



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Gweithio o bell

Isabelle Carter a Craig Johnson

Chwefror 2021

Ein Hamcan

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru'n helpu gwella'r modd y gwneir polisïau a gwasanaethau cyhoeddus drwy gynorthwyo gweinidogion ac arweinwyr gwasanaeth cyhoeddus i gael a defnyddio tystiolaeth annibynnol gadarn am beth sydd yn gweithio. Mae'r Ganolfan yn cydweithio gydag ymchwilwyr ac arbenigwyr polisi blaenllaw i gasglu a defnyddio'r dystiolaeth sydd ar gael ac i nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar y llywodraeth ond yn cydweithio'n agos gyda llunwyr polisïau ac ymarferwyr i ddatblygu syniadau newydd ynghylch sut i ddelio â heriau strategol ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi, a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cynorthwyo Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi, canfod a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu sefydlu a gwella polisïau;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i ganfod, cynhyrchu, gwerthuso a defnyddio tystiolaeth ynghylch beth sy'n gweithio wrth ymateb i heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; ac yn
- Defnyddio'i waith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i gynyddu dealltwriaeth o'r modd y gellir defnyddio tystiolaeth i lunio a gwella polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at theorïau am lunio a gweithredu polisi.

Trwy gynlluniau secondio, lleoliadau PhD a'i rhaglen Brentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu adeiladu gallu ymysg ymchwilwyr i ymwneud ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisïau, ac yn cael effaith arnynt.

Am wybodaeth bellach ewch i'n gwefan <https://www.wcpp.org.uk/cy/>

Cyllidwyr Craidd



Prifysgol Caerdydd. Sefydlwyd y brifysgol uchelgeisiol ac arloesol hon yn 1883 yn ein prifddinas fyrlymus. Mae'n benderfynol o adeiladu cysylltiadau rhyngwladol cryf tra'n dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC). Rhan o UK Research and Innovation, corff newydd sy'n cyfuno saith cyngor ymchwil y Deyrnas Unedig, Innovate UK a Research England i gael y gorau o gyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau ar gyfer ffyniant ymchwil ac arloesedd.



Llywodraeth Cymru. Llywodraeth ddatganoledig Cymru sy'n gyfrifol am feysydd allweddol mewn bywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol, a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cynhyrchiant	6
Trefi a Chanolfannau Trefol	9
Cyflogaeth	13
Cymorth busnes	17
Trafnidiaeth	20
Casgliad	22
Cyfeiriadau	25

Crynodeb

- Yn ôl tystiolaeth gan arbenigwyr ac arolygon ymysg busnesau a gweithwyr, mae'n debyg y gwelir yn y dyfodol gyfuno gweithio mewn swyddfa a gweithio o bell.
- Mae'n debyg nad yw gweithio o bell wedi niweidio cynhyrchiant, ac mae wedi bod yn dda i rai gweithwyr sydd wedi gwerthfawrogi'r hyblygrwydd.
- Ond mae cyswllt personol yn adeiladu rhwydweithiau cymdeithasol, cyfalaf cymdeithasol ac ymddiriedaeth, ac mae hynny'n bwysig er mwyn cynhyrchiant yn y tymor hir. Gallai cyfuniad o'r ddau roi'r gorau o ddau fyd.
- Mae un o bob tri gweithiwr yng Nghymru mewn sector cyflog isel, a nhw yn aml yw'r rhai lleiaf abl i weithio o bell. Bydd newidiadau mewn patrymau gweithio'n cael effaith fwy negyddol ar rai grwpiau.
- Mae gweithio o bell wedi effeithio ar fusnesau mewn ffyrdd gwahanol. Gallodd rhai addasu'n hawdd, ond bu raid i eraill gau neu ddychwelyd yn raddol i'w trefn arferol. Efallai mai cefnogi busnesau drwodd at bwynt lle gall eu gweithgaredd arferol ailddechrau yw'r llwybr gorau i'w ddilyn, tra'n arolygu busnesau'n rheolaidd i ddeall eu hanghenion a'u bwriadau.
- Bu dinasoedd Cymru ymysg yr hwyraf i ddenu pobl yn ôl pan laciwyd y cyfyngiadau cyntaf, a gallai symudiad hirdymor tuag at weithio o bell olygu bod rhai siopau a chyfleusterau'n adleoli o ganol dinasoedd i drefi a maestrefi.
- Serch hynny, mae'n dal yn rhy gynnar i broffwydo pa mor drawsnewidiol fydd y newidiadau hyn. Mae hanes wedi dangos bod dinasoedd a chanolfannau trefol yn tueddu i oroesi argyfyngau. Dylid monitro'r sefyllfa i roi sail i benderfyniadau'r dyfodol.
- Mae'r dystiolaeth yn awgrymu y dylid pwylo cyn gwneud unrhyw newidiadau sylweddol i fuddsoddiad yn yr isadeiledd trafnidiaeth. Nid yw'r gostyngiad dros-dro presennol yn nefnydd cludiant cyhoeddus yn arwydd o'r tueddiadau hirdymor, ac mae'n rhy fuan i wneud newidiadau sylweddol yn y buddsoddiad hirdymor.
- Er bod rhai achosion lle bydd cefnogaeth benodol i un sector o gymorth, cam polisi mwy priodol yn aml yw meddwl am greu'r amodau iawn i fusnesau, a chanolbwyntio cefnogaeth ar helpu busnesau i ymaddasu a newid yn ôl yr angen er mwyn gallu goroesi.
- Bydd angen cynyddu a pharhau'r ymdrechion i fonitro effeithiau gweithio o bell i ffurfio sylfaen ar gyfer penderfyniadau polisi'r dyfodol.

Cyflwyniad

Mae economi Cymru'n dioddef sioc ddybryd ddigynsail yn sgil pandemig y Coronafeirws. Un o ganlyniadau'r cyfnodau clo a'r cyfyngiadau iechyd cyhoeddus fu gofyniad ar i bobl weithio o'u cartrefi lle gallant. Mae data'r Deyrnas Unedig yn awgrymu bod y ganran o weithwyr sy'n gweithio o'u cartrefi wedi codi o ddim ond 5 y cant cyn mis Mawrth 2020 i oddeutu 43 y cant ar ddechrau'r cyfnod cloi (Felstead a Reuschke, 2020).

Er nad yw'r ganran hon yn debygol o gael ei chynnal unwaith y bydd pandemig y Coronafeirws dan fwy o reolaeth yn y tymor canolig i hir, mae'n rhesymol disgwyl y bydd mwy o bobl yn gweithio o bell am fwy o amser nag y gwnaent cyn Mawrth 2020. Gallai hynny fod yn eu cartrefi neu mewn man gwaith penodol o fewn eu cymuned, a gall fod yn llawn amser neu'n gyfuniad o weithio o bell a gweithio mewn swyddfa. Fodd bynnag, ar draws economi Cymru yn ei chyfanrwydd, efallai mai cyfyngedig fydd y cyfleon i weithio o bell. Mae gan Gymru gyfran uwch o weithwyr ar gyflog isel a phobl sy'n methu gweithio o'u cartref nag sydd gan rannau eraill o Brydain (Rodrigues ac Ifan, 2020; Resolution Foundation, 2020). Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru yn ddiweddar 'uchelgais hirdymor i weld oddeutu 30% o weithwyr Cymru yn gweithio o gartref neu yn agos at eu cartrefi, a hyn yn golygu wedi i fygythiad Covid-19 leihau' (Llywodraeth Cymru, 2020).

Mae Gweinidog yr Economi, Trafnidiaeth a Gogledd Cymru a Dirprwy Weinidog yr Economi a Thrafnidiaeth wedi gofyn i Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru gasglu'r dystiolaeth am oblygiadau tebygol gweithio o bell i economi Cymru. Mae'r materion allweddol yn cynnwys y goblygiadau ar gyfer:

- Cynhyrchiant
- Trefi a chanolfannau trefol
- Cyflogaeth
- Cefnogaeth i fusnes
- Trafnidiaeth

Mae'r adroddiad yn casglu ynghyd y dystiolaeth sydd ar gael ar hyn o bryd o Gymru, gweddill Prydain ac yn rhyngwladol – gan ganolbwyntio'n arbennig ar wledydd bychain a thebyg – er mwyn deall sut y gall gweithio o bell effeithio ar wahanol agweddau ar weithgaredd economaidd yn y dyfodol.

Cynhyrchiant

A ydi'r cynnydd mewn gweithio o bell wedi gwella neu niweidio cynhyrchiant?

Mae cynhyrchiant yn bwysig gan ei fod yn adlewyrchu 'canlyniad gweladwy pob perthynas economaidd rhwng pobl, cwmnïau, sefydliadau a chyrff' (McCann, 2018: 4). Mae cynhyrchiant isel yn broblem hirdymor yn economi Cymru, sydd yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig (ond yn agosach at ranbarthau y tu allan i Lundain a De-ddwyrain Lloegr). Cwestiwn allweddol yw a ydi'r cynnydd mewn gweithio o bell wedi cynyddu cynhyrchiant, neu ei niweidio ymhellach, a beth fyddai effaith cadw rhyw ffurf ar weithio o bell yn y dyfodol.

Yn ôl ymchwil gyda grŵp triniaeth a grŵp rheolydd, a wnaed cyn y pandemig, mae'n debyg fod gweithio o gartref wedi cynyddu lefel yr allbwn, a hynny yn nhermau'r oriau a weithiwyd a dwyster y gwaith (Bloom et al., 2015). Canfu'r awduron fod gweithwyr gartref yn treulio mwy o amser wedi'u mewngofnodi i'r system a'u bod yn fwy cynhyrchiol wrth ei defnyddio hefyd. Mewn cyfweiliadau dilynol gyda'r rhai a gymerodd ran awgrymai'r atebion eu bod yn mwynhau cyfleuster a thawelwch gweithio gartref. Cododd lefelau boddhad yn y gwaith, a gwelwyd llai o drosiant swyddi. Mae'n bwysig nodi mai dewis cymryd rhan wnaeth y grŵp triniaeth; eu dewis nhw oedd gweithio o gartref. Canfu'r awduron fod pobl oedd â bywyd cymdeithasol sefydledig, fel gweithwyr hŷn, gweithwyr priod a rhieni, yn hapusach yn gweithio gartref. Roedd gweithwyr iau a rhai oedd eisiau mwy o weithgarwch cymdeithasol yn tueddu i ffafrio gweithio mewn swyddfa.

Canolbwyntiodd yr astudiaeth hon ar bobl a oedd eisoes wedi gweithio mewn swyddfa gyda'u cydweithwyr ac oedd â chyfleusterau addas yn eu cartref. Gwyddom lawer llai am sut y mae gorfodi gweithio o bell ar ran helaeth o'r boblogaeth yn effeithio ar lefelau cynhyrchiant. Mae sampl anghynrychioliadol a hunan-ddewisol a gasglwyd gan Rubin et al. (2020) yn awgrymu bod mwyafrif o bobl yn llai cynhyrchiol wrth weithio o gartref nag oeddent cyn y pandemig, er bod astudiaeth yng Nghanada wedi canfod y gwrthwyneb (Saba et al., 2020). Mae ymchwil gan Valet (2020) yn awgrymu bod gweithwyr a myfyrwyr yn ei chael hi'n anodd canolbwyntio a symbylu eu hunain gydag amser, a bod gweithio mewn swyddfa wirioneddol yn helpu cryfhau'r elfennau hyn. Mae arolwg gan y Chartered Institute for Professional Development (2020) yn awgrymu cyfrannau hafal o newid mewn cynhyrchiant yn ystod y cyfnod clo cyntaf. Astudiodd Baudot a Kelly (2020) weithwyr yn yr Unol Daleithiau, a chanfod fod ymatebwyr yn teimlo bod cynhyrchiant wedi gwella o'u rhan nhw a'u cydweithwyr. Canfuont hefyd fod ymatebwyr yn fwy awyddus i weithio o bell

nag yr oeddent cyn y pandemig. Roedd y gwelliant mewn cynhyrchiant a'r awydd i weithio o bell yn fwy amlwg os oeddent eisoes wedi gweithio o bell cyn y pandemig.

Canfyddiad DeFilipis et al. (2020) yw bod gweithio o bell wedi arwain at lawer mwy o gyfarfodydd a chyfathrebu rhwng gweithwyr. Trwy astudiaeth ar draws gwahanol gyfandiroedd, gwelsant gynnydd yn y nifer o gyfarfodydd gafodd pob unigolyn (13 y cant), y nifer o bobl yn bresennol ym mhob cyfarfod (14 y cant), ond bod y cyfarfodydd yn fyrrach (20 y cant). Gwelsant hefyd fod pobl yn gweithio oriau hirach (oddeutu tri chwarter awr yn fwy bob dydd) er nad yw hyn yn gyfystyr â chynhyrchiant uwch.

Mae Astudiaeth Understanding Society o Covid-19, a noddwyd gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol ym Mhrifysgol Essex, wedi cynnal arolygon drwy gydol y pandemig. O gymharu ymddygiad Mawrth/Ebrill ag ymddygiad Ionawr/Chwefror, dywedodd tua 40 y cant eu bod wedi cwblhau cymaint o waith ag a wnaethant cyn y pandemig, o gymharu â rhyw 30 y cant a ddywedodd un ai eu bod wedi cyflawni llai neu fwy. Yn gyffredinol, wnaeth gweithio o gartref yn ystod y cyfnod cloi cyntaf ddim cael effaith arwyddocaol ar lefelau cynhyrchiant. Lle awgrymodd gweithwyr eu bod wedi cyflawni llai yn y cyfnod clo, roedd hynny ar y cyfan oherwydd bod llai o waith i'w wneud neu fod ganddynt gyfrifoldebau eraill (fel gofal plant). Defnyddiodd Felstead a Reuschke (2020) ddadansoddiad atchweliadol i ganfod fod pobl â mwy o ymrwymïadau gartref – fel gwaith tŷ a gofal plant – yn adrodd lefelau is o gynhyrchiant.

Yn ôl ymchwil a wnaed yn gynnar yn y pandemig mae'n ymddangos bod awydd i weithio o bell yn ddangosydd cynhyrchiant positif. Mae Astudiaeth Understanding Society o Covid-19 yn awgrymu y byddai'r rhan fwyaf o weithwyr a fu'n gweithio gartref yn hoffi parhau i weithio gartref yn y dyfodol mewn rhyw fodd, gydag oddeutu hanner yn dweud yr hoffent weithio gartref yn aml neu drwy'r amser. Mae hyn yn wir am y rhai oedd wedi gwneud hyn yn flaenorol a hefyd i'r rhai oedd wedi cael eu profiad cyntaf o weithio gartref eleni. Mae'n awgrymu y gallai 'normal newydd' olygu lefelau uwch o weithio gartref neu o bell yn y dyfodol. Mae Felstead a Reuschke (2020) yn canfod tueddfryd dethol yn gysylltiedig â'r awydd i weithio gartref ac adroddiadau am well cynhyrchiant. Roedd oddeutu dau o bob tri gweithiwr a ddywedodd fod eu cynhyrchiant yn well wrth weithio gartref yn awyddus i weithio gartref yn y dyfodol. Ar y llaw arall, dim ond 6 y cant o weithwyr anawyddus i weithio gartref yn y dyfodol a awgrymodd fod eu cynhyrchiant yn uwch wrth weithio gartref.

Mae cyflymder yr ymchwil yn cyflwyno anawsterau wrth geisio llunio darlun cywir, ond mae'n awgrymu nad amharwyd i unrhyw raddau ar gynhyrchiant yn ystod y cyfnod clo cyntaf. Dyma ddadl Felstead a Reuschke (2020: 20):

Gall caniatáu i weithwyr weithio gartref, os ydynt yn awyddus i wneud hynny, gynyddu cynhyrchiant, nid ei leihau... Mae llawer o weithwyr wedi ymgynefino â gweithio gartref... at hynny, os caniateir i'r rhai sydd eisiau gweithio gartref yn y dyfodol wneud hynny, gall cynnydd parhaol mewn gweithio gartref yn gyffredinol roi hwb i gynhyrchiant.

Sut y caiff hyn ei gynnal drwy'r gaeaf a thu hwnt?

Fodd bynnag, er yr arwyddion bod cynhyrchiant, o safbwynt allbwn, wedi bod yn dda ers Mawrth 2020, mae yna nodweddion allweddol eraill yn perthyn i berfformiad cynhyrchiant hirdymor, sef arloesedd, creadigrwydd a lledaenu gwybodaeth. Bydd rhai swyddi'n haws eu gwneud o bell nag eraill. Yn ôl Bloom et al. (2015), po fwyaf awtomataidd yw'r gwaith, mwyaf yw'r manteision. Felly gallai gweithio o bell fod yn llai buddiol o safbwynt arloesi a rhannu gwybodaeth.

Mae Florida, Rodriguez-Pose a Storper (2020) yn dadlau fod cyswllt wyneb-yn-wyneb yn y gwaith yn adeiladu rhwydweithiau cymdeithasol, cyfalaf cymdeithasol a pherthynas ymddiriedol rhwng pobl, a bod y rhain yn help i adeiladu a chynnal prosiectau cymhleth. Gall hyn fod yn arbennig o wir am waith creadigol a gwaith sy'n gofyn am fedrusrwydd arbennig. Mae ymchwil yn awgrymu hefyd fod clystyrau daearyddol o gwmnïau, cyflenwyr a diwydiannau gwasanaeth yn gwella cystadleurwydd rhanbarthol (Verdú a Tierno, 2019). Mae goblygiadau hirdymor gweithio o bell i arloesedd, lledaeniad gwybodaeth a pherfformiad cynhyrchiant yn dal i fod yn aneglur. Ond ychydig o dystiolaeth sydd yna y gall gweithio o bell sefydlu rhwydweithiau a chymdeithasu cydweithwyr newydd mewn meysydd gwaith sy'n dibynnu ar wybodaeth ddealedig, ymddiriedaeth a 'darllen rhwng y llinellau' (Florida, Rodriguez-Pose a Storper, 2020).

Mae astudiaeth a gomisiynwyd gan Microsoft wedi canfod tystiolaeth i ategu'r dadleuon hyn (Fforwm Economaidd y Byd, 2020). Canfuwyd tystiolaeth o blaid yr honiadau fod allbwn a chynhyrchiant sylfaenol wedi dal eu tir ers Mawrth 2020, ond bod arloesedd wedi gwanhau. Nid technoleg nac offer oedd yn gyfrifol am hyn, ond colli'r diwylliant, y cydlyniad a'r cydweithio sy'n ffurfio rhan o drefn ddyddiol lle mai rhyngweithio wyneb-yn-wyneb yw'r norm. Teimlai gweithwyr bod eu diwylliant gweithio dan straen, a'u bod fel petaent yn gweithio mewn seilos, yn fwy nag o'r blaen. Arweiniodd hyn at bryderon ynghylch syniadau newydd, lledaenu gwybodaeth ac arloesedd (Felstead, et al., 2020).

Mae'r datblygiadau addawol ynghylch brechlynnau coronafeirws yn awgrymu y gallai dychwelyd i'r gwaith fod yn bosiblwydd ymarferol. Felly, mae'n bosib mai 'blip' dros dro yw hyn fydd yn ei ddatrys ei hun wrth i bobl naill ai ddychwelyd i fannau gwaith yn

llawn-amser neu mewn rhyw gyfuniad. Does dim rheswm pam na allai dull cyfun gynhyrchu amgylchedd creadigol. Yn wir, i rai pobl fe allai arwain at fwy o arloesedd, wrth iddynt allu cyfrannu at drafodaethau creadigol a ffurfio cysylltiadau llawn ymddiriedaeth rai dyddiau, tra'n cyflawni gorchwylion a thicio blychau yn eu cartref ar ddyddiau eraill.

Trefi a Chanolfannau Trefol

Sut y gallai gweithio o bell effeithio ar niferoedd pobl yng nghanol trefi?

Arweiniodd y mesurau iechyd cyhoeddus i atal y Coronafeirws at leihad sylweddol yn niferoedd pobl yn troedio canol trefi a dinasoedd Cymru. Mae ymchwil gan Centre for Cities yn dangos bod trefi a dinasoedd yng Nghymru a gweddill Prydain dipyn yn wacach yn 2020 o gymharu â 2019, yn sgil gweithio o bell a'r cyfyngiadau ar siopau a busnesau lletygarwch. Roedd y cwmp mewn niferoedd yng Nghymru ar ddechrau'r pandemig yr un fath â'r cwmp a welwyd ar draws gweddill Prydain. Ond wrth i'r pandemig fynd yn ei flaen i mewn i haf 2020 roedd y lleihad mewn niferoedd yn fwy yng Nghymru nag yn y Deyrnas Unedig ar gyfartaledd. Ym mis Awst a Medi cynyddodd y niferoedd yng Nghymru nes eu bod, ar adegau, yn uwch na ffigur cyffredinol y Deyrnas Unedig a hefyd yn uwch na nifer Cymru yn 2019. Cwmpodd y niferoedd yng Nghymru eto tua diwedd mis Hydref a dechrau Tachwedd yn ystod y cyfnod atal byr a osodwyd (23 Hydref – 9 Tachwedd 2020) (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020). Cynyddodd niferoedd yng Nghymru ym mis Tachwedd wedi diwedd y cyfnod atal byr ond roeddent yn dal yn is nag yn 2019.

Tra bo'r niferoedd yng nghanol dinasoedd Cymru wedi codi ryw faint o'r cwmp dramatig a welwyd ar ddechrau'r pandemig, nid yw wedi cyrraedd lefelau'r cyfnod cyn y pandemig (Barry, 2020). Yn ôl mynegai adferiad y stryd fawr gan Centre for Cities am fis Hydref 2020, Caerdydd ac Abertawe oedd y dinasoedd gwaethaf a thrydydd gwaethaf ym Mhrydain o safbwynt adferiad niferoedd i'r canol (Centre for Cities, 2020). Er i niferoedd Cymru ddal i gwmpo yn ystod hydref 2020, roedd y cwmp yn ardaloedd siopa canol dinasoedd Cymru'n arafu a gallai hynny awgrymu y daw pobl yn ôl pan fydd y cyfyngiadau wedi'u codi a hyder pobl mewn iechyd a diogelwch cyhoeddus wedi gwella (Barry, 2020).

Mae'r llenyddiaeth fwy cyffredinol am weithio o bell yn tanlinellu newidiadau i batrymau prynu cysylltiedig â threulio mwy o amser gartref fel ffactor sy'n gwacáu canol dinasoedd. Awgryma Kang et al. (2020) a Relihan et al. (2020) fod siopa ar-lein a galw am wasanaethau clic-a-chasglu a chael nwyddau wedi'u cludo i'r drws wedi cynyddu yn ystod cyfnodau clo a bod y patrymau hyn wedi parhau er i'r cyfyngiadau

gael eu llacio. Mae Nathan and Overman (2020) a Mortimer et al (2020) yn dadlau y gall parhad yn y lefelau uwch o weithio o bell achosi symudiad daearyddol o ganol dinasoedd i'r maestrefi wrth i bobl dreulio mwy o amser gartref neu yn eu hardal leol. Dywed Mortimer et al. (2020) mai dim ond cyflymu twf presennol canolfannau siopa maestrefol sy'n digwydd yma, a bod hynny eisoes wedi bod yn lleihau'r niferoedd a'r galw am siopa yng nghanol dinasoedd. Gan fod y patrwm hwn yn dal yn annelwig, mae'n hollbwysig monitro'r newidiadau hyn i gael tystiolaeth i fod yn sail i benderfyniadau polisi yn y cyfnod adfer wedi'r Coronafeirws a thu hwnt i hynny.

Dylid nodi nad yw'r rhan fwyaf o'r llenyddiaeth sy'n bodoli yn ystyried canfyddiad y cyhoedd o ddinasoedd yng nghyd-destun pandemig byd-eang fel y Coronafeirws. Felly, rhaid dal i fod yn ymwybodol o'r modd y gall canfyddiad o berygl neu ddiogelwch effeithio ar ddewisiadau gweithwyr a siopwyr i ddychwelyd i'r ddinas gan y bydd hyn, mae'n siŵr, yn effeithio ar y niferoedd a ddaw i ganol dinasoedd yng Nghymru yn y dyfodol agos (Parady et al., 2020; Barrios a Hochberg, 2020). Bydd y ffrâm amser a bennir ar gyfer parhau gyda chyfyngiadau ac ymbellhau cymdeithasol mewn bywyd bob-dydd hefyd yn dwyn goblygiadau arwyddocaol i niferoedd pobl yng nghanol dinasoedd Cymru. Fodd bynnag, nid yw'n glir eto pa bryd y daw bywyd yn ôl i 'normal' (Nathan ac Overman, 2020).

Beth yw goblygiadau hyn i adeiladau swyddfa a defnydd tir mewn ardaloedd trefol?

Mae'r rhan fwyaf o astudiaethau'n cytuno y bydd pandemig y Coronafeirws yn newid dinasoedd ac y bydd y cyfnod adfer yn golygu 'normal newydd' mewn ardaloedd trefol. Serch hynny, mae 'allfudo trefol' ar raddfa fawr, a diwedd y ddinas fel rydym yn ei hadnabod, yn annhebygol (Couclelis, 2020). Yn hytrach, mae dyluniad dinasoedd a'r defnydd o fannau trefol yn debygol o newid wrth i ddinasoedd, a'r bobl sy'n byw ac yn gweithio ynddynt, ymaddasu – er nad yw union natur a maint y newidiadau hyn yn hysbys inni eto (Batty, 2020).

Mae prisiau tai yng ngwledydd Prydain wedi codi yn ystod y pandemig, a'r fasnach ar i fyny (Maunder, 2020). Yn ôl modelu a wnaed yn UDA ac Awstralia, pe bai lefelau gweithio o bell yn cynyddu'n barhaol, byddai prisiau eiddo tirol yn y craidd trefol yn cwmpo tra bod prisiau'n codi yn y cyrion (Delventhal, et al., 2020; Lennox, 2020). Byddai gan newidiadau o'r math yma oblygiadau i gynllunio trefol a defnydd tir yn ogystal â thai.

Newid arall mewn defnydd tir a all ddod yn sgil cynnydd parhaol mewn gweithio o bell yw cynnydd mewn 'blerdwf trefol' – cynnydd ym maint daearyddol ardaloedd trefol. Yn hanesyddol, nid yw gweithio o bell wedi cynyddu blerdwf trefol yn ddramatig, yn ôl pob adroddiad (Nilles, 1991 a 1996; Moeckel, 2017; Rhee, 2009). Ond ers dechrau'r

pandemig mae blerdwf trefol wedi'i gyflwyno fel sgil-gynnyrch disgwylidig wrth i weithwyr o bell symud i faestrefi dinasoedd neu drefi agos at ddinasoedd (Lennox, 2020). Hwyrach bod y newid meddwl hwn yn gynnyrch y maint digynsail o weithio o bell sydd wedi digwydd yn ystod y pandemig. Cyn pandemig y Coronafeirws, dim ond 6% o weithwyr oedd yn gweithio gartref yn rheolaidd, ond erbyn Mehefin 2020 roedd 43% o weithwyr yn gweithio gartref (Felstead & Reuschke, 2020). Gall newid mewn patrymau gweithio ar y fath raddfa gynhyrchu blerdwf trefol nad oedd yn gysylltiedig â gweithio o bell ar y lefelau a welwyd cyn y pandemig.

Yn ôl ymchwil arall, y trefi agos at ddinasoedd sy'n debygol o weld twf mewn poblogaeth wrth i bobl symud allan o'r ddinas ond parhau i fod eisiau aros yn weddol agos at y canol. Dywed Florida et al. (2020) y gall y mudo hwn o ddinas i dref achosi a/neu waethygu 'boneddigeiddio' maestrefi yn y trefi hyn wrth i drigolion cefnog o'r ddinas symud i mewn. Gallai'r mudo hwn, felly, gael effaith ar brisiau tai mewn trefi agos at ddinasoedd a chynyddu anghydraddoldeb yn yr ardaloedd hynny. Nid yw'n glir beth fyddai goblygiadau tuedd o'r fath yng Nghymru o gofio'r nifer fach o ddinasoedd ond y niferoedd mawr o drefi sy'n ffurfio daearyddiaeth drefol Cymru.

Petai gweithio o bell yn dod yn nodwedd barhaol ac amlwg yng Nghymru, mae'n debyg o effeithio'n fwy ar sefydliadau mawr mewn dinasoedd a threfi mawr nag ar drefi, gan fod cwmnïau mawr sy'n caniatáu a/neu'n annog gweithio o bell yn fwy tebygol o fod wedi'u canoli mewn canolfannau trefol (Vilhelmson & Thulin, 2016; Reuschke & Felstead, 2020). Gallai hyn olygu bod yr effaith yn wahanol ar ddinasoedd ac ar drefi os yw newidiadau mewn defnydd tir, niferoedd pobl, ac ati, yn fwy penodol mewn dinasoedd. Gallai hefyd greu profiadau gwahanol o fewn ardaloedd trefol os yw busnesau mewn rhai rhannau o ddinas yn ei chael hi'n haws symud at weithio o bell nag eraill (Dingel & Neiman, 2020).

Mae Back (BBC, 2020) yn pwysleisio bod y symudiad tuag at weithio gartref yn ystod y pandemig wedi rhoi cyfle i fusnesau ystyried costau a manteision cadw swyddfeydd trefol ac y gallai hynny arwain rhai i ddewis cau swyddfeydd canol dinas yn barhaol ac adleoli neu gynnal canolfannau llai. Mae Biquelet-Lock (BBC, 2020) yn dadlau y bydd newidiadau i'r ffordd yr ystyrir ac y defnyddir adeiladau swyddfa yn effeithio ar ddinasoedd yn wahanol, gan ddibynnu ar eu maint. Os yw hyn yn wir, gallai'r effaith ar ddinasoedd yng Nghymru, sy'n gymharol fach o gymharu â dinasoedd mewn rhannau eraill o Brydain, fod yn wahanol i'r effaith ar eu cymheiriaid yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Gallai Cymru fod yn llai tebygol o gael ei heffeithio'n sylweddol gan y newidiadau dinesig hyn na gwledydd eraill Prydain.

O ran swyddfeydd presennol, mae pandemig y Coronafeirws wedi codi cwestiwn am dueddiadau cyfredol yn nyluniad a defnydd swyddfeydd. Mae nifer o astudiaethau (Samani & Alavi, 2020; Felstead & Reuschke, 2020; Parker, 2020) yn awgrymu y

bydd angen addasu swyddfeydd cynllun agored i leddfu pryderon gweithwyr am y perygl i iechyd cyhoeddus o rannu ystafelloedd, ac y gallai'r pryderon hynny olygu y bydd swyddfeydd cynllun agored yn mynd yn llai poblogaidd. Bydd angen addasu swyddfeydd confensiynol hefyd i alluogi ymbellhau cymdeithasol os yw'r arfer hwn i bara yn y tymor hir (Coleman, et al., 2020). Gallai mannau cyd-gyfarfod, cyfleusterau cegin, ystafelloedd cynadledda a mannau eraill lle gellid pasio feirws ymlaen fod yn nodweddion mwy annymunol yn nyluniad swyddfeydd (Parker, 2020).

Mae Stromquist (2020) a Kretchmer (2020) yn amlygu cost addasu pob swyddfa i alluogi cadw pellter ac yn nodi bod hon yn her allweddol i ddyfodol y swyddfa ddinesig gonfensiynol. Mae ymchwil yn awgrymu y gall fod angen torri'r nifer sydd mewn swyddfa i ryw 25-30% o'r hyn oedd yn dderbyniol cyn y pandemig er mwyn hwyluso'r mesurau iechyd cyhoeddus angenrheidiol i sicrhau ei bod yn ddiogel dychwelyd i swyddfeydd (Parker, 2020). Mae Llywodraeth Cymru (2020) yn bwriadu buddsoddi mewn hybiau cymunedol y gall pobl deithio iddynt i weithio heb achosi gormod o gymysgu rhwng teuluoedd. Er bod y meddwl y tu ôl i'r bwriad yn rhesymol, ychydig o dystiolaeth sydd i awgrymu y byddant ronyn yn fwy effeithiol o ran atal trosglwyddiad, nac yn rhywbeth y byddai gweithwyr na busnesau'n awchu amdano'n arbennig. Peth da fyddai comisiynu gwaith casglu data er mwyn deall gofynion pobl yn well.

Yng nghyd-destun uniongyrchol pandemig y Coronafeirws mae pryderon sylweddol o ran iechyd cyhoeddus sy'n codi rhwystr rhag defnyddio trefniadau gweithio hyblyg a 'desgiau poeth'. Mae rhannu gweithle yn agor y drws i groes-halogiad a gall beryglu gweithwyr. Yn ôl Clark (2020) efallai fod y pandemig wedi rhoi diwedd ar ddesgiau poeth oherwydd y peryglon hyn (a newidiadau yng nghanfyddiad gweithwyr o'r perygl) sy'n gwneud yr arfer yn llai derbyniol, er ei bod yn cydnabod hefyd nad yw'n debygol y gwelir diwedd llwyr ar y modd yma o weithio.

Sut y gallai llai o weithio mewn swyddfeydd effeithio ar dai a dosbarthiad tai?

Mae astudiaethau ym Mhrydain, yr Iseldiroedd ac Awstralia wedi dangos fod gweithio o bell yn y tymor hwy wedi golygu bod pobl yn barod i dderbyn taith gymudo hirach (h.y. symud i fyw ymhellach allan o ganol dinasoedd) wrth iddynt gymudo'n llai aml (Melo & Silva, 2017; de Vos, et al., 2018; Delventhal, et al., 2020). Gallai hyn gynyddu blerdwf trefol wrth bod pobl yn fodlon byw ymhellach i ffwrdd o swyddfeydd canol dinas a allai hyrwyddo ymlediad daearyddol maestrefi a phentrefi ymylol. Yn ôl ymchwil a wnaed ym Mhrydain rhwng 2005-2012, canfuwyd nad oedd y berthynas rhwng gweithio o bell a pharodrwydd i dderbyn taith hirach i'r gwaith ddim yn newid gydag amser, sy'n awgrymu petai gweithio o bell ar raddfa helaeth yn dod yn beth

parhaol yng Nghymru y byddai pobl yn barod i fyw ymhellach i ffwrdd o'u gweithle yn y tymor hir (Melo & Silva, 2017).

Mae gweithio o bell ar raddfa helaeth dros dymor hir yn creu galwadau newydd am ofod mewn tai. Canfu Reuschke and Felstead (2020) fod gweithwyr cartref newydd (h.y. rhai ddechreuodd weithio gartref am y tro cyntaf yn ystod y pandemig) yn annhebygol o fod â lle addas yn eu tai presennol i weithio gartref. Gwaethygydd y sefyllfa i lawer o weithwyr gan y pandemig wrth iddynt orfod rhannu llefydd gweithio gyda phartneriaid a/neu blant ac aelodau eraill o'r teulu (Felstead & Reuschke, 2020; Reuschke & Felstead, 2020). Gall rhannu gofod fod yn llai o broblem yn y dyfodol agos wrth i blant ddychwelyd i batrymau mwy normal o fynychu'r ysgol, ond os daw gweithio gartref i fod yn ymddygiad hirdymor efallai y bydd llawer o bobl am gael gweithle(oedd) penodol yn eu cartrefi, gan gynyddu'r galw am dai mwy (BBC, 2020; Felstead & Reuschke, 2020). Mae hyn yn ymddangos yn arbennig o debygol gan fod pobl oedd eisoes yn gweithio gartref cyn y pandemig yn fwy tebygol o fod yn aelodau breintiedig o'r farchnad lafur a chanddynt weithleoedd penodol yn eu cartrefi'n barod (Reuschke & Felstead, 2020).

Cyflogaeth

Beth yw goblygiadau tebygol gweithio gartref i sectorau cyflog isel fel lletygarwch a siopau?

Mae tuag un o bob tri gweithiwr yng Nghymru mewn sectorau cyflog isel; mwy na'u hanner wedi'u cyflogi mewn sectorau sylfaenol, fel manwerthu, lletygarwch, twristiaeth, gofal a phrosesu bwyd, a nodir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi (Webb, et al., 2018). Effeithiwyd yn arbennig ar weithwyr yn y diwydiannau hyn gan y cyfnod clo cenedlaethol cyntaf a weithredwyd gan Lywodraeth Cymru. Canfu Sefydliad Bevan (2020) fod 211,500 o bobl yng Nghymru'n gweithio mewn sectorau a gafodd eu cau'n gyfangwbl yn ystod y cyfnod clo cyntaf – a'r rhan fwyaf ohonynt mewn sectorau cyflog isel. Rhoddwyd 78% o weithwyr yn niwydiannau Llety a Gwasanaethau Bwyd Cymru ar ffyrlo, ynghyd â 77% o weithwyr yn y Celfyddydau, Adloniant a Hamdden (Sefydliad Joseph Rowntree, 2020).

Gweithwyr ar gyflog isel yw rhai o'r rhai lleiaf tebygol o allu gweithio gartref. Roedd hyn yn wir cyn pandemig y Coronafeirws ac roedd yn dal yn wir er gwaetha'r cyngor iechyd cyhoeddus y dylai pobl weithio gartref lle roedd modd gwneud hynny. Mae Ymchwil y Senedd (2020) wedi canfod mai dim ond rhyw 30% o dasgau gwaith allweddol pobl sy'n ennill llai nag £20,000 y flwyddyn yng Nghymru y gellir eu cyflawni'n ddigonol gartref (Rodrigues & Ifan, 2020). Felly, mae llawer o bobl ar y lefel hon o incwm (neu lai) yn gorfod mynychu eu gweithle yn gorfforol er mwyn

gwneud eu gwaith. Ar y llaw arall canfu'r un ymchwil fod dros hanner tasgau gwaith allweddol gweithwyr ar dros £40,000 y flwyddyn yn rhai y gellid eu gwneud gartref, sy'n golygu y gall gweithwyr ar gyflogau uchel weithio gartref neu fabwysiadu arferion gweithio mwy hyblyg (Ymchwil y Senedd, 2020).

Mae anghydraddoldeb cymdeithasol amlwg yng ngallu gweithwyr i weithio gartref. Mae'n haws i grwpiau penodol, yn cynnwys dynion, rhai mwy addysgedig a rhai ar gyflogau uwch, i ddewis gweithio gartref. Mae menywod, pobl anabl, pobl dan 25 a rhai grwpiau duon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod yn gweithio mewn sectorau cyflog isel ac felly byddent yn fwy tebygol o ddioddef unrhyw effeithiau yn sgil symudiad ehangach at weithio o bell yng Nghymru (Kabeer, 2020). Mae Marks (2020) yn dadlau y gallai unrhyw symudiad hirdymor tuag at lefelau uchel o weithio o bell waethygu anghydraddoldebau o fewn y farchnad lafur gan fod gweithio gartref yn rhoi mantais i weithwyr coler gwyn sy'n ei chael hi'n haws gwneud hynny.

Yn ôl ymchwil a wnaed gan yr IZA, i weithwyr ar gyflog isel roedd trefniadau gweithio hyblyg yn fwy tebygol o gael eu cynnig dan contract sy'n eu rhoi mewn perygl o gael amrywiad yn eu tâl (Adams-Prassl, et al., 2020). Canfu'r un astudiaeth fod swyddi cyflog uchel a chreffus yn fwy tebygol o gynnig trefniadau gweithio hyblyg dan gyflog sefydlog sy'n diogelu'r gweithwyr hyn rhag y risg i'w henillion a brofir gan weithwyr ar gyflog isel. Canfu'r astudiaeth hefyd fod newidiadau i'r isafswm cyflog wedi arwain at gynnydd o 7 pwynt canrannol yn y gyfran o swyddi hyblyg oedd ar gael ar gyflogau isel yn y Deyrnas Unedig rhwng 2014 a 2019 (Adams-Prassl, et al., 2020). Ond roedd y twf mewn swyddi hyblyg ar gyflog isel ar ei uchaf i swyddi nad oedd ar gyflog misol, sef y gyfran fwyaf o'r swyddi hyblyg cyflog isel hyn.

Er bod gweithwyr cyflog isel yn aml yn methu gweithio gartref eu hunain, mae'r ffaith fod eraill yn dewis gweithio gartref yn effeithio arnynt. Mewn rhai sectorau, yn cynnwys manwerthu, mae natur gwaith cyflog isel wedi newid o ganlyniad i'r cynnydd mewn gweithio gartref a gweithio o bell yn ystod pandemig y Coronafeirws. Fel y noda Kang et al. (2020), mae'r galw am wasanaethau cludo nwyddau wedi cynyddu yn ystod y pandemig am fod pobl yn llai abl neu barod i fynd i siopau a bwytai yn gorfforol. Gallai symudiad hirdymor at lefelau uwch o weithio o bell newid natur gwaith cyflog isel yn y sectorau manwerthu a lletygarwch felly wrth i'r diwydiannau hyn ymaddasu i farchnad lle mae pobl yn llai symudol neu'n treulio llai o amser mewn dinasoedd. Mae Nathan ac Overman (2020) a Mortimer et al. (2020) yn awgrymu hefyd y bydd diwydiannau manwerthu a lletygarwch yn ehangu/symud i ardaloedd swbwrbaidd os daw gweithio o bell yn beth mwy parhaol, a allai olygu y byddai'r un mathau o swyddi manwerthu neu lletygarwch ar gael mewn ardaloedd gwahanol. Gallai hyn effeithio ar ragolygon gwaith pobl mewn sectorau cyflog isel os na allant deithio i'r gwaith neu os na fydd yn economaidd teithio i'r ardaloedd hyn.

Mae Dube et al. (2020) yn amlygu'r posibilrwydd y bydd mwy o ddiweithdra yn y sector lletygarwch, ar ben y cwmp sydd eisoes wedi digwydd o ganlyniad uniongyrchol i'r canllawiau cysylltiedig â'r Coronafeirws, os bydd pobl yn parhau i weithio gartref. Os bydd diweithdra yn y sectorau hyn yn dal i dyfu mae potensial i hynny adael craith sylweddol ar unigolion sydd wedi colli'u gwaith, gan y gwelwyd fod diweithdra yn y gorffennol wedi creu 'craith' hirdymor sy'n dylanwadu ar batrymau cyflogaeth i'r dyfodol (Arulampalam, et al., 2000). Awgryma McQuaid (2017) fod creithio'n broblem arbennig o bwysig i bobl ifanc – grŵp sy'n debygol o ddioddef gyda'r gwaethaf drwy gydol y cyfnod adfer.

Canfu astudiaeth ryngwladol gan Alonso et al. (2020) fod perchnogion busnesau a rheolwyr yn y diwydiant lletygarwch yn bryderus ynghylch effaith bosibl patrymau gweithio-o-bell parhaus ar lefelau niferoedd cwsmeriaid i'w busnesau. Dyma un ymateb i'r arolwg:

Fy mhrif bryder yw sut i gynnal y busnes, a gweithwyr swyddfa... yn oedi cyn dod yn ôl i'w swyddfeydd yn y ddinas ...

Clywir y pryder hwn dro ar ôl tro yn y rhan fwyaf o'r llenyddiaeth sydd ar gael ar y pwnc hwn gan fod y rhan fwyaf yn cytuno bod parhau gyda'r lefelau cyfredol o weithio hyblyg ac o bell yn debygol o gael effaith negyddol ar y nifer o bobl sy'n defnyddio cyfleusterau bwyd a diod a siopau'r ddinas ar eu ffordd i'r swyddfa ac oddi yno neu yn ystod awr ginio. Yn ôl y cyfweiliadau a wnaed ar gyfer astudiaeth Alonso et al (2020), roedd llawer o berchnogion busnesau yn y sector bwyd a diod a lletygarwch eisoes yn ei chael hi'n anodd talu costau'r busnes yn sgil y cwmp mewn niferoedd cwsmeriaid yn ystod pandemig y Coronafeirws ac roedd llawer ohonynt yn pryderu y gallai eu busnesau fynd yn anghynaliadwy yn y tymor hir os bydd arferion gweithio o bell yn parhau yn y tymor canolig i hir. Mae Jones a Comfort (2020) yn canfod hefyd fod Coronafeirws ac effeithiau gweithio o bell wedi amlygu cynaliadwyedd fel pwnc allweddol yn y sector lletygarwch.

Beth yw effeithiau posibl gweithio o bell ar sectorau sy'n ddibynnol ar drefi poblog, a beth yw'r goblygiadau i'r farchnad lafur a swyddi?

Mae nifer o sectorau'n ddibynnol ar gael niferoedd mawr i mewn i ganol trefi – siopau canol dinas yw un o'r prif rai hyn, Mae ymchwil wedi canfod bod yna berthynas symbiotig rhwng gweithwyr swyddfa a sectorau manwerthu a bwyd a diod canol trefi gan fod presenoldeb gweithwyr swyddfa yn y dref yn galluogi'r busnesau hyn i barhau i wneud elw (Centre for Cities, 2019; Shone, 2020). Dangosodd adroddiad yn 2019 gan Savills fod y berthynas hon yn gweithio'r ddwy ffordd: dywedodd 58% o ymatebwyr yr arolwg fod cyfleusterau hamdden a siopa'n allweddol i ddenu pobl i

weithio yng nghanol dinasoedd (Savills, 2019). Byddai symudiad hirdymor at weithio o bell yn tarfu ar y berthynas hon a gallai olygu bod angen gwneud newidiadau mawr i'r ffordd mae'r sectorau hyn yn gweithio.

Mae Shone (2020) yn dadlau y byddai cynnydd hirdymor mewn gweithio o bell yn hybu siopa a bwyta allan yn fwy lleol. Mae'n amlygu'r effeithiau parhaol a allai ddeillio o'r angen i ddefnyddio mwy o fusnesau lleol yn ystod pandemig y Coronafeirws fel dylanwad allweddol ar ymddygiad y dyfodol wrth i bobl efallai ddechrau gwneud pethau'n fwy lleol. Cyn y pandemig, roedd ymwybyddiaeth gynyddol am faterion amgylcheddol eisoes yn arwain at batrymau siopa ac ati mwy lleol a gallai hynny gynyddu yn sgil symudiad hirdymor tuag at weithio o bell.

Nid yw'n glir eto sut y bydd y newid yn niferoedd pobl yng nghanol trefi yn effeithio ar y swyddi sydd ar gael. Mae data swyddi gwag yn dangos bod llawer mwy o waith hyblyg a gwaith o bell ar gael i weithwyr crefftus ar gyflogau uchel nag i swyddi sy'n talu llai. Yng nghyd-destun pandemig y Coronafeirws, mae ymchwil gan Arthur (2020) ar hysbysebion swyddi ar-lein yn dangos gostyngiad 60-70% mewn swyddi gwag yn wythnosau cyntaf y cyfnod clo cyntaf ym Mhrydain (o 23 Mawrth 2020). Cododd nifer y swyddi erbyn canol mis Medi 2020 ond roedd yn dal i fod o gwmpas 40-50% yn is na'r lefelau cyn y pandemig. Canfu Hensvik et al (2020) fod y ceiswyr am swyddi wedi ymateb i'r lleihad hwn drwy chwilio'n llai dyfal am swyddi, a gwneud hynny mewn sectorau nad oedd wedi'u heffeithio gymaint gan y pandemig. Mae'n bosib y gallai'r fath dueddiadau ymddygiad barhau wedi i'r pandemig ddod i ben wrth i bobl ddod yn fwy gwyliadwrs am effaith bosibl siociau economaidd ar ddiwydiannau penodol a bod diweithdra'n para'n uchel. Canfu ymchwil Arthur (2020) fod effaith y Coronafeirws ar swyddi gwag wedi amrywio o sector i sector. Cynyddodd nifer y swyddi mewn sectorau cysylltiedig â thaclo'r pandemig, fel nyrsio a gwaith gofal. Ond roedd llawer llai o swyddi nag arfer ar gael yn y sector lletygarwch, a gafodd ergyd drom.

Nid yw'n glir eto chwaith beth fydd effaith symudiad at weithio o bell ar y farchnad lafur. Mae sawl astudiaeth wedi amlygu'r effeithiau negyddol ar anghydraddoldeb yn y farchnad lafur a allai ddeillio o symudiad at fwy o weithio o bell (Kabeer, 2020; Felstead & Reuschke, 2020; Marks, 2020; Sefydliad Bevan, 2020). Mae gwaith modelu a wnaed gan Martin ac Okolo (2020) ar effaith y Coronafeirws ar farchnad lafur y Deyrnas Unedig yn awgrymu y gallai diweithdra godi i gymaint ag 13.25% (4.5 miliwn o bobl) erbyn 2021. Canfu'r modelu hwn fod pobl heb radd yn fwy tebygol o ddioddef effaith newidiadau yn y farchnad lafur ac y byddent yn gweld lleihad o 2% yn eu cyflogau o gymharu â lleihad o 0.9% yn y cyflog byw gwirioneddol. Mae Martin ac Okolo (2020) yn pwysleisio pwysigrwydd hyfforddi a chreu gwaith i helpu lliniaru'r effeithiau ar y farchnad lafur yn y tymor hir gan mai dim ond 15% o bobl heb radd, yn ôl eu cyfrifiad nhw, all weithio o bell. Os ceir symudiad hirdymor tuag at weithio o bell

fel rhan ganolog o'r farchnad lafur yng Nghymru byddai llawer o'r bobl hyn yn elwa o gael mwy o gyfleon hyfforddi i'w galluogi i weithio o bell.

Cymorth busnes

Sut y bydd cynnydd mewn gweithio o bell yn effeithio ar fusnesau ar draws sectorau gwahanol?

Ers mis Mawrth 2020, cafwyd cyfuniad o gymorth ariannol gan Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y Deyrnas Unedig i fusnesau a gweithwyr. Mae Cynllun Cadw Swyddi Llywodraeth y DU drwy gyfnod y Coronafeirws, y 'ffyrlo' i roi ei enw mwy cyffredin iddo, yn caniatáu i weithwyr gael cymorth ariannol tra bônt yn absennol o'u gwaith am fod busnesau wedi cau neu am nad oes dim gwaith i'w wneud. Erbyn canol mis Hydref roedd dros £40 biliwn wedi'i hawlio gan dros 1.2 miliwn o gyflogwyr ledled Prydain. Mae Llywodraeth y DU hefyd wedi cynnig cymorth i bobl hunangyflogedig, yn amodol ar elw masnachu blynyddol, yn ogystal â chyfres o fenthyciadau ymyriad busnes a benthyciadau adfer gyda'r nod o gynnal busnesau drwy'r pandemig hyd nes gallant ailafael yn eu gwaith blaenorol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi darparu cyfres o becynnau i roi cymorth i fusnesau. Mae'r Gronfa Cadernid Economaidd wedi sicrhau bod bron £300 miliwn o gymorth ar gael i fusnesau, gyda gwahanol becynnau'n cael eu cynnig i fusnesau meicro, busnesau bach a chanolig, a busnesau mawr. Cafodd cyllid ei glustnodi hefyd i gynorthwyo busnesau twristiaeth a lletygarwch gan gydnabod yr heriau arbennig sy'n eu hwynebu. Darparwyd cymorth ychwanegol hefyd yn ystod y cyfnod atal byr ddiwedd mis Hydref i gefnogi busnesau a orfodwyd i gau. Mae hefyd wedi darparu cronfa i gefnogi gweithwyr llawrydd sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol, a chymorth i gyflogwyr sy'n penodi prentisiaid.

Mewn gwaith blaenorol gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2020) enwyd pedwar categori bras o fusnes a effeithiwyd gan gyfyngiadau iechyd cyhoeddus, a phob un yn gofyn am ymyriad gwahanol.

1. Bydd ar rai angen cymorth wrth ddychwelyd yn raddol at lefel o weithgarwch sy'n weddol debyg i'r arfer.
2. Bydd eraill, yn cynnwys rhai yn y sector lletygarwch, yn methu ailddechrau am gryn amser ac felly dylid cynorthwyo gweithwyr i ailhyfforddi.
3. Mae'r rheini sy'n gysylltiedig ag ardaloedd twristaidd diarffordd yn wynebu anawsterau neilltuol gan nad oes cyfleoedd amlwg eraill am gyflogaeth tra bydd cyfyngiadau ar deithio'n parhau ac maent yn debygol o wynebu cyfnod

hir o golli incwm. Bydd angen cymorth ychwanegol arnynt, fel cynllun gwarantu swyddi.

4. Efallai y bydd angen i'r rhai sy'n methu gweithredu dan ofynion am gadw pellter cymdeithasol, fel rhai busnesau gweithgynhyrchu, ddechrau awtomeiddio prosesau. Bydd angen targedu cymorth i ddelio â hyn heb golli nifer sylweddol o swyddi.

Mae ymateb polisi Llywodraeth Cymru hyd yma wedi ymateb i'r gwahanol feini prawf hyn, gan ddarparu pecynnau penodol ar gyfer sectorau arbennig ochr yn ochr â'r cymorth cyffredinol sydd ar gael. Hyd y bo'n gyllidebol bosibl i Lywodraeth Cymru, dylid cynnal hyn am gyhyd ag y bo angen cyfyngiadau i leihau trosglwyddiad y feirws. Mae Wadsworth (2020) yn nodi mai pobl 16-24 oed yw'r grŵp mwyaf tebygol o fod wedi colli eu gwaith ers Mawrth 2020. Dyma'r grŵp fydd angen y mwyaf o gefnogaeth drwy gymorth economaidd a hyfforddiant sgiliau.

Nid yw'n syndod bod ymchwil ledled Prydain gan De Lyon et al. (2020) yn dangos mai busnesau sydd â mwy o gysylltiad personol â phobl, fel bwytai, gwestai, celfyddydau ac adloniant, a chwmnïau awyrennau, sydd wedi dioddef yr ergyd fwyaf. Bu'n llai o glec i'r sectorau hynny sydd wedi gallu rheoli cyflenwad a galw yn rhithiol, fel gwasanaethau proffesiynol a TG, ymchwil, cyfreithwyr a chyfrifwyr. Serch hynny, mae'r sectorau sydd wedi llwyddo i osgoi effeithiau pandemig y Coronafeirws ymysg y rhai sy'n debygol o ddioddef yn waeth yn sgil canlyniadau gadael yr Undeb Ewropeaidd (De Lyon et al., 2020).

Mae Riom a Valero (2020) yn tynnu sylw at y newidiadau enfawr y mae busnesau wedi mynd drwyddynt ledled Prydain ers dechrau'r pandemig. Canfuont fod dros dri chwarter wedi newid eu cynnyrch neu eu gwasanaethau, bod dros draean wedi wynebu tarfu ar eu cadwynau cyflenwad, a bod nifer debyg wedi wynebu absenoldeb gweithwyr oherwydd salwch neu warchod. Roedd cwmnïau a oedd wedi mabwysiadu arferion newydd a thechnolegau digidol o'r blaen yn fwy tebygol o wneud hynny eto yn ystod y pandemig. Ymhlith yr elfennau fyddai'n rhwystro cwmnïau rhag arloesi roedd cymhellion treth, grantiau a chefnogaeth sgiliau i newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu.

Beth allai'r effaith hirdymor fod i ddiwydiannau sy'n colli gweithwyr oedd yn meddu ar sgiliau penodol i swydd?

O gymharu â gwledydd a rhanbarthau eraill y Deyrnas Unedig, mae gan Gymru lai o sectorau cynhyrchiant uchel, a nodweddion yr economi yw cyflogaeth sector cyhoeddus, gwasanaethau cynhyrchiant is, gweithgynhyrchu, twristiaeth ac

amaethyddiaeth, a chyfran fawr o gwmnïau bychain. Tra mai cyfyngiadau iechyd cyhoeddus ehangach yn sgil y pandemig sydd wedi cyfyngu ar rai o'r diwydiannau hyn yn hytrach na gweithio o bell yn benodol, teimlir yr effaith mewn sectorau a chymunedau. Bydd ailsgilio'n ymateb pwysig i'r pandemig, a bydd yn gofyn am arallgyfeirio ac ailstrwythuro economaidd.

Mae ymchwil i wytnwch economïau yn wyneb y sioc economaidd a ddilynodd argyfwng ariannol byd-eang 2008 yn dangos yn eglur fod gallu busnesau i ymaddasu ac arloesi'n hollbwysig – pa mor dda, er enghraifft, roeddent yn gallu symud i farchnadoedd gwahanol, neu newid eu moddau cynhyrchu neu eu ffyrdd o weithio. Yn yr un modd, roedd gallu teuluoedd ac unigolion i ymaddasu'n bwysig. Doedd gan grwpiau llai cadarn ddim llawer o 'glustogau' yn nhermau cynilion teuluol, yn ogystal â lefelau uwch o ddyled, llai o allu neu barodrwydd i symud i fyw i rywle arall, a llai o allu i ailhyfforddi neu newid swyddi (Healy a Bristow, 2018).

Mae arloesi yn ystyriaeth barhaus i fusnesau ac economi Cymru. Nodweddir busnesau Cymru gan lefelau cymharol isel o dwf a ffyniant cwmnïau, wrth iddynt ddewis ffafrio sefydlogrwydd dros dwf, ac mae gan hynny oblygiadau o ran polisi (Heley et al., 2012; Kapitsinis et al., 2019). Er bod credydau treth ar gael ar gyfer ymchwil a datblygu, ychydig sy'n manteisio ar y rhain ac mae'n dal i fod yn her sicrhau buddsoddiad mewn ymchwil a datblygu. Gallai cynyddu ymwybyddiaeth o'r cymhellion hyn annog cwmnïau i fanteisio arnynt. Hwyrach bod y ffactorau busnes-benodol hyn yn bwysicach nag edrych ar wahanol sectorau neu ranbarthau pan awn ati i ystyried sut y gallai gweithio o bell effeithio arnynt.

Pan ddaeth arbenigwyr ynghyd i gefnogi cynlluniau Llywodraeth Cymru ar gyfer adferiad economaidd a chymdeithasol yn dilyn pandemig y Coronafeirws, dyma nhw'n dadlau mai un nodwedd allweddol i gymorth busnes fydd sicrhau'r amodau i hwyluso gweithgaredd economaidd diogel (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, 2020). Bydd hyn yn cynnwys creu gweithfannau diogel, gwella cysylltedd digidol a darparu cludiant cyhoeddus diogel. Felly efallai y bydd angen strategaethau ar Lywodraeth Cymru, awdurdodau lleol a busnesau i annog ailddefnyddio neu ailwampio swyddfeydd neu siopau gwag, ac i gynorthwyo busnesau i ddarparu gweithfannau diogel. Dylai unrhyw strategaethau gynnwys elfen o fonitro a gwerthuso.

Mae'r angen i'r wladwriaeth gefnogi addysg a sgiliau wedi cael ei amlygu yn eglur gan bandemig y Coronafeirws. Roedd natur gwaith – yn enwedig mewn sectorau cyflog isel – eisoes yn newid ac efallai fod y pandemig wedi cyflymu rhai o'r newidiadau hyn. Mae cynnig cyfleon parhaus i bobl gael addysg oedolion a chynnydd yn eu gyrfa unwaith y maent mewn gwaith yn hollbwysig. Bydd angen targedu cefnogaeth at rhai sydd mewn swyddi cyflog isel a sgiliau isel, rhai sy'n ddi-waith o'r

newydd a rhai sy'n newydd i'r farchnad lafur, a chyfuno hyn â chefnogaeth i bobl heb fawr neu ddim cynilion. Ochr yn ochr â hyn, mae angen teilwra cefnogaeth ddwys i'r rheiny sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur.

Mae sectorau'r economi sylfaenol yn rhan allweddol o agenda polisi Llywodraeth Cymru. Bydd rhai sectorau, fel lletygarwch, angen cefnogaeth gan y llywodraeth i oroesi'r colli busnes sy'n digwydd nawr, a gallent gael eu creithio os bydd cynnydd hirdymor mewn diweithdra a lleihad mewn gwario dewisol. Bydd eraill, gan gynnwys rhai sydd ynghlwm â'r sector cyhoeddus, yn fwy gwydn, yn ôl pob tebyg. Bydd angen targedu'r gefnogaeth at fusnesau a fydd yn hyfyw os gallant oroesi'r tymor byr.

Mae rhagdybiaeth o hyd y bydd llawer o fusnesau'n ceisio sefydlu trefn barhaol o weithio o bell, a'r arbedion a ddaw gyda hynny. Ond fe fydd rhai ffactorau cymdeithasol yn cymedroli hyn, fel amgylchiadau'r gweithwyr, deddfwriaeth ynglŷn ag amodau gwaith, cyfrifoldebau cymdeithasol fel gofal plant, yn ogystal â diwylliant busnes (Willcocks, 2020). Mae busnesau wedi treulio degawdau yn adeiladu swyddfeydd, arferion a diwylliant, a go brin y gwnaiff blwyddyn o weithio o bell chwalu hynny'n syth. Mae'n aneglur sut y daw'r ffactorau hyn i rym wrth i effeithiau'r pandemig leddfu'n raddol y flwyddyn nesaf, ac efallai mai call fyddai cymryd pwyll wrth wneud dewisiadau polisi.

Trafnidiaeth

Sut allai gweithio o bell effeithio ar dtrafnidiaeth?

Mae'n dal yn aneglur sut y bydd pandemig y Coronafeirws yn effeithio ar ymddygiadau teithio yn y tymor hir. Mae'n debyg y bydd hyn yn dibynnu ar arferion gweithio, newidiadau mewn ffyrdd o siopa, a chanfyddiadau ynghylch pa mor ddiogel yw cludiant cyhoeddus. Mae'n anodd rhagweld i ba raddau y cynhelir y tueddiadau diweddar, ac am ba hyd. Felly, dylai Llywodraeth Cymru roi blaenoriaeth allweddol i fonitro'r tueddiadau hyn wrth i ymddygiadau teithio newydd godi ac i ymddygiad y presennol newid pan fydd pobl yn dychwelyd i'r gwaith, er mwyn ffurfio sail i bolisiau trafndiaeth y dyfodol.

Fel y nodwyd yn yr adrannau blaenorol, mae'r modelu'n awgrymu y gallai gweithio o bell ac oriau gwaith mwy hyblyg olygu y bydd pobl yn fodlon derbyn teithiau hirach i'r gwaith os gallant wneud llai o deithiau i'r swyddfa (Melo & Silva, 2017; de Vos, et al., 2018; Delventhal, et al., 2020). Yn ôl ymchwil trwy arolwg a wnaed yn Chicago yn ystod pandemig y Coronafeirws gwelwyd bod y symudiad tuag at weithio o bell yno'n gysylltiedig hefyd â symudiad tuag at ddulliau teithio sy'n lleihau cyswllt ag eraill (Shamshiripour, et al., 2020). Fodd bynnag, nid yw'n glir pa mor bell y byddai tuedd

o'r fath yn parhau wedi'r pandemig gan ei bod yn parhau'n anodd rhagweld sut y bydd canfyddiad pobl o ddiogelwch cludiant cyhoeddus yn newid. Dangosodd yr astudiaeth hon hefyd, eto, sut y gallai gweithio o bell greu gwahaniaethau a sefydlu anghydraddoldeb. Dangosodd yr arolwg fod gweithwyr ar gyflog isel a gweithwyr mewn diwydiannau hanfodol yn dal i ddefnyddio cludiant cyhoeddus er gwaethaf pryderon ynglŷn â diogelwch am fod dewisiadau teithio eraill (e.e. cerbyd preifat) yn rhy ddrud (Shamshiripour, et al., 2020).

Beth yw'r goblygiadau i fuddsoddi yn y seilwaith trafnidiaeth os bydd lefelau uchel o weithio o bell yn parhau yn y tymor hwy?

Mae effeithiau lefelau uchel o weithio o bell ar fuddsoddiad mewn gwasanaethau trafnidiaeth a symudedd yn parhau'n annelwig. Mae gwaith Hensher (2020) ar symudedd fel gwasanaeth yn Awstralia'n dangos bod cynnydd mewn gweithio o bell yn cynnig cyfleon i reoli materion allweddol yn y sector trafnidiaeth gan gynnwys tagfeydd a gorboblogi ar wasanaethau cyhoeddus. Mae'n pwysleisio trefnu oriau gweithio gwasgarog fel modd allweddol i wella gwasanaethau trafnidiaeth yn y dyfodol, a allai annog mwy o bobl i ddefnyddio'r gwasanaethau hyn ac felly greu angen am fuddsoddiad hirdymor yn y seilwaith trafnidiaeth. Yn olaf, mae Hensher (2020) yn amlygu y gallai fod angen mathau newydd ac arloesol o fuddsoddi yn y seilwaith trafnidiaeth os bydd lefelau uchel o weithio o bell yn parhau, er mwyn annog gweithwyr i ddefnyddio cludiant cyhoeddus.

Mae cynnydd byrdymor mewn gweithio o bell heb eglurder ynghylch y goblygiadau hirdymor yn cynnig her i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ynglŷn â buddsoddi mewn seilwaith parhaol. Ond os glynwn at y tybiaethau presennol mae'n cynnig cyfle hefyd i sefydlu newidiadau. Er enghraifft, gellid cynnal y newidiadau diweddar drwy fuddsoddi mewn ardaloedd i gefnogi pobl i newid i gludiant cyhoeddus neu feic neu gerdded. Mae pedwar o bob pump (80%) o bobl yng Nghymru'n teithio i'r gwaith mewn car, o gymharu â chyfartaledd o 68% ar draws Prydain (Adran Trafnidiaeth, 2019). Gallai patrymau gweithio mwy hyblyg yn y dyfodol leihau'r defnydd o geir, ond mae hyn yn dibynnu ar gynnal cysylltiadau cludiant cyhoeddus da a hyrwyddo ei ddefnyddio'n ddiogel. Mae yna gyfle i ystyried pa fodd o ddefnydd trafnidiaeth sy'n ddymunol – car neu gyhoeddus – a datblygu strategaethau i wireddu hyn.

Sut y gallai gweithio o bell effeithio ar deithiau ar wahân i deithiau gwaith. er enghraifft i ganolfannau ar ôl gwaith?

Canfu astudiaeth yn Seoul a ddefnyddiodd fodel atchweliad sensro fod gweithwyr o bell yn teithio ymhellach ar deithiau anghysylltiedig â'r gwaith na phobl oedd yn gweithio mewn trefniant swyddfa draddodiadol (Kim, et al., 2015). Roedd y

gwahaniaeth hwn yn berthnasol i'r teulu cyfan hefyd, felly roedd pobl oedd yn byw ar aelwyd lle roedd o leiaf un aelod yn gweithio o bell yn gwneud mwy o deithio anghysylltiedig â'r gwaith o ran y pellter a deithiwyd. Fodd bynnag, canfuwyd bod nifer y ceir oedd gan y teulu'n dylanwadu ar hyn. Mewn aelwydydd un cerbyd, wrth golli'r angen i ddefnyddio'r cerbyd i fynd i'r gwaith bob dydd, roedd ar gael i'w ddefnyddio ar gyfer teithiau eraill gan aelodau eraill o'r teulu (Kim, et al., 2015). Gallai hyn awgrymu felly y byddai cynnydd mewn gweithio o bell yn helpu hwyluso symudedd cyffredinol aelodau eraill o'r teulu.

Yn wahanol i ganfyddiadau Kim et al (2015) yn Seoul, canfu ymchwil gan Melo a Silva (2017) yn y Deyrnas Unedig nad oedd penderfyniad un person mewn aelwyd i weithio o bell yn cael unrhyw effaith o fewn yr aelwyd honno. Ond canolbwyntio ar deithio i'r gwaith yn unig wnaeth astudiaeth y DU, felly mae'n bosibl fod effeithiau teithio heb fod yn gysylltiedig â gwaith, fel a nodwyd yn Seoul, wedi digwydd hefyd yn yr aelwydydd ym Mhrydain.

Mae arbenigwyr sy'n trafod goblygiadau gweithio o bell i ddinasoedd a gofodau trefol yn awgrymu y dylai llunwyr polisi aros cyn gwneud penderfyniadau sylweddol am y seilwaith trafnidiaeth (Lee, et al., 2020). Maen nhw'n dadlau bod mannau trefol a diwylliannol yn hanesyddol wedi goroesi argyfyngau, gan gynnwys argyfyngau ieuchyd cyhoeddus a digwyddiadau fel 9/11, a thrawsnewidiadau cymdeithasegol fel y rhyngwrdd. Mae pob un yn ei ffordd ei hun wedi bygwth arferion teithio gartref a thramor a'r syniad o ganolfan boblog, eto dro ar ôl tro mae pobl wedi dychwelyd i'r mannau trefol am eu canolfannau diwylliannol a'u lletygarwch. Tra gallai gweithio o bell fod yn her i ganolfannau y tu allan i oriau gwaith, gall y newid fod yn fater o addasu yn hytrach na chau ar raddfa eang.

Casgliad

Mae gweithio o bell wedi trawsnewid economi Cymru dros dro, a bydd rhai o'r newidiadau hyn, o leiaf, yn parhau i'r dyfodol. Mae tystiolaeth arbenigwyr ac arolygon busnes yn awgrymu mai'r canlyniad tebygol yn y dyfodol fydd cyfuniad o weithio swyddfa a gweithio o bell, i weddu'n well i ffyrdd o weithio ac anghenion unigol gweithwyr. Os yw Llywodraeth Cymru am barhau i hyrwyddo gweithio o bell, yna mae angen mwy o eglurder ynghylch beth mae hynny'n ei olygu yn ymarferol. A ydyw'n golygu annog pobl i weithio gartref, neu mewn mannau cymunedol, neu gyfuniad o'r rhain, neu rywbeth arall? Fe all fod mwy o awydd am fannau gwaith a hybiau mwy lleol, ond does dim tystiolaeth o blaid hyn ar hyn o bryd, a dylid sefydlu'r angen a'i gadarnhau cyn gwneud unrhyw fuddsoddiad sylweddol.

Mae'r dystiolaeth gychwynnol yn awgrymu nad yw gweithio o bell wedi niweidio cynhyrchiant, a'i fod wedi bod o fudd i rai gweithwyr sydd wedi gwerthfawrogi'r hyblygrwydd. Unwaith y gellir llacio'r mesurau iechyd cyhoeddus, gallai caniatáu i weithwyr weithio o bell o leiaf rywfaint o'r amser gynyddu cynhyrchiant. Dylid ystyried hyn fel rhan o ddull cyfunol sy'n caniatáu i'r rhai a fyddai'n elwa fwyaf o ddychwelyd i'r swyddfa, fel pobl mewn tai anaddas neu rai sy'n cael budd o fwy o ryngweithio personol, gael gwneud hynny. Dylid cofio hefyd fod gweithleoedd yn fannau creadigol a rhyngweithiol, sydd â goblygiadau mwy hirdymor o safbwynt arloesedd a chynhyrchiant.

Mae oddeutu traean o weithwyr Cymru mewn sectorau cyflog isel, yn aml y lleiaf galluog i fabwysiadu arferion gweithio o bell, ac yn aml mewn sectorau yr effeithiwyd arnynt drymaf gan y newidiadau. Mae hyn yn ei dro'n awgrymu bod rhai grwpiau'n fwy agored i niwed, gan gynnwys menywod, pobl anabl, pobl ifanc a grwpiau du ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn tanlinellu'r angen sydd wedi'i ganfod ers tro byd trwy ymchwil a thystiolaeth: fod buddsoddi mewn addysg, sgiliau a datblygiad mewn swyddi'n llwybr hirdymor tuag at ffyniant a gwytnwch economaidd.

Bu dinasoedd Cymru ymysg yr arafaf i gael pobl yn ôl yn sgil y cyfyngiadau iechyd cyhoeddus, a gallai symudiad hirdymor tuag at weithio o bell adleoli siopau a llefydd bwyd a diod o ganol y ddinas i'r trefi a'r maestrefi. Mae modelu'n awgrymu y byddai hyn yn cynyddu prisiau eiddo tirol yn yr ardaloedd hynny ac yn eu lleihau yn y dinasoedd eu hunain. Serch hynny, mae'n dal yn rhy gynnar i broffwydo pa mor barhaol fydd y newidiadau hyn. Mae canolfannau trefol wedi goroesi argyfyngau tebyg yn y gorffennol, a gallai'r duedd i'r dyfodol fod yn un o addasu yn hytrach na thrawsnewid.

Mae gweithio o bell wedi effeithio ar wahanol fusnesau mewn ffyrdd gwahanol. Llwyddodd rhai i ymaddasu'n hawdd, symudodd eraill fesul cam tuag at ddychwelyd i weithgarwch normal, a bu eraill yn dibynnu ar gymorth tra'u bod wedi'u gorfodi i gau. Mae'r camau sy'n cael eu cymryd gyda brechu yn awgrymu efallai mai cefnogi busnesau drwodd i bwynt lle gall gweithgarwch normal ailgychwyn yw'r ffordd orau i fynd ati o hyd, tra'n parhau'n rheolaidd i arolygu busnesau, gweithwyr a chwsmeriaid er mwyn deall eu hanghenion a'u bwriadau.

Mae tystiolaeth yn awgrymu y dylid pwylo cyn gwneud unrhyw newidiadau sylweddol i'r buddsoddiad yn y seilwaith trafnidiaeth. Mae anghydraddoldebau sylweddol yn parhau ynghylch defnydd trafnidiaeth, ac o gyfuno hyn â'r ansicrwydd ynghylch ymddygiadau teithio yn y dyfodol, dylid canolbwyntio yn y tymor byr ar y canfyddiadau am ddiogelwch cludiant cyhoeddus a cherdded/beicio. Dros y tymor hwy, mae angen buddsoddi mewn seilwaith trafnidiaeth sefydlog a hyblyg; ond mae

dyheadau'r Llywodraeth i leihau'r defnydd o geir preifat yn gofyn am integreiddio penderfyniadau cynllunio a thrafnidiaeth yn well.

Bydd yr astudiaeth hon yn rhoi sylfaen wybodaeth i asesiadau effaith eraill ac i gynllunio'r ddarpariaeth ar gyfer ymadfer o'r pandemig. Un o'r materion allweddol lle byddai data crai yn fuddiol yw ym maes canfyddiadau a bwriadau cyflogwyr/gweithwyr. Mae arolygon academiaidd sydd ar droed ac astudiaethau a gomisiynwyd yn breifat wedi bod o gymorth, ond mae angen data pellach, wedi'u casglu a'u monitro gan y llywodraeth, i ddeall sut mae cyflogwyr yn bwriadu defnyddio'u gweithleoedd yn y dyfodol, a bydd agweddau gweithwyr at fanteision ac anfanteision gweithio o bell yn helpu rhoi sail i benderfyniadau polisi hirdymor. I rai, mae'r pandemig yn debygol o fod yn brofiad trawsnewidiol tuag at weithio o bell, ond ni fydd hyn yn wir i bawb, a gallai penderfyniadau brysiog gael canlyniadau nas bwriadwyd.

Mae'r effaith hirdymor ar y farchnad lafur yn parhau'n aneglur, ond mae astudiaethau cychwynnol wedi amlygu'r anghydraddoldebau a allai godi yn sgil gweithio o bell. Mae pecynnau cymorth busnes a sgiliau Llywodraeth Cymru hyd yma wedi ceisio rhoi ystyriaeth i'r effeithiau gwahaniaethol a dylai hyn barhau. Mae wedi canolbwyntio'r cymorth yn uniongyrchol ar becynnau cymorth sgiliau, gan gynnwys cynyddu prentisiaethau a hyfforddiant i weithwyr. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu mai dyma'r cam polisi priodol.

Tra bod rhai achosion lle bydd cymorth sector-benodol yn fuddiol, yn aml mae'n fwy priodol meddwl am greu'r amodau iawn i fusnesau, a chanolbwyntio'r cymorth ar helpu busnesau i addasu ac arloesi yn ôl y gofyn er mwyn bod yn wydn. I rai busnesau, bydd hyn yn anoddach nag i eraill. Bydd busnesau ac unigolion sydd eisoes dan anfantais economaidd yn llai cadarn i wynebu'r newidiadau a achosir gan weithio o bell.

Cyfeiriadau

Adams-Prassl, A., Balgova, M. & Qian, M., (2020). **Flexible Work Arrangements in Low Wage Jobs: Evidence from Job Vacancy Data**, Bonn: IZA Institute of Labour Economics.

Alonso, A. et al., (2020). **COVID-19, aftermath, impacts, and hospitality firms: An international perspective**. International Journal of Hospitality Management, Cyfrol 91, t. 102654.

Arthur, R., (2020). **Studying the UK Job Market During the COVID-19 Crisis with Online Job Ads**. Ithaca: Cornell University.

Arulampalam, W., Gregg, P. & Gregory, M., (2000). **Unemployment Scarring**. The Economic Journal, Cyfrol 111, tt. 577-584.

Barrios, J. & Hochberg, Y. (2020). **Risk Perception Through the Lens of Politics in the Time of the COVID-19 Pandemic**, Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Barry, S. (2020). **Shopping centres in Wales see a further fall in footfall but rate of decline slowing**. Adalwyd o: <https://www.business-live.co.uk/retail-consumer/shopping-centres-wales-see-further-18878747>

Batty, M. (2020). **The Coronavirus crisis: What will the post-pandemic city look like?**. Environment and Planning B: Urban Analytics and City Science, 47(4), tt. 547-552.

Baudot, L. & Kelly, K., 2020. **A Survey of Perceptions of Remote Work and Work Productivity in the United States during the COVID-19 Shutdown**, Orlando: University of Central Florida.

BBC News, (2020). Coronavirus: **Stay at home, first minister tells Wales**. Adalwyd o: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-52012772>

BBC, 2020. Remote working: How cities might change if we worked from home more. Adalwyd o: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-52767773>

Bloom, N, Liang, J and Roberts, J and Ying, Z. J. (2015). **Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment**. Quarterly Journal of Economics, 130(1): 165-218

British Retail Consortium, 2020. Tightening Restrictions Hinders Footfall. Adalwyd o: <https://brc.org.uk/news/corporate-affairs/tightening-restrictions-hinders-footfall/>

Centre for Cities (2019). **City Centres: Past, Present and Future**. London: Centre for Cities.

Centre for Cities (2020). High Streets Recovery Tracker. Adalwyd o: <https://www.centreforcities.org/data/high-streets-recovery-tracker/>

Chartered Institute of Professional Development (2020). **Working from Home: What's Driving the Rise in Remote Working?** London: Chartered Institute of Personnel and Development

Clark, P., (2020). It is time to say farewell to the scourge of hot-desking. Financial Times, 5th July 2020. Adalwyd o: <https://www.ft.com/content/44b0f75e-46e3-4843-bf24-64d18f2cd288> [Gwelwyd: 14 Rhagfyr 2020]

Coleman, C., Ricker, D. & J., S., (2020). 10 considerations for transitioning back to work in a postCOVID-19 world. Adalwyd o: <https://www.gensler.com/research-insight/blog/10-considerations-for-transitioning-back-to-work-in-a-post>

Couclelis, H. (2020). **There will be no Post-COVID city**. Environment and Planning B: Urban Analytics and City Science, 47(7), tt. 1121-1123.

DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., Sadun, R. (2020). **Collaborating during coronavirus: the impact of COVID-19 on the nature of work**. NBER Working Paper No. 27612.

De Lyon, J. and S. Dhingra (2020), **Firm investments in skills and capital in the UK services sector**. OECD Economics Department Working Papers, No. 1632, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c595cf3b-en>

de Vos, D., Meijers, E. & van Ham, M., 2018. **Working from home and the willingness to accept a longer commute**. The Annals of Regional Science, Cyfrol 61, tt. 375-398.

DeFilippis, E. et al., 2020. **Collaborating during Coronavirus: The Impact of Covid-19 on the nature of work**. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Delventhal, M., Kwon, E. & Parkhomenko, A., 2020. **How do cities change when we work from home?**, Adalwyd o: https://www.andrii-parkhomenko.net/files/DKP_Covid_Urban.pdf [Gwelwyd: 14 Rhagfyr 2020]

Department for Transport. (2019). **Table TSGB0108: Usual method of travel to work by region of residence**. Set data ystadegol. <https://www.gov.uk/government/statistical-datasets/tsgb01-modal-comparisons>

Dingel, J. & Neiman, B., 2020. **How many jobs can be done at home?**, Chicago: Becker Friedman Institute.

Dube, K., Nhamo, G. & Chikodzi, D., 2020. **COVID-19 cripples global restaurant and hospitality industry**. Current issues in tourism.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1773416>.

Felstead, A., Gallie, D., Green, F. & Henseke, G., 2020. **Getting the Measure of Employee-Driven Innovation and Its Workplace Correlates**. British Journal of Industrial Relations, 58(4), 904-935.

Felstead, A. & Reuschke, D., 2020. **Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown WISERD Report**, Caerdydd: Sefydliad Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd Cymru.

Financial Times, 2020. **City of London plans 'back to work' week to revive Square Mile**. [Ar-lein] Adalwyd o: <https://www.ft.com/content/9507fc2f-ed42-44b0-a6d9-e35285dc70e0> [Gwelwyd 17 Rhagfyr 2020].

Florida, R., Rodriguez-Pose, A. & Storper, M., 2020. **Cities in a Post-COVID World**. Papers in Evolutionary Economic Geography, t. 20.41.

Healy, A. and Bristow, G. (2018). **Understanding Community Economic Resilience: Resources, Strategies and Expectations of Communities in the Cardiff Capital Region**. CRE Working Paper, Prifysgol Caerdydd. Adalwyd o: https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0011/1095077/Economic-resilience-in-ourcommunities.pdf

Heley, J., Gardner, G., & Watkin, S. (2012). **Cultures of local economy in a Celtic fringe region**. European Urban and Regional Studies, 19(4), 366– 382.
<https://doi.org/10.1177/0969776411431102>

Hensher, D., 2020. **What might Covid-19 mean for mobility as a service (MaaS)?**. Transport Reviews, 40(5), tt. 551-556.

Hensvik, L., Le Barbanchon, T. & Rathelot, R., 2020. **Job Search During the COVID-19 Crisis**, Bonn: IZA Institute of Labour Economics.

Holt-White, E. & Montacute, R., 2020. **COVID-19 and Social Mobility Impact Brief #5: Graduate Recruitment and Access to the Workplace**, London: The Sutton Trust.

Hubbard, P., 2020. **How COVID-19 might change the way we live and work for good**. [Ar-lein]
Adalwyd o: <https://www.kcl.ac.uk/how-covid-19-might-change-the-way->

we-live-and-work-for-good

[Gwelwyd 3 Rhagfyr 2020].

Jones, P. & Comfort, D., 2020. **The COVID-19 Crisis and Sustainability in the Hospitality Industry**. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(10), tt. 3037-3050.

Joseph Rowntree Foundation, 2020. **Poverty in Wales 2020**, York: Joseph Rowntree Foundation.

Kabeer, N., 2020. **Labour market inequalities are exacerbated by COVID-19. [Ar-lein]**

Adalwyd o: <https://blogs.lse.ac.uk/covid19/2020/05/18/naila-kabeer-labour-market-inequalities-are-exacerbated-by-covid-19/>

[Gwelwyd 10 Rhagfyr 2020].

Kang, M. et al., 2020. **COVID-19 impact on city and region: what's next**. International Journal of Urban Sciences, 24(3), tt. 297-315.

Kapitsinis, N., Munday, M. and Roberts, A. (2020). **Business succession in Wales**. Banc Datblygu Cymru

Kim, S., Choo, S. & Mokhtarian, P., 2015. **Home-based telecommuting and intra-household interactions in work and non-work travel: A seemingly unrelated censored regression approach**. Transportation Research Part A, Cyfrol 80, tt. 197-214.

Kretchmer, 2020. **COVID-19: Is this what the office of the future will look like?**, Colgony: World Economic Forum.

Lee, N. et al., 2020. **COVID-19, Inequalities, and the Future of Cities**. London, London School of Economics and Political Science.

Lennox, J., 2020. **More working from home will change the shape and size of cities**, Melbourne: Centre of Policy Studies, Victoria University.

Marks, A., 2020. **Findings from the Working @ Home project**, London: Queen Mary University London.

Martin, C. & Okolo, M., 2020. **Modelling the Differing Impacts of COVID-19 in the UK Labour Market**. Bath: University of Bath.

Maunder, S., 2020. **How is Coronavirus affecting house prices?**. [Ar-lein]

Adalwyd o: <https://www.which.co.uk/news/2020/11/how-will-the-coronavirus-affect-house-prices/>

[Gwelwyd 3 Rhagfyr 2020].

McCann, P. (2018). **Productivity perspectives**. Productivity Insights Network.

- Melo, P. & Silva, J., 2017. **Home telework and household commuting patterns in Great Britain.** Transportation Research Part A, Cyfrol 103, tt. 1-24.
- Moeckel, R., 2017. **Working from Home: Modelling the Impact of Telework on Transportation and Land Use.** Transportation Research Procedia, Cyfrol 26, tt. 207-214.
- Mortimer, G., Grimmer, L. & Maginn, P., 2020. **The suburbs are the future of post-COVID retail.** The Conversation, 2nd November, p. Ar-lein.
- Nathan, M. & Overman, H., 2020. **Will Coronavirus cause a big city exodus?.** EPB: Urban Analytics and City Science, 47(9), tt. 1537-1542.
- Nilles, J., 1991. **Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter?** Transportation, 18(4), tt. 411-432.
- Nilles, J., 1996. **What does telework really do to us?.** World Transport Policy and Practice, 2(1), tt. 15-23.
- Office for National Statistics, 2020. **Coronafeirws and the latest indicators for the UK economy and society: 3 Rhagfyr 2020.** [Ar-lein]
Adalwyd o:
<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/bulletins/coronavirustheukeconomyandsocietyfasterindicators/latest#footfall>
[Gwelwyd 4 Rhagfyr 2020].
- Parady, G., Taniguchi, A. & Takami, K., 2020. **Travel behaviour changes during the COVID-19 pandemic in Japan: Analysing the effects of risk perception and social influence on going-out self-restriction.** Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, Cyfrol 7, t. 100181.
- Parker, L., 2020. **The COVID-19 office in transition: cost, efficiency and the social responsibility business case.** Accounting, Auditing and Accountability Journal , 33(8), tt. 1943-1967.
- Relihan, L., Ward, M. & Wheat, C. e. a., 2020. **The Early Impact of COVID-19 on Local Commerce: Changes in Spend Across Neighborhoods and Online.** CEP Occasional Paper 50, London: Centre for Economic Performance.
- Resolution Foundation, 2020. **From Locking-Down to Levelling-Up,** London: Resolution Foundation.
- Reuschke, D. & Felstead, A., 2020. **Changing workplace geographies in the COVID-19 crisis.** Dialogues in Human Geography, 10(2), pp. 208-212.

Rhee, H.-J., 2009. **Telecommuting and urban sprawl**. Transportation Research Part D: Transport and Environment, 14(7), pp. 453-460.

Riom, C. & Valero, A., 2020. **CEP Covid-19 analysis: The business response to Covid-19: the CEP-CBI survey on technology adoption**.

Adalwyd o:

https://cep.lse.ac.uk/_NEW/PUBLICATIONS/abstract.asp?index=7291

[Gwelwyd 14 Rhagfyr 2020].

Rodrigues, J. & Ifans, G., 2020. **Covid-19 and the Welsh economy: working from home**. Wales Fiscal Analysis, Caerdydd

Rubin, O, Nikolaeva, A, Nello-Deakin, S and te Brömmelstroet, M. (2020). **What can we learn from the Covid-19 pandemig about how people experience working from home and commuting?** Centre for Urban Studies, University of Amsterdam Working Paper.

Saba, T, Cachat-Rosset, G, Marsan, J, Klarsfeld, A and Carillo, K (2020). **COVID-19 Crisis Triggers Teleworking: A Global Cure or a Short-term Solution**. Montréal: Université de Montréal

Samani, S. & Alavi, S., 2020. **Are open plan office designs still popular after Coronavirus pandemic?** Performance Improvement, 59(8), pp. 24-32.

Savills, 2019. **What Workers Want: Europe 2019**, London: Savills.

Ymchwil y Senedd, 2020. **Coronafeirws: Tlodi**. [Ar-lein]

Adalwyd o: <https://ymchwil.senedd.cymru/> [Gwelwyd 27 Hydref 2020].

Shamshiripour, A., Rahimi, E., Shabanpour, R. & Mohammadian, A., 2020. **How is COVID-19 reshaping activity-travel behaviour? Evidence from a comprehensive survey in Chicago**. Transportation Research Interdisciplinary Perspectives , Cyfrol 7, t. 100216.

Shone, G., 2020. **Shifting working patterns: How WFH could be the high street's saviour**. [Ar-lein]

Adalwyd o: <https://www.egi.co.uk/news/shifting-working-patterns-how-wfh-could-be-the-high-streets-saviour/>

[Gwelwyd 10 Rhagfyr 2020].

Stromquist, B., 2020. **Taking care of each other in the post-pandemic open office**. [Ar-lein]

Adalwyd o: <https://www.gensler.com/research-insight/blog/community-in-the-post-pandemic-open-office>

[Gwelwyd 8 Rhagfyr 2020].

Sefydliad Bevan, 2020. **Reducing the impact of Coronavirus on Poverty in Wales**, Merthyr Tudful: Sefydliad Bevan.

Understanding Society, 2020. **Understanding Society: Covid-19**. [Ar-lein]
Adalwyd o: <https://www.understandingsociety.ac.uk/topic/covid-19>
[Gwelwyd 12th Rhagfyr 2020].

Valet, V. (2020). **Working from home during the Coronavirus pandemic**. Forbes.
Adalwyd o: <https://www.forbes.com/sites/vickyvalet/2020/03/12/working-from-home-during-the-coronavirus-pandemig-what-you-need-to-know/>

Verdú, F. M., and Tierno, N. R. (2019). **Clustering and innovation: firm-level strategizing and policy**. Entrepreneurship and Regional Development 31(1-2).
Adalwyd <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1537143>

Vilhelmson, B. & Thulin, E., 2016. **Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden**. New Technology, Work and Employment, 31(1), tt. 77-96.

Wadsworth, J., 2020. **Blog: Who's being made redundant during COVID? Who is staying at work? And is it any different from usual?**. [Ar-lein]
Adalwyd o: https://cep.lse.ac.uk/_NEW/PUBLICATIONS/abstract.asp?index=7552
[Gwelwyd 14 Rhagfyr 2020].

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, 2020. **Ail-adeiladu yn well? Blaenoriaethau ar gyfer Ail-adeiladu ar ôl Pandemig Coronafeirws**. [Ar-lein]
Adalwyd o: <https://www.wcppp.org.uk/cy/cyhoeddi/ail-adeiladu-yn-well-blaenoriaethau-ar-gyfer-ail-adeiladu-ar-ol-pandemig-coronafeirws/>
[Gwelwyd 14 Rhagfyr 2020].

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, 2020. **Cynllunio ar gyfer adferiad ffyniannus, cyfartal a gwyrdd ar ôl pandemig Cofid 19**, Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Webb, J., Parken, A., Hodges, H. & Mathias, M., 2018. **Hybu Camu Ymlaen mewn Swydd mewn Sectorau Cyflog Isel**, Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Llywodraeth Cymru (2020). **Anelu at gael 30% o'r gweithlu yng Nghymru i weithio o bell**. Adalwyd o: <https://llyw.cymru/anelu-gael-30-or-gweithlu-yng-nghymru-i-weithio-o-bell> [Gwelwyd 7 Ionawr 2021].

Willcocks, L., 2020. **Remote working: here to stay?**. [Ar-lein]
Adalwyd o: <https://blogs.lse.ac.uk/management/2020/04/03/remote->

[working-here-to-stay/](#)

[Gwelwyd 14 Rhagfyr 2020].

World Economic Forum (2020). **Pandemic, productivity and innovation**. Adalwyd o: <https://www.weforum.org/agenda/2020/11/pandemic-productivity-innovation-remote-working/>

Diolchiadau

Hoffai'r awduron ddiolch i'r Athro Alan Felstead am ei sylwadau ar y gwaith hwn. Yr awduron yn unig sy'n gyfrifol am unrhyw wallau neu ddiffygion.

Manylion yr Awduron

Isabelle Carter yn Gynorthwydd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

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

Am wybodaeth bellach cysyllter â:

Dr Craig Johnson

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk



Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu dan delerau Trwydded y Llywodraeth Agored



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