



Gweithio o bell

Cyflwyniad

Mae pandemig y coronafeirws wedi ei gwneud yn ofynnol i bobl weithio gartref lle y gallant, gan arwain at gynnydd digynsail yng nghyfran y bobl sy'n gweithio gartref yng Nghymru. Ers hynny, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi **'uchelgais tymor hir i weld tua 30% o weithwyr Cymru yn gweithio gartref neu'n agos i'w cartref, gan gynnwys ar ôl i'r bygythiad o COVID-19 leihau'** (Welsh Government, 2020).

Er bod y lefelau presennol o weithio o bell yn annhebygol o gael eu cynnal i'r dyfodol unwaith y bydd y sefyllfa yn sgil pandemig y coronafeirws yn gwella, mae tystiolaeth gan arbenigwyr ac arolygon o fusnesau a gweithwyr yn awgrymu ei bod yn debygol y bydd newid i gyfuniad o weithio mewn swyddfa a gweithio o bell. Fodd bynnag, gall y cyfleoedd ar gyfer gweithio o bell yn eang fod yn gyfyngedig. O'i chymharu â rhannau eraill o'r DU, mae gan Gymru gyfran fwy o weithwyr ar gyflog isel mewn sectorau nad ydynt yn gallu gweithredu gartref, fel manwerthu, lletygarwch a gofal cymdeithasol.

Mae briff polisi hwn yn tynnu sylw at rai o oblygiadau allweddol mwy o weithio o bell yng Nghymru ar gyfer:

- Cynhyrchiant
- Trefi a chanolfannau trefol
- Cyflogaeth
- Cymorth i fusnesau
- Trafnidiaeth

Cynhyrchiant

Mae cynhyrchiant isel yn broblem hirdymor i economi Cymru. Felly, mae effaith gweithio o bell ar gynhyrchiant yn bryder allweddol.

Canfu ymchwil ar weithwyr sy'n dewis gweithio gartref ar ôl gweithio mewn swyddfa eisoes fod symud i waith o bell wedi gwella cynhyrchiant o ran yr amser a dreuliwyd yn gweithio a dwyster y gwaith. Roedd gweithio gartref yn cynyddu boddhad swydd a gostwng lefelau trosiant. Canfu arolygon ers mis Mawrth 2020 yr hoffai mwyafrif y gweithwyr a oedd yn gweithio gartref, gan gynnwys y rhai nad oeddent erioed wedi gwneud hynny cyn y pandemig, barhau i weithio gartref, naill ai'n rhan-amser neu'n amser llawn, yn y dyfodol (Felstead & Reuschke, 2020).

Fodd bynnag, roedd yn well gan weithwyr iau a phobl sy'n dymuno cael mwy o weithgarwch cymdeithasol weithio mewn swyddfa ac mae rhai astudiaethau'n tynnu sylw at broblemau gyda chymhelliant a chanolbwyntio sy'n dod i'r amlwg dros amser pan fydd pobl yn gweithio o bell.

Yn y tymor hir, gallai gwaith o bell rwystro rhai o'r ysgogwyr allweddol y mae'n hysbys eu bod yn gwella perfformiad cynhyrchiant, gan gynnwys arloesi, creadigrwydd a lledaenu gwybodaeth. Canfu tystiolaeth o'r cyfnod cyfyngiadau symud fod arloesi wedi lleihau wrth i ddiwylliannau gwaith ddod dan straen a gweithwyr deimlo eu bod mewn seilo. Yn ogystal, mae cyswllt personol yn cyfrannu'n hanfodol at ddatblygu rhwydweithiau proffesiynol a pherthnasoedd ymddiriedus.

Gallai dull cyfunol o weithio o bell lle mae gweithwyr yn gweithio gartref ar rai dyddiau ond

mewn swyddfa ar eraill gynhyrchu arloesi wrth ganiatáu i bobl gadw buddion gweithio o bell.

Trefi a chanolfannau trefol

Mae pandemig y coronafeirws wedi bygwth sawl agwedd ar fywyd bob dydd mewn ardaloedd trefol. Fodd bynnag, mae wedi gwneud hynny dros dro, ac mae hanes wedi dangos bod dinasoedd a'r bobl sydd ynddynt ac o'u cwrpas yn aml yn addasu i'w hamgylchedd newydd yn hytrach na'i adael yn barhaol.

Yn ystod pandemig y coronafeirws, cafwyd gostyngiad sylweddol yn nifer yr ymwelwyr â dinasoedd Cymru, gyda Chaerdydd ac Abertawe ymhlith yr arafaf yn y DU i gynyddu nifer yr ymwelwyr â hwy i'w lefelau arferol. Gallai newidiadau i batrymau defnydd sy'n gysylltiedig â pharhau i weithio o bell arwain at fwy o leoliaeth, a allai yn ei dro arwain at fusnesau manwerthu a lletygarwch yng nghanol dinasoedd yn cau neu'n adleoli i ardaloedd maestrefol.

Mae ymchwil hirsefydlog ar weithio o bell yn tynnu sylw at y ffaith fod pobl yn barod i dderbyn taith hirach i'r gwaith os ydyn nhw yn y swyddfa yn rhan-amser yn unig, a allai arwain at newidiadau yn y farchnad dai yng Nghymru pe bai lefelau gweithio o bell yn cynyddu o'u cymharu â'r lefelau cyn y pandemig.

Mae gwaith modelu yn awgrymu y bydd cynnydd hirdymor mewn gweithio o bell yn arwain at ostyngiad ym mhrisiau eiddo tiriog mewn canolfannau trefol a chynnydd mewn prisiau ar yr ymylon, ynghyd â mwy o flerdwf trefol wrth i bobl allu symud allan o ganol dinasoedd ond cadw/cael gwaith o hyd mewn sefydliadau sydd wedi'u lleoli mewn canolfannau trefol. Yn yr un modd, rhagwelir y bydd newid tymor hir mewn gweithio o bell yn arwain at alw cynyddol am dai mwy am y bydd pobl am gael lleoedd gwaith/swyddfa pwrpasol yn eu cartrefi.

Gallai newid mwy parhaol i weithio o bell arwain at gau swyddfeydd traddodiadol mawr yng nghanol dinasoedd. Fodd bynnag, gan mai dim ond nifer fach o drefi a dinasoedd mawr sydd

gan Gymru, gall y newidiadau hyn gael llai o effaith.

Mae Llywodraeth Cymru (2020) yn bwriadu buddsoddi mewn hybiau cymunedol y gall pobl gymudo pellteroedd byrrach iddynt a gweithio ynddynt heb lawer o gymysgu rhwng pobl o wahanol gartrefi. Er bod syniadau rhesymol y tu ôl i'r bwriad, nid oes llawer o dystiolaeth i awgrymu y byddant yn fwy effeithiol o ran atal trosglwyddo, neu fod gan weithwyr neu fusnesau awydd arbennig i'w cael. Byddai comisiynu casglu data i ddeall dymuniadau pobl yn well i'w groesawu.

Cyflogaeth

Mae gan Gymru gyfran fwy o weithwyr ar gyflog isel a phobl sy'n methu â gweithio gartref na'r Deyrnas Unedig yn gyffredinol.

Gallai newid tymor hir i weithio o bell yng Nghymru amharu ar y berthynas symbiotig rhwng gweithwyr swyddfa a sectorau manwerthu a lletygarwch trefol ac arwain at leihau incwm / colli swyddi yn y sectorau hynny sy'n dibynnu ar ddwyseidd trefol a nifer yr ymwelwyr. Nid yw effaith newidiadau i ddwyseidd trefol ar swyddi gwag yn glir eto.

Mae ymchwil wedi tynnu sylw at y ffaith y gallai anghydraddoldebau presennol yn y farchnad lafur waethygu o ganlyniad i newid tymor hir i weithio o bell, gan nad yw'r gallu i ymgymryd â gwaith o bell wedi'i ddosbarthu'n gyfartal ar draws y gweithlu. Mae dynion, y rhai mwy addysgedig a'r rhai ar gyflog uwch yn gallu dewis gweithio gartref yn haws, tra bo menywod, pobl anabl, pobl dan 25 oed, a rhai grwpiau o bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o gael eu cyflogi mewn sectorau sylfaenol lle nad yw gweithio o bell yn bosibl. Ategir hyn gan ddata ar swyddi gwag sy'n dangos bod llawer mwy o waith hyblyg ac o bell ar gael ar gyfer rolau medrus â chyflog uchel nag ar gyfer rolau â chyflog isel.

Felly, dylai unrhyw newid tymor hir tuag at weithio o bell fel arfer mwy canolog ym marchnad lafur Cymru gynnwys cynnydd mewn

hyfforddiant a chreu swyddi i helpu pobl i ymgymryd â gwaith o bell.

Cymorth i fusnesau

Trwy gydol pandemig y coronafeirws, mae llywodraethau Cymru a'r DU wedi darparu cymorth ariannol i fusnesau a gweithwyr. Mae'r cymorth hwn wedi cynnwys Cynllun Cadw Swyddi Llywodraeth y DU, a elwir yn gyffredin fel 'ffyrlo', a chyfres o becynnau cymorth busnes gan Lywodraeth Cymru.

Y pedwar categori eang o anghenion cymorth busnes a nodwyd yng Nghymru yw fel a ganlyn:

1. Cymorth wrth ddychwelyd yn raddol i weithgarwch 'arferol'.
2. Cymorth i weithwyr ailhyfforddi oherwydd na fydd gweithgarwch arferol yn gallu ailddechrau am beth amser.
3. Cymorth uwch i ardaloedd twristiaeth anghysbell lle mae diffyg cyflogaeth amgen amlwg.
4. Cymorth wedi'i dargedu mewn diwydiannau y gallai fod angen iddynt symud tuag at awtomeiddio.

Nid yw'n syndod bod ymchwil yn dangos mai busnesau sy'n dibynnu ar bobl o wahanol gartrefi'n cymysgu, fel bwytaf, gwestai, y celfyddydau ac adloniant, a chwmnïau hedfan, sydd wedi cael eu taro galetaf. Mae'r sectorau hynny sydd wedi gallu rheoli cyflenwad a galw yn rhithwir, fel gwasanaethau TG a phroffesiynol, a meysydd ymchwil, cyfreithiol a chyfrifeg, wedi dioddef llai.

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod dros dri chwarter o fusnesau yn y DU wedi newid eu cynhyrchion neu wasanaethau; roedd dros draean wedi wynebu aflonyddwch i'w cadwyni cyflenwi; ac roedd nifer debyg wedi gorfod ymdopi ag absenoldeb gweithwyr oherwydd salwch neu warchod.

Roedd cwmnïau a oedd eisoes wedi mabwysiadu arferion newydd a thechnolegau digidol yn fwy tebygol o wneud hynny eto yn ystod y pandemig. Roedd y pethau yr oedd yn galluogi cwmnïau i arloesi yn cynnwys

cymhellion treth, grantiau, a chymorth sgiliau i'r rheini sy'n ymuno â'r gweithlu.

Bydd darparu cyflyrau i hwyluso gweithgarwch economaidd diogel yn agwedd allweddol wrth adfer o bandemig y coronafeirws. Efallai y bydd angen strategaethau ar Lywodraeth Cymru yn ogystal ag awdurdodau lleol a busnesau i gynorthwyo wrth greu lleoedd diogel ar gyfer gweithgarwch economaidd.

Er y rhagdybir y bydd llawer o fusnesau yn ceisio cynnal gweithio o bell ar ôl i'r pandemig ddod i ben, mae rhai ffactorau cymedroli, gan gynnwys ffactorau cymdeithasol, materion sy'n ymwneud â deddfwriaeth, a diwylliant busnesau, a allai leihau'r defnydd tymor hir o weithio o bell yng Nghymru.

Trafnidiaeth

Nid yw'n glir eto a fydd tueddiadau diweddar mewn teithio sy'n gysylltiedig â'r symud i weithio o bell yn ystod y pandemig yn cael eu cynnal yn y tymor hir ac am ba hyd.

Canfu ymchwil yn seiliedig ar arolygon fod y newid tuag at weithio o bell yn 2020 yn cynnwys newid tuag at ddulliau teithio â'r cysylltiad lleiaf â phobl eraill. Fodd bynnag, nid yw'n eglur i ba raddau y byddai tuedd o'r fath yn parhau ar ôl y pandemig gan ei bod yn parhau i fod yn anodd rhagweld sut y bydd canfyddiadau pobl o ddiogelwch trafndiaeth gyhoeddus yn newid.

Mae gwaith modelu yn awgrymu y gallai gweithio o bell arwain at bobl sy'n barod i dderbyn taith hirach i'r gwaith os ydyn nhw'n gwneud llai o deithiau i'r swyddfa.

Mae'r newidiadau mewn ymddygiad teithio sy'n gysylltiedig â gweithio o bell yn sgil y pandemig, a'r ansicrwydd ynghylch tueddiadau tymor hwy, yn her wrth wneud penderfyniadau buddsoddi mewn seilwaith trafndiaeth. Fodd bynnag, mae'r amgylchiadau presennol hefyd yn gyfle i ymgorffori newidiadau cadarnhaol ac i ystyried y dulliau teithio sydd eu hangen – car cyhoeddus neu breifat – ac i ddatblygu'r strategaethau sy'n angenrheidiol i gefnogi hyn.

Yr angen am fonitro parhaus

Ar draws pob maes a gwmpesir yn y briff hwn, neges allweddol gan arbenigwyr a'r llenyddiaeth bresennol yw bod angen monitro a gwerthuso effeithiau gweithio o bell yn barhaus i lywio'r broses o lunio polisiau wrth symud ymlaen.

Mae hefyd yn bwysig cynnal ymwybyddiaeth o'r amgylchiadau eithriadol y cyflawnwyd y lefel bresennol o weithio o bell yng Nghymru. Mae cyd-destun argyfwng iechyd cyhoeddus byd-eang wedi arwain at lefel o weithio o bell ac agweddau tuag ato na fyddant o bosibl yn cael eu cynnal unwaith y bydd yr argyfwng a berir gan bandemig y coronafeirws wedi dod i ben. O'r herwydd, dylid bod yn ofalus wrth seilio penderfyniadau ar dueddiadau neu dystiolaeth sydd wedi dod i'r amlwg yng nghyd-destun y pandemig.

Mae cyngor gan arbenigwyr sy'n trafod goblygiadau gweithio o bell i ddinasoedd a lleoedd trefol yn awgrymu y dylai llunwyr polisi aros cyn gwneud penderfyniadau sylweddol. Maen nhw'n dadlau bod gofodau trefol a diwylliannol wedi goroesi argyfyngau yn hanesyddol, gan gynnwys argyfyngau iechyd y

cyhoedd a digwyddiadau fel 9/11, a thrawsnewidiadau cymdeithasol fel y rhyngwryd. Mae pob un yn ei ffordd ei hun wedi bygwth y syniad o ofod dwys, ond dro ar ôl tro mae pobl wedi dychwelyd i fannau trefol ar gyfer eu lleoliadau diwylliannol a'u lletygarwch. Er y gallai gweithio o bell herio economi Cymru, gallai'r newid fod yn un o addasu a bachu ar gyfleoedd yn fwy na chau ar raddfa eang.

Cyfeirnodau

Felstead, A. & Reuschke, D., 2020.

Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown. WISERD Report, Cardiff: Wales Institute of Social and Economic Research.

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

Welsh Government, 2020. **Press Release: Aim for 30% of the Welsh workforce to work remotely.** [Online] Ar gael yn: <https://gov.wales/aim-30-welsh-workforce-work-remotely> [Cyrchwyd 4ydd Ionawr 2021].

Rhagor o wybodaeth

Am yr adroddiad llawn, gweler Carter, I. a Johnson, C. (2021). **Gweithio o Bell.** Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Ynglŷn â Chanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Yma yn y ganolfan, rydym yn cydweithio gydag arbenigwyr polisi blaenllaw er mwyn darparu tystiolaeth o ansawdd uchel a chynghor annibynnol i weinidogion, y Gwasanaeth Sifil a gwasanaethau cyhoeddus Cymru sydd yn eu helpu i wella penderfyniadau polisi a deilliannau.

Mae'r ganolfan, sydd wedi ei hariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol a

Llywodraeth Cymru, wedi ei lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac mae'n rhan o Rwydwaith yr Hyn sy'n Gweithio y DU.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Dr Craig Johnson

+44 (0)29 2087 5345

craig.johnson@wcpp.org.uk

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Prifysgol Caerdydd, 10/12 Plas yr Amgueddfa, Caerdydd, CF10 3BG



www.wcpp.org.uk/cy



029 2087 5345



info@wcpp.org.uk



@WCfPP

