SEFYDLIAD DYSGU A GWAITH
LEARNING AND WORK INSTITUTE

Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau ar gyfer Cymru

Sicrhau marchnad lafur fwy cynhwysol ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig.

Catherine Marren, Elizabeth Gerard, Joshua Miles, Jack Bradstreet, Calvin Lees, Danny Price

Tachwedd 2025

Learning and Work Institute
Patron: HRH The Princess Royal | Chief Executive: Stephen Evans
Director for Wales: Michelle Matheron
A company limited by guarantee, registered in England and Wales
Registration No. 2603322 Registered Charity No. 1002775
Sefydliad Dysgu a Gwaith
Noddwr: Ei Huchelder Y Dywysoges Frenhinol | Prif weithredwr: Stephen Evans
Cyfarwyddwr Cymru: Michelle Matheron
Cwmni cyfyngedig trwy warrant a gofrestrwyd yn Lloegr a Chymru
Rhif cofrestu 2063322 Rhif cofrestru elusen 1002775

INVESTORS IN PEOPLE Gold
INVESTORS IN PEOPLE®
We invest in people Gold
We are a Living Wage Employer

Cynnwys

Cyflwyniad 2
Y bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd yng Nghymru 3
Anweithgarwch economaidd oherwydd ethnigrwydd, cyflyrau iechyd a nodweddion eraill 9
Ethnigrwydd a lefel cymwysterau 10
Profiad o anweithgarwch economaidd 10
Beth nesaf? 13

Cyflwyniad

Mae cymorth cyflogaeth yng Nghymru yn newid, gyda Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i ddatganoli pob rhaglen cyflogaeth heblaw'r Ganolfan Byd Gwaith. Mae dadansoddiad y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dangos y gellid darparu amcangyfrif o £47 miliwn y flwyddyn drwy ddatganoli i gyflenwi cymorth cyflogaeth yng Nghymru.

Daw'r newid hwn ar adeg pan mae 15.8 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru yn economaidd anweithgar, cyfradd sy'n uwch na'r un yn Lloegr (14.2 y cant).[1][2] Yng Nghymru, mae anweithgaredd economaidd yn fwy tebygol o effeithio ar rai o grwpiau lleiafrif ethnig (18.0 y cant) na'r rhai o gefndiroedd Gwyn (15.7 y cant).[3]

Mae Cymru hefyd yn wynebu mathau eraill o anghydraddoldeb yn y farchnad lafur. Mae'r bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd yn fwy yng Nghymru (bwlch o 10.2 y cant) nag yn holl genhedloedd eraill y Deyrnas Unedig.[4] Mae rhywedd hefyd yn ffactor bwysig. Mae menywod yn sylweddol fwy tebygol o fod yn economaidd anweithgar na dynion (ar gyfradd o 18.8 y cant o gymharu â 12.7 y cant).[5] Mae'r symud at ddatganoli yn rhoi cyfle i strategaeth cyflogaeth y Llywodraeth Cymru nesaf i gyfarch heriau penodol ar lefel ranbarthol a lleol. I lywio ymagwedd newydd at gymorth cyflogaeth yng Nghymru, bu Dysgu a Gwaith yn cynnal ymchwil, a gyllidwyd gan Serco, gyda ffocws ar hybu cyflogaeth a chau bylchau sy'n wynebu menywod, pobl o grwpiau lleiafrif ethnig, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor.

Mae'r papur gwybodaeth hwn yn ymchwilio'r bwlch cyflogaeth yng Nghymru ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig. Mae'n defnyddio dadansoddiad o'r bwlch cyflogaeth ar gyfer y pedwar rhanbarth economaidd yng Nghymru yn defnyddio data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth a data Cyfrifiad 2021.

---

[1] Ym mhob rhan o'r papur hwn mae data ar anweithgarwgh econmaidd (o Gyfrifiad 2021) yn cyfeirio at oedolion (16-64 oed) a gaiff eu rhestru fel bod yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, yn gofalu am gartef neu deulu neu am resymau 'Arall'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl sy'n dweud eu bod wedi ymddeol.
[2] Cyfrifiad 2021
[3] Cyfrifiad 2021
[4] Data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ar gyfer Ebrill 2024 i Mawrth 2025
[5] Cyfrifiad 2021

Mae hefyd yn cyflwyno canfyddiadau gwaith maes ansoddol a gynhaliwyd ym Mehefin a Gorffennaf 2025. Roedd hyn yn cynnwys dau grŵp ffocws gyda phobl o grwpiau lleiafrif ethnig. Cynhaliwyd y grŵp cyntaf wyneb yn wyneb yng Nghasnewydd gyda chwech o bobl sy'n byw yn y ddinas a'r cylch. Roedd pawb a gymerodd ran yn y grŵp hwn yn gyflogedig ond roedd ganddynt brofiad blaenorol o anweithgarwch economaidd. Cynhaliwyd yr ail grŵp wyneb yn wyneb gyda phobl yn byw yn Abertawe a'r cylch. Fe'i mynychwyd gan chwech o gyfranogwyr, i gyd yn economaidd anweithgar. Cafodd cyfranogwyr o'r ddau grŵp wedyn eu gwahodd i fynychu sesiwn adborth i helpu llunio argymhellion. Dim ond un cyfranogwr a ymunodd yn y drafodaeth hon.

Er fod y canfyddiadau ansoddol yn rhoi cipolwg gwerthfawr, mae'r nifer fach o gyfranogwyr yn golygu efallai nad ydynt yn gynrychioladol o'r boblogaeth ehangach. Menywod oedd ychydig dros hanner y cyfranogwyr. Roedd oedran y cyfranogwyr rhwng 23-65.

Cynhaliwyd gweithdy rhanddeiliaid ym Mehefin 2025 gyda 10 yn bresennol o sefydliadau preifat, cyhoeddus a thrydydd sector yn ymwneud â sgiliau a chymorth cyflogaeth yng Nghymru. Roedd ffocws y gweithdy hwn ar brofiadau rhanddeiliaid o gefnogi pobl o grwpiau lleiafrif ethnig i gyflogaeth.

Gwahoddwyd rhanddeiliaid a fynychodd y gweithdy hwn a rhanddeiliaid a fynychodd ddau weithdy arall (gyda ffocws ar fenywod a rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor) i ymuno â sesiwn adborth ar-lein ym mis Gorffennaf 2025. Ymunodd wyth o randdeiliaid â'r sesiwn adborth hon i drafod argymhellion polisi posibl.

Y bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd yng Nghymru

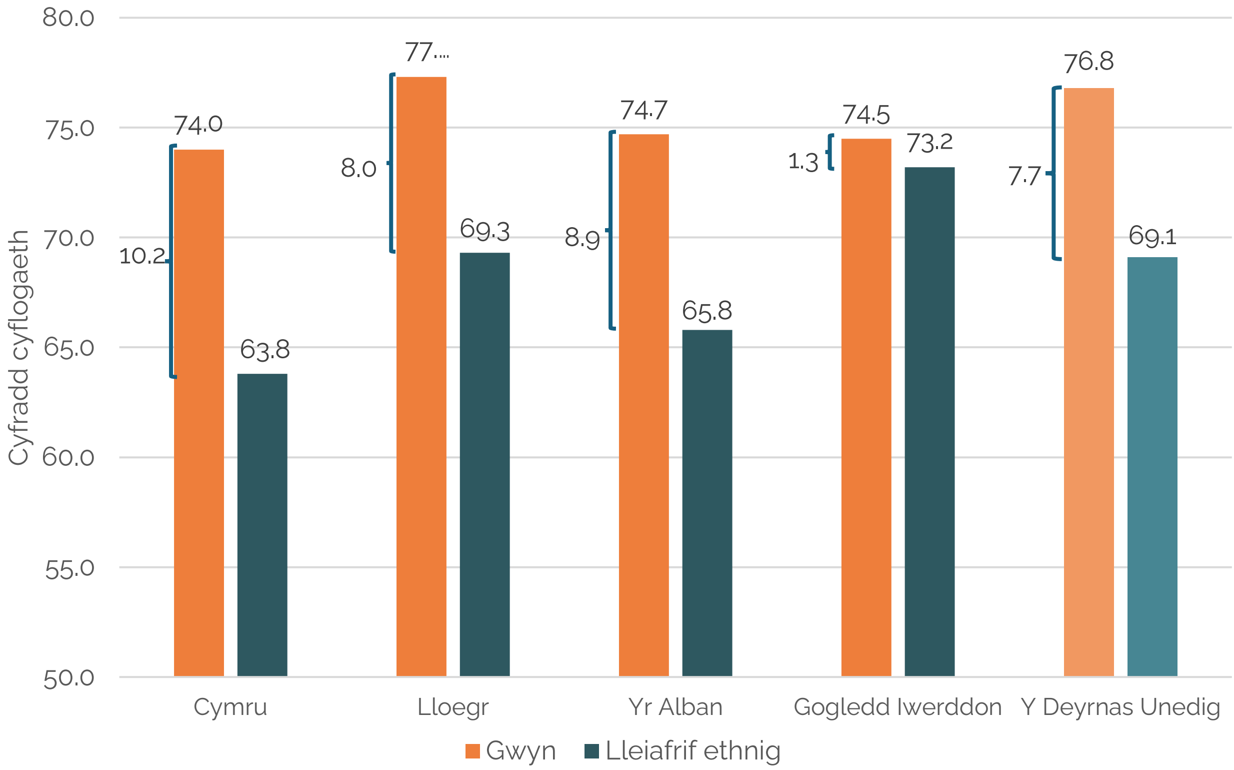
Mae'r adran gyntaf hon yn cymharu'r gwahaniaeth yn y gyfradd cyflogaeth ar gyfer y boblogaeth oedran gweithio (16 – 64) o gefndiroedd lleiafrif ethnig, o gymharu â'r rhai o gefndiroedd Gwyn yng Nghymru ac ar draws y Deyrnas Unedig. Mae'n defnyddio data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ar gyfer Ebrill 2024 i Mawrth 2025.

Sut mae Cymru yn gymharu gyda gweddill y Deyrnas Unedig

Roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer y rhai o gefndiroedd lleiafrif ethnig yn 63.8 y cant, o gymharu gyda chyfradd o 74.0 y cant ar gyfer rhai o gefndiroedd Gwyn. **Mae hyn yn rhoi bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd o 10.2 pwynt canran ar gyfer Cymru.**

Mae Ffigur 1 yn dangos sut mae'r bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd yng Nghymru yn cymharu gyda chenhedloedd eraill y Deyrnas Unedig. Cymru sydd â'r bwlch cyflogaeth uchaf (10.2 pwynt canran), gyda'r Alban (8.9 pwynt canran), Lloegr (8.0 pwynt canran) a Gogledd Iwerddon (1.3 pwynt canran) yn dilyn.

Ffigur 1: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig ac o gefndiroedd Gwyn ym mhob cenedl yn y Deyrnas Unedig (16-64 oed)

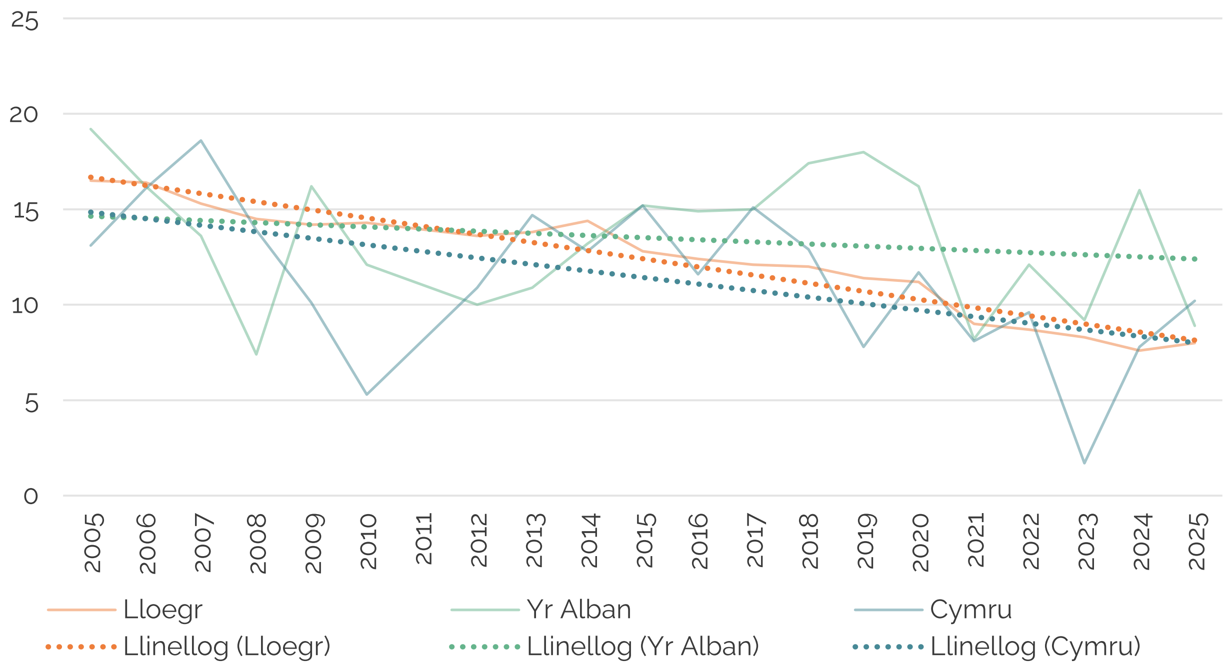


Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2025 i Mawrth 2025

Mae data cyfres amser yn dangos fod y bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion o gefndiroedd Gwyn a chefndiroedd lleiafrif ethnig wedi gostwng yn gyffredinol yng Nghymru, yn ogystal ag yn Lloegr a'r Alban.[6] Dengys Ffigur 2 i'r bwlch ostwng o 13.1 pwynt canran i 10.2 pwynt canran yn y 20 mlynedd diwethaf rhwng Ebrill 2004 – Mawrth 2005 i Ebrill 2024 – Mawrth 2025. Dylid nodi fod y bwlch yn sylweddol fwy mewn blynyddoedd eraill, gan gyrraedd brig o 18.6 pwynt canran yn Ebrill 2006 – Mawrth 2007 er enghraifft. Mae'r bwlch mewn cyfraddau cyflogaeth rhwng oedolion Gwyn ac oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig yng Nghymru wedi cau ar gyfradd debyg i'r hyn yn Lloegr.

[6] Ni chafodd Gogledd Iwerddon ei gynnwys yn y dadansoddiad, oherwydd y nifer fach o oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig.

Ffigur 2: Bwlch y gyfradd cyflogaeth rhwng oedolion 16-64 o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig ym mhob cenedl yn y DU (gwahaniaeth pwynt canran) o Ebrill 2024-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2005-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025

Amrywiad ar draws rhanbarthau

Mae cymharu cyfraddau cyflogaeth yn ôl ethnigrwydd ar lefelau rhanbarthol yn dangos peth amrywiad. Dengys Ffigur 3 y bwlch cyflogaeth ethnigrwydd ar gyfer pob un o'r pedwar rhanbarth yng Nghymru.[7] Mae'n defnyddio data o Gyfrifiad 2021 i ddangos y bwlch rhwng y gyfradd cyflogaeth ar gyfer oedolion 16-64 oed gyda chefndir Gwyn a'r gyfradd cyflogaeth ar gyfer oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig.

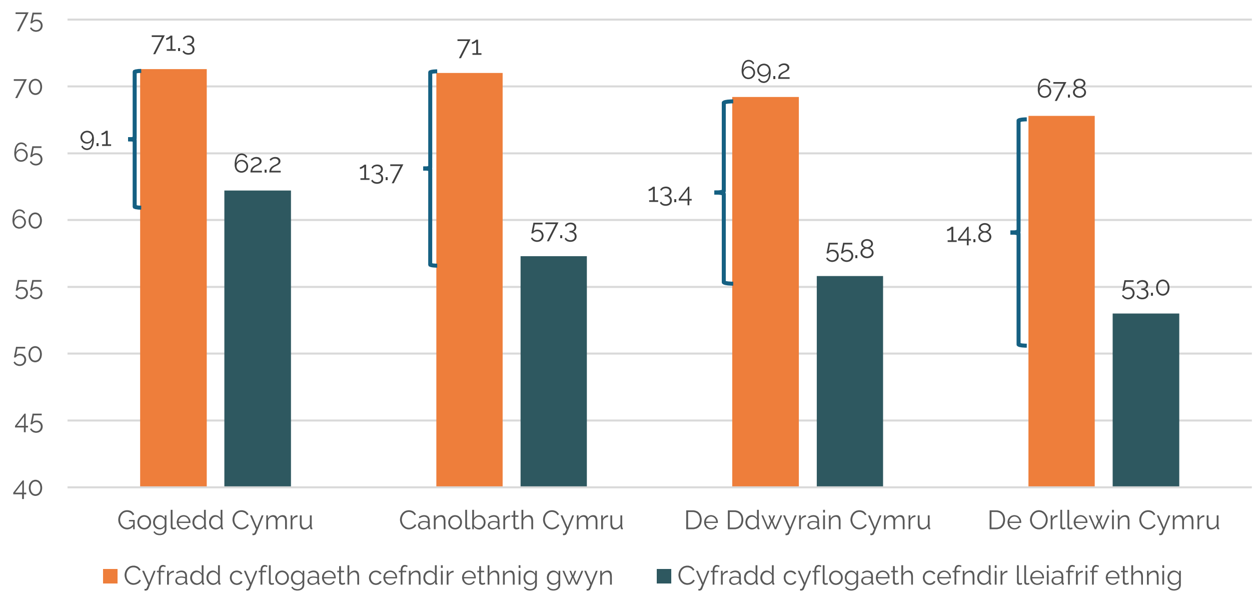
Yn Ne Orllewin Cymru, roedd 67.8 y cant o oedolion gyda chefndir Gwyn mewn cyflogaeth. Mae hyn yn sylweddol uwch nag ar gyfer oedolion o gefndir lleiafrif ethnig (53.0 y cant). De Orllewin Cymru sydd â'r bwlch mwyaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndir Gwyn a chefndir lleiafrif ethnig o blith holl ranbarthau Cymru o 14.8 y cant.

[7] Mae pedwar rhanbarth yng Nghymru. Mae De Ddwyrain Cymru yn cynnwys awdurdodau lleol Blaenau Gwent, Bro Morgannwg, Caerdydd, Caerffili, Casnewydd, Merthyr Tudful, Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, Sir Fynwy a Thorfaen. Mae De Orllewin Cymru yn cynnwys Abertawe, Castell-nedd Port Talbot, Sir Benfro a Sir Gaerfyrddin, Mae Gogledd Cymru yn cynnwys Conwy, Gwynedd, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam ac Ynys Môn. Yn olaf, mae Canolbarth Cymru yn cynnwys Ceredigion a Phowys.

Yng Ngogledd Cymru yr oedd y gwahaniaeth lleiaf. Yn y rhanbarth hwn roedd y gyfradd cyflogaeth yn 71.3 y cant ar gyfer y rhai o gefndir Gwyn a 62.2 y cant ar gyfer rhai o gefndiroedd lleiafrif ethnig gan adael bwlch o 9.1 pwynt canran.

Mae tystiolaeth ehangach yn dangos fod lleiafrifoedd ethnig yn parhau i gael eu tan-gynrychioli mewn swyddi uwch, i gael eu gor-gynrychioli mewn swyddi cyflog isel ac ansicr, a rhwystrau tebyg i wahaniaethu yn y gweithle, diffyg arferion recriwtio cynhwysol a mynediad cyfyngedig i wasanaethau cymorth diwylliannol gymwys.[8] [9] Yn ychwanegol, mae tlodi ac anghydraddoldeb yn effeithio'n anghymesur ar gymunedau lleiafrif ethnig yng Nghymru, gan waethygu heriau cyflogaeth.[10]

Ffigur 3: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig ac o gefndiroedd Gwyn ym mhob cenedl yn y Deyrnas Unedig (16-64 oed)



Ffynhonnell: Cyfrifiad 2021 ONS

Cyfradd cyflogaeth ar lefel awdurdod lleol

Mae Tabl 1 yn defnyddio data o Gyfrifiad 2021 i ddangos y gwahaniaeth yn y gyfradd cyflogaeth rhwng pobl o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig ar gyfer pob un o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru.

Gwynedd sydd â'r gwahaniaeth mwyaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig, gyda bwlch o 22.7 pwynt canran. Caiff hyn ei ddilyn gan Abertawe (18.7 pwynt canran), Caerdydd (17.8 pwynt canran) a Cheredigion (16.2 pwynt canran).

[8] Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2021) Gwella Cydraddoldeb Hil mewn Cyflogaeth ac Incwm
[9] Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2021) Anghydraddoldeb yng Nghymru'r Dyfodol: Meysydd i weithredu arnynt mewn gwaith, hinsawdd a newid demograffig
[10] Sefydliad Joseph Rowntree (2025) Tlodi yng Nghymru 2025

Caiff bylchau cyflogaeth yn yr ardaloedd hyn eu llunio gan gyfuniad o ffactorau economaidd, demograffig a strwythurol. Mae ardaloedd gwledig fel Powys a Cheredigion yn wynebu heriau oherwydd seilwaith cyfyngedig, poblogaethau sy'n heneiddio a llai o gyfleoedd swyddi sgil uchel, tra bod canolfannau trefol fel Caerdydd ac Abertawe yn profi anghydraddoldeb oherwydd costau byw uchel, diffyg cyfatebiaeth mewn sgiliau a phocedi o amddifadedd.[11] Mae rhwystrau parhaus ar gyfer grwpiau na wasanaethir yn ddigonol tebyg i bobl anabl a lleiafrifoedd ethnig, tra bod toriadau mewn swyddi sector cyhoeddus wedi effeithio'n anghymesur ar gyflogaeth leol mewn dinasoedd fel Abertawe a Chasnewydd.[12] [13]

Ar ben arall y raddfa, nid oedd gan Flaenau Gwent unrhyw fwlch mewn cyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig. Mae awdurdodau lleol eraill gyda bylchau cyflogaeth bach yn cynnwys Merthyr Tudful (0.4 pwynt canran), Torfaen (2.0 pwynt canran), Caerffili (2.6 pwynt canran) a Chonwy (2.7 pwynt canran).

---

[11] Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2021) Anghydraddoldeb yng Nghymru'r Dyfodol: Meysydd i weithredu arnynt mewn gwaith, hinsawdd a newid demograffig
[12] Sefydliad Joseph Rowntree (2025) Tlodi yng Nghymru 2025
[13] Prifysgol Abertawe (2019) Economi Cymru, y Farchnad Lafur a Heriau

Tabl 1: Bwlch cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig yn ôl ardaloedd Awdurdodau Lleol yng Nghymru

Rhanbarth	Awdurdod Lleol	Gwyn	Cefndiroedd lleiafrif ethnig	Bwlch cyfradd cyflogaeth (pwynt canran)
Gogledd Cymru	Gwynedd	66.6%	43.9%	22.7
De Orllewin Cymru	Abertawe	63.4%	44.6%	18.7
De Ddwyrain Cymru	Caerdydd	63.7%	45.9%	17.8
Canolbarth Cymru	Ceredigion	61.5%	45.4%	16.2
De Orllewin Cymru	Castell-nedd Port Talbot	64.1%	48.9%	15.2
De Ddwyrain Cymru	Casnewydd	70.0%	56.4%	13.6
De Ddwyrain Cymru	Rhondda Cynon Taf	66.3%	52.9%	13.4
Gogledd Cymru	Wrecsam	69.7%	59.1%	10.5
Canolbarth Cymru	Powys	73.2%	63.0%	10.2
Gogledd Cymru	Sir Ddinbych	68.0%	59.3%	8.7
Gogledd Cymru	Ynys Môn	68.4%	61.3%	7.1
De Orllewin Cymru	Sir Benfro	68.4%	61.4%	7.0
De Orllewin Cymru	Sir Gaerfyrddin	68.2%	61.3%	6.9
De Ddwyrain Cymru	Sir Fynwy	72.5%	66.2%	6.3
Gogledd Cymru	Sir y Fflint	73.2%	68.0%	5.1
De Ddwyrain Cymru	Pen-y-bont ar Ogwr	67.4%	62.6%	4.9
De Ddwyrain Cymru	Bro Morgannwg	71.1%	67.1%	4.0
Gogledd Cymru	Conwy	68.2%	65.5%	2.7
De Ddwyrain Cymru	Caerffili	67.5%	64.9%	2.6
De Ddwyrain Cymru	Torfaen	68.2%	66.2%	2.0
De Ddwyrain Cymru	Merthyr Tudful	66.1%	65.7%	0.4
De Ddwyrain Cymru	Blaenau Gwent	65.1%	65.1%	0.0

Ffynhonnell: Cyfrifiad Cenedlaethol 2021 ONS

Anweithgarwch economaidd oherwydd ethnigrwydd, cyflyrau iechyd a nodweddion eraill

Mae'r adran hon yn ymchwilio anweithgarwch economaidd, y graddau y mae gwahanol grwpiau ethnig yn profi hynny a sut mae'n rhyngdorri gyda nodweddion ac amgylchiadau eraill. Mae'n cyflwyno data o Gyfrifiad 2021 gyda ffocws ar oedolion 16-64 y cofnodwyd eu bod yn economaidd anweithgar oherwydd gofalu am gartref neu deulu, anabledd neu salwch hirdymor, neu am resymau 'Arall'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl wedi ymddeol.[14]

Ym mis Mawrth 2021 roedd cyfradd anweithgarwch economaidd y boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru yn 15.8 y cant. Roedd anweithgarwch economaidd ar ei uchaf ymysg y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall', ar 23.0 y cant, a ddilynwyd gan y rhai o gefndiroedd Cymysg (17.6 y cant), Asiaidd (17.1 y cant) a Du (16.4 y cant). Roedd cyfradd anweithgarwch economaidd ar gyfer rhai o gefndir Gwyn yn 15.7 y cant, sydd yn is nag ar gyfer pob grŵp cefndir lleiafrif ethnig unigol.

Wrth gymharu gyda Lloegr, mae tueddiad tebyg mewn cyfraddau anweithgarwch economaidd ac ethnigrwydd, fodd bynnag mae'r cyfraddau ar gyfer pob grŵp yn is nag wrth ystyried Cymru ar ei phen ei hun. Roedd rhai o gefndiroedd ethnig 'arall' yn fwyaf tebygol o fod yn economaidd anweithgar (22.9 y cant), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (19.6 y cant), Du (15.4 y cant) a Chymysg (14.3 y cant). Rhai o gefndiroedd Gwyn sydd leiaf tebygol o fod yn economaidd anweithgar (13.2 y cant).

Mae'r data yn awgrymu fod y gyfran o oedolion sy'n gofalu am eu cartref neu deulu yn sbardun mawr ar gyfer anweithgarwch economaidd. Yng Nghymru, nodwyd hyn gan 5.4 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yn gyffredinol. Roedd cyfran uwch o rai o gefndiroedd 'Gwyn' (11.3 y cant), Asiaidd (10.3 y cant), Du (7.1 y cant) a Chymysg (5.7 y cant) yn economaidd anweithgar am y rheswm hwn, o gymharu gyda rhai o gefndiroedd Gwyn (5.1 y cant).

Ar draws Cymru, roedd y gwahaniaeth mwyaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ymysg y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (15.1 pwynt canran), gyda rhai o gefndiroedd Asiaidd (12.8 pwynt canran) yn dilyn. Roedd y bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod o gefndiroedd Gwyn yn 8.7 pwynt canran ac roedd gwahaniaeth o 5.0 pwynt canran ar gyfer rhai o gefndiroedd Gwyn. Roedd y bwlch cyflogaeth lleiaf mewn grwpiau ethnig Cymysg (1.2 pwynt canran).

Fel oedd yn wir ar gyfer Cymru drwyddi draw, mae'r data yn awgrymu y caiff bylchau cyflogaeth seiliedig ar rywedd o fewn grwpiau lleiafrif ethnig eu gyrru yn bennaf gan y gyfran uwch o fenywod sy'n gofalu am gartref neu deulu, o gymharu â dynion. Er

[14] Cafodd oedolion dan 64 oed a ddywedodd eu bod wedi ymddeol adeg Cyfrifiad 2021 ei heithrio o'r dadansoddiad.

enghraifft, mae'r bwlch uchaf rhwng menywod a dynion yn gofalu am gartref ymysg y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (16.4 pwynt canran), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (15.0 pwynt canran).

Ar draws Cymru, dywedodd 6.9 y cant o oedolion eu bod yn economaidd anweithgar oherwydd salwch hirdymor neu anabledd. Roedd peth amrywiad yn y gyfradd y gwnaeth pobl o wahanol gefndiroedd ethnig adrodd hyn. Roedd anweithgaredd economaidd oherwydd salwch hirdymor neu anabledd isaf ymysg rhai o gefndiroedd Asiaidd (2.3 pwynt canran), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Du (3.7 y cant) ac 'Arall' (4.5 y cant). Ar y llaw arall, roedd y gyfradd uchaf ymysg rhai o gefndiroedd Cymysg (6.9 y cant) a Gwyn (7.1 y cant).

Ethnigrwydd a lefel cymwysterau

Er fod pobl o grwpiau lleiafrif ethnig yn wynebu cyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd o gymharu gyda rhai o gefndiroedd Gwyn, yn gyffredinol mae ganddynt fwy o gymwysterau. Adeg Cyfrifiad 2021, roedd gan bron hanner y rhai o gefndiroedd Asiaidd (44.8 y cant) a Du (44..1 y cant) gymwysterau Lefel 4 neu uwch. Roedd gan fwy na thraean y rhai o grwpiau ethnig Cymysg (35.4 y cant) ac 'Arall' (41.1 y cant) gymwysterau ar y lefel hon. Y rhai o gefndiroedd Gwyn oedd leiaf tebygol o fod â chymwysterau Lefel 4 ac uwch ar 33.7 y cant.

Ar draws Cymru, nid oedd gan 13.7 y cant o oedolion 16-64 unrhyw gymwysterau. Y rhai o grwpiau ethnig 'Arall' oedd fwyaf tebygol o fod heb unrhyw gymwysterau (24.0 y cant), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (17.9 y cant) a Du (14.2 y cant). Nid oedd gan gyfrannau tebyg o'r rhai o gefndiroedd Gwyn (13.4 y cant) a Chymysg (13.2 y cant) unrhyw gymwysterau.

Profiad o anweithgarwch economaidd

Mae'r adran hon yn cyflwyno ymchwil ansoddol ar yr heriau sy'n wynebu pobl o grwpiau lleiafrif ethnig pan ddaw i ymuno neu ail-ymuno â'r farchnad lafur.

Cyfrifoldebau gofalu

Dywedodd y rhan fwyaf o'r rhai a oedd allan o waith a gymerodd ran mewn grwpiau ffocws eu bod yn methu gweithio oherwydd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu am blant ifanc, rhieni oedrannus, wyrion a wyresau neu blant anabl. Dywedwyd mai ychydig o swyddi sy'n caniatáu'r trefniadau gweithio hyblyg sydd eu hangen i ffitio o amgylch y cyfrifoldebau hyn. Roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr angen swyddi sy'n cyd-fynd ag oriau neu dymhorau ysgol; ni fedrant ystyried cyflogaeth heb gael yr hyblygrwydd yma. Soniodd rhai cyfranogwyr sut y daeth gweithio yn anymarferol yn ariannol oherwydd costau uchel gofal plant. Esboniodd un rhiant ei bod yn cael ei gadael mewn dyled ar ôl talu ymlaen llaw am ofal plant ac aros am ad-daliad.

“Roeddwn yn gwario mwy ar ofal plant na fyddwn yn ei ennill. roeddwn yn mynd i ddyled.” *(Cyfranogwr, Abertawe)*

Hyder, sgiliau a newid gyrfa

Dywedodd cyfranogwyr a fu’n ddi-waith am gyfnodau helaeth eu bod yn teimlo’n ansicr am eu galluoedd ac yn ofni eu bod wedi colli eu sgiliau. Roedd llawer wedi bod â gyrfaoedd hir mewn gofal neu addysg ac yn teimlo eu bod yn gaeth yn y sectorau hynny gan eu bod yn ei chael yn anodd gwybod sut y gallent drosglwyddo eu sgiliau i ddiwydiannau eraill.

“Unwaith mae gennych chi brofiad mewn un sector … mae’n anodd symud i sector arall.” *Cyfranogydd (Casnewydd)*

Dywedodd rhai cyfranogwyr eu bod yn tueddu i beidio gwybod pa gymwysterau sydd eu hangen ar gyfer gwahanol swyddi neu sut i gael mynediad i hyfforddiant. Er i’r rhan fwyaf o gyfranogwyr ddangos diddordeb mewn uwchsgilio, yn arbennig mewn sgiliau digidol, fe wnaethant sôn am heriau mewn canfod cwrs ar y lefel sgil cywir ar eu cyfer.

Soniodd rhanddeiliaid fod anawsterau gyda’r Saesneg a’r Gymraeg yn rhwystr ar gyfer gwaith. Beirniadwyd darpariaeth gyfredol ESOL (Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill) am fod yn rhy araf, gyda gormod o ffocws ar ramadeg a heb fod yn ymarferol ar gyfer integreiddio gweithlu.

Dywedodd rhanddeiliaid hefyd fod gweithwyr proffesiynol gyda sgiliau uchel o wledydd eraill yn wynebu proses anodd cael cydnabyddiaeth yn y Deyrnas Unedig i gymwysterau tramor, gan fod yn aml angen hyfforddiant ychwanegol, arholiadau neu ail-gymhwyso. Gall hyn fod hyd yn oed yn fwy anodd i rai sydd wedi dod o wledydd lle mae rhyfeloedd, lle gall fod yn amhosibl iddynt gael dogfennau.

Cymorth cyflogaeth a rhwystrau systemig

Dywedodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr fod ganddynt brofiadau negyddol o gymorth cyflogaeth. Pan oeddent yn mynychu’r Ganolfan Byd Gwaith roeddent yn teimlo dan bwysau i wneud cais am swyddi anaddas ac ni chredent eu bod yn cael cynnig cymorth ystyrlon. Er enghraifft, soniodd cyfranogwyr sut yr oedd diffyg cymorth wedi ei bersonoli yn gwneud iddynt deimlo fel “dim ond rhif yn y system”. Maent eisiau cynghorwyr sydd â mwy o empathi, y medrant ymddiried ynddynt ac sydd â diddordeb yn eu helpu i oresgyn eu rhwystrau a mynd i waith cynaliadwy. Y tu allan i’r Ganolfan Byd Gwaith, gwybodaeth gyfyngedig oedd gan y rhan fwyaf o gyfranogwyr o wasanaethau cymorth eraill gan ddweud nad oeddent yn gwybod ble i fynd i gael help.

Rhwystrau ariannol

Hyd yn oed lle’r oedd cyfranogwyr yn barod i weithio, roedd rhwystrau ariannol tebyg i gostau teithio (i fynychu cyfweliadau neu i fynd i’r gwaith, dillad ar gyfer cyfweliadau a

thalu ymlaen llaw am ofal plant yn ei wneud yn anodd dechrau. Roedd diffyg ymwybyddiaeth ymysg cyfranogwyr am y cymorth sydd ar gael i brynu dillad ar gyfer cyfweliadau, teithio neu gael mynediad i hyfforddiant. Teimlent fod help ar gyfer y costau hyn yn hanfodol i hyd yn oed ddechrau'r broses o ail-ddechrau cyflogaeth.

Gwahaniaethu ar sail hil

Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn cael eu hanwybyddu dro ar ôl tro ar gyfer swyddi yr oedd ganddynt gymwysterau ar eu cyfer, a chredent fod hynny oherwydd eu hethnigrwydd. Dywedodd un cyfranogwr, er bod hi a'i chydweithiwr Gwyn yn gweithio'n rhan-amser, y cafodd ei chydweithiwr ddyrchafiad er y dywedwyd wrthi hi ei hun nad oedd yn gymwys am y swydd gan ei bod yn gweithio'n rhan-amser. Soniodd cyfranogwr arall iddo gael ei anwybyddu am ddyrchafiad bedair gwaith er fod yr hyfforddiant a'r profiad angenrheidiol ganddo:

> "Doedd dim cyfle cyfartal ar gyfer pobl gyda chefndir tramor … Cefais fy anwybyddu bedair gwaith. Roeddwn wedi fy hyfforddi ar ei chyfer ond chefais i erioed mo'r swydd." *(Cyfranogwr, Abertawe)*

Soniodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr eu bod wedi profi hiliaeth gan reolwyr neu gydweithwyr a bod hynny wedi niweidio eu hiechyd meddwl ac yn y pen draw wedi eu gwthio i adael gwaith. Teimlai rhai fod y math hwn o wahaniaethu hiliol wedi cynyddu mewn blynyddoedd diweddar, a bod hynny wedi ei borthi gan rethreg gwleidyddol am fudo.

Fe wnaeth rhanddeiliaid hefyd adleisio problem gwahaniaethu yn y gweithle, yn cynnwys cyflogwyr yn anwybyddu ymgeiswyr gydag enwau heb fod yn rhai Seisnig neu Gymreig neu'n rhwystro cyflogeion rhag cael cyfle i hyfforddi a chynyddu eu sgiliau.

Iechyd a llesiant

Soniodd rhai cyfranogwyr fod amodau gwaith gwael, yn arbennig ar gyfer y rhai yn gweithio yn y maes gofal, wedi arwain at ludded, pryder a phroblemau iechyd corfforol. Roedd iechyd meddwl gwael yn gyffredin[7], yn arbennig ymysg y rhai oedd yn gweithio mewn amgylcheddau heb fod yn gefnogol. Fe wnaethant ddweud eu bod yn gorfod gorweithio, nad oedd ganddynt gefnogaeth a'u bod dan straen emosiynol, oedd wedi eu gorfodi i adael eu swyddi a chymryd amser i gael adferiad a diogelu eu hiechyd meddwl. Roedd cyfranogwyr yn teimlo wedi eu hynysu yn ystod cyfnodau allan o waith gan ddweud y byddent wedi cael budd o gwnsela neu ddim ond cael rywun i siarad gyda nhw.

> "Roeddwn yn dioddef gyda gorbryder ac ymosodiadau panig … roedd yn rhaid i fi roi'r gorau i fy swydd." *(Cyfranogwr, Casnewydd)*

Dywedodd rhanddeiliaid fod unigolion o gefndir ffoadur a cheisio lloches yn aml yn profi trawma cymhleth, tebyg i PTSD, na chaiff ei gefnogi'n dda gan y gwasanaethau iechyd ar hyn o bryd. Mae amserau aros hir a diffyg darpariaeth iechyd meddwl diwylliannol sensitif yn gwaethygu'r problemau hyn ac yn cyfrannu at anweithgarwch economaidd.

Beth nesaf?

Mae papurau gwybodaeth ar wahân yn ystyried cyd-destun y farchnad lafur ar gyfer menywod, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor ac adroddiad terfynol yn nodi'r opsiynau ar sut y gallai Cymru fanteisio i'r eithaf o gyfle datganoli, ar gael ar wefan Dysgu a Gwaith.