ffynonellau: Prospect (d.d.); TUC (d.d., 2010a, 2012, 2015); unionlearn (d.d., 2018); UNSAIN (d.d.-a, 2017). Mae rhagor o fanylion i'w gweld yn Atodiad 2.

## Rhan 3: Effaith undebau llafur

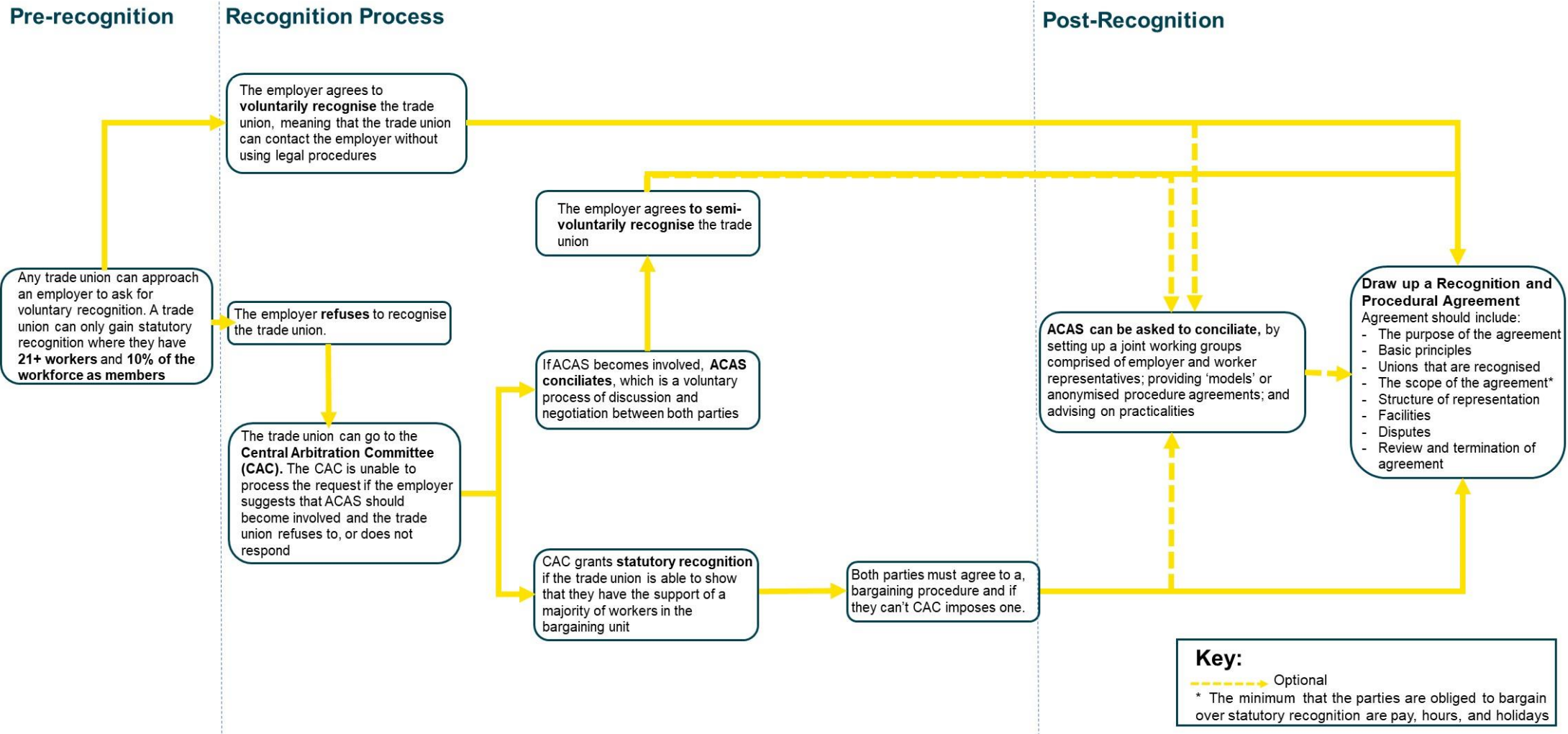
Mae'r adran hon yn edrych ar y dystiolaeth ynglŷn â sut y mae undebau llafur yn dylanwadu ar ganlyniadau cyflog ac yn gwella ansawdd swyddi drwy'r gwasanaethau eraill y maent yn eu cynnig. Mae hefyd yn edrych sut y mae undebau llafur yn effeithio ar gynhyrchiant a pherfformiad cwmnïau mewn sectorau lle mae gan yr undebau lawer o aelodau. Mae'n defnyddio cyfuniad o dystiolaeth ryngwladol, gan gynnwys llenyddiaeth academaidd a llwyd, yn ogystal â data penodol am Gymru.

Gall undebau llafur gael nifer o wahanol effeithiau, yn amrywio o wella premiymau cyflog i ddarparu gwasanaethau ychwanegol a sefydliadau cymunedol, a gallai eu heffaith ymestyn i'r gymdeithas ehangach. Mae'r rolau hyn yn arbennig o bwysig mewn sectorau cyflog isel, lle mae gwaith ansicr ac erydu amodau gwaith yn digwydd yn amlach mewn gweithleoedd. Er enghraifft, mae astudiaethau achos sy'n edrych ar weithrediadau warws cwmnïau manwerthu mawr yn dangos bod gweithwyr yn colli grym, a'u hawl i ddewis ac yn dioddef dan drefniadau gwaith 'creulon' (Briken a Taylor, 2018). Yn y cyd-destun hwn, gall undebau llafur chwarae rhan bwysig drwy wella canlyniadau cyflog ac ansawdd gwaith (Brown a Wright, 2018).

Mae Datganiad y Sefydliad Llafur Rhyngwladol ar Egwyddorion Sylfaenol a Hawliau yn y Gwaith (1998) yn ymwneud â rhyddid i ymgysylltu, dileu llafur gorfodol, dileu llafur plant a dileu gwahaniaethu yn y gwaith. Mae Comisiwn Gwaith Teg Llywodraeth Cymru yn dweud na ellir sicrhau gwaith teg heb fynd i'r afael â'r anghydbwysedd yn y gweithle rhwng cyflogwyr a gweithwyr (Gwaith Teg Cymru, 2019). Er mwyn hybu gwaith teg mae angen hybu cyflog teg, yn ogystal â gwella ansawdd cyffredinol swyddi a llesiant gweithwyr. Gall undebau llafur chwarae rhan allweddol yn y meysydd hyn.

Mae ffigur 9 yn amlinellu'r broses ar gyfer cydnabod undebau llafur yn y gweithle. Mae hyn yn dangos y gwahanol lwybrau y gall undebau llafur eu dilyn er mwyn cael eu cydnabod yn y gweithle a'r gwahanol ganlyniadau a all deillio o'r broses gydnabod. Mae'r math o gytundeb cydnabod a geir a'r gweithdrefnau'n bwysig er mwyn deall y gweithgareddau amrywiol y gall undebau llafur ddylanwadu arnynt a'u potensial i ddylanwadu ar ganlyniadau yn y gweithle. Er enghraifft, os oes gan undebau llafur gytundeb cydnabod llawn ar gyfer gweithgareddau craidd, mae darparu gwasanaethau ychwanegol a dyrannu cyfleusterau ac amser yn caniatáu i gynrychiolwyr undebau gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith â thâl ar gyfer gweithgaredd undeb. Mae hyn, yn ei dro, yn fwy tebygol o gael dylanwad cadarnhaol ar ganlyniadau cyflogau a gwasanaethau (Kelly, 2004). Mae ymarfer da ACAS mewn cysylltiad â chysylltiadau diwydiannol yn nodi y dylai cyflogwyr, cyn cymryd rhan mewn negodiadau cydfargeinio, roi gwybodaeth berthnasol i'r undebau llafur ynglŷn â chyflogau a buddion, amodau gwasanaeth, y gweithlu, perfformiad a strwythurau costau ariannol. Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr, a dylai cyflogwyr ddarparu'r holl wybodaeth briodol sydd ei hangen ar undebau llafur er mwyn sicrhau proses negodi deg (ACAS, 2003).

**Ffigur 9: Proses gydnabod ar gyfer undebau llafur yn y gweithle**



Ffynhonnell: Dadansoddiad WCPP o ACAS (2005, 2012a, 2012b); Practical Law Employment (d.d.); Llywodraeth y DU (d.d.-a); UNISON (2016)



Mae undebau llafur hefyd yn chwarae rôl gynyddol y tu allan i'r gweithlu. Er enghraifft, mae rhai undebau llafur wedi bod yn ystyried agor aelodaeth i bobl nad ydynt mewn gwaith (Holgate, 2018), tra mae eraill wedi bod yn ystyried manteisio ar gefnogaeth sefydliadau cymunedol i wella bywydau aelodau y tu allan i'r gweithle, fel math o 'undebaeth gymunedol' (Simms et al., 2019). Mae hyn wedi arwain at ailgyfeirio gweithgaredd undebau llafur i fynd ar ôl ffyrdd eraill o ymgychu a threfnu a all wella cydraddoldeb yn y gweithle a thu hwnt.

## Canlyniadau i'r gweithwyr - cyflogau

Mae'r adran hon yn edrych ar y dystiolaeth ryngwladol ynglŷn â sut y mae undebau llafur yn dylanwadu ar ganlyniadau cyflog. Mae hefyd yn darparu enghreifftiau o astudiaethau achos o'r canlyniadau cyflog sydd wedi'u sicrhau gan undebau llafur sy'n gweithredu yng Nghymru mewn pedwar sector allweddol: gofal, adeiladu, canolfannau cyswllt a manwerthu. Dewiswyd yr astudiaethau achos hyn er mwyn archwilio nodweddion sectorau penodol a phatrymau canlyniadau undebau. Er bod prinder tystiolaeth benodol ar gyfer Cymru, mae'r synthesis hwn o dystiolaeth a'r ystyriaeth o astudiaethau achos yn caniatáu i ni edrych ble mae cytundebau cydnabod cryf a threfniadau cydfargeinio wedi caniatáu i undebau llafur gael effaith gadarnhaol ar gyflogau.

Er bod premiymau cyflog yn ddull dadleuol o amcangyfrif effaith undebau llafur ar gyflogau, mae dadansoddiad ehangach o weithgaredd undebau llafur yn y DU yn dangos bod cyfuniad o weithgaredd i ddileu tlodi mewn gwaith, hybu cyflog byw a gwrthio am godiadau cyflog mwy na'r bylchau presennol yng nghyflogau'r sector cyhoeddus, yn golygu bod undebau llafur yn mynd ati'n rhagweithiol i geisio sicrhau gwell canlyniadau cyflog (Milward et al., 2001). Er bod rhywfaint o amrywiadau, mae dwysedd undebau llafur uchel mewn sector diwydiannol yn debygol o arwain at gyflogau uwch oherwydd y rôl bwysig y mae undebau'n ei chwarae wrth ffurfio cyflogau a dylanwadu ar ganlyniad gweithredu diwydiannol o blaid gweithwyr (Blanchflower a Bryson, 2010; Kelly 2015).

Daeth astudiaeth gymharol o weithgaredd undebau llafur yn Nenmarc, yr Almaen, yr Eidal, yr Iseldiroedd, Slofacia, Sbaen a'r Deyrnas Unedig i'r casgliad y gall undebau fynd i'r afael â gwaith ansicr drwy offerynnau strategol amrywiol sy'n cynnwys: cydfargeinio, dylanwadu ar bolisi, deialog gymdeithasol, ymgychu, ymglyfreitha mewn llysoedd, trefnu gweithwyr a darparu gwasanaethau (Keune, 2013). Ychydig o sefydliadau eraill sydd â'r gallu i ddefnyddio amrediad mor eang o offerynnau i fynd i'r afael â gwaith ansicr a gwella canlyniadau i'r gweithwyr hyn.

Cefnogir hyn gan archwiliad manwl o drefniadaeth undebau llafur yn Unol Daleithiau America rhwng 1936 a 2018. Mae'r archwiliad hwn yn dangos, er gwaethaf newidiadau o ran dwysedd undebau llafur, bod gweithwyr sy'n perthyn i undeb wedi elwa o bremiwm cyflog

cryf ac, yn y tymor hir, bod undebau'n cael effaith sylweddol a chyfartalog ar ddosbarthiad incwm (Farber et al., 2018). Yn ôl yr astudiaeth hon, mae gallu undebau llafur i ailddosbarthu incwm yn decach yn deillio o'u gallu i gyrraedd gweithwyr sydd heb lawer o sgiliau, canolbwyntio ar y gweithwyr hyn a chynhyrchu premiwm cyflog undeb llafur sylweddol. Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, bod y pŵer hwn wedi lleihau dros gyfnod gyda'r gostyngiad yn aelodaeth undebau llafur.

Mewn galwedigaethau lle mae dwysedd undebau llafur uchel, gall undebau ddylanwadu ar ganlyniadau cynlluniau pensiwn galwedigaethol (Keune, 2018) ac mae gweithwyr yn fwy ymwybodol o'u hawliau yn y gweithle (Dromey, 2018). Mae un astudiaeth yn dangos bod aelodau undebau yn y DU yn ennill tua 7% yn fwy na gweithwyr cyfatebol nad ydynt yn perthyn i undeb (Forth a Bryson, 2015), ac yn hanesyddol mae hyn yn uwch yn y sector cyhoeddus nag yn y sector preifat (Blanchflower a Bryson, 2007a). Gall undebau hefyd helpu i ddiogelu cyflogau'r gweithwyr mwyaf agored i niwed (Blanchflower a Bryson, 2007b).

Mae nifer o astudiaethau'n cyfeirio at effaith cydfargeinio ar anghydraddoldeb cyflog, ac mae'r rhan fwyaf yn canfod bod cydfargeinio'n gysylltiedig â llai o anghydraddoldeb cyflog (OECD, 2015; ILO, 2015, 2018; Blanchflower a Freeman, 1993; Carley, 2000; Hayter a Weinberg, 2011). Mae hyn oherwydd bod cydfargeinio'n cywasgu dosbarthiad cyflogau. Fodd bynnag, mae graddau effaith cydfargeinio ar anghydraddoldeb cyflogau'n dibynnu ar bŵer bargeinio'r undebau a'r gyfran o'r boblogaeth weithio sydd â chydgytundebau. Mae'r effaith hon hefyd yn amrywio rhwng nodweddion gweithwyr a grwpiau.

Mae tystiolaeth hefyd yn awgrymu y gall cydfargeinio chwarae rhan bwysig drwy fynd i'r afael â'r bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod (Elvira a Saporta, 2001; Blau a Kahn, 2003; Y Comisiwn Ewropeaidd, 2009; Hayter, 2015). Mae hyn oherwydd bod cydfargeinio'n fwy tebygol o godi cyflog cymharol menywod, gan eu bod yn aml yn tueddu i fod ar waelod y dosbarthiad cyflogau. Rheswm arall pam y gallai cydfargeinio fynd i'r afael â'r bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod yw'r ffaith ei fod yn hybu dull mwy hyblyg, wedi'i deilwra o hybu cydraddoldeb yn ôl beth fyddai'n gweithio ym mhob gweithle, camau cadarnhaol i hybu cydraddoldeb – yn hytrach na dim ond camau i atal gwahaniaethu – a rhoi llais i ddynion a menywod wrth ddylanwadu ar eu hamodau gwaith eu hunain gan ddibynnu ar eu hanghenion a'u diddordebau eu hunain (Carley, 2000). Er hyn, mae tystiolaeth hefyd yn awgrymu y gall cydfargeinio gael effeithiau na fyddid yn eu disgwyl, megis anghydraddoldebau gofodol, hyd yn oed os yw'r effeithiau at ei gilydd yn fuddiol (gweler Boeri et al., 2019).

Roedd trafodaethau gyda swyddogion undebau llafur yn awgrymu bod ffactorau amrywiol yn pennu'r agenda fargeinio, ac mae cyfuniad o'r ffactorau hyn yn aml yn dylanwadu ar y broses fargeinio ynghyd â chryfder a dwysedd undebau llafur o fewn gweithle penodol (Bryson a Forth, 2016). Gallant gynnwys:



- beth sy'n bosibl ac yn unol â phatrymau mewn codiadau cyflog yn y gweithleoedd;
- patrymau mewn diwydiant;
- polisi'r undeb a'r cyflogwr;
- newidiadau i gyflog statudol; a
- mesurau economaidd megis y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) neu'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI).

Rydym yn cyflwyno enghreifftiau isod o bedwar sector a ddewiswyd oherwydd eu bod yn cynnwys mannau gwaith ag undebau yng Nghymru lle mae cydfargeinio neu gytundeb cydnabod wedi cael dylanwad uniongyrchol ar ganlyniadau cyflog. Yn yr achosion hyn, llwyddodd yr undebau llafur i sicrhau codiadau cyflog i weithwyr a nifer o fanteision ymylol eraill sydd wedi gwella ansawdd swyddi.

## Gofal

Mae'r sector gofal yng Nghymru, ac yn y DU, yn cael ei ddiffinio gan weithlu â chyfraddau gadael uchel, cyflogau isel a phrinder cyfleoedd amlwg i weithwyr symud ymlaen (Webb et al., 2018; Hayes, 2017). Yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, mae 36% o'r rhai sy'n cael eu cyflogi yn y sector yn gweithio i fusnesau bach a chanolig eu maint (250+ o weithwyr). Mae 44% o'r mentrau preifat mawr yn darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru (Webb et al., 2018).<sup>3</sup> Mae'r astudiaethau achos a ganlyn yn dangos y gall undebau llafur ddylanwadu ar ganlyniadau cyflog mewn cwmnïau preifat, yn ogystal â'r sector cyhoeddus lle mae undebau llafur yn draddodiadol wedi bod yn fwy pwerus (gweler yr adran aelodaeth).

Mae nifer o weithleoedd ag undebau yn y sector gofal wedi sicrhau cytundebau cyflog uwch ac amddiffyniadau i weithwyr yng Nghymru. Dau ddarparwr gofal trydydd sector sydd â chytundebau cenedlaethol gydag UNSAIN yw Liveability a Dimensions. Mae'r cytundeb gyda Liveability yn berthnasol i'w dri safle yng Nghymru lle llwyddodd setliad cyflog o 1 Ebrill 2017 hyd 1 Ebrill 2018 i sicrhau codiad cyflog o 1% i'r staff. Yng nghytundeb cyflog dwy flynedd 1 Ebrill 2017 hyd 1 Ebrill 2019 gyda Dimensions, llwyddodd UNSAIN i sicrhau'r manteision a ganlyn i weithwyr yng Nghymru a Lloegr:

- codwyd cyflog gweithwyr cymorth i gyfateb i'r canolrif meincnod, gan sicrhau budd ar gyfartaledd o £260 y flwyddyn i 1430 o staff;

---

<sup>3</sup> Mae'r nifer hwn yn uwch yn y sector gofal cymdeithasol nag yn y sector iechyd.

- dyfarnwyd taliad ar wahân o £100 i 600 o weithwyr cymorth na chawsant godiad cyflog yn 2017;
- derbyniodd 60 o weithwyr cymorth arweiniol a 120 o reolwyr ardal cynorthwyol godiad cyflog anghyfunol o 2%; a
- derbyniodd nifer fach o weithwyr cymorth arweiniol godiad cyflog o 5% i gynnal gwahaniaethau o ganlyniad i'r cynnydd yng nghyflogau gweithwyr cymorth.

Mae cytundeb cenedlaethol rhwng Four Seasons Health Care Group ac UNSAIN, GMB ac RCN yn berthnasol i 30,000 o nyrsys, cynorthwywyr gofal, a staff cymorth cartrefi gofal ac ysbytai. Roedd y setliad diweddaraf a gyhoeddwyd, ar gyfer 1 Ebrill 2018 hyd 1 Ebrill 2019, yn cytuno ar y canlynol:

- codiad cyflog o 1% i nyrsys nad oeddent wedi cael codiad cyflog cyfatebol er Hydref 2017 ac sydd â thros chwe mis o wasanaeth;
- codiad cyflog o 0.75% i'r holl staff eraill nad oeddent wedi cael codiad cyflog cyfatebol er Hydref 2017 ac sydd â thros chwe mis o wasanaeth;
- codi cyflog staff dan 25 oed (ac eithrio prentisiaid a hyfforddeion) i isafswm o £7.45 yr awr; a
- byddai goruchwylwyr yn derbyn isafswm o £8.00 yr awr i gadw'r gwahaniaeth o 2%.

Cytunwyd hefyd y byddai'r cynllun peilot cyflogau'n parhau ac y byddai'r fframwaith cyflogau a graddfeydd cytunedig yn cael ei roi ar waith yn raddol dros gyfnod o dair blynedd pe bai'r cynllun peilot yn llwyddiannus.

## Adeiladu

Mae lefelau isel iawn o hyfforddiant y telir amdano gan gyflogwyr, safonau iechyd a diogelwch isel, a lefelau uchel o straen yn nodweddiadol o'r sector adeiladu ledled Ewrop (Eurofound, 2014). Mae data o 2017 yn dangos bod y sector adeiladu yng Nghymru'n cyflogi 90,500 o weithwyr (StatsCymru, 2018). Mae gan y sector adeiladu ar lefel y DU nifer uchel o weithwyr hunangyflogedig, ac mae 37% o'r gweithlu'n hunangyflogedig (Rhodes, 2018). Er bod yr undebau llafur wedi llwyddo i gwmpasu'r prif safleoedd drwy gytundebau cydnabod (gweler isod), mae'r gyfran uchel hon o weithwyr hunangyflogedig yn rhwystr allweddol sy'n atal rhagor o weithgaredd undeb yn y sector.

Yn y sector adeiladu, mae cytundebau cenedlaethol wedi sicrhau ystod o ganlyniadau cyflog cadarnhaol i weithwyr yng Nghymru. Mae'r Cytundeb Cenedlaethol ar gyfer y Diwydiant Adeiladu Peirianeg (NAECI) wedi'i gytuno gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer y Diwydiant Adeiladu Peirianeg (NJC) – partneriaeth rhwng undebau llafur Unite a GMB a

chyflogwyr (yn cael eu cynrychioli drwy gymdeithasau megis Cymdeithas y Diwydiant Adeiladu Peirianeg (ECIA)). Mae'r NJC yn darparu mecanwaith ar gyfer cwynion ac anghydfodau. Bwriedir i'r cytundeb gwmpasu gweithwyr mewn prosiectau seilwaith mawr. Mae'r setliad diweddaraf yn para o 7 Ionawr 2019 hyd 4 Ionawr 2021. Mae'r flwyddyn gyntaf yn cynnwys cynnydd o 2.5% ym mhob cyfradd fesul awr, a chynnydd o 2.5% mewn lwfansau radiws a llety. Roedd y setliad hefyd yn cynnwys:

- cynnydd o £5,000 ym Mudd-dal Marwolaeth Amodol y Diwydiant (i £35,000);
- cynnydd o £25,000 i'r Budd-dal Anabledd Parhaol Llwyd (i £50,000) yn daladwy ar ôl 27 wythnos yn olynol o anabledd (52 wythnos cyn hyn);
- ffurfio gweithgor ar y cyd i gynghori'r NJC ynglŷn â chyflwyno'r Cynllun Iechyd Galwedigaethol (i'w roi ar waith ar 6 Ionawr 2020); a
- gweithgor ar y cyd i ystyried sut i wella cynhyrchiant.

Mae ail flwyddyn y cytundeb yn cynnwys codiad cyflog a chynnydd yn y lwfansau radiws a llety ar y CPI cyfartalog ar gyfer Gorffennaf, Awst a Medi 2019 (isafswm o 2% ac uchafswm o 3.5%).

Un o'r cydfargeinion mwyaf yn y sector adeiladu sy'n effeithio ar weithwyr Cymru yw'r Cytundeb Rheolau Gwaith. Cynrychiolir y gweithwyr gan undebau llafur Unite a GMB, a chynrychiolir y cyflogwyr gan nifer o wahanol gyrff cynrychioladol megis Ffederasiwn Cenedlaethol yr Adeiladwyr (NFB) a'r Ffederasiwn Adeiladwyr Cartrefi (HBF). Mae'r cydgytundeb hwn yn cynnwys cynnydd o 3.2% yn yr holl gyfraddau tâl o fis Mehefin 2018, ac eithrio prentisiaid blwyddyn gyntaf a dderbyniodd gynnydd o 6.5%, cynnydd o 7.8% mewn lwfansau llety i £40 y noson a chynnydd o 6.1% mewn tâl salwch diwydiannol i £130 yr wythnos. O fis Mehefin 2019 ymlaen, mae'r cytundeb hwn yn cynnwys codiad cyflog o 2.9% i bob gweithiwr.

## Canolfannau cyswllt

Mae canolfannau cyswllt yn rhan bwysig o economi Cymru. Er enghraifft, mae Legal & General yn cyflogi tua 1,400 o bobl yng Nghymru. Fodd bynnag, mae tua traean o staff canolfannau cyswllt y DU yn weithwyr rhan-amser ac yn gweithio shifftiau (Nesta, 2016). Mae gadael swyddi'n broblem fawr yn y sector hwn. Mae bodlonrwydd isel mewn swydd a straen sy'n gysylltiedig â gwaith yn ffactorau arwyddocaol sy'n cyfrannu at drosiant gweithwyr uchel yn y sector hwn (Nesta, 2016). Mae awtomeiddio'n debygol o gael effaith sylweddol ar y sector hwn, a bydd yn cael effaith sylweddol ar gyfansoddiad a thwf y sector yn y dyfodol (Dellot et al., 2019).

Mae cytundeb Legal & General gydag Unite yn cwmpasu'r safleoedd hyn a lleoliadau eraill yn Lloegr. Mae'r datganiad presennol yn cynnwys codiad cyflog o 3.5% yn seiliedig ar berfformiad, a chodiad cyflog o 4% o 1 Ionawr 2018 ar gyfer staff ar raddau 1-5. Mae gan British Gas gytundeb rhwng GMB, Unsain ac Unite sy'n cwmpasu tua 1,200 o bobl yng Nghymru. Mae'r cytundeb cyflog o 1 Ebrill 2018 hyd 1 Ebrill 2019 yn cynnwys cynnydd cyfunedig o 2.4%.

Mae'r cydgytundeb rhwng SSE ac undebau llafur GMB, Prospect, Unsain ac Unite yn cwmpasu 11,000 o weithwyr llaw a gweithwyr nad ydynt yn gweithio â llaw, gan gynnwys y rhai hynny sy'n gweithio yn eu canolfan gyswllt yng Nghaerdydd. Mae'r setliad cyflog o 1 Ebrill 2018 hyd 1 Ebrill 2019 yn cynnwys cynnydd o 3% i'r holl staff, â chynnydd ychwanegol o 0.6% i'r rhai hynny ym 'mharthau' isaf pob band cyflog. Roedd y cynnydd o 3% hefyd yn cwmpasu lwfansau gwaith annodweddiadol megis y lwfans wrth gefn a'r lwfans dros nos. Yn ychwanegol at hyn daeth y setliad â'r cynllun tâl ar sail perfformiad i ben a chafwyd cytundeb i sefydlu gweithgor ar y cyd i gytuno ar system decach ar gyfer symud ymlaen.

## Manwerthu

Mae gwaith cyflog isel yn y sector manwerthu'n cyfrannu tuag at gyfraddau gadael uchel yn y gweithlu, a bodlonrwydd mewn swydd isel, ac yn cael effaith andwyol ar gynhyrchiant y sector (Webb et al., 2018). Mae'r sector manwerthu'n un amrywiol, â chyfuniad cryf o fusnesau micro yn ogystal â chyflogwyr mawr fel archfarchnadoedd neu siopau cadwyn adnabyddus y stryd fawr. Yn ogystal â chyflogau isel, mae prinder strwythurau gyrfaol gweladwy yn y sector hwn yn cyfrannu tuag at gyfraddau gadael uchel yn y gweithlu, ac mae gweithwyr yn y sector hwn wedi gorfod brwydro i sicrhau amodau gwaith da (Ussher, 2016 a Webb et al., 2018).

Er bod y mathau o gytundebau sydd i'w gweld ymhlith y prif fanwerthwyr yng Nghymru'n amrywio'n fawr, mae astudiaethau achos sy'n ymwneud â'r archfarchnadoedd cadwyn mawr yn dangos manteision posibl cydgytundebau i weithwyr Cymru. Mae cytundeb cenedlaethol Tesco â'r Undeb Gweithwyr Siopau, Dosbarthu a Gwaith Perthynol (USDAW) yn cwmpasu staff manwerthu, canolfannau galwadau a phrif swyddfeydd. Mae'n cynnwys cytundeb dwy flynedd sy'n cwmpasu 240,000 o weithwyr ledled y DU. Roedd pedwerydd cam y setliad yn cynnwys codiad cyflog o 3% ar gyfer pob cyfradd fesul awr. Roedd hefyd yn cynnwys cynnydd o 14 wythnos mewn tâl mamolaeth. Siop fanwerthu fawr arall sydd â chytundeb gydag USDAW yw Morrisons. Mae'r cytundeb hwn wedi arwain at gynnydd yn y tâl sylfaenol o £8.50 i £8.70. Cynyddodd y tâl fesul awr i staff newydd o £8.10 i £8.30.

Roedd un o'r codiadau cyflog mwyaf arwyddocaol a ddyfarnwyd i staff yn deillio o'r cytundeb rhwng Sainsbury's ac USDAW. Mae'r cytundeb cyflog presennol, sy'n weithredol tan Ebrill

2020 yn cynnwys cynnydd o 15% yng nghyfradd fesul awr staff y tu allan i Lundain, gan godi'r cyflog fesul awr o £8.00 yr awr i £9.20 yr awr. Er hyn, mae'n bwysig nodi bod hyn wedi cael ei gytuno yn gyfnewid am derfynu bonysau, egwyliau â thâl a goramser â thâl, a newidiadau i gynhyrchiant, hyblygrwydd a phresenoldeb.

Mae cydnabyddiaeth Asda o undeb y GMB yn cwmpasu 135,000 o weithwyr yn y DU, er nad yw hyn yn cynnwys bargeinio am gyflogau. Mae'r setliad cyflog presennol, sy'n weithredol tan Ebrill 2020 yn cynnwys cynnydd o 4.9% i staff ar hen gontractau yn unol â'r cyflog byw cenedlaethol o £8.21. Rhoddwyd codiad o 2%, i gyfradd fesul awr o £8.84, i staff ar gontractau newydd.

## Canlyniadau i'r gweithwyr – gwasanaethau eraill

Gan fod rôl undebau llafur yn y DU yn newid, mae undebau llafur yn cael effaith ar weithwyr mewn ffyrdd eraill ar wahân i weithgareddau craidd sy'n ymwneud â thâl. Mae'r adran hon yn edrych ar y dystiolaeth ynglŷn â sut y gall undebau llafur gael effaith gadarnhaol ar y gweithle drwy'r gwasanaethau eraill y maent naill ai'n eu darparu'n uniongyrchol neu'n cynnig mynediad iddynt.

Mae'n anodd gwerthuso'r holl fanteision ar wahân i dâl, oherwydd mae priodoleddau na ellir eu gweld, gan gynnwys mwy o lais i'r gweithwyr, yn anodd iawn i'w mesur (Gomez a Gunderson, 2016). Er hyn, mae llawer iawn o dystiolaeth yn cyfeirio at werth ychwanegol gwasanaethau i weithwyr, ac mae llawer yn defnyddio dulliau rheoli meintiol ar gyfer gwahaniaethau y gellir eu gweld rhwng gweithwyr sy'n perthyn i undeb a gweithwyr nad ydynt yn perthyn i undeb. Mewn gwaith wedi'i gomisiynu gan y TUC, ymgorfforodd Bryson a Forth (2016) y corff hwn o ymchwil yn eu hadolygiad cynhwysfawr o effaith economaidd cynrychiolaeth undebol yn y gweithle ym Mhrydain, cyn Deddf yr Undebau Llafur (2016). Yn yr adran isod rydym yn tynnu o'u hymchwil hwy, gan leoli eu canfyddiadau yng nghyd-destun Cymru a chanolbwyntio ar weithredoedd undebau llafur yng Nghymru.

Un datblygiad a welwyd yn ddiweddar mewn undebaeth lafur yn y DU yw twf gwasanaethau hyfforddiant ac addysg sy'n cael eu cynnig gan undebau llafur, gydag undebau'n ymwneud mwy â sgiliau a hyfforddiant yn ystod y blynnyddoedd diwethaf (Bryson a Forth 2016). Yn ychwanegol at hyn, mae gweithiwr yn fwy tebygol o gael hyfforddiant sy'n gysylltiedig â swydd os yw'n aelod o undeb, yn gysylltiedig â threfniadau cydfargeinio neu'n gweithio mewn sefydliad sy'n cydnabod undebau (Stuart et al. 2015).

Mae llawer o astudiaethau a wnaethpwyd yn ddiweddar hefyd wedi defnyddio arolwg unionlearn o Gynrychiolwyr Dysgu Undebau, sy'n cael ei gynnal bob dwy flynedd, i werthuso canlyniadau hyfforddiant a dysgu undebau llafur. Gan ddefnyddio data o arolwg 2007, mae Bacon a Hoque (2009) yn awgrymu bod 73% o Gynrychiolwyr Dysgu Undebau'n teimlo eu bod wedi cael effaith gadarnhaol ar o leiaf un math o hyfforddiant, ac roedd hanner y rheolwyr yn teimlo bod Cynrychiolwyr Dysgu Undebau wedi cael rhywfaint o effaith ar hyfforddiant yn eu gweithle. Mae cyflogwyr yn dweud bod cyfleoedd dysgu undebau'n fuddiol oherwydd eu bod yn cynyddu mynediad cyfartal at ddysgu, a nifer y gweithwyr sy'n cael cymwysterau, oherwydd effaith gadarnhaol mynd i'r afael â bylchau sgiliau sylfaenol, a'r niferoedd sy'n manteisio ar hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith a hyfforddiant arall (Stuart, 2011).

Ers datganoli Gwasanaethau Addysg a Dysgu'r TUC yn 1999, mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi Gwasanaethau Dysgu TUC Cymru, yn fwyaf diweddar drwy Gronfa Dysgu Undebau Cymru. Mae gwerthusiad Barlow a Hill (2016) o holl Wasanaethau Dysgu ac Addysg TUC Cymru rhwng 2010-2013 yn dod i'r casgliad bod y gwasanaethau hyn yn cael effaith gadarnhaol at ei gilydd ar weithwyr, yn ogystal â chyflogwyr. Mae hyn oherwydd eu bod yn gwella perfformiad Cynrychiolwyr Dysgu Undebau, yn cynyddu sgiliau hanfodol ar draws y boblogaeth oedolion, ac yn gwella gweithgaredd gwasanaethau dysgu ehangach (Barlow a Hill, 2016). Gallant hefyd helpu i sicrhau bod y gweithlu'n cael y sgiliau a'r cymwysterau y mae arnynt eu hangen i symud i waith o ansawdd gwell a chael mwy o gyflog (Webb et al, 2018).

Mae adolygiad o dystiolaeth gan Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru a oedd yn edrych ar wella ansawdd swyddi mewn sectorau cyflogau isel yn tynnu sylw at y berthynas bosibl rhwng undebau llafur ac ansawdd swyddi. Mae'r adolygiad hwn yn awgrymu bod 'gwledydd sydd â lefelau uwch o ddwysedd undebau, cwmpasu a chanoli cydfargeinio'n tueddu i fod â llai o waith cyflog isel' (Sissons et al., 2017). Fodd bynnag, nid absenoldeb gwaith cyflog isel yw'r unig ddangosydd ansawdd swyddi. Mae undebau llafur hefyd yn cyfrannu tuag at agweddau eraill ar ansawdd swyddi, gydag astudiaethau'n dangos sut mae aelodaeth o undebau llafur yn helpu i leihau pryder sy'n gysylltiedig â swyddi mewn gweithleoedd sydd ag undebau (Bryson et al., 2013).

Mae llawer o astudiaethau wedi rhoi sylw i'r cyswllt rhwng undebaeth a llesiant gweithwyr, gan awgrymu y gall undebau llafur liniaru effeithiau negyddol ar lesiant, yn enwedig pan mae gweithwyr yn wynebu ad-drefnu. Mae Bryson et al. (2013) yn dadlau bod hyn oherwydd bod undebau llafur yn negodi gwrthdaro ac yn rheoli newid sefydliadol; yn gallu defnyddio newid sefydliadol i hybu cyfiawnder; yn darparu sicrwydd swyddi drwy Gytundebau Gwarant Sicrwydd Swyddi; ac yn cynnig cymorth cymdeithasol i helpu pobl i ddygymod â gofynion uchel dan amodau rheolaeth isel. Cefnogir hyn gan ymchwil empirig, sy'n canfod bod undebau'n lliniaru lefelau is o lesiant sy'n gysylltiedig â newidiadau i drefniadaeth gwaith (Bryson et al., 2013). Mae Green et al. (2016) hefyd yn dweud bod cyfranogiad sefydliadol



(h.y. drwy undebau llafur) yn ystod dirwasgiad 2008-09 yn gysylltiedig â lefelau uwch o lesiant.

Er hyn, mae ymchwil yn canfod yn rheolaidd bod bodlonrwydd mewn swydd gweithwyr sy'n aelodau o undebau yn is na gweithwyr nad ydynt yn aelodau o undeb, a bod hyn yn gyson ar draws nifer o setiau data, gwledydd, sectorau a chyfnodau o amser (Laroche, 2016; Bryson a Forth, 2016, Doucouliagos et al., 2017). Gallai hyn fod o ganlyniad i'r ffaith fod undebaeth yn fwy cyffredin mewn sectorau cyflogau isel, lle mae ansawdd swyddi'n tueddu i fod yn wael ac, o ganlyniad, bod bodlonrwydd mewn swydd yn isel (Webb et al., 2018). O ran mesurau fel bodlonrwydd mewn swydd, gallai gweithwyr sy'n perthyn i undeb fod yn llai bodlon at ei gilydd â'u swyddi oherwydd ansicrwydd eu gwaith neu'r cyflog isel. Mae tystiolaeth yn awgrymu y gellir priodoli'r rhan fwyaf o effaith negyddol undebau ar fodlonrwydd mewn swydd i ansawdd y swydd, yr hinsawdd cysylltiadau diwydiannol, cyflogau, a chwmpas bargeinio (e.e. Hammer ac Avgar, 2005; Bryson et al., 2010; Hipp a Kolins Givan, 2015). Dangoswyd bod hyn yn wir yn achos y DU, lle gellir priodoli lefelau bodlonrwydd mewn swydd i nodweddion cymharol aelodau undebau megis y swyddi y maent yn eu dal (Bryson a Davies, 2019). Mae'r lleihad yn aelodaeth a phwerau bargeinio undebau wedi cael effaith negyddol ar y graddau y gall undebau wella ansawdd swyddi, ond mae swyddi lle mae'r aelodau'n perthyn i undeb yn aml yn gysylltiedig â swyddi o ansawdd gwell, o ran cyflogau a gwasanaethau eraill (Bryson a Green, 2015).

Gall gwasanaethau eraill sy'n cael eu cynnig gan undebau llafur effeithio ar ganlyniadau anghydraddoldeb, ar wahân i gyflogau, ac mae llawer o astudiaethau'n canfod bod arferion cyfleoedd cyfartal yn fwy tebygol o fod wedi'u mabwysiadu mewn gweithleoedd ag undebau nag mewn gweithleoedd heb undebau (Harcourt et al., 2008; Hoque a Bacon, 2012, 2014). Gwelir nifer o enghreifftiau, o wledydd amrywiol, o achosion lle mae cydfargeinio wedi mynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y gweithle, drwy roi sylw i ddiwylliant a strwythur sefydliadau, recriwtio, dyrchafiadau, a hyfforddiant (Carley, 2000). Un o'r rhain yw Awdurdod Tân ac Amddiffyn Sifil Llundain, a aeth ati yn dilyn arolwg o farn y gweithlu y bu'r undebau'n ymwneud ag ef, i fabwysiadu cytundeb gyda'r bwriad o sefydlu'r rhaglen ar gyfer cydraddoldeb mewn rhaglen ehangach o newid diwylliannol eang, mewn partneriaeth â'r undebau (Carley, 2000).

Mae un astudiaeth a gynhaliwyd yn ddiweddar yn gwerthuso cynllun cynrychiolwyr cydraddoldeb y TUC a roddwyd ar waith yn dilyn argymhellion ymchwiliad y Comisiwn Menywod a Gwaith (2006). Mae'n nodi'r effaith y mae cynrychiolwyr cydraddoldeb undebau wedi'i gael mewn gweithleoedd ym Mhrydain ac yn awgrymu ffyrdd o wella effeithiolrwydd cynrychiolwyr cydraddoldeb (Hoque a Bacon, 2012). Mae cynrychiolwyr cydraddoldeb yn yr astudiaeth yn dweud eu bod yn cael effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb yn y gweithle, ac roedd llawer ohonynt yn credu eu bod wedi cael effaith gadarnhaol ar arferion cyflogwyr yng nghyswllt anabledd, rhywedd, hil, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd a chred (Hoque a Bacon, 2012). Mae'r astudiaeth hefyd yn awgrymu bod cynrychiolwyr cydraddoldeb yn fwy

tebygol o gael effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb yn y gweithle pan oedd negodi ynglŷn â chydraddoldeb wedi digwydd, ac os oedd y cynrychiolwyr cydraddoldeb yn cael hawl statudol i amser o'r gwaith.

Fel yn yr adran flaenorol, rydym yn rhoi enghreifftiau nawr i ddangos sut mae'r gwasanaethau hyn wedi cael eu sicrhau gan undebau llafur drwy gytundebau cydnabod yn y sectorau gofal, adeiladu, canolfannau cyswllt a manwerthu. Mae astudiaethau wedi tynnu sylw at nifer o broblemau ag ansawdd swyddi gwael, ac yn dilyn hynny, cyfraddau gadael uchel ymhlith y gweithlu (Evans et al, 2006; Kim et al., 2011).

## Gofal

Mae tystiolaeth o weithleoedd gofal sydd ag undebau yng Nghymru'n dangos bod undebau llafur wedi sicrhau manteision ymylol a gwasanaethau sy'n gwella ansawdd swyddi. Er enghraifft, llwyddodd y cytundeb cenedlaethol a sicrhawyd gan UNSAIN yng nghartrefi gofal Four Seasons, i sicrhau cytundebau ar dâl goramser, oriau a'r cyfleusterau undeb a sicrhawyd. Llwyddodd cytundeb arall a sicrhawyd gan UNSAIN yng nghartrefi gofal Dimensions i sicrhau mwy o amser gwyliau i staff. Canlyniad hyn oedd bod staff a oedd yn cael 30 diwrnod o wyliau (gan gynnwys gwyliau banc), bellach yn cael 35 diwrnod. Mae cysylltiad cryf rhwng lefelau rhesymol o wyliau â thâl ac ansawdd swyddi (Aletraris, 2010; Bryan, 2006).

## Adeiladu

Cafodd y Cytundeb Cenedlaethol ar gyfer y Diwydiant Adeiladu Peirianeg ei negodi drwy bartneriaeth rhwng Unite a'r GMB. Yn ogystal â'r canlyniadau cyflog a sicrhawyd, mae'r cytundeb yn cynnig:

- mireinio cyfraddau cyflog ymhellach;
- goramser;
- cytundebau taliadau shifftiau; oriau; gwyliau; absenoldeb arbennig; milltiroedd; absenoldeb tadolaeth; dileu swyddi; cwynion; disgyblu; wrth gefn a galw allan;
- cyfleusterau undeb.



## Canolfannau cyswllt

Mae'r cydgytundebau ar gyfer gweithwyr canolfannau cyswllt yng Nghymru a archwiliwyd, yn darparu gwasanaethau amrywiol i weithwyr. Er enghraifft, mae staff canolfannau cyswllt Legal & General yn derbyn mwy o hawl i absenoldeb arbennig, tâl dileu swyddi a chyfleusterau undeb drwy'r cytundeb a negodwyd gan Unite. Mae'r cydgytundeb rhwng SSE, ac undebau llafur y GMB, Prospect, Unsain ac Unite yn cynnwys cytundebau ar: dâl goramser; oriau; gwyliau; absenoldeb arbennig; tâl salwch; seibiant gyrfaol; milltiroedd; absenoldeb mamolaeth a thadolaeth; gweithio hyblyg; absenoldeb dibyniaeth; gweithdrefnau disgyblu; iechyd a diogelwch; a chyfleusterau undeb.

## Manwerthu

Mae cytundebau a sicrhawyd yn y sector manwerthu wedi cynnig manteision nad ydynt yn uniongyrchol gysylltiedig â chyflog i weithwyr, ac wedi sicrhau newidiadau i bolisi'r gweithle sy'n gwella ansawdd swyddi. Er enghraifft, llwyddodd y cytundeb a negodwyd gan USDAW ac Unite i sicrhau cytundeb ar bolisi cyfle cyfartal. Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth sy'n asesu ei gynnwys na'i ganlyniadau. Mae cytundeb cenedlaethol Tesco gydag USDAW yn cwmpasu ystod o wasanaethau ychwanegol a manteision i aelodau. Mae'n cynnwys polisi ar gyfraniadau pensiwn, oriau gwaith, hawliadau gwyliau, tâl mamolaeth, absenoldeb arbennig, gweithio hyblyg a thalebau gofal plant. Mae cytundeb USDAW gyda Morrisons yn cynnig manteision tebyg ac yn cynnwys cytundeb i geisio sicrhau dull seiliedig ar bartneriaeth o helpu staff i gynnal eu llesiant, gan ganolbwyntio'n benodol ar iechyd meddwl.

## Canlyniadau i'r cyflogwyr

Mae llawer o'r llenyddiaeth academiaidd bresennol wedi canolbwyntio ar yr effaith y mae undebau llafur yn ei gael ar berfformiad cwmnïau, yn enwedig yng nghyswllt cynhyrchiant. Yn fwyaf penodol, mae'r astudiaethau hyn wedi bod yn edrych a yw undebau llafur yn cael effaith negyddol ar berfformiad cwmnïau (Freeman a Medoff, 1984; Blanchflower a Bryson, 2007b). Mae'n bwysig nodi nad yw'r cydberthyniad yn yr astudiaethau hyn yn awgrymu achosiad, ac nad cynhyrchiant a pherfformiad cwmnïau yw prif ffocws gweithgaredd undebau llafur, felly mae'r astudiaethau hyn yn dadansoddi effaith eilaidd gweithgaredd undebau.

Mae ymchwil Addison (2014) yn canfod nad yw undebau llafur yn cael effaith ar berfformiad cwmnïau. Er hyn, mae lleihad ym mhwerau'r undebau'n gysylltiedig â chynnydd mewn anghydraddoldeb rhwng enillion a cholli cyfathrebu uniongyrchol rhwng gweithwyr a chwmnïau (Fitzenberger et al., 2013). Canfu astudiaeth gan Sefydliad Joseph Rowntree, a oedd yn defnyddio tystiolaeth o arolwg mawr, bod twf mewn cyflogaeth yn aros yn gyson

mewn achosion lle roedd cyflogwyr yn caniatáu i undebau chwarae rôl yn y gwaith o bennu cyflogau ac mewn materion cyflogaeth, a bod llai o siawns y byddai gweithle'n cau (Milward et al., 2001).

Er bod astudiaethau unigol sy'n dadansoddi sectorau arbennig neu sy'n canolbwyntio ar gyd-destun penodol ar gyfer perfformiad cyflogau, yn cyfeirio at berthynas gadarnhaol rhwng undebau llafur a chynhyrchiant, canfu adolygiad o'r llenyddiaeth a oedd yn defnyddio technegau bibliometreg a dadansoddiad meta-atchweliad gysylltiad agos at sero rhwng undebau a chynhyrchiant (Doucouliagos et al., 2017). Er hyn, mae amrywiadau pwysig rhwng gwahanol wledydd a diwydiannau, a chyfeirir at gysylltiad negyddol yn y DU. Er nad yw'r union resymau dros hyn yn glir, un ffactor posibl yw'r sampl a ddewiswyd ar gyfer y sector gweithgynhyrchu, sy'n golygu bod y canlyniadau wedi adlewyrchu'r dirywiad cyffredinol mewn cynhyrchiant yn y sector (Doucouliagos a Laroche, 2003).

Er bod y sail dystiolaeth a ddefnyddiwyd yn llawer llai, gall cydfargeinio arwain at nifer o ganlyniadau anghreiddiol eraill sy'n effeithio'n bennaf ar y cyflogwr. Mae'r dystiolaeth yn dangos nad yw cydfargeinio bob amser yn gweithio yn erbyn y cyflogwr, ac y gall mewn rhai achosion arwain at ganlyniadau mwy effeithlon (Bryson a Forth, 2016). Mae hyn oherwydd bod undebau'n dod â dewisiadau gweithwyr at ei gilydd er mwyn eu cyfathrebu mewn un llais ac yn gweithredu er mwyn ymyrryd mewn anghydfodau a darparu disgyblaeth. Gall undebau gael effeithiau cadarnhaol ar ganlyniadau i gyflogwyr gan gynnwys effaith ar drosiant llafur, absenoldeb ac arloesi (Bryson a Forth, 2016); er hyn, mae angen ymchwiliad pellach er mwyn mesur union effaith canlyniadau anghreiddiol ar gyflogwyr, yn enwedig gan fod rhai cyflogwyr yn gwrthwynebu undebaeth.

Mae llawer wedi'i ysgrifennu am y berthynas negyddol rhwng undebaeth ac ymddiswyddiadau (e.e. Miller a Mulvey, 1994, Lucifora, 1998, Bryson a Forth, 2016), ac mae astudiaethau wedi canfod bod undebaeth yn helpu i ddatrys pryderon sydd gan weithwyr, gan arwain at drosiant is. Fodd bynnag, dim ond pan mae gan undebau gynrychiolydd undeb ar y safle y mae'n ymddangos bod y cysylltiad negyddol hwn yn arwyddocaol, sy'n awgrymu bod cynrychiolwyr undeb yn chwarae rhan bwysig wrth geisio sicrhau canlyniadau cadarnhaol (Amossé a Forth, 2016).

Nid yw'r dystiolaeth ynglŷn â sut y mae undebau llafur yn effeithio ar absenoldeb mor glir. Mae astudiaethau cynnar ym Mhrydain yn canfod naill ai dim cysylltiad neu berthynas gadarnhaol rhwng undebaeth a chyfraddau absenoldeb (Ferne a Metcalf, 1995; Addison a Belfield, 2001). Mae'r cysylltiad cadarnhaol hwn i'w weld hefyd mewn astudiaeth ddiweddarach gan ddefnyddio'r Arolwg o'r Llafurlu 2006-2008 (Veliziotis, 2013). Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn awgrymu bod y cysylltiad hwn yn dibynnu ar gryfder aelodaeth o undebau a'r berthynas rhwng undebau a rheolwyr. Yn rhyngwladol, mae absenoldeb o'r gwaith yn is lle mae perthynas gadarnhaol rhwng undebau a rheolwyr, sy'n seiliedig ar

undebaeth gref (Deery et al., 1999) ac i'r rhai sy'n gweithredu yn yr undeb (Deery et al., 2014).

Mae'n ymddangos bod perthynas amwys rhwng undebau llafur a buddsoddiadau cyfalaf (Menezes-Filho a Van Reenen, 2003, Bryson a Forth, 2016). Nid yw undebau yn y DU yn lleihau ymchwil a datblygu fel y rhagfynegwyd ac y canfuwyd yn yr Unol Daleithiau, ond nid yw lledaeniad technolegol yn gysylltiedig ag undebaeth pan ystyrir effeithiau ffactorau eraill (Menezes-Filho a Van Reenen, 2003). Mae astudiaethau empirig yn y DU yn ddiweddar yn canfod cysylltiadau cadarnhaol gydag undebaeth ac arloesi â chynnyrch (Bryson a Forth 2016). Er hyn, gwelir cysylltiad negyddol rhwng undebau a ffurfio cyfalaf ffisegol pan mae data'n cael eu cyfuno ar lefel cwmni (Doucouliagos et al., 2017).

Yn gyffredinol, nid yw'r dystiolaeth o effaith undebau ar ganlyniadau i gyflogwyr yn glir. Er na ellir cysylltu undebau llafur â chynnydd mewn cynhyrchiant, nid ydynt o reidrwydd yn niweidiol i gynhyrchiant ychwaith, ac mae ganddynt ran i'w chwarae drwy gydlynw a rheoli newid, a lleihau trosiant llafur ac absenoldeb. Mae awgrymiadau y gall undebau, drwy'r broses o gydlynw'r gweithle a ddarperir gan gydfargeinio, gynyddu effeithlonrwydd, gan gyfrannu tuag at drosiant staff is, llai o absenoldeb a mwy o arloesi. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod y rhain yn dibynnu ar y sector, cryfder yr undeb a'r berthynas rhwng cyflogwyr ac undebau (Garnero et al., 2019). Byddai hyn yn elwa o fwy o ymchwil, yn canolbwyntio'n fwyaf arbennig ar Gymru a'r DU; rheolyddion ar gyfer amrywiadau rhwng sectorau megis gwahaniaethau mewn cyflogau a pharodrwydd i ymuno ag undeb.

Mae prinder tystiolaeth gadarn sy'n dangos effaith undebau ar ganlyniadau sectorau yng Nghymru. Fel y trafodwyd uchod, mae'r ffaith fod aelodaeth o undeb llafur yn fwy cyffredin yn y sector cyhoeddus yng Nghymru wedi'i chysylltu â lefelau uwch o ymgysylltu â'r gweithlu drwy'r model partneriaeth gymdeithasol (Foster a Scott, 2007). Mae adolygiad o hyn ar waith yn y sector addysg yn ei weld fel ffordd newydd o lywodraethu a gwell ymgysylltiad rhwng gweithwyr yn yr undebau athrawon a'u cyflogwyr (Stevenson, 2014). Er bod yr astudiaethau achos bach hyn yn dangos gwerth undebau llafur drwy ddefnyddio data ansoddol, nid oes astudiaethau mawr sy'n cymharu aelodaeth o undebau llafur yng Nghymru â gweddill y DU, ac sy'n edrych ar effaith undebau llafur ar gynhyrchiant neu dwf sectorau.

# Casgliad

Mae'r adolygiad hwn yn adolygiad o ddata meintiol ac ansoddol eilaidd yn ymwneud â gweithgaredd undebau llafur yn rhyngwladol ac yng Nghymru. Canfu y gall undebau llafur ychwanegu gwerth i weithwyr ac i gyflogwyr, drwy eu gweithgareddau craidd, sy'n gallu codi cyflogau a lleihau anghydraddoldeb cyflogau, yn ogystal â thrwy'r gwasanaethau y maent yn eu darparu a'u gwaith ehangach i wella ansawdd swyddi (Mishel a Walters, 2003; Milward et al., 2001; Hoque et al., 2017).

Mae'r adolygiad yn cynnwys trosolwg manwl o'r newid ym mhatrymau aelodaeth undebau llafur yng Nghymru, gan gymharu hyn â'r DU ac Ewrop. Mae'n dangos mai Cymru a Gogledd Iwerddon oedd wedi cadw'r lefelau uchaf o ddwysedd undebau llafur - 36% yn 2014. Yn ôl yr adolygiad mae aelodaeth yn uwch yng Nghymru oherwydd cryfder sector cyhoeddus Cymru, y dull gweithredu sy'n seiliedig ar bartneriaeth gymdeithasol yng Nghymru, a throsglwyddo agweddau cadarnhaol at aelodaeth o undebau llafur o'r naill genhedlaeth i'r llall.

Mae'r cyd-destun gwleidyddol-gymdeithasol y mae undebau'n gweithredu ynddo yn cael dylanwad pwysig ar ddwysedd aelodaeth a'r mathau o wasanaethau sy'n cael eu darparu. Er bod aelodaeth o undebau llafur a'u cwmpas wedi lleihau yn y rhan fwyaf o wledydd, ar wahân i'r gwledydd Nordig, yng Nghymru mae'r model partneriaeth gymdeithasol yn rhoi rôl gryfach i undebau llafur y sector cyhoeddus mewn prosesau gwneud penderfyniadau sy'n ymwneud â chysylltiadau diwydiannol, ac yn cefnogi gallu undebau i ddylanwadu'n effeithiol ar ganlyniadau cyflog a gwella ansawdd swyddi. Yn gyffredinol, mae hyn wedi darparu amgylchedd mwy sefydlog i undebau weithredu ynddo o'i gymharu â Lloegr. Fodd bynnag, er gwaetha'r amddiffyniad a gynigir gan Ddeddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017, mae undebau llafur yng Nghymru'n dal i wynebu heriau yn ymwneud â recriwtio, costau gweithredu a mynediad i weithleoedd. Mae hyn yn arbennig o wir mewn rhannau o'r economi sydd y tu allan i'r sector cyhoeddus.

Mae'r dystiolaeth ynglŷn ag effaith undebau ar fodlonrwydd gweithwyr a chanlyniadau i gyflogwyr yn fwy aneglur. O ran gweithwyr, gall undebau llafur liniaru effeithiau negyddol ar lesiant, yn enwedig yng nghyd-destun ad-drefnu, drwy negodi gwrthdaro a rheoli newid sefydliadol. O ran cyflogwyr, er na ellir cysylltu undebau llafur â chynnydd mewn cynhyrchiant, nid ydynt o reidrwydd yn niweidiol i gynhyrchiant ychwaith ac mae ganddynt ran bwysig i'w chwarae drwy gydlynw a rheoli newid a lleihau trosiant llafur ac absenoldeb. Drwy gydlynw'r gweithle, drwy gydfargeinio, gall undebau leihau anghydraddoldeb cyflogau, cynyddu effeithlonrwydd; a chyfrannu tuag at drosiant llafur is, llai o absenoldeb a mwy o arloesi. Fodd bynnag, mae'r effeithiau hyn yn amrywio gan ddibynnu ar y sector, cryfder yr undeb a'r berthynas rhwng cyflogwyr ac undebau. Byddai hyn yn elwa o fwy o ymchwil, yn canolbwyntio'n benodol ar Gymru a'r DU.

Mae'r adolygiad hwn wedi tynnu sylw at fylchau sylweddol mewn tystiolaeth. Mae angen mireinio ystadegau swyddogol ar lefel y DU er mwyn creu darlun mwy cywir o weithgaredd undebau llafur ac effaith undebau llafur (Davies, 2016a, 2016b). Y tu hwnt i'r ystadegau swyddogol, mae llenyddiaeth amrywiol sy'n dadansoddi sut y mae undebau llafur yn ychwanegu gwerth yn rhyngwladol ac yn y DU. Fodd bynnag, mae prinder tystiolaeth ar lefel Cymru o hyd. Nid oes llawer o astudiaethau o weithgaredd undebau llafur yng Nghymru a phrin iawn yw'r wybodaeth ystadegol, y gwerthusiadau a'r astudiaethau academaidd i gefnogi'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwil hwn.

O ganlyniad, mae angen rhagor o ymchwil er mwyn asesu effaith undebau llafur yng Nghymru'n fwy systematig a dylid ystyried sut y mae effaith undebau llafur yn cael ei fesur a beth fyddai'r ffyrdd mwyaf effeithiol o fesur effaith undebau llafur. Mae potensial i ddatblygu ffyrdd newydd o fesur effaith a gwerth undebau llafur.

# Cyfeiriadau

ACAS (d.d.). **Trade Union Representation in the Workplace.** Cyrchwyd o:  
<http://m.acas.org.uk/media/pdf/k/k/Trade-Union-Representation-in-the-Workplace.pdf>

ACAS (2003). **Disclosure of information to trade unions for collective bargaining purposes.** The Stationary Office. Cyrchwyd o:  
[http://www.acas.org.uk/media/pdf/cl/b/11287\\_CoP2\\_Collective\\_Bargaining\\_v1\\_0\\_Accessible.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/cl/b/11287_CoP2_Collective_Bargaining_v1_0_Accessible.pdf)

ACAS (2005). **Ask Acas – Trade Union Recognition.** Cyrchwyd o:  
[http://m.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02\\_1.pdf](http://m.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02_1.pdf)

ACAS (2012a). **Collective Disputes.** Cyrchwyd o:  
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2012>

ACAS (2012b). **Trade union recognition: Know the basics.** Cyrchwyd o:  
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4018>

Addison, J. (2014). **The consequences of trade union power erosion.** IZA World of Labor, 68.

Addison, J.T. a Belfield, C.R. (2001). **Updating the Determinants of Firm Performance Estimation using the 1998 WERS.** British Journal of Industrial Relations, 39, 341-366.

Aletraris, L. (2010). **How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia.** Human Relations, 63(8), 1129-1155.

Amossé, T. a Forth, J. (2016) Employee expression and representation at work – voice or exit? Yn Amossé, T., Bryson, A., Forth, J. a Petit, H. (gol.) **Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Britain and France.** Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Bacon, N. a Hoque, K. (2009). **The Impact of union learning representative: a survey of ULRs and their employers.** Cyrchwyd o:  
<https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/9.pdf>

Baccaro, L. a Howell, C. (2017). **Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s.** Cambridge University Press.

Barlow, C. a Hill, M. (2016). **Evaluation of the Wales TUC Learning and Education Services, 2010-2013.** Cyrchwyd o: <https://dera.ioe.ac.uk/26062/1/160405-evaluation-wales-tuc-learning-education-services-2010-2013-en.pdf>

Bennet, J.T. a Kaufman, B.E. (gol.) (2007). **What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective.** Llundain: Transaction Publishers

Benson, J. a Brown, M. (2010). **Employee voice: does union membership matter?** Human Resource Management Journal, 20(1), 80-99.

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

Blakely, H. a Davies, S. (2018). **Trade Union Responses to the Changing World of Work: A report for uni global union.** Cyrchwyd o: [https://wiserd.ac.uk/sites/default/files/documents/16-EN-Cardiff-Report%20-%20full\\_0.pdf](https://wiserd.ac.uk/sites/default/files/documents/16-EN-Cardiff-Report%20-%20full_0.pdf)

Blanchflower, D.G. (2007). **International patterns of union membership.** British Journal of Industrial Relations, 45(1), 1-28.

Blanchflower, D.G. a Bryson, A. (2007a). **The Wage Impact of Trade Unions in the UK Public and Private Sectors.** IZA Discussion Paper No. 3055. Cyrchwyd o: <http://ftp.iza.org/dp3055.pdf>

Blanchflower, D.G. a Bryson, A. (2007b). **What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?** Yn Bennet, J.T. a Kaufman, B.E. (gol.) **What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective.** Llundain: Transaction Publishers: 79-113.

Blanchflower, D.G., a Bryson, A. (2010). **The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors.** Economica, 77(305), 92-109.

Blanchflower, D. a Freeman, R. (1993). **Did the Thatcher Reforms Change British Labour Performance?** NBER Working Paper No. 4384. Cyrchwyd o: <https://www.nber.org/papers/w4384.pdf>

Blau, F.D. a Kahn, L.M. (2003). **Understanding International Differences in the Gender Pay Gap.** Journal of Labour Economics, 21(1), 106-144.

Böckerman, P. ac Uusitalo, R. (2006). **Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland.** British Journal of Industrial Relations, 44(2), 283-303.



Boeri, T., Ichino, A., Moretti, E. a Posch, J. (2019). **Wage equalization and regional misallocation: evidence from Italian and German provinces**. Centre for Economic Policy. Cyrchwyd o:

[https://cepr.org/active/publications/discussion\\_papers/dp.php?dpno=13545](https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=13545)

Bogg, A. (2016). **Beyond Neo-Liberalism: The Trade Union Act 2016 and the Authoritarian State**. Industrial Law Journal, 45(3), 299-336.

Bowyer, O. (2017). **Briff Ymchwil: Deddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017**. Gwasanaeth Ymchwil Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Cyrchwyd o:

[http://www.cynulliad.cymru/research%20documents/19-019%20trade%20union%20\(wales\)%20act/17-019-web-welsh.pdf](http://www.cynulliad.cymru/research%20documents/19-019%20trade%20union%20(wales)%20act/17-019-web-welsh.pdf)

Brown, W. a Wright, C.F. (2018). **Policies for decent labour standards in Britain**. The Political Quarterly, 89(3), 482-489.

Bryan, M.L. (2006). **Paid holiday entitlements, weekly working hours and earnings in the UK (No. 2006-52)**. ISER Working Paper Series. Cyrchwyd o:

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/92222/1/2006-52.pdf>

Bryson A., Cappellari, L. a Lucifora, C. (2010). **Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction**. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 72(3), 357-380.

Bryson, A., Barth, E. a Dale-Olsen, H. (2013). **The Effects of Organisational Change on Worker Well-Being and the Moderating Role of Trade Unions**, ILR Review, 66(4), 989-1011.

Bryson, A. a Davies, R. (2018). **Family, Place and the Intergenerational Transmission of Union Membership**. British Journal of Industrial Relations. Cyrchwyd o:

<https://doi.org/10.1111/bjir.12435>

Bryson A. a Davies R. (2019). **Accounting for geographical variance in the union satisfaction gap**, Industrial Relations Journal (<https://doi.org/10.1111/irj.12243>)

Bryson, A. a Forth, J. (2016). **The Added Value of Trade Unions**. Cyrchwyd o:

[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1%20WERS%20lit%20review%20new%20format%20%20RS\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1%20WERS%20lit%20review%20new%20format%20%20RS_0.pdf)

Bryson, A. a Green, F. (2015). **Unions and Job Quality**. Yn Felstead, A., Gallie, D. a Green, F. (gol.) Unequal Britain at Work, Rhydychen: Oxford University Press.

Carley, M. (2000). **Equal opportunities, collective bargaining and the European employment strategy**. Cyrchwyd o:



<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2000/equal-opportunities-collective-bargaining-and-the-european-employment-strategy>

Davies, A.C.L. (2018). **The Trade Union (Wales) Act 2017/Y Ddeddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017**. Industrial Law Journal, 47(1), 135-148.

Davies, R. (2016a). **Trade Union Membership in the Labour Force Survey: Is it who you ask or how you ask them?** Cyrchwyd o: <https://wiserd.ac.uk/publications/trade-union-membership-labour-force-survey-it-who-you-ask-or-how-you-ask-them>;

Davies, R. (2016b). **Making Sense of Official Estimates of Trade Union Membership**. Cyrchwyd o: <https://wiserd.ac.uk/publications/making-sense-official-estimates-trade-union-membership>

Deery, S., Erwin, P. ac Iverson, R. (1999). **Industrial relations climate, attendance behaviour and the role of trade unions**. British Journal of Industrial Relations, 37(4): 533-558.

Deery, S. Iverson, R., Buttigieg, D. a Zatzick, C. (2014). **Can Union Voice Make a Difference? The Effect of Union Citizenship Behavior on Employee Absence**. Human Resource Management, 53(2), 211-228.

Dellot, B., Mason, R. a Wallace-Stephens, F. (2019). **The Four Futures of Work**. The RSA. Cyrchwyd o: [https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa\\_four-futures-of-work.pdf](https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_four-futures-of-work.pdf)

Demougin, P., Gooberman, L., Hauptmeier, M. a Heery, E. (2018). **Employer organisations transformed**. Human Resource Management Journal. 2019;29, 1–16.

Doucouliafos, C. a Laroche, P. (2003). **What do unions do to productivity? A meta-analysis**. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 42(4), 650-691.

Doucouliafos, H., Freeman, R.B. a Laroche, P. (2017). **The economics of trade unions: A study of a research field and its findings**. Routledge.

Dromey, J. (2018). **Power to the People: How stronger unions can deliver economic justice**. IPPR Commission on Economic Justice. Cyrchwyd o: <https://www.ippr.org/files/2018-06/cej-trade-unions-may18-.pdf>

Ebbinghaus, B. (2002). **Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe**. Industrial relations journal, 33(5), 465-483.

Elvira, M.M. a Saporta, I. (2001). **How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?** Work and Occupations, 28(4): 469-490.

Eurofound (2014). **Construction sector: Working conditions and job quality**. Cyrchwyd o: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1384en18\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1384en18_0.pdf)

Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S. a Katona, C. (2006). **Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales**. The British Journal of Psychiatry, 188(1), 75-80.

Ewing, K. (2005). **The Function of Trade Unions**. Industrial Law Journal, 34(1): 1-22.

Farber, H.S., Herbst, D., Kuziemko, I. a Naidu, S. (2018). **Unions and inequality over the twentieth century: New evidence from survey data (No. w24587)**. National Bureau of Economic Research.

Fernie, S. a Metcalf, D. (1995) **Participation, Contingent Pay, Representation and Workplace Performance: Evidence from Great Britain**. British Journal of Industrial Relations, 33, 379-415.

Fitzenberger, B., Kohn, K. a Lembcke, A.C. (2013). **Union density and varieties of coverage: the anatomy of union wage effects in Germany**. ILR Review, 66(1), 169-197.

Ford, M. a Novitz, T. (2016). **Legislating For Control: The Trade Union Act 2016**. Industrial Law Journal, 45(3), 277-298.

Forth, J. a Bryson, A. (2015). **Trade union membership and influence, 1999-2004**. Cyrchwyd o: <https://www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/Forth%20and%20Bryson%20%282015%29%20Trade%20Union%20Membership%20and%20Influence%201999-2014.pdf>

Foster, D. a Scott, P. (2007). **Trade unions and regional government working in partnership? Emergent lessons from Wales**. Economic and Industrial Democracy, 28(3), 349-373.

Freeman, R. B. a Medoff, J.L. (1984). **What Do Unions Do?** New York: Basic Books

Garnero, A., Rycx, F. a Terraz, I. (2019). **Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: evidence from Belgian linked panel data**. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 223. Paris: OECD Publishing

Gomez, R. a Gunderson, M. (2016). **The experience good model of trade unions**, yn Wunnava, P. The changing role of unions: new forms of representation. Llundain: Routledge

Green, F., Felstead, A., Gallie, D. ac Inanc, H. (2016). **Job-Related Well-Being Through the Great Recession.** Happiness Studies, 17, 389-411.

Gwaith Teg Cymru (2019). **Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg.** Cyrchwyd o:  
<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf>

Hammer, T.H. ac Avgar, A. (2005). **The impact of unions on job satisfaction, organisational commitment, and turnover.** Journal of Labor Research, 26(2), 241-266.

Harcourt, M., Lam, H., Harcourt, S. a Flynn, M. (2008). **Discrimination in hiring against immigrants and ethnic minorities: the effect of unionisation.** The International Journal of Human Resource Management, 19(1), 98-115.

Hayes, L. (2017). **8 Good Reasons: Why Adult Social Care Needs Sectoral Collective Bargaining.** Institute of Employment Rights. Cyrchwyd o:  
<http://orca.cf.ac.uk/112754/1/11.%208%20good%20reasons%20why%20social%20care%20needs%20collective%20bargaining.pdf>

Hayter, S. (2015). Unions and collective bargaining. Yn Berg, J. (gol.) **Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21<sup>st</sup> Century.** Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Hayter, S. a Weinberg, B. (2011). Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality. Yn S. Hayter (gol.) **The Role of Collective Bargaining in the Global Economy.** Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Heery, E. (2015). **Unions and the organising turn: reflections after 20 years of organising works.** The Economic and Labour Relations Review, 26(4), 545-560.

Hipp, L. a Kolins Givan, R. (2015). **What Do Unions Do? A Cross-National Reexamination of the Relationship between Unionization and Job Satisfaction.** Special Forces, 94(1), 349-377.

Hodder, A., Williams, M., Kelly, J., a McCarthy, N. (2017). **Does strike action stimulate trade union membership growth?.** British Journal of Industrial Relations, 55(1), 165-186.

Holgate, J. (2018). **Trade unions in the community: Building broad spaces of solidarity.** Economic and Industrial Democracy, 1-22.

Holmes, T.J. (2006). **Geographic Spillover of Unionism.** Federal Reserve Bank of Minneapolis Research Department Staff Report 368.

Hoque, K. a Bacon, N. (2012). **The Role and Impact of Trade Union Equality Representatives in Britain.** British Journal of Industrial Relations, 50(2), 239-262.

Hoque, K. a Bacon, N. (2014). **Unions, joint regulation and workplace equality policy and practice in Britain: evidence from the 2004 Workplace Employment Relations Survey.** Work, employment and society, 28(2), 265-284.

Hoque, K., Earls, J., Conway, N. a Bacon, N. (2017). **Union representation, collective voice and job quality: An analysis of a survey of union members in the UK finance sector.** Economic and Industrial Democracy, 38(1), 27-50.

Howell, C. (2007). **Trade unions and the state: the construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000.** Princeton: Princeton University Press.

International Labor Organization (ILO). (1948). **Convention 87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention.** Cyrchwyd o:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)

International Labor Organization (ILO). (1949). **Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention.** Cyrchwyd o:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

International Labor Organization (ILO). (1998). **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up.** Cyrchwyd o:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_467653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf)

International Labor Organization (ILO). (2015). **Global Wage Report, 2014/15.** Cyrchwyd o:  
[https://euro.indiana.edu/doc/archive/past-events/wcms\\_324678.pdf](https://euro.indiana.edu/doc/archive/past-events/wcms_324678.pdf)

International Labor Organization (2018). **Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018.** Cyrchwyd o:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_629764.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf)

International Labor Organization (ILO). (d.d.). **What is collective bargaining.** Cyrchwyd o:  
[http://ilo.org/global/docs/WCMS\\_244362/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/docs/WCMS_244362/lang--en/index.htm)

ILO STATS (2019). **Trade Union Density Rate (%).** Cyrchwyd o:  
[www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&\\_afrLoop=626059207015829&\\_afrWindowMode=0&\\_afrWindowId=wazscvcvo\\_1#!%40%40%3Findicator%3DILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT%26\\_afrWindowId%3Dwazscvcvo\\_1%26subject%3DIR](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR_TUMT_NOC_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&_afrLoop=626059207015829&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=wazscvcvo_1#!%40%40%3Findicator%3DILR_TUMT_NOC_RT%26_afrWindowId%3Dwazscvcvo_1%26subject%3DIR)

%26\_afrLoop%3D626059207015829%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DIR%26\_afrWindowMode%3D0%26\_adf.ctrl-state%3Dwazscvcvo\_57

Kelly, J. (2004). **Social partnership agreements in Britain: labor cooperation and compliance.** Industrial relations: a journal of economy and society, 43(1), 267-292

Kelly, J. (2015). **Trade union membership and power in comparative perspective.** The Economic and Labour Relations Review, 26(4), 526-544.

Keune, M. (2013). **Trade union responses to precarious work in seven European countries.** International Journal of Labour Research, 5(1), 59.

Keune, M. (2018). **Opportunity or threat? How trade union power and preferences shape occupational pensions.** Social Policy & Administration, 52(2), 463-476.

Kim, H., Ji, J. a Kao, D. (2011). **Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study.** Social work, 56(3), 258-268.

Laroche, P. (2016). **A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship.** British Journal of Industrial Relations, 54(4), 709-742.

Lucifora, C. (1998). **The impact of unions on labour turnover in Italy: Evidence from establishment level data.** International Journal of Industrial Organization, 16(3), 353-376.

Llywodraeth Cymru. (2019a). **Cyngor Partneriaeth y Gweithlu.** Cyrchwyd o: <https://llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu>

Llywodraeth Cymru. (2019b). **Social Partner Strategy Group.** Cyrchwyd o: <https://llyw.cymru/social-partner-strategy-group>

Llywodraeth y DU. (d.d.-a). **Employers: recognise a trade union.** Cyrchwyd o: <https://www.gov.uk/trade-union-recognition-employers>

Llywodraeth y DU. (d.d.-b). **Informing and consulting employees.** Cyrchwyd o: <https://www.gov.uk/informing-consulting-employees-law>

Machin, S. (2000). **Union decline in Britain.** British Journal of Industrial Relations, 38(4), 631-645.

Menezes-Filho, N. a Van Reenen, J. (2003). Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence. Yn Addison, J. a C. Schnabel (gol.) **International Handbook of Trade Unions.** Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Miller, P. a Mulvey, C. (1994). **Unions, Training, Job Dissatisfaction and Quits.** The Economic and Labour Relations Review, 5(2), 121-141.

Milward, N., Forth, J. a Bryson, A. (2001). **The impact of trade unions on jobs and pay.** Cyrchwyd o:

<https://www.jrf.org.uk/file/36580/download?token=MKXsv6qy&filetype=full-report>

Mishel, L. a Walters, M. (2003). **How unions help all workers.** Economic Policy Institute.

Cyrchwyd o: [https://www.epi.org/publication/briefingpapers\\_bp143/](https://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp143/)

Nesta. (2016). **Why call centres suck, and what we can do about it.** Cyrchwyd o:

[https://media.nesta.org.uk/documents/call\\_centres\\_report.pdf](https://media.nesta.org.uk/documents/call_centres_report.pdf)

Organization for Economic Cooperation and Development (2015). **In It Together: Why Less Inequality Benefits All.** Cyrchwyd o: <https://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>

Practical Law Employment (d.d.). **Trade union recognition (2): the recognition process.**

Cyrchwyd o: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-382-9584?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&comp=pluk](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-382-9584?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk)

Prospect. (d.d.). **Support and advice.** [https://www.prospect.org.uk/help-at-work/support-advice/index?\\_ts=613630](https://www.prospect.org.uk/help-at-work/support-advice/index?_ts=613630)

Pyper, D. (2017). **Trade Union Legislation 1979-2010.** Ty'r Cyffredin. Cyrchwyd o:

<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7882/CBP-7882.pdf>

Rhodes, C. (2018). **Construction industry: statistics and policy.** Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin.

Cyrchwyd o:

<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN01432/SN01432.pdf>

Schnabel, C. (2013). **Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges.** European Journal of Industrial Relations, 19(3), 255-272.

Simms, M., Holgate, J. a Roper, C. (2019). **The Trades Union Congress 150 years on: a review of the organising challenges and responses to the changing nature of work.** Employee Relations.

Sissons, P., Green, A. a Lee, N. (2017). **Improving job quality in growth sectors: a review of the international evidence.** Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru. Cyrchwyd o:

<http://ppiw.org.uk/files/2017/04/ESRC-Job-quality-paper.pdf>

StatsCymru. (2018). **Cyflogaeth yn y gweithle yn ôl diwydiant ac ardal.** Cyrchwyd o:

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Jobs/Whole-Workforce/workplaceemployment-by-industry-area>

Stevenson, H. (2014). **New unionism? Teacher unions, social partnership and school governance in England and Wales.** Local Government Studies, 40(6), 954-971.

Stuart, M. (2011). **The context, content and impact of union learning agreements.**

Cyrchwyd o:

<https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Research%20Paper%202015.pdf>

Stuart, M., Valizade, D. a Bessa, I. (2015). **Skills and training: the union advantage.**

**Training, Union recognition and collective bargaining.** Cyrchwyd o:

[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Skils\\_and\\_training.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Skils_and_training.pdf)

TUC. (d.d.). **Learning and Skills.** <https://www.tuc.org.uk/resource/learning-and-skills>

TUC. (2010a). **Trade unions at work: what they are and what they do.** Cyrchwyd o:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/unionsatwork.pdf>

TUC. (2010b). **Greening the workplace – environmental rights at work.** Cyrchwyd o:

<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/greening-workplace-%E2%80%93-environmental-rights-work#green>

TUC. (2012). **Equality – Practical advice.** Cyrchwyd o: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/equality-practical-advice>

TUC. (2015). **Work and well-being: A trade union resource.** Cyrchwyd o:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/work-and-well-being-2015.pdf>

TUC. (2018). **What is the Wales Union Learning Fund?** Cyrchwyd o:

<https://www.tuc.org.uk/resource/what-wales-union-learning-fund>

unionlearn. (d.d.). **About unionlearn.** Cyrchwyd o: <https://www.unionlearn.org.uk/about>

unionlearn. (2018). **Wales.** Cyrchwyd o: <https://www.unionlearn.org.uk/wales>

UNISON. (d.d.-a). **There for you.** Cyrchwyd o: <https://www.unison.org.uk/get-help/services-support/there-for-you/>

UNISON. (d.d.-b). **Workplace reps.** Cyrchwyd o: <https://www.unison.org.uk/about/our-organisation/activists/workplace-roles/>

UNISON. (2016). **Guide to Statutory Recognition: Using the CAC Procedure.** Cyrchwyd

o: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2016/07/Guide-to-Statutory-Recognition.pdf>

UNISON. (2017). **Equality and diversity: a trade union priority.** Cyrchwyd o:

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/05/Equality-and-diversity.pdf>



Ussher, K. (2016). Improving pay, progression and productivity in the retail sector, Cyrchwyd o: <https://www.jrf.org.uk/file/49697/download?token=cFGT7c97&filetype=full-report>

Veliziotis, M. (2013). **Trade unions and unpaid overtime**. Economics Working Paper No. 1304. Cyrchwyd o: <https://www2.uwe.ac.uk/faculties/BBS/BUS/Research/Economics13/1304.pdf>

Visser, J. (2006). **Union membership statistics in 24 countries**. Monthly Labour Review, 129, 38.

Waddington, J. (2015). **Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times**. European Journal of Industrial Relations, 21(3), 205-221.

Webb, J., Parken, A., Hodges, H. a Mathias, M. (2018). **Promoting job progression in low pay sectors**. Cyrchwyd o: <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/Promoting-job-progression-in-low-pay-sectors.pdf>

Wunnavu, P. V. (gol.). (2016). **The Changing Role of Unions: New Forms of Representation**. Llundain: Routledge

Y Comisiwn Ewropeaidd (2009). **Industrial Relations in Europe 2008**. Cyrchwyd o: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0903029s/tn0903029s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0903029s/tn0903029s.pdf).

Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS). (2013). **Measuring Bias in the LFS for Trade Union Membership Statistics**. Cyrchwyd o: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/184693/13-733-Measuring-bias-in-the-LFS-for-Trade-Union-Membership.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/184693/13-733-Measuring-bias-in-the-LFS-for-Trade-Union-Membership.pdf)

Yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS). (2019). **Trade union membership 2018: statistical bulletin**. Cyrchwyd o: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/805268/trade-union-membership-2018-statistical-bulletin.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/805268/trade-union-membership-2018-statistical-bulletin.pdf)

# Atodiad 1: Deddfwriaeth allweddol yn ymwneud ag undebau llafur er 1979

| Deddfwriaeth                 | Prif ganlyniadau'r ddeddfwriaeth                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Deddf Cyflogaeth 1980        | Annog pleidleisiau cudd ar weithredu diwydiannol arfaethedig ac wrth ethol swyddogion undeb drwy ryddhau cyllid cyhoeddus [adrannau 1-2]. Cyfyngu ar y siop gaeedig drwy amddiffyn gweithwyr a oedd yn gwrthwynebu aelodaeth o undeb ar sail cydwybod neu argyhoeddiad personol dwfn arall rhag cael eu diswyddo [adran 7]. Disodlwyd gan Ddeddf Cyflogaeth 1988 a Deddf Cyflogaeth 1990.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Deddf Cyflogaeth 1982        | Dileu'r imiwnedd rhag camwedd yr oedd undebau llafur wedi'i gael er 1906. Roedd hyn yn galluogi cyflogwyr i wneud cais am waharddebau yn erbyn undebau (yn hytrach na swyddogion ac aelodau unigol), er mwyn siwio undebau am iawndal ac, yn y pen draw, er mwyn i Lysoedd secwestru asedau undebau. Roedd angen cymeradwyo pob cytundeb siop gaeedig drwy bleidlais gudd bob pum mlynedd. Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd angen cymeradwyaeth gan 80% o'r rhai a oedd yn gymwys i bleidleisio neu 85% o'r rhai a oedd yn pleidleisio. Deddf Cyflogaeth 1988 a Deddf Cyflogaeth 1990 a wnaeth siopau caeedig yn anghyfreithlon i bob pwrpas. |
| Deddf yr Undebau Llafur 1984 | Cyflwynodd bleidleisiau cudd cyn streic. Roedd yn ei gwneud yn ofynnol i undebau llafur sicrhau bod pob aelod â phleidlais yn eu pwyllgorau gwaith yn cael ei ethol yn uniongyrchol o leiaf unwaith bob pum mlynedd [Rhan 1]. Yn gwneud parhad cronfeydd gwleidyddol undebau llafur yn ddibynnol ar gymeradwyaeth mewn pleidleisiau bob deng mlynedd [adrannau 12 ac 13].                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Deddf Cyflogaeth 1988        | Yn rhoi hawl i aelodau o undeb gwyno wrth dribiwnlys diwydiannol ynglŷn ag achos o ddisgyblu na ellid ei gyfiawnhau gan eu hundeb (e.e. am wrthod streicio) [adrannau 3-5]. Sefydlodd y Comisiynydd ar gyfer Hawliau Aelodau Undebau Llafur. Diddymwyd swydd y Comisiynydd gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 [adran 28], o 25 Hydref 1999                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| <b>Deddfwriaeth</b>                                                 | <b>Prif ganlyniadau'r ddeddfwriaeth</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     | ymlaen. Er hyn, cryfhaodd bwerau'r Swyddog Ardystio i wrando cwynion penodol am undebau llafur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Deddf Gwaith Dociau 1989                                            | Diddymodd y Cynllun Llafur Dociau a oedd yn cyfyngu cyflogaeth ym mhorthladdoedd y cynllun i weithwyr dociau cofrestredig. Byrddau Llafur Dociau, yn cynnwys niferoedd cyfartal o gynrychiolwyr cyflogwyr a gweithwyr, oedd yn penderfynu pwy ddylai fod ar y gofrestr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Deddf Cyflogaeth 1990                                               | Yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wrthod rhoi gwaith i rywun naill ai oherwydd ei fod yn aelod o undeb llafur neu oherwydd nad yw'n aelod o undeb llafur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Deddf Diwygio Undebau Llafur a Hawliau Cyflogaeth 1993              | Yn ymestyn y gyfraith ar bleidleisiau undebau a chronfeydd gwleidyddol i roi hawl i archwilwyr annibynnol gael mynediad at gofrestri aelodaeth undebau a gofyn i berson annibynnol storio a dosbarthu papurau pleidleisio a chyfrif pleidleisiau a fwrwyd [adranau 1-3]. Yn caniatáu i gyflogwyr gymryd camau sy'n gwahaniaethu yn erbyn aelodaeth o undebau llafur (e.e. cynnig cyflog uwch i'r rhai sy'n derbyn contractau personol ac ildio hawliau cydfargeinio) ar yr amod mai prif bwrpas y camau yw newid trefniadau negodi [adran 13]. Yn rhoi hawl i unigolion ymuno â'r undeb o'u dewis [adran 14]. Yn ei gwneud yn ofynnol i undebau roi o leiaf saith niwrnod o rybudd i gyflogwyr o'u bwriad i gynnal pleidlais ar weithredu diwydiannol ac i ddarparu papurau pleidleisio enghreifftiol iddynt [adran 18]. |
| Gorchymyn Dadreoleiddio (Didynnu Tâl o Danysgrifiadau Undebau) 1998 | Dileu'r gofyniad bod yn rhaid i gyflogwyr sicrhau cydsyniad gweithwyr cyn didynnu taliadau tanysgrifio i undeb llafur o'u cyflog (y " <i>check off</i> ") bob tair blynedd. Daeth y Gorchymyn i rym ar 23 Mehefin 1998.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999                                  | Cyflwyno gweithdrefnau statudol ar gyfer cydnabod undebau llafur mewn cwmnïau â mwy nag 20 o weithwyr os yw'r mwyafrif o'r gweithlu perthnasol eisiau hynny [adran 1 ac Atodlen 1]. Yn rhoi hawl i weithwyr gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gyda hwy yn ystod achosion gweithdrefnau disgyblu a chwynion cyflogaeth. Diddymu'r Comisiynydd ar gyfer Hawliau Aelodau Undebau Llafur a'r Amddiffyniad rhag Gweithredu Diwydiannol Anghyfreithlon [adran 28].                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Deddf Cyflogaeth 2002                                               | Rhoi sail statudol i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau a rhoi'r hawl iddynt gael amser o'r gwaith â thâl i gyflawni eu dyletswyddau [adran 43].                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| <b>Deddfwriaeth</b>                                              | <b>Prif ganlyniadau'r ddeddfwriaeth</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 2004                               | O ran gweithdrefnau cydnabod undebau statudol, gwnaethpwyd mân newidiadau yn ymwneud â chydabyddiaeth atodol; y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog yn gwirio aelodaeth undebau; rôl ACAS mewn cydnabyddiaeth anstatudol; y diffiniad o aelodaeth o undeb; deisebau; datgelu gwybodaeth i undebau; terfynau amser; niwed a diswyddo; mynediad at undeb; pennu unedau bargeinio; pleidleisiau'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog; materion craidd ar gyfer cydfargeinio; newid manylion adnabod cyflogwr; a chyflogwyr cysylltiedig.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Deddf Cyflogaeth 2008                                            | Diwygiodd Deddf Cyflogaeth 2008 gyfraith aelodaeth undebau llafur yn dilyn dyfarniad Llys Hawliau Dynol Ewrop yn Aslef v UK fel bod undebau llafur yn gallu diarddel aelodau ar sail eu haelodaeth o blaid wleidyddol. [adran 19]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Rheoliadau Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 (Cosbrestrau) 2010 | Ar 2 Mawrth 2010 daeth cosbrestru yn amodol ar waharddiad statudol penodol, drwy Reoliadau Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 (Cosbrestrau) 2010 (Offeryn Statudol 2010/493). Mae'r Rheoliadau'n gwahardd llunio, defnyddio, gwerthu neu gyflenwi cosbrestrau undebau llafur. Cyfeirir at gosbrestrau fel "rhestrau gwaharddedig", yn unol â'r diffiniad yn rheoliad 3(2). Rhestrau gwaharddedig yw'r rhai hynny sy'n cynnwys manylion pobl sy'n aelodau o undebau llafur neu sydd wedi bod yn aelodau o undebau llafur, neu sy'n cymryd rhan yng ngweithgareddau undebau llafur, neu sydd wedi cymryd rhan ynddynt, sy'n cael eu llunio gyda'r bwriad o gael eu defnyddio gan gyflogwyr neu asiantaethau cyflogaeth i wahaniaethu mewn cysylltiad â recriwtio gweithwyr neu'r ffordd y maent yn trin gweithwyr. |
| Deddf yr Undebau Llafur (2016)                                   | Cyflwyno trothwyon pleidleisio newydd ar gyfer gweithredu diwydiannol: gofyn am ganran bleidleisio o 50% ar gyfer pob pleidlais gweithredu diwydiannol; gofyniad ychwanegol bod yn rhaid i 40% o'r rhai sydd â hawl i bleidleisio bleidleisio o blaid gweithredu diwydiannol mewn sectorau allweddol, gan gynnwys mewn meysydd datganoledig megis iechyd, addysg (dan 17) a gwasanaethau tân (yn ogystal â'r gofyniad cynharach bod angen i'r mwyafrif o'r aelodau a oedd yn pleidleisio fod o blaid gweithredu diwydiannol); gwneud darpariaethau yn ymwneud ag amser cyfleuster i swyddogion undebau llafur yn y sector cyhoeddus; a chyfyngiadau ar dynnu tanysgrifiadau i undebau o gyflogau yn y sector cyhoeddus (a elwir yn ' <i>check-off</i> ').                                                        |
| Deddf yr Undebau Llafur (Cymru) 2017                             | Yn ceisio diwygio darpariaethau yn Neddf Undebau Llafur 2016. Mae adrannau 3, 13, 14 a 15 o Ddeddf Undebau Llafur y DU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

---

**Deddfwriaeth****Prif ganlyniadau'r ddeddfwriaeth**

---

sy'n diwygio Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 (TULR(C)A) yn gosod gofynion newydd yn ymwneud â phleidleisio am weithredu diwydiannol, amser cyfleuster a'r '*check off*' (talw ffioedd tanysgrifio i undeb llafur drwy drefniant lle mae'r cyflogwr yn tynnu'r swm o gyflog y gweithiwr). Mae'r Ddeddf yn ceisio gwrthdroi effaith y darpariaethau hyn, a fydd ym marn Llywodraeth Cymru yn helpu i sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus yn dal i gael eu darparu yng Nghymru; Adran 2: yn gwneud darpariaeth i sicrhau na ellir codi'r gwaharddiad sy'n atal awdurdodau cyhoeddus sydd wedi'u datganoli yng Nghymru rhag defnyddio gweithwyr sy'n cael eu cyflenwi gan asiantaethau cyflogaeth i gymryd lle staff yn ystod gweithredu diwydiannol.

---

Ffynhonnell: Pyper (2017) a Bowyer (2017)

# Atodiad 2: Cynrychiolwyr undebau llafur

| Cynrychiolwyr undeb llafur          | Disgrifiad o'u rôl                                                                                                                         | Statws cyfreithiol                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cynrychiolwyr undeb                 | Cynrychioli a rhoi cyngor i gydweithwyr pan mae ganddynt broblemau yn y gwaith                                                             | Hawliau statudol mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac ar gyfer hyfforddiant, ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed, sy'n cael ei ddiffinio yng Nghod ymarfer ACAS ar amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur.                     |
| Cynrychiolwyr dysgu undeb           | Hybu a galluogi hyfforddiant a dysgu                                                                                                       | Hawliau statudol mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac ar gyfer hyfforddiant, ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed, sy'n cael ei ddiffinio yng Nghod ymarfer ACAS ar amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur.                     |
| Cynrychiolwyr iechyd a diogelwch    | Gweithio i gadw'r aelodau'n iach ac yn ddiogel yn y gwaith                                                                                 | Hawliau statudol mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac ar gyfer hyfforddiant, darparu cyfleusterau i'w helpu i gyflawni eu dyletswyddau, ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed.<br>Yn dod dan Reoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977. |
| Cynrychiolwyr hysbysu ac ymgynghori | Cynrychiolwyr sy'n cael eu hysbysu ac yr ymgynghorir â hwy am faterion yn y gwaith os oes gan y cwmni neu sefydliad 50 neu fwy o weithwyr. | Hawliau statudol i'r cynrychiolwyr hynny sy'n negodi i greu Rheoliad Hysbysu ac Ymgynghori â Gweithwyr ac mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed.                                                                           |
| Cyrff ymgynghori Ewropeaidd         | Gweithwyr, boed yn perthyn i undeb ai peidio, sy'n aelodau o gorff negodi arbennig                                                         | Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed.                                                                                                                                                                                                                                               |

| <b>Cynrychiolwyr undeb llafur</b> | <b>Disgrifiad o'u rôl</b>                                                                                                                                                                                                  | <b>Statws cyfreithiol</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cynrychiolwyr pensiwn             | Yn cael eu hethol er mwyn ymgynghori dros newidiadau i drefniadau pensiwn.                                                                                                                                                 | Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Cynrychiolwyr 'TUPE'              | Rhaid eu hysbysu ac ymgynghori â hwy ynglŷn â throsglwyddo ymgymeriadau                                                                                                                                                    | Hawliau statudol mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac ar gyfer hyfforddiant, darparu cyfleusterau i'w helpu i gyflawni eu dyletswyddau, ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed, sy'n cael ei ddiffinio yng Nghod ymarfer ACAS ar amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur. |
| Cynrychiolwyr diswyddo torfol     | Ymgynghori o fewn cyfnod o 90 diwrnod pan mae bwriad i ddiswyddo 20 neu ragor o weithwyr.                                                                                                                                  | Hawliau statudol mewn gweithleoedd lle mae'r undeb yn cael ei gydnabod.<br>Amser i ffwrdd â thâl i gyflawni dyletswyddau ac ar gyfer hyfforddiant, darparu cyfleusterau i'w helpu i gyflawni eu dyletswyddau, ac amddiffyniad rhag diswyddo a niwed, sy'n cael ei ddiffinio yng Nghod ymarfer ACAS ar amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur. |
| Cynrychiolwyr cydraddoldeb        | Ceisio sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg yn y gwaith ac nad ydynt yn dioddef unrhyw wahaniaethu ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, oed, credoau crefyddol neu oherwydd eu bod mewn gwaith rhan-amser. | Hawliau anstatudol i amser i ffwrdd â thâl, neu fynediad at hyfforddiant neu gyfleusterau.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Cynrychiolwyr amgylcheddol        | Codi ymwybyddiaeth o faterion gwyrdd yn y gweithle                                                                                                                                                                         | Hawliau anstatudol i amser i ffwrdd â thâl, neu fynediad at hyfforddiant neu gyfleusterau.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Cynrychiolwyr cytundeb y gweithlu | Cynrychiolwyr eraill yr ymgynghorir â hwy ynglŷn â statudau penodol i'r gweithle yn ymwneud ag amser gwaith, mamolaeth a thadolaeth, a chyflogaeth cyfnod penodol.                                                         | Nid oes ganddynt hawl i gael amser i ffwrdd, ond mae ganddynt amddiffyniad rhag diswyddo a niwed.                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Ffynonellau: ACAS (d.d.), TUC (2010b), Llywodraeth y DU (d.d.-b), UNISON (d.d.-b). Mae Gwasanaethau Addysg a Dysgu'r TUC i undebau llafur yng Nghymru wedi'u datganoli ac yn cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru drwy Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (TUC, 2018)



## Manylion yr Awduron

Mae **Dr Jonathan Webb** yn Swyddog Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae **Suzanna Nesom** yn Brentis Cynorthwydd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae **Dr Craig Johnson** yn Gydymaith Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae **Dr Helen Tilley** yn Uwch Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Hoffai'r awduron ddiolch i Nisreen Mansour a Ceri Williams am hwyluso mynediad at ddata yn ymwneud ag undebau llafur.

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â:

**Dr Helen Tilley**

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 9640

[info@wcppp.org.uk](mailto:info@wcppp.org.uk)

**OGL** Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored