

The background of the page is a black and white photograph of a construction site. It shows a multi-story building under construction with a complex network of steel beams and scaffolding. A large, bright blue circle is overlaid on the left side of the image, containing the main title and subtitle.

YMFUDO AC ADEILADU:

Barn cyflogwyr, recriwtwyr a
gweithwyr na anwyd yn y
DU yn 2019

Cynnwys

Rhagair	5
Nodau a chefnidir yr adroddiad hwn	6
Canfyddiadau allweddol	7
Adeiladu ac ymfudo - y ffeithiau	9
Cynigion fisa a'r papur Gwyn	14
Argymhellion	16
Methodoleg	18
Ynglŷn â CITB	19



“Mae gweithwyr na anwyd yn y DU wedi chwarae rhan allweddol ers amser maith yn sector adeiladu Prydain. Ar hyn o bryd maent yn cyfrif am 14% o'n gweithlu (54% yn Llundain) ac yn rhoi hyblygrwydd i gyflogwyr ymateb i'w hanghenion sgiliau, yn arbennig y galw am weithwyr 'sgiliau isel.'

Mae'r adroddiad hwn yn awgrymu bod cwmnïau'n dod ychydig yn fwy dibynnol ar weithwyr na anwyd yn y DU, ond bod y diwydiant wedi ymrwmo i dyfu ei weithlu domestig a moderneiddio ei weithrediadau.

Ymhellach, mae'r adroddiad yn dangos y gallai cyfyngiadau ar weithwyr na anwyd yn y DU o dan system fewnfudo newydd seiliedig ar sgiliau Llywodraeth y DU, yn y tymor byr, arwain at brinder sgiliau a allai effeithio ar amseroedd prosiectau adeiladu, costau a'r economi.

Mae'r adroddiad hwn yn gwneud tri argymhelliad allweddol i sicrhau bod y system ymfudo newydd yn gweithio i'r diwydiant adeiladu. Yn gyntaf, byddai cyflogwyr yn croesawu estyniad ar y fisa 'sgiliau isel' o 12 i 24 mis. Byddai hyn yn darparu mwy o ddiogelwch i gyflogwyr o ran cadw staff, wrth i'r diwydiant weithio i dyfu'r gweithlu domestig.

Yn ail, mae cyflogwyr wedi gofyn bod gweithwyr na anwyd yn y DU sy'n dod i mewn i'r DU ar fisa 'sgiliau isel' yn gallu trosglwyddo i fisa 'sgiliau uchel' wrth aros yn y DU. Byddai hyn yn lleddfu bylchau sgiliau ac yn sicrhau y gall cyflogwyr gadw eu cyflogaion brwdfrydig na anwyd yn y DU ac sydd wedi cyflawni cymhwyster lefel 3.

Yn olaf, dylai'r system fisa newydd sicrhau bod y diwydiant adeiladu yn gallu parhau i elwa o sgiliau gweithwyr hunangyflogedig na anwyd yn y DU. Mae CITB yn gweithio mewn partneriaeth â'r Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu, Ffederasiynau adeiladu allweddol, sectorau eraill a'r llywodraeth i ddatblygu system newydd o 'Nawdd Cysgodol' i wneud hyn. O dan y system hon, byddai sefydliadau cymeradwy yn noddi gweithwyr hunangyflogedig na anwyd yn y DU trwy fodel 'tŷ clirio' a fyddai'n sicrhau mynediad parhaus i'r gronfa hanfodol hon o lafur medrus.

Mae'n bwysig bod gan y diwydiant adeiladu le i addasu i newidiadau newydd. Mae CITB yn edrych ymlaen at ymgysylltu â'r Llywodraeth a'r diwydiant i sicrhau bod barnau cyflogwyr yn cael eu clywed. Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod systemymfudo syml, hyblyg yn cael ei sefydlu i gefnogi gofynion sgiliau cyflogwyr, tra bod y diwydiant yn adeiladu ei weithlu domestig.”

Steve Radley
Cyfarwyddwr Strategaeth a Pholisi CITB

Mae'r adroddiad hwn yn diweddarau Papur Gwyrdd CITB dyddiedig Gorffennaf 2018 *Ymfudo yn Sector Adeiladu ac Amgylchedd Adeiledig y DU a'n hadroddiad yn 2017 Ymfudo ac adeiladu: barn cyflogwyr, recriwtwyr a gweithwyr na anwyd yn y DU.* Mae'n darparu tystiolaeth newydd i helpu i lywio'r broses o wneud penderfyniadau gan Lywodraeth y DU, y sector adeiladu a CITB yn y cyfnod cyn, ac yn dilyn, Brexit.

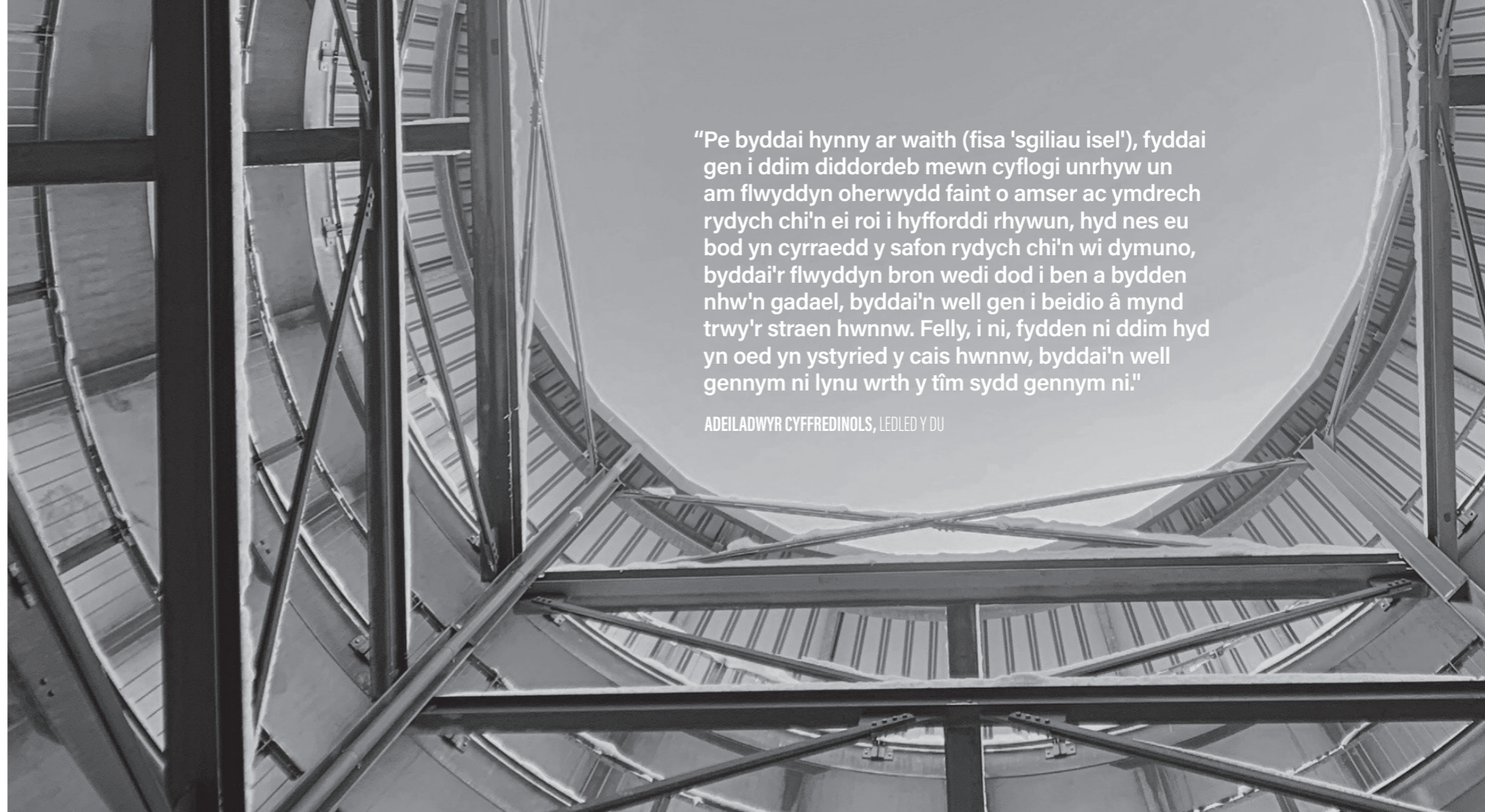
Mae'r adroddiad yn archwilio llwybrau fisa posib yn seiliedig ar y rhai hynny a gynigiwyd ym Mhapur Gwyn y Llywodraeth ym mis Rhagfyr 2018, System ymfudo seiliedig ar sgiliau'r DU yn y dyfodol, sef llwybr mynediad i weithwyr 'sgiliau isel' ddod i'r DU am hyd at 12 mis, ac a llwybr ar gyfer gweithwyr 'sgiliau uchel' na anwyd yn y DU sy'n ennill £30,000 y flwyddyn neu fwy.

Yn dilyn cyhoeddi'r Papur Gwyn, mae'r Llywodraeth wedi gofyn i'r Pwyllgor Cynghori ar Ymfudo (MAC) adolygu rhinweddau system sy'n seiliedig ar bwyntiau ar 'arddlull Awstralia' ar gyfer gweithwyr mudol. Mae CITB yn credu bod yr egwyddorion a'r argymhellion a amlinellir yn yr adroddiad hwn yn parhau i fod yn berthnasol i ymagwedd mor addasedig.

Diffiniadau

Trwy gydol yr adroddiad rydym yn defnyddio'r termau 'ymfudwyr' a 'gweithwyr na anwyd yn y DU' yn gyfnewidiol.

Wrth ddefnyddio'r termau hyn rydym yn golygu'r rhai hynny a anwyd y tu allan i'r DU ac nad ydynt yn dal pasbort y DU.



"Pe byddai hynny ar waith (fisa 'sgiliau isel'), fyddai gen i ddim diddordeb mewn cyflogi unrhyw un am flwyddyn oherwydd faint o amser ac ymdrech rydych chi'n ei roi i hyfforddi rhywun, hyd nes eu bod yn cyrraedd y safon rydych chi'n wi dymuno, byddai'r flwyddyn bron wedi dod i ben a bydden nhw'n gadael, byddai'n well gen i beidio â mynd trwy'r straen hwnnw. Felly, i ni, fydden ni ddim hyd yn oed yn ystyried y cais hwnnw, byddai'n well gennym ni llynu wrth y tîm sydd gennym ni."

ADEILADWYR CYFFREDINOLS, LEDLED Y DU

Canfyddiadau allweddol

- **Nid yw cyflogwyr y DU yn deall fisâu nac yn ystyried eu bod yn addas.** Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf dim ond 3% o gyflogwyr oedd wedi cefnogi gweithiwr o'r tu allan i'r UE i wneud cais am fisa i'w alluogi i weithio yn y DU.
- **Nid yw 70% o gyflogwyr gweithwyr na anwyd yn y DU yn ystyried bod y fisa 'sgiliau isel' ar gyfer pobl â chymwysterau lefel 2 a gynigir yn y Papur Gwyn yn addas ar gyfer eu busnes.** Rhai pryderon a godwyd gan gyflogwyr yw y bydd y fisa hwn yn ei wneud yn anoddach recriwtio staff, arwain at brinder sgiliau, arwain at anawsterau ynghylch cadw staff, a chynyddu gweinyddiaeth a biwrocratiaeth.
- **Roedd cyflogwyr yn fwy rhanedig yn eu barn am y fisa gweithiwr 'medrus iawn' a gynigiwyd gan Lywodraeth y DU ar gyfer cymwysterau lefel 3 ac yn uwch.** Roedd hanner (50%) cyflogwyr gweithwyr na anwyd yn y DU yn teimlo y byddai'r fisa 'sgiliau uchel' yn anaddas ar gyfer anghenion eu cwmni, er bod 43% yn ei ystyried yn eithaf addas (24%) neu'n addas iawn (19%).
- **Mae asiantaethau recriwtio yn credu y bydd y system ymfudo newydd yn arwain at ostyngiad yn nifer y gweithwyr adeiladu medrus sy'n dod i'r DU (40%), ac y bydd gostyngiad yn nifer y gweithwyr adeiladu 'sgiliau isel' sy'n gweithio yn y DU (58%).**
- **Mae gweithwyr na anwyd yn y DU yn awyddus i 'hyfforddi i aros' â 61% yn dweud y byddent yn debygol "iawn" neu'n "weddol" debygol o gwblhau hyfforddiant Lefel 3 pe byddai hyn yn eu galluogi i fod yn gymwys ar gyfer y fisa 'sgiliau uchel'.** Byddai 'hyfforddi i aros' yn lleddfu bylchau sgiliau ac yn darparu mwy o ddiogelwch i gyflogwyr o ran cadw staff.

Fe wnaeth 2.25 miliwn o bobl rhwng 16 a 64 oed weithio ym maes adeiladu yn 2018, yn debyg i 2017 (data Arolwg o'r Llafurlu (LFS)). O'r rhain, ganwyd 311,000 y tu allan i'r DU, gostyngiad o 2017, a gofnododd dros draean o filiwn (333,700) o weithwyr adeiladu na anwyd yn y DU.



Faint o ymfudwyr sy'n gweithio ym maes adeiladu'r DU?

Mae'r gweithlu adeiladu yn dal i fod yn Brydeinig yn bennaf. Mae cyfran y gweithwyr na anwyd yn y DU yn y diwydiant adeiladu wedi gostwng i 14% (i lawr o 15% yn 2017, sy'n cynrychioli dirywiad o oddeutu 12,000 o weithwyr. Efallai fod y gostyngiad yn awgrymu bod cyflogwyr yn paratoi ar gyfer newidiadau i system ymfudo'r dyfodol neu fod gweithwyr mudol yn mynd yn anoddach i'w denu a'u cadw.

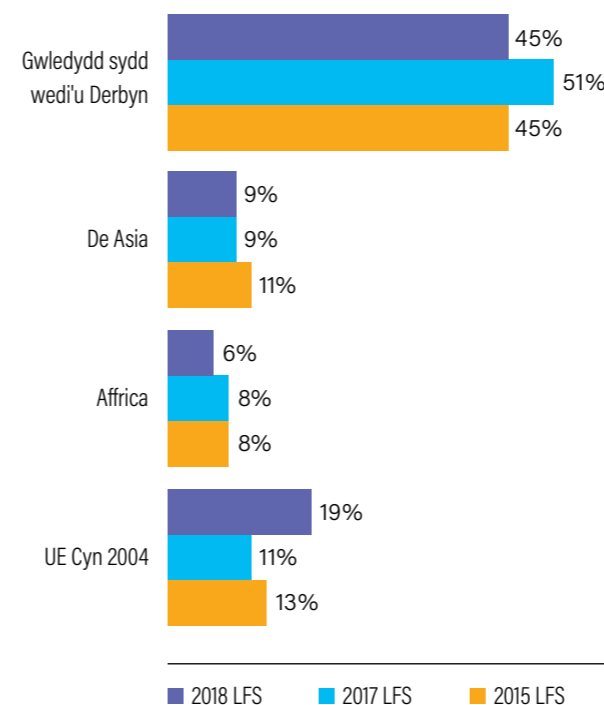
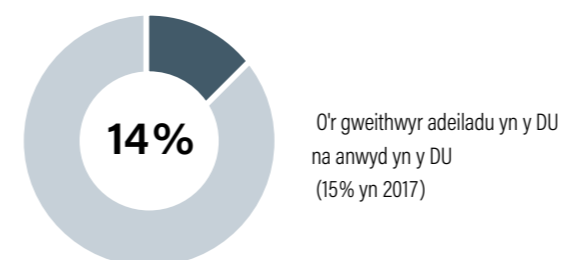
O ba wledydd y mae gweithwyr na anwyd yn y DU yn dod?

Ganwyd ychydig llai na hanner y gweithwyr na anwyd yn y DU yng ngwledydd Derbyn yr UE (45%, i lawr o 51% yn 2017). Y gwledydd Derbyn yw'r deg gwlad a ymunodd â'r UE yn 2004, Rwmania a Bwlgaria (a ymunodd yn 2007) ynghyd â Croatia (a ymunodd yn 2013).

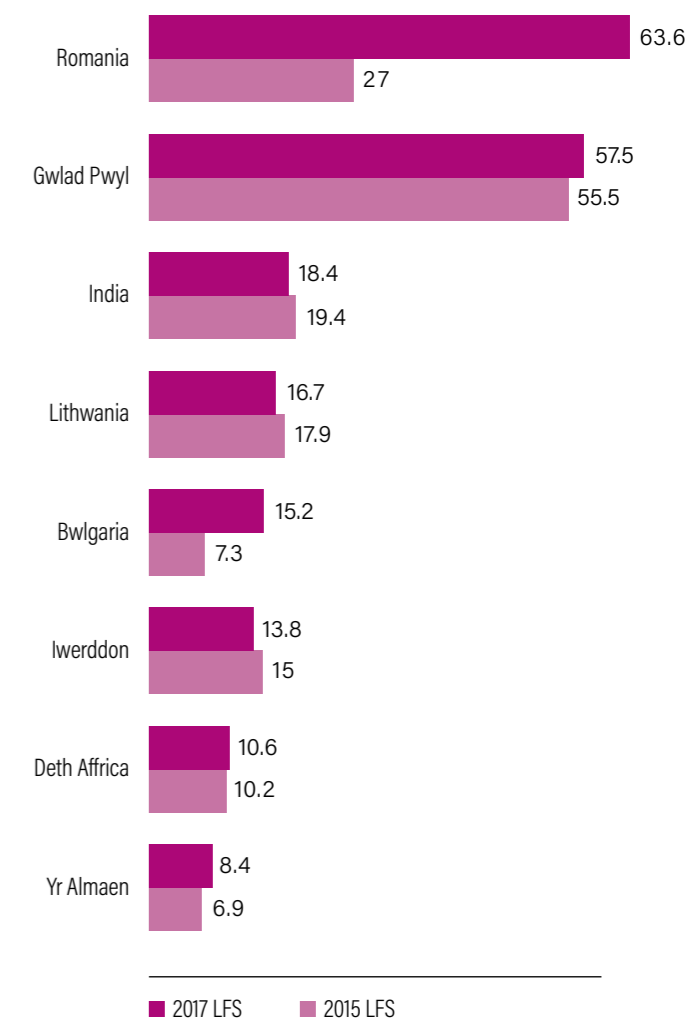
Dangosodd data LFS mai gwledydd genedigaeth mwyaf cyffredin gweithwyr adeiladu o'r tu allan i'r DU oedd Rwmania (63.6k), Gwlad Pwyl (57.5k), India (18.4k), Lithwania (16.7k) a Bwlgaria (15.2k).

Ffigur 1: Cyfansoddiad y gweithlu adeiladu na anwyd yn y DU yn ôl gwlad (data LFS).

Cyfansoddiad gweithlu adeiladu na anwyd yn y DU:



Y gwledydd genedigaeth mwyaf cyffredin ar gyfer gweithwyr adeiladu na anwyd yn y DU 2017 ynerbyn. 2015 ('000oedd):



Pa mor ddibynol yw cyflogwyr ar weithwyr na anwyd yn y DU?

Fe ddywedodd un rhan o chwech o gyflogwyr eu bod yn ddibynol iawn neu'n eithaf ddibynol ar weithwyr na anwyd yn y DU (16%), yn unol â 2018 (13%), a 2015 (15%).

Ymhlith y rhai sy'n hynny cyflogi unrhyw weithwyr mudol yn uniongyrchol, cododd hyn i ychydig dros draean (37%), yn debyg i 2018 (34%). Fe ddywedodd un o bob deg o'r cyflogwyr hyn eu bod yn ddibynol iawn ar y gweithwyr hyn (10%). Yn 2019 mae prif resymau cyflogwyr dros ddefnyddio gweithwyr na anwyd yn y DU yn unol â'r rhai hynny yn 2018.

- Dywedodd 47% fod diffyg ymgeiswyr medrus o'r DU yn gymhelliant rhannol o leiaf.
- Cafodd 40% eu cymell gan y ffaith bod gan ymfudwyr agwedd well â moeseg gwaith well.
- Dywedodd 34% eu bod yn fwy cynhyrchiol na gweithwyr y DU mewn rolau cyfatebol.

Fel yn 2018, dywedodd mwyafrif y cyflogwyr nad oeddent yn ddibynol ar weithwyr na anwyd yn y DU. Fodd bynnag, mae'r gyfran o gyflogwyr a ddywedodd nad oeddent yn ddibynol o gwbl wedi gostwng o gymharu â 2018 (64% o gymharu â 71%). Yn gyffredinol, mae hyn yn awgrymu y gallai fod ymwybyddiaeth sy'n cynyddu'n araf o lefel y ddibyniaeth ar weithwyr na anwyd yn y DU.

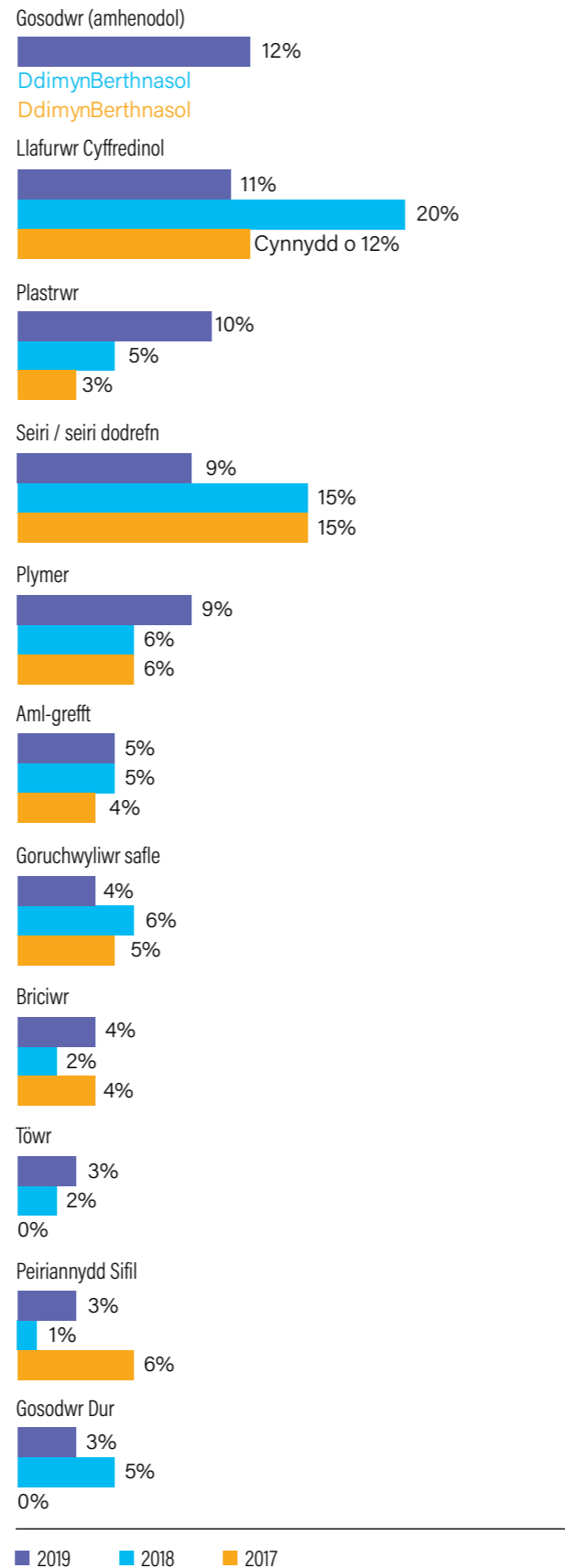
Pa swyddi adeiladu y mae gweithwyr na anwyd yn y DU yn eu gwneud?

Mae'r mwyafrif o weithwyr na anwyd yn y DU yn cael eu cyflogi mewn galwedigaethau medrus, ag 89% mewn rolau megis: plastrwr, saer/saer dodrefn, plymwr, goruchwyliwr safle, briciwr, a rheolwr prosiectau. Fe ganfu arolwg safle 2019 fod llai o weithwyr a anwyd yn y DU yn honni eu bod yn llafurwyr cyffredinol nag yn 2018 (11% i lawr o 20%).

Faint o weithwyr na anwyd yn y DU sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol?

Fe ganfu'r arolwg o gyflogwyr fod un o bob chwech (16%) yn cyflogi o leiaf un gweithiwr na anwyd yn y DU yn uniongyrchol, gostyngiad o 9% y cant o'r 25% a ganfuwyd yn arolwg 2018.

Ffigur 2: Galwedigaethau a rolau gweithwyr na anwyd yn y DU, 2019, 2018 a 2017.



Faint o weithwyr mudol sy'n hunangyflogedig?

Mae nifer fawr o weithwyr na anwyd yn y DU yn hunangyflogedig, yn derbyn hyfforddiant ac yn aros yn y DU am amser sylweddol.

Fe ganfu data LFS o 2018 fod 49% o weithwyr adeiladu na anwyd yn y DU yn hunangyflogedig, o'i gymharu â 39% o'r boblogaeth a anwyd yn y DU.

Mae data LFS hefyd yn dangos y bu symudiad i ffwrdd o hunangyflogaeth ymhlith gweithwyr mudol, gan fod ffigur 2018 o 49% chwe phwynt canran yn is na ffigur 2017 (55%).

Bydd angen nawdd ar weithwyr hunangyflogedig i weithio yn y DU. Mae'r Llywodraeth yn archwilio gwahanol fodelau, e.e. defnyddio sefydliadau ymbarél i weithredu fel noddwyr, lle gallai fod yn briodol i sectorau penodol o'r economi (gweler argymhellion CITB).

Faint o arian mae gweithwyr adeiladu mudol yn ei ennill?

Gweithwyr ar gyflog is

Yn ôl Arolwg Cyflogwyr CITB a gyhoeddwyd yn 2018 y pum galwedigaeth a wneir amlaf gan weithwyr mudol yn y diwydiant adeiladu yw: llafurwyr cyffredinol, penseiri, bricwyr, seiri a gweithwyr peiriannau.

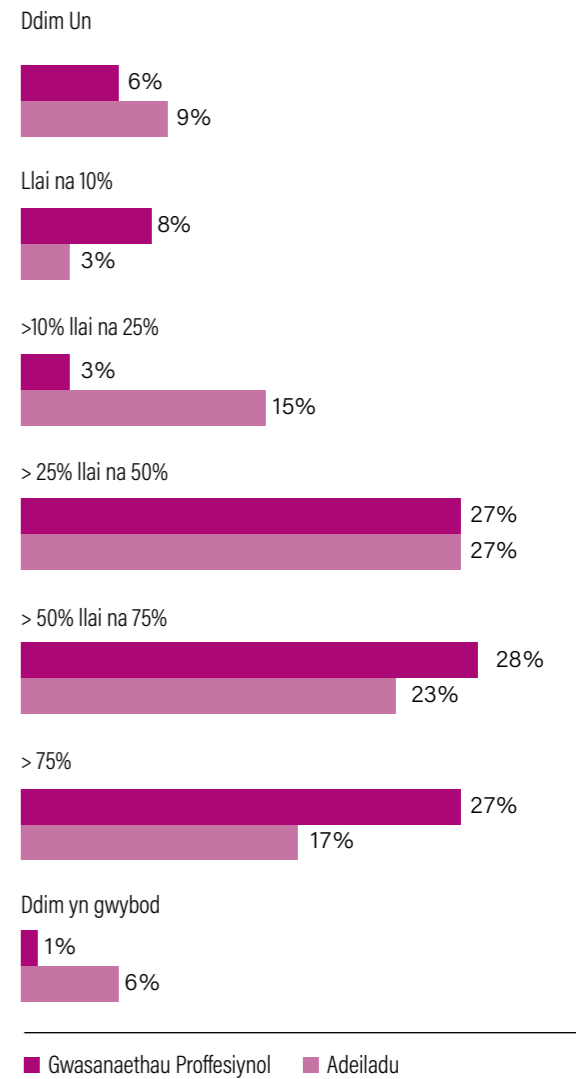
O'r rhain mae gan bedwar gyflog canolrifol¹ islaw trothwy Haen 2 a'r trothwy lleiaf a argymhellir gan y Papur Gwyn Ymfudo (y ddau yn £30,000). Dim ond Penseiri sydd uwchlaw'r ffigur o £30,000.

Fe ganfu ein hymchwil fod dros hanner (55%) cyflogwyr y gwasanaethau proffesiynol wedi dweud bod y rhan fwyaf o'u gweithwyr yn ennill dros £30,000 y flwyddyn, sy'n uwch na'r gyfran ymhlith cyflogwyr adeiladu (40%).

Yn y pen draw, mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod fisa 'sgiliau uchel' ag isafswm trothwy cyflog o £30,000 yn fwy addas i'r rheini sy'n gweithio yn y gwasanaethau proffesiynol nag i gyflogwyr adeiladu gan fod mwyafrif helaeth y cymwysterau adeiladu ar lefel 2. Â'r mwyafrif o weithwyr ar lefel 2, mae'r angen am estyniad ar y fisa 'sgiliau isel' o 12-24 mis i helpu i gadw staff a mynd i'r afael â phrinder sgiliau posibl yn amlwg.

¹ Ystadegau Blynyddol Swyddfa Ystadegau Gwladol o Oriau ac Enillion (ASHE) data 2018

Ffigur 3: Cyfran y gweithwyr (y DU a'r tu allan i'r DU) yn eich cwmni sy'n ennill £30,000+, 2019



Gwasanaethau Proffesiynol ac adeiladu - diffiniad

Mae gwasanaethau proffesiynol yn cynnwys y rhai hynny sy'n gweithio mewn galwedigaethau megis pensaernïaeth, cynllunio neu arolygu; dylunio peirianneg neu ymgynghoriaeth dechnegol; rheoli prosiectau ac eraill. Mae adeiladu'n cyfeirio at y rhai hynny sy'n gweithio mewn galwedigaethau Adeiladu megis adeiladu; gweithgarwch adeiladu arbenigol; trydanol a phlymio; adeiladu preswyl/ffyrdd/cyfleustodau; paratoi safleoedd; dymchwel; ac eraill.

Am faint o amser mae gweithwyr adeiladu mudol yn aros yn y DU?

Dywedodd y mwyafrif o gyflogwyr (73%) fod tri chwarter neu fwy o'u gweithwyr o'r UE wedi gweithio gyda nhw am fwy na 12 mis.

Gofynnwyd i weithwyr na anwyd yn y DU am faint o amser oeddent wedi byw yn y DU. Roedd bron i dair rhan o bump wedi byw yn y DU rhwng tair a 10 mlynedd (56%), ac roedd 12% arall wedi byw yn y DU am fwy na 10 mlynedd.

Dim ond 9% o'r cyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr o'r UE a ddywedodd nad oedd yr un o'r gweithwyr hyn wedi bod gyda nhw am fwy na 12 mis.

Pa oedran mae gweithwyr mudol adeiladu'r DU?

Mae gweithwyr adeiladu na anwyd yn y DU yn iau na'u cymheiriaid domestig. Mae'r LFS ar gyfer 2018 yn dangos, er bod 32% o'r rhai hynny a oedd yn gweithio ym maes adeiladu yn 50 oed neu'n hŷn, ymhlith y gweithlu na anwyd yn y DU, dim ond 23% oedd y ffigur cymharol.

Pa gymwysterau sydd gan weithwyr na anwyd yn y DU?

Yn unol â thonnau blaenorol yr ymchwil, dywedodd oddeutu tri chwarter (73%) y gweithwyr na anwyd yn y DU a arolygwyd eu bod yn meddu ar gymhwyster cysylltiedig ag adeiladu.

Ymhlith gweithwyr adeiladu, roedd gan y mwyafrif gymwysterau ar naill ai lefel 1 (14%) neu lefel 2 (43%); dim ond 16% oedd â lefelau cymhwyster uwch na hyn. Yn gyffredinol, roedd y rhai hynny a oedd wedi byw yn y DU am lai na 3 blynedd yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o fod â chymwysterau Lefel 1 fel eu cymwysterau uchaf (21%) neu ddim cymwysterau (34%).



“Mae gennym ni o leiaf 50 o bobl sydd gyda ni am fwy na blwyddyn, sydd â chyfrifon, cymwysterau, teuluoedd, yn rhentu yma.”

ADEILADWYR CYFFREDINOL, YN CYFLOGI 10-49 O WEITHWYR, LLUNDAIN

Beth yw barn cyflogwyr ar gymwysterau tramor?

Mae 75% o gyflogwyr yn dweud eu bod yn ei gael naill ai'n 'anodd iawn' neu 'braidd yn anodd' deall sut mae cymwysterau tramor yn cymharu â chymwysterau'r DU.

Pa hyfforddiant mae gweithwyr na anwyd yn y DU yn ei dderbyn yn y DU?

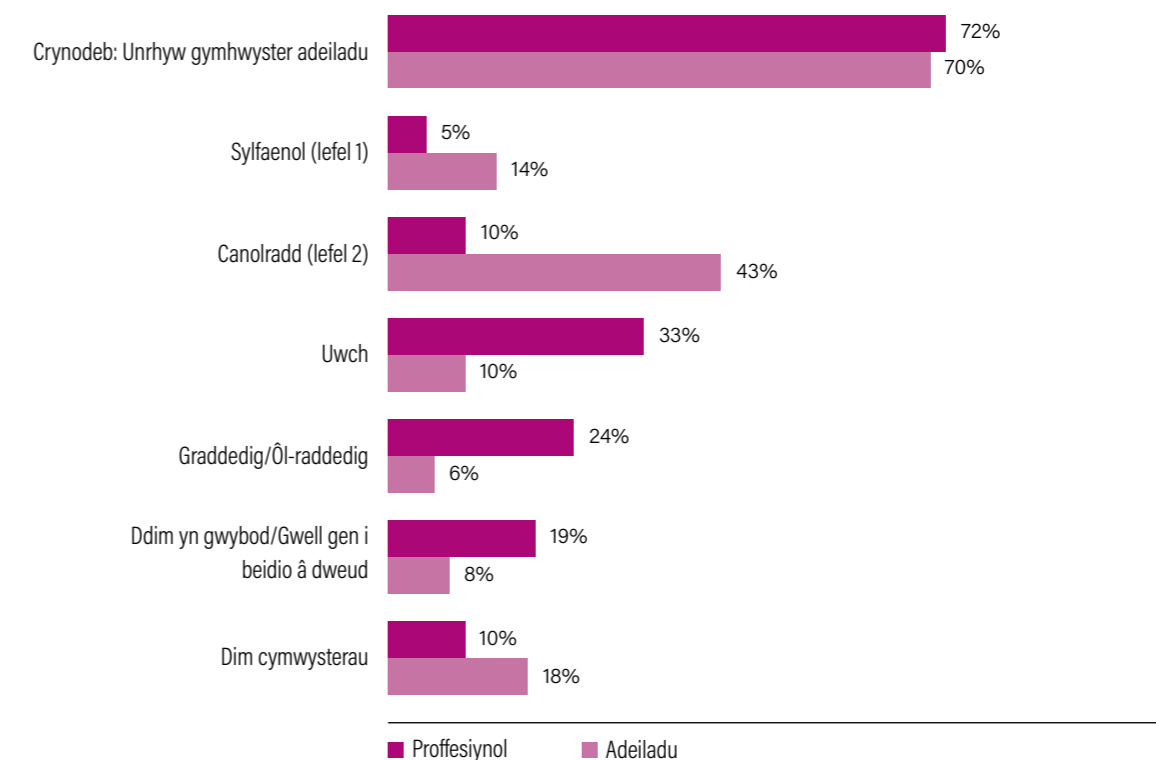
Mae oddeutu dwy ran o dair (65%) o'r gweithwyr hynny na anwyd yn y DU â chymwysterau cysylltiedig ag adeiladu wedi cyflawni eu cymhwyster adeiladu-benodol uchaf yn y DU.

Gofynnwyd i weithwyr na anwyd yn y DU am yr hyfforddiant roeddent wedi'i dderbyn wrth weithio yn y diwydiant adeiladu yn y DU.

- Fe ddywedodd naw o bob deg (92%) o weithwyr na anwyd yn y DU eu bod, wrth weithio ym maes adeiladu yn y DU, wedi derbyn hyfforddiant yn rheoliadau'r DU ar gyfer gweithio ar safleoedd adeiladu.
- Dywedodd oddeutu tri chwarter (73%) eu bod wedi derbyn hyfforddiant ar lefel 2 neu'n is er mwyn datblygu eu sgiliau.
- Roedd ychydig llai na thraean (29%) wedi derbyn hyfforddiant ar Lefel 3 neu'n uwch i ddatblygu eu sgiliau. Roedd hyn yn uwch ymhlith y rhai hynny sy'n gweithio yn y sector gwasanaethau proffesiynol, ac roedd dwy ran o dair (62%) ohonynt wedi derbyn y lefel hon o hyfforddiant.
- Fe benderfynodd 61% o weithwyr na anwyd yn y DU a dderbyniodd hyfforddiant adeiladu wrth weithio yn y DU aros yn y DU am gyfnod hwy.
- Mae 58% o gyflogwyr wedi darparu hyfforddiant proffesiynol yn ystod y 12 mis diwethaf, â 33% yn darparu hyfforddiant ar gyfer cymwysterau Lefel 3 ac yn uwch yn yr un cyfnod amser.

Mae gweithwyr na anwyd yn y DU yn awyddus i 'hyfforddi i aros' â 61% yn dweud y byddent yn debygol "iawn" neu'n "weddol" debygol o gwblhau hyfforddiant lefel 3 pe byddai hyn yn eu galluogi i fod yn gymwys ar gyfer y fisa 'sgiliau uchel'.

Ffigur 4: Lefelau cymwysterau sydd gan weithwyr o'r tu allan i'r DU



Cyflwynwyd dau lwybr posib i gyflogwyr, asiantaethau recriwtio a gweithwyr mudol sy'n byw yn y DU ar hyn o bryd i weithwyr tramor ddod i'r DU ar ôl i'r DU adael yr UE. Roedd y llwybrau fisa posib yn seiliedig ar y rhai hynny a gynigiwyd ym Mhapur Gwyn y Llywodraeth ym mis Rhagfyr 2018, system ymfudo seiliedig ar sgiliau'r DU yn y dyfodol, yn cwmpasu llwybr mynediad i weithwyr â sgiliau isel ddod i'r DU am hyd at 12 mis, a llwybr ar gyfer gweithwyr â sgiliau uwch.

Roedd y senarios fisa a ddisgrifiwyd i gyflogwyr a gweithwyr na anwyd yn y DU fel sy'n dilyn:

Fisa 'Sgiliau Isel'

Pan fydd y DU yn gadael yr UE, bydd gweithwyr heb unrhyw gymwysterau, neu â chymwysterau hyd at a chan gynnwys Lefel 2 y DU (er enghraifft, TGAU neu gyfwerth tramor, Cardiau CSCS Gwyrdd, Coch neu Las) yn gallu byw a gweithio yn y DU am 12 mis ar yr amod eu bod yn gadael y DU am o leiaf 12 mis arall ar ôl i'w fisa ddod i ben.

Fisa 'Sgiliau Uchel'

Pan fydd y DU yn gadael yr UE, bydd gweithwyr â chymwysterau o lefel 3 y DU o leiaf neu'n uwch (e.e. Graddau, NVQ lefel 3, Safon Uwch neu Brentisiaethau Uwch, neu Gardiau CSCS Aur) yn gallu gwneud cais i fyw a gweithio yn y DU os byddant yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol ac yn ennill £30,000 y flwyddyn neu fwy.

- Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, roedd 3% o gyflogwyr wedi cefnogi gweithiwr o'r tu allan i'r UE i wneud cais am fisa i'w alluogi i weithio yn y DU, gan godi i (19%) ymhlith cyflogwyr â dros 100 o weithwyr, ac i 12 % ymhlith cyflogwyr gwasanaethau proffesiynol (12% o'i gymharu ag 1% o gwmnïau adeiladu).
- O'r rhai a oedd wedi cynorthwyo gweithiwr na anwyd yn yr UE â chais am fisa yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, roedd dwy ran o dair (66%) o'r farn bod y broses yn eithaf anodd (14%) neu'n anodd iawn (52%).
- Nid yw 70% o gyflogwyr gweithwyr na anwyd yn y DU yn ystyried bod y fisa 'sgiliau isel' yn addas i'w busnes, gan eu bod yn poeni y bydd yn ei wneud yn anoddach recriwtio staff (19%), yn arwain at brinder sgiliau (10%), ei wneud yn anoddach cadw staff (9%), a chynyddu gweinyddiaeth a biwrocratiaeth (6%).
- Pan ofynnwyd iddynt ystyried yr effeithiau y gallai'r fisa hwn eu cael ar y sector ehangach, roedd cyfran fawr o gyflogwyr yn poeni am brinder staff (40%) neu brinder sgiliau (11%).
- Roedd cyflogwyr yn fwy rhanedig yn eu barn ar y fisa i weithwyr 'sgiliau uchel'. Roedd hanner (50%) cyflogwyr gweithwyr na anwyd yn y DU yn teimlo y byddai'r fisa 'sgiliau uchel' yn anaddas ar gyfer anghenion eu cwmni, er bod 43% yn ei ystyried yn eithaf addas (24%) neu'n addas iawn (19%).
- O'r ymchwil ansoddol, roedd meysydd penodol o amheuaeth ynghylch y fisa i weithwyr sgiliau uchel yn cynnwys addasrwydd y trothwy isafswm cyflog o £30k, o ran swyddi penodol a'r mathau o gwmnïau sy'n gallu cynnig cyflogau o'r lefel hon.
- Mae asiantaethau recriwtio yn credu y bydd y system ymfudo newydd yn arwain at ostyngiad yn nifer y gweithwyr adeiladu medrus sy'n dod i'r DU (40%), ac yn credu y bydd gostyngiad yn nifer y gweithwyr adeiladu sgiliau isel' sy'n dod i weithio yn y DU (58%).

" Os ydych chi'n dosbarthu Lefel 2 fel 'sgiliau isel', dyna ein holl grefftwyr allweddol, maen nhw i gyd yn Lefel 2 ac fydd hynny ddim yn wahanol ar draws yr holl ddiwydiant adeiladu ... bydd Lefel 2 yn cael yr hyn maen nhw'n ei alw'n cerdyn cymwys i gael mynediad i'r gwaith ar y rhan fwyaf o'r gwefannau ... posiblwydd cryf (o brinder sgiliau o ganlyniad) ... mae'r effaith bosibl yn peri gofid i fod yn onest."

GROUNDWORKS, CWMNI GWAITH TIR A PHARATOI SAFLEOEDD A THIRLUNIO, DWYRAIN LLOEGR

Argymhellion y Diwydiant

Mae'r Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu, ffederasiynau allweddol y diwydiant a CITB yn gweithio gyda'r llywodraeth i gytuno sut y gall ein diwydiant gynnal mynediad at dalent hanfodol gweithwyr mudol. Mae ein Cynllun Gweithredu i'r Diwydiant Adeiladu ar ôl Brexit yn nodi sut mae'r diwydiant adeiladu yn bwriadu lleihau ei ddibyniaeth ar lafur mudol yn y dyfodol.

Yr hyn sy'n amlwg o'n hymchwil ddiweddaraf yw'r angen am system ymfudo syml a mwy hyblyg yn y dyfodol sy'n cefnogi gofynion sgiliau cyflogwyr yn well, tra bod diwydiant yn adeiladu ei weithlu domestig. Er mwyn cyflawni'r uchelgais hon, mae gennym dri argymhelliad allweddol i'r llywodraeth:

- **Dylai hyd y fisa 'sgiliau isel' gael ei estyn:**

Byddai'r diwydiant yn croesawu cyfnod hwy ar gyfer y fisa 'sgiliau isel', gan ei estyn o bosibl o 12 i 24 mis. Byddai hyn yn galluogi gweithwyr mudol â sgiliau isel i 'hyfforddi i aros', gan leddfu bylchau sgiliau a gwella parhad a sicrwydd staff tymor hir i gyflogwyr.

- **Y cyfle i weithwyr mudol drosglwyddo o fisa**

- 'sgiliau isel' i fisa 'sgiliau uchel' wrth aros yn y DU:**

Datblygu mecanwaith sy'n caniatáu i ymfudwyr drosglwyddo'n esmwyth rhwng y fisâu hyn, os ydynt wedi derbyn hyfforddiant ac wedi diwallu'r gofyniad i gyflawni cymhwyster Lefel 3.

- **Rhoddir system newydd o Nawdd Cysgodol ar waith:**

Mae'r diwydiant adeiladu yn dibynnu ar weithwyr mudol nad ydynt yn gyflogedig yn uniongyrchol (e.e. hunangyflogedig, ar is-gontract). Byddai darparu'r grym i sefydliadau noddi'r gweithwyr hyn trwy fodel 'tŷ clirio' newydd, ar y cyd â chyflwyno cyfundrefn ysgafnach ar gyfer cyflogwyr dibynadwy, yn sicrhau mynediad parhaus i'r gronfa hanfodol hon o lafur medrus.

Mae CITB yn ymwybodol bod y llywodraeth wedi gofyn i'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo (MAC) adolygu'r isafswm cyflog y mae'n rhaid i weithiwr na anwyd yn y DU ei ennill er mwyn gweithio yn y DU ar fisa 'sgiliau uchel'. Bydd CITB yn darparu tystiolaeth i'r MAC o'r cyflogau diweddaraf a delir i weithwyr adeiladu. Bydd hyn yn darparu mewnwleidiad ar lefel deg i'r llywodraeth osod y 'trothwy isafswm cyflog' hwn. Bydd yr adolygiad MAC hefyd yn ystyried gwerth system ymfudo yn seiliedig ar bwyntiau ar arddull Awstralia, a byddai'r argymhellion hyn yn dal yn berthnasol i'r system hon.

Yn olaf, mae'r diwydiant adeiladu yn cynnwys cwmnïau llai yn bennaf. Bydd CITB yn gweithio gyda'r llywodraeth a'r diwydiant i gefnogi datblygu system ymfudo newydd sy'n fforddiadwy ac yn hygyrch i gyflogwyr o bob maint.



"Yn bersonol, fyddwn i ddim am ddod i'r DU pe byddai mor anodd â hynny, oni bai fod bargaen dda iawn [...] fyddwn i ddim yn dod draw yn fy oedran nawr am gyfnod byr heb wybod y gallwn i aros.

GWETHIWR GWASANAETHAU PROFFESIYNOL, 20 - 29 OED, YR EIDAL

Methodoleg

Ynglŷn â'r adroddiad hwn – methodoleg

Roedd y fethodoleg yn ailadrodd yn agos yr un a ddefnyddiwyd ar gyfer astudiaethau blaenorol a gynhaliwyd gan IFF ar ran CITB yn 2017 a 2018. Mae'r adroddiad hwn yn gwneud cymariaethau â'r astudiaethau cynnar hyn drwyddi draw.

Cyfweliadau meintiol

Yn ychwanegol ar gyfer arolwg 2019, cynhaliwyd 251 o gyfweliadau â gweithwyr na anwyd yn y DU ar draws deg safle yn Llundain, 400 gyda chyflogwyr, a chynhaliwyd 50 cyfweliad arall ag asiantaethau recriwtio sy'n lleoli gweithwyr yn y diwydiant adeiladu.

Cyfweliadau ansoddol

- Cyflogwyr – Cynhaliwyd cyfanswm o 20 cyfweliad, gan gwmpasu'r sector crefftiau adeiladu (16 cyfweliad) a chyflogwyr gwasanaethau proffesiynol.
- Asiantaethau Recriwtio – Cynhaliwyd cyfweliadau â phumasiantaeth recriwtio.
- Gweithwyr na anwyd yn y DU – Cyfwelwyd cyfanswm o ddeg o weithwyr nad ydynt yn dodo'r DU.

Dadansoddiad Cyflogwyr Cyfweleion

	Nifer y cyfweliadau				Nifer y cyfweliadau		
	2017	2018	2019		2017	2018	2019
5-9	58	65	60	Adeiladu	320	352	298
10-24	98	113	102	Gwasanaethau Proffesiynol	81	48	102
25-49	72	92	89				
50-99	66	61	65	Ardaloedd wedi'u lleoli yn:			
100-249	61	41	45	Llundain/ De-ddwyrain Lloegr/Dwyrain Lloegr	179	162	119
250+	45	28	39	Canolbarth Lloegr/ De-orllewin Lloegr	88	109	85
				Gogledd Lloegr	79	87	77
				Yr Alban	38	109	80
				Cymru	17	14	39
Cyfanswm	401	400	400	Cyfanswm	401	400	400

Ynglŷn â Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB)

CITB yw'r Bwrdd Hyfforddi Diwydiannol (ITB) ar gyfer y diwydiant adeiladu ym Mhrydain Fawr (Lloegr, yr Alban a Chymru). Mae CITB yn sicrhau y gall cyflogwyr gyrchu'r hyfforddiant o ansawdd uchel sydd ei angen ar eu gweithlu ac yn cefnogi'r diwydiant i ddenu recriwtiaid newydd i yrfaeodd llwyddiannus ym maes adeiladu. Gan ddefnyddio ei sylfaen dystiolaeth ar ofynion sgiliau, mae CITB yn gweithio â chyflogwyr i ddatblygu safonau a chymwysterau ar gyfer y sgiliau sydd eu hangen ar y diwydiant nawr, ac yn y dyfodol. Mae CITB yn gwella ei gyllid i gyflogwr i fuddsoddi yn y sgiliau mwyaf eu hangen a thrwy ei wneud yn haws i gwmnïau o bob maint hawlio grantiau a chymorth.

© Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB) 2019

Mae hawlfraint a'r holl eiddo deallusol arall sy'n bodoli yn y deunyddiau hyn yn aros yn llwyr gyda CITB ac ni ddylid eu copïo, eu hatgynhyrchu na'u trosglwyddo i unrhyw drydydd parti heb gytundeb ysgrifenedig ymlaen llaw gan CITB. Mae deunyddiau ymchwil yn cael eu creu trwy ddefnyddio data a gwybodaeth a ddarperir i CITB gan drydydd partion ac oherwydd hynny nid yw CITB yn gallu rheoli na gwirio cywirdeb y data neu'r wybodaeth hyn.

Yn unol â hynny, nid yw CITB yn rhoi unrhyw warant ynghylch cywirdeb neu addasrwydd y deunyddiau hyn at unrhyw ddiben penodol. Ymhellach, nid yw'r deunyddiau hyn yn golygu cyngor ac ni ddylid eu defnyddio fel yr unig sail ar gyfer unrhyw benderfyniad busnes ac oherwydd hynny ni fydd CITB yn atebol am unrhyw benderfyniadau a wneir ar sail hynny.

Rydych yn cydnabod na all deunyddiau sy'n defnyddio data empirig ac/neu ddata ystadegol ac/neu dechnegau modelu data ac/neu ragweld data i ddarparu data dangosol ac/neu ragfynegol cael eu hystyried yn warant o unrhyw ganlyniad neu ddeilliant penodol.

Astudiaeth wedi'i pharatoi gan IFF Research Ltd o gomisiwn gan CITB.

Ymchwil ac adroddiad llawn gan:

Mark Winterbotham, Catherine O'Driscoll, Naomi Morrice
a Joseph Charsley, IFF Research.

Anne Green, City-REDI (Sefydliad Datblygu Economaidd
Rhanbarthol), Prifysgol Birmingham

David Owen, Sefydliad Ymchwil Cyflogaeth (IER),
Prifysgol Warwick.

Adam Evans, CITB.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â
Debbie O'Neill, Cyngorydd Polisi a Chysylltiadau'r
Llywodraeth CITB debbie.oneill@citb.co.uk

Comisiynwyd gan:

Stephen Radley, Cyfarwyddwr Pholisi CITB
stephen.radley@citb.co.uk

I weld yr adroddiad llawn, ewch i:

[www.citb.co.uk/CITB-Migration-Research-
2019-the-view-from-employers.pdf](http://www.citb.co.uk/CITB-Migration-Research-2019-the-view-from-employers.pdf)