

Mudo ac Adeiladu Mehefin 2023

6ED
ARGRAFFIAD



Cynnwys

Adran 01
Rhagair

p3

Adran 03
Gwybodaeth Allweddol

p5

Adran 05
Adroddiad Methodoleg

p15

Adran 02
Crynodeb

p4

Adran 04
Yr Adroddiad

p6



Adran 1

Rhagair

James M. Butcher

Cyfarwyddwr Polisi, Ffederasiwn Cenedlaethol yr Adeiladwyr (NFB)
Cadeirydd, Gweithgor Symud Pobl
y Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu

Daeth ymadawriad y DU â'r Undeb Ewropeaidd â nifer o newidiadau i'n gwlad, ein heconomi a'n sector ac efallai dim yn fwy felly, na diwedd y rhyddid i symud a chyflwyno'r System Seiliedig ar Bwyntiau (PBS) ar gyfer mudo.

Mae'r dadansoddiad a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos bod y newid wedi bod yn ddramatig.

Lle gallai llawer o gyflogwyr fod wedi cyflogi gweithiwr o'r UE ar un adeg, ychydig iawn sy'n ymwybodol o'r system fudo newydd ac yn ei deall; mae llai wedi ymgysylltu ag ef. Dim ond saith y cant o gyflogwyr sydd wedi cofrestru fel noddwr trwyddedig ac maent yn nodi heriau sylweddol. Mae cost, cymhlethdod a hyd yr amser i gyd yn ychwanegu biwrocratiaeth ychwanegol a baich sy'n achosi cur pen i adeiladu.

Un o nodweddion adeiladu yw ei fod yn glytwaith o gwmnïau amrywiol a llw o gwmnïau bach iawn. Mae hyn yn golygu bod yna lai o adnoddau gweinyddol i'w neilltuo i ddysgu a defnyddio'r system newydd. Mae hyn yn gwneud y mater yn fwy difrifol i ni nag i ddiwydiannau eraill sy'n recriwtio gweithwyr tramor.

Ond mae'r system newydd yma i aros, a'n gwaith ni yw gwneud iddi weithio. Dywed diwydiant ei fod angen mwy o bobl - dyma un ffordd o helpu i lenwi'r bwlch. Ar ôl dros ddwy flynedd o ymsefydlu, rydym yn barod i ddysgu gwersi'r mabwysiadwyr cynnar i helpu ein cydweithwyr i lywio'r system newydd. Yn yr un modd, rydym yn barod i herio'r Llywodraeth i ddefnyddio'r hyblygrwydd newydd sydd gan

ein system ac i wneud yr addasiadau gofynnol fel bod y broses yn haws i gyflogwyr.

Mae'r Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu (CLC), Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB) a chyrff diwydiant fel fy un i wedi ymrwymo'n fawr i wella'r gronfa ddomestig o weithwyr, drwy annog mwy o newydd-ddyfodiaid, gwella'r niferoedd sy'n manteisio ar addysg a gwella'r gyfradd cadw gweithwyr. Byddwn i gyd yn gwneud yr hyn a allwn i wneud gweithlu adeiladu'r DU y gorau a mwyaf hygyrch y gall fod. Mae cyflawni safonau gwell o hyfforddiant a chymhwysedd yn cymryd amser ac ymdrech gan bawb - yn enwedig cyflogwyr. Yn y cyfamser, bydd angen y gallu arnom o hyd i gael mynediad at weithwyr tramor i helpu i liniaru ein bylchau sgiliau.

Beth bynnag fo'r cyd-destun gwleidyddol, bydd mudo bob amser yn rhan o'n cymysgedd sgiliau. Mae'r dadansoddiad hwn yn dangos bod mudo yn chwarae rhan bwysig wrth helpu cwmnïau adeiladu i lenwi bylchau mewn recriwtio, gan ganiatáu inni ymateb i amrywiadau yn y galw am adeiladu, sydd mor sensitif i'r cylch economaidd. Mae cyflogwyr adeiladu yn dal i feddwl bod gweithwyr mudol yn hanfodol i'w busnes: Mae ychydig dros ddwy ran o bump o gwmnïau (43%) yn cyflogi gweithwyr mudol. O'r rhai sy'n eu cyflogi'n uniongyrchol, mae dros hanner (55%) yn dweud eu bod yn ddibynnol arnynt.

Mae cyflogwyr yn adrodd bod pwysau sgiliau yn arwain at oedi mewn prosiectau, gostyngiadau mewn ansawdd a chynnydd mewn costau a phrisiau, sy'n niweidio ein heconomi. Mae tri

o bob pump ohonynt yn credu y bydd y PBS yn cael effaith negyddol ar adeiladu yn y ddwy i dair blynedd nesaf. Rydym yn gwrandao ar eu pryderon ac yn ymateb iddynt.

Mae cynnwys galwedigaethau allweddol gyda phrinder sgiliau hanfodol ar y Rhestr Galwedigaethau Prinder yn y Gyllideb yn gam pwysig. Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn yn ei gwneud yn glir bod angen gwneud mwy. Mae angen cynyddu ymgysylltiad cyflogwyr â'r PBS. Mae angen lleihau'r gost o ddefnyddio'r system. Rhaid gwella'r gefnogaeth i lywio'r system. Heb y cymorth hwn, bydd diwydiant yn brwydro i mewn i lenwi bylchau sgiliau na ellir eu llenwi drwy'r gweithlu domestig.

Yr adroddiad hwn yw'r awdurdod ar ymgysylltiad y sector adeiladu â'r system fudo newydd. Byddwn yn defnyddio hyn yn ein gwaith gyda'r llywodraeth i gyflwyno'r achos dros welliannau yng nghynllun PBS a phrofiad y defnyddiwr. Bydd datblygu datrysiad ymarferol i sicrhau bod gweithwyr mudol hunangyflogedig yn gallu gweithio ym maes adeiladu yn y DU yn hollbwysig. Mae hunangyflogaeth yn rhan sylweddol o alwedigaethau lle mae prinder.

Ar ran y CLC, rwy'n addo y byddwn yn adolygu ac yn defnyddio'r adroddiad hwn, yn gweithio gyda CITB ac yn defnyddio'r canfyddiadau i wneud popeth o fewn ein gallu i helpu busnesau adeiladu i gael mynediad at y system seiliedig ar bwyntiau - gan ddarparu arweiniad a chyngor a phwyso am y gwelliannau mae angen i ddiwydiant greu system sgiliau ddeinamig sy'n ymateb i anghenion newidiol y diwydiant.

Adran 2

Crynodeb

Rhagymadroddiad

Ar ôl penderfyniad y refferendwm i adael yr Undeb Ewropeaidd (UE), bu CITB yn gweithio gyda'r diwydiant i ddatblygu sylfaen tystiolaeth, gan edrych ar sut a pham roedd y diwydiant adeiladu'n defnyddio gweithwyr mudol, y galwedigaethau allweddol roeddent yn gweithio ynddynt a sut roedd cyflogwyr yn bwriadu addasu i'r drefn fudo newydd.

Ynghyd â Chyngor Arwain y Diwydiant Adeiladu (CLC), mae CITB hefyd wedi gweithio'n agos gyda'r llywodraeth a chyrrff cysylltiedig fel y Pwyllgor Cynghori ar Fudo (MAC) i ddatblygu cyd-ddealltwriaeth o anghenion sgiliau'r diwydiant a sut mae'n addasu i'r System Seiliedig ar Bwyntiau (PBS).

Dyma'r chweched adroddiad a'r cyntaf ers diwedd y Pandemig ac ers cyflwyno'r PBS ym mis Ionawr 2021 pan adawodd y DU yr UE.





Adran 3

Gwybodaeth allweddol

01

Mae'r Llywodraeth wedi ymateb i dystiolaeth gan CITB a CLC o'r pwysau hyn drwy ehangu'r ystod o alwedigaethau a gwmpesir gan y Rhestr Prinder Galwedigaethau (SOL).

02

Dim ond hanner y cyflogwyr a holwyd a nododd eu bod yn ymwybodol o'r PBS. Dim ond 7% o gyflogwyr a ddywedodd eu bod wedi cofrestru fel noddwr trwyddedig.

03

Mae angen i'r Llywodraeth, CLC a diwydiant gydweithio i godi dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth cyflogwyr o'r PBS ac i wneud i'r system weithio'n well ar gyfer adeiladu.

04

Mae angen i'r diwydiant gyflawni ei ymrwymiad i dyfu a buddsoddi yn ei weithlu domestig drwy fynd i'r afael â gwendidau hirsefydlog yn y modd y mae'n denu, yn cadw ac yn datblygu sgiliau a gallu ei weithwyr drwy godi lefelau, ansawdd a pherthnasedd hyfforddiant.

05

Mae hyn yn golygu darparu amgylchedd gwaith gwell, mwy deniadol a hyblyg, sy'n haws i bawb ymuno ag ef a theimlo'n ddiogel fel ein bod yn cadw gweithwyr am gyfnod hwy. Mae'r CLC, Grwpiau Diwydiant a CITB wedi datblygu Cynllun Sgiliau Diwydiant i fynd i'r afael â'r materion hyn ac maent yn gweithio gyda'r Llywodraeth i roi ystod o gymorth ar waith.

06

Mae'r duedd tuag at lefelau uwch o gyflogaeth uniongyrchol o gymharu â hunangyflogaeth yn galonogol, o ystyried ei fod yn tueddu i fod yn gysylltiedig â lefelau uwch o fuddsoddiad mewn hyfforddiant.



Adran 4

Yr Adroddiad



4.1 Mae mudwyr yn rhan bwysig o'r gweithlu adeiladu ond mae'r niferoedd yn gostwng

Mae gweithwyr mudol yn parhau i chwarae rhan bwysig yn helpu cyflogwyr adeiladu i ddiwallu eu hanghenion sgiliau. Fodd bynnag, mae newidiadau pwysig wedi digwydd ers adroddiad diwethaf CITB. Mae'r Arolwg diweddaraf o'r Llafurlu (LFS) yn dangos nad oedd ychydig llai nag un o bob deg (9.8%) o weithwyr mudol yn ddinasyddion y DU. Fel o'r blaen, mae cyfradd lawer uwch o weithwyr mudol yn Llundain gyda bron i hanner (46.1%) y gweithwyr adeiladu yn Llundain wedi'u geni y tu allan i'r DU, ac wedyn Dwyrain Lloegr (15.9%) a De-ddwyrain Lloegr (12.2%).

Mae cyfran y gweithwyr mudol yn y gweithlu adeiladu wedi gostwng i 9.8% yn 2021 (data'r flwyddyn ddiweddaraf sydd ar gael) o 10.2% yn 2020 a 10.7% yn 2018. Mae hyn yn rhannol oherwydd effaith Covid-19, a oedd yn golygu bod rhai mudwyr wedi dychwelyd at eu teuluoedd dramor – rhywbeth a welwyd ar draws yr economi. Roedd mudo net hefyd wedi disgyn yn unol â'r gostyngiad yn y galw am weithwyr yn ystod y dirwasgiad. Fodd bynnag, mae'r gostyngiad hirdymor ers 2018 i'w briodoli i amrywiaeth o ffactorau eraill. Mae'r rhain yn cynnwys y twf mewn cyfleoedd gwaith ar dir mawr Ewrop o'i gymharu â Phrydain a mae chyflwyno'r PBS wedi atal unrhyw un rhag dod i weithio yn y DU oni bai bod ganddynt gynnig swydd noddedig. Yn ogystal, mae costau fisa yn uchel o gymharu â gwledydd

eraill fel yr Almaen a Chanada, a oedd yn targedu gweithwyr mudol gyda chynlluniau fisa symlach cost isel.

Er bod y mudo o'r UE wedi arafu, roedd bron i hanner y gweithwyr mudol (49.3%) yn dod o'r UE a 10% arall o rannau eraill o Ewrop. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith bod llawer o weithwyr mudol wedi bod yn y DU ers amser maith – mae'r cyfartaledd ychydig yn llai na 12 mlynedd – ac mae ganddynt yr hawl i aros yn y DU drwy'r cynllun setliad. O fewn grŵp yr UE, mae'r nifer o grŵp gwledydd yr UE¹ a ymunodd yn 2004, ynghyd ag aelodau mwy diweddar – Bwlgaria a Romania – ddwywaith nifer gweddill yr UE.

Er eu bod yn amlwg iawn yn Llundain, mae gweithwyr mudol yn chwarae rhan lai yn y diwydiant adeiladu nag mewn llawer o ddiwydiannau eraill. Mae cyfran y gweithwyr a anwyd y tu allan i'r DU ar gyfer adeiladu yn 13.9% - y 13eg uchaf o 19 sector diwydiant. Mae hyn yn sylweddol is na sectorau fel gwybodaeth a chyfathrebu (27.7%), trafniadaeth a storio (26.4%) a gwasanaethau llety a bwyd (25.2%).

Roedd cyfran y gweithwyr mudol yn y diwydiant ar ei huchaf yn gynharach ym maes adeiladu ac mae wedi bod yn disgyn am fwy o amser. O'i mesur ar sail wahanol (yn cynnwys pob gweithiwr wedi'i eni y tu allan i'r DU, boed nhw bellach yn ddinasyddion ai peidio), cododd cyfran y gweithwyr mudol ym maes adeiladu o 8% yn 2007 i'w lefel uchaf ar 14.5% yn 2016-2017, cyn disgyn ychydig ers 2018. Mewn gwrthgyferbyniad, ar draws gweddill yr economi, mae'r gyfran wedi parhau i godi'n raddol ar draws gweddill yr economi.

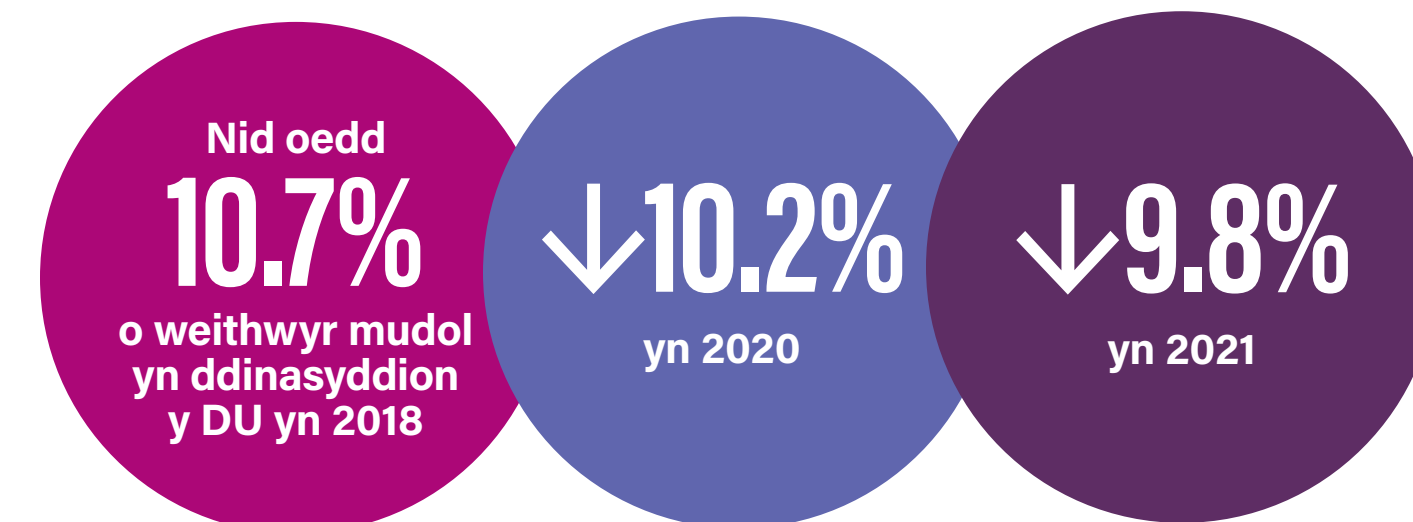
Yn wir, mae'r mewnlif o weithwyr o dramor i'r diwydiant adeiladu wedi bod yn arafu ers tro. Rhwng 2013 a 2015, cyrhaeddodd tua 40,000 o weithwyr y DU i weithio ym maes adeiladu, gan ostwng i ychydig dros 23,000 rhwng 2016 a 2018 ac ychydig dros 10,000 rhwng 2019 a 2021. Yn fwy diweddar, ar wahân i'r pandemig, mae hyn hefyd yn debygol o adlewyrchu bod cyflogwyr yn addasu i'r drefn fudo newydd, gan ganolbwyntio mwy ar ddatblygu'r gweithlu domestig, a realiti gweithio gyda'r gofynion newydd. Dywedodd cyflogwyr eu bod yn ymateb i'r PBS drwy wneud hyn a'r ymatebion mwyaf cyffredin oedd uwchsgilio gweithwyr y DU drwy dulliau ar wahân i brentisiaethau, yna creu mwy o swyddi Talu Wrth Ennill i weithwyr y DU a chynyddu cyflogau er mwyn cyrraedd trothwyon isaf y PBS.

Rhaid i'r diwydiant adeiladu ar hyn a manteisio ar y cyfle i ddenu, cadw a datblygu ei weithlu domestig. Mae angen iddo fynd i'r afael â gwendidau hirsefydlog o ran creu amgylcheddau gweithle sy'n annog gweithwyr i aros ac wrth ddatblygu eu sgiliau. Mae'r duedd tuag at lefelau uwch o gyflogaeth uniongyrchol o gymharu â hunangyflogaeth, a adroddwyd yng nghyflwyniad y CITB a'r CLC i'r MAC, yn galonogol, o ystyried ei fod yn tueddu i fod yn gysylltiedig â lefelau uwch o fuddsoddi mewn hyfforddiant. Mae'r CLC, Grwpiau Diwydiant a CITB wedi datblygu Cynllun Sgiliau Diwydiant i fynd i'r afael â'r materion hyn ac wedi gweithio gyda'r llywodraeth i roi ystod o gymorth ar waith.

Mae hyn yn cynnwys:

- Cefnogaeth CITB i gynyddu'r niferoedd sy'n cwblhau prentisiaethau ac ar gyfer ystod o fesurau gan y llywodraeth i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu cyflogwyr wrth recriwtio prentisiaethau, gan gynnwys yr Ernes Lefi Prentisiaethau;
- Mesurau i'w gwneud yn haws i recriwtiaid newydd ymuno â'r diwydiant, fel hybiau ar y safle i ddarparu profiad gwaith a hyfforddiant cychwynnol, safon profiad gwaith, a llwybr a gefnogir gan gyflogwyr yn amrywio o Addysg Bellach i gyflogaeth a hyfforddiant;
- Camau gweithredu wedi'u targedu i fynd i'r afael â bylchau yn y ddarpariaeth hyfforddiant ac i wella ei ymatebolrwydd i anghenion lleol.

Mae'n hanfodol bod cyflogwyr yn defnyddio'r gefnogaeth i sicrhau gwelliant sylweddol a pharhaus yn y ffordd y maent yn dod â phobl i'r diwydiant ac yn eu datblygu. Ar yr un pryd, mae angen ymdrech barhaus arnom i sicrhau bod y cymorth sydd ar gael yn cael ei ddeall yn dda a'i bod yn hawdd cael gafael arno, a chanfod beth sy'n gweithio'n dda a ble mae angen gwella.



¹ Mae EU8 yn cyfeirio at yr wyth gwlad o ddwyrain Ewrop a ymunodd yn 2004 – Y Weriniaeth Tsiec, Estonia, Hwngari, Latfia, Lithwania, Gwlad Pwyl, Slofacia, Slofenia

4.2 Ymfudo yn dod yn fwy medrus ac yn canolbwyntio llai ar yr UE

Mae'r dadansoddiad yn amlygu effeithiau cynnar y gyfundrefn fudo newydd.

Mae hyn yn cynnwys:

- Gostyngiad yn y niferoedd sy'n dod i mewn i'r DU i weithio ym maes adeiladu (er bod hyn hefyd yn rhannol oherwydd Covid-19)
- Cyfran gynyddol o weithwyr mudol o'r tu allan i'r UE
- Newydd-ddyfodiaid sydd â mwy o gymwysterau nag o'r blaen.

Mae'r effeithiau hyn yn adlewyrchu natur y diwydiant adeiladu. Er enghraifft, bod cyfran uchel o weithwyr mudol yn hanesyddol yn dod o'r UE ac yn tueddu i fod mewn rolau masnach neu rolau llai medrus fel llafurwyr cyffredinol, yn aml yn gwneud iawn am y diffyg gweithwyr domestig sy'n fodlon cymryd y swyddi hyn. Yn ogystal, mae adeiladu yn cael ei ddominyddu gan gwmnïau bach a micro sydd â gallu mwy cyfyngedig i gydymffurfio â chostau ychwanegol a gofynion adrodd y PBS. Nid oes ganddynt ychwaith y gallu i ddilyn ymagwedd y sector gofal, sydd hefyd yn ei chael yn anodd denu gweithwyr y DU ac yn mynd i'r afael â hyn trwy logi staff dros dro o asiantaethau.

Mae data LFS 2021 yn nodi bod 70% o weithwyr adeiladu nad oeddent o'r DU yn dod o aelod-wladwriaethau'r UE, i lawr o 77% yn 2020.

Dangosodd yr arolwg cyflogwyr fod ychydig dros hanner (54%) y cyflogwyr â gweithwyr o'r tu allan i'r DU yn 2022 yn dweud bod y rhan fwyaf neu'r cyfan o'u gweithlu mudol yn dod o'r UE, sy'n is o lawer na'r 80% yn 2020.

Cadarnhawyd hyn gan asiantaethau cyflogi. Roedd cyfran sylweddol yn dangos cynnydd yn nifer y gweithwyr adeiladu a leolwyd yn y 12 mis diwethaf o'i gymharu â'r flwyddyn diwethaf (54%) nag a adroddwyd gostyngiad (26%). Mae'r nifer uwch o leoliadau yn adlewyrchu'r ffaith bod prinder sgiliau a llafur yn fwy amlwg ym maes adeiladu. Caiff ei sbarduno gan amryw o ffactorau, gan gynnwys gweithwyr o'r UE yn dychwelyd yn ystod ac ar ôl y pandemig a gweithwyr o'r DU yn gadael y sector oherwydd salwch ac ymddeoliad cynnar. Fodd bynnag, roedd asiantaethau'n fwy tebygol o ddangos gostyngiad (30%) na chynnydd (10%) yng nghyfran y lleoliadau adeiladu a oedd yn ddeiliaid pasport o'r tu allan i'r DU, ac yn nifer cyffredinol y gweithwyr adeiladu o'r tu allan i'r DU a gafodd eu lleoli (30% wedi gweld gostyngiad o'i gymharu â chynnydd i 22%).

Mae'r drefn fudo newydd yn golygu bod gweithwyr adeiladu sy'n dod i'r DU ac yn ymuno â'r diwydiant â lefel uwch o gymwysterau ac yn ennill mwy. Yn y gorffennol, roedd gweithwyr o'r UE heb gymwysterau yn rhydd i weithio ym maes adeiladu ond erbyn hyn mae'r PBS yn mynnu bod pob gweithiwr wedi cymhwyso hyd at Lefel 3 y Fframwaith Cymwysterau Rheoleiddiedig (RQF) (sy'n cyfateb i Safon Uwch) neu'n uwch.

Roedd cyfran y gweithwyr adeiladu a ddaeth i'r DU rhwng 1997 a 2018 a oedd wedi cymhwyso

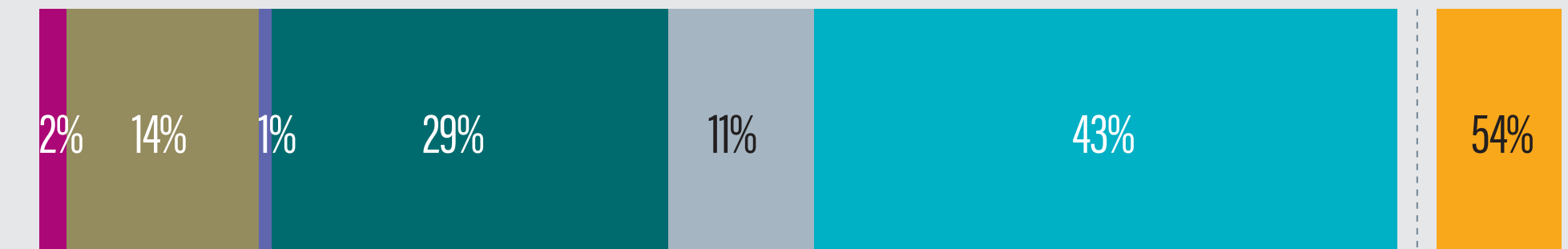
hyd at lefel gradd neu addysg uwch gyfatebol yn amrywio rhwng 46% a 48%. Yn y cyfnod mwy diweddar - 2019-2021 - mae hyn wedi neidio i ddwy ran o dair (67%). Yn draddodiadol, mae'r diwydiant adeiladu wedi tueddu i recriwtio gweithwyr mudol i swyddi crefft a oedd yn is na lefel y cymwysterau neu'r enillion (£26,200) sy'n ofynnol gan y PBS. Ond, dangosodd yr arolwg diweddaraf o asiantaethau recriwtio mai dim ond chwarter (24%) yr asiantaethau a ddywedodd fod llai nag un rhan o bump o'r rheini wedi cymhwyso ar lefel is nag RQF3; ac mai dim ond 7% ddywedodd fod llai nag un rhan o bump ohonynt yn ennill llai na'r trothwy. Mae'n amlwg y byddai'r gweithwyr hyn yn weithwyr mudol sydd eisoes wedi'u geni yn y DU.

Mae cyfweiliadau â gweithwyr mudol yn dangos eu bod yn elwa o'r farchnad lafur dynnach, eu bod yn gweld bod digonedd o gyfleoedd gwaith ac yn bwriadu aros yn y DU ac yn gyffredinol yn y diwydiant adeiladu. Mae hwn yn grŵp penodol, gan fod gan y gweithwyr statws sefydlog a'u bod wedi dewis aros, ond mae'n tanlinellu'r pwynt bod nifer sylweddol o weithwyr mudol yn ymsefydlu yn y DU ac yn symud ymlaen i waith ar gyflogau uwch ym maes adeiladu. Yr her i gyflogwyr yw colli gweithwyr newydd i ôl-lenwi swyddi llai medrus, a arferai gael eu cymryd yn aml gan weithwyr mudol a oedd newydd gyrraedd.

Ffigur 1:

Gostyngiad yng nghyfran y gweithwyr o'r tu allan i'r DU sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol sy'n dod o'r UE

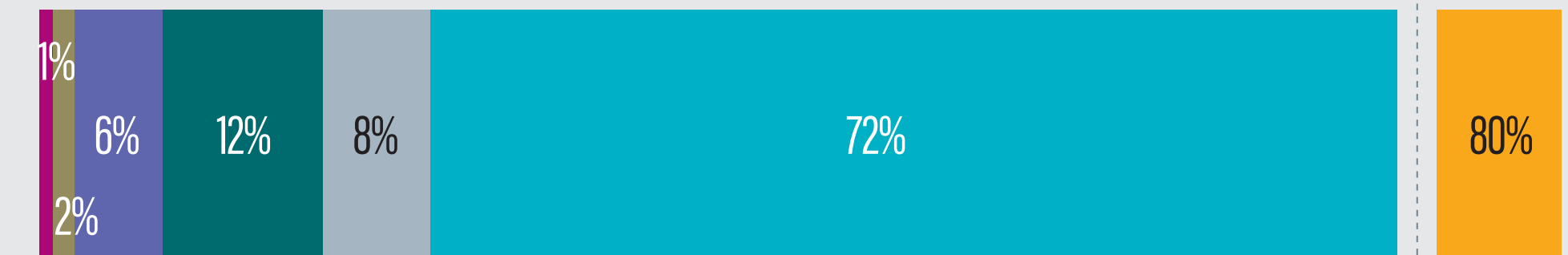
2022



Allwedd

2020

- Ddim yn gwybod
- Dim
- Lleiafrif
- Tua hanner
- Rhan fwyaf
- I gyd
- Rhan fwyaf / i gyd



Ffynhonnell: A2B - Arolwg Cyflogwyr IFF Survey Sylfaen: Cyflogwyr â gweithwyr uniongyrchol o'r tu allan i'r DU - 2020: 112; 2021: 116)

4.3 Mae gweithwyr mudol yn darparu hyblygrwydd ac yn llenwi bylchau

Er gwaethaf y datblygiadau hyn, mae'r dadansoddiad hefyd yn dangos bod gweithwyr mudol yn dal i chwarae rhan bwysig ym maes adeiladu, yn enwedig ar gyfer swyddi crefft. Roedd un o bob pump o'r holl gyflogwyr (21%) yn teimlo eu bod yn ddibynnol iawn neu'n eithaf dibynnol ar weithwyr o'r tu allan i'r DU, i fyny o'r ystod 13%-16% a welwyd rhwng 2017 a 2020. Nid yw'n syndod bod y ddibyniaeth yn uwch ymysg y rheini sy'n cyflogi gweithwyr o'r tu allan i'r DU yn uniongyrchol (55%) nag yn anuniongyrchol (44%). Dywedodd ychydig o dan chwarter (23%) eu bod yn ddibynnol iawn ar weithwyr mudol.

Mae hefyd yn rhoi darlun cymysg o'r swyddi y mae gweithwyr mudol yn eu llenwi. Ymhlith y tueddiadau allweddol mae:

- Cynnydd mawr yng nghyfran y cyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr mudol mewn rolau rheoli o 20% yn 2020 i 37% yn 2022;
- Cynnydd dros yr un cyfnod yng nghyfran y cyflogwyr sydd â gweithwyr mewn rolau technegol a phroffesiynol o 29% i 36%;
- Gostyngiad gwrthgyferbyniol yng nghyfran y cwmnïau sy'n cyflogi gweithwyr mewn crefftau arbenigol (gostyngiad o 39% i 33%) a'r prif grefftau (44% i 40%);
- Cynnydd yng nghyfran y cwmnïau sy'n cyflogi gweithwyr, gweithwyr cyffredinol a gweithwyr o 45% i 55%.

Mae'r dystiolaeth yn dangos bod gweithwyr mudol yn chwarae dwy rôl allweddol wrth helpu'r diwydiant i ddiwallu ei anghenion sgiliau:

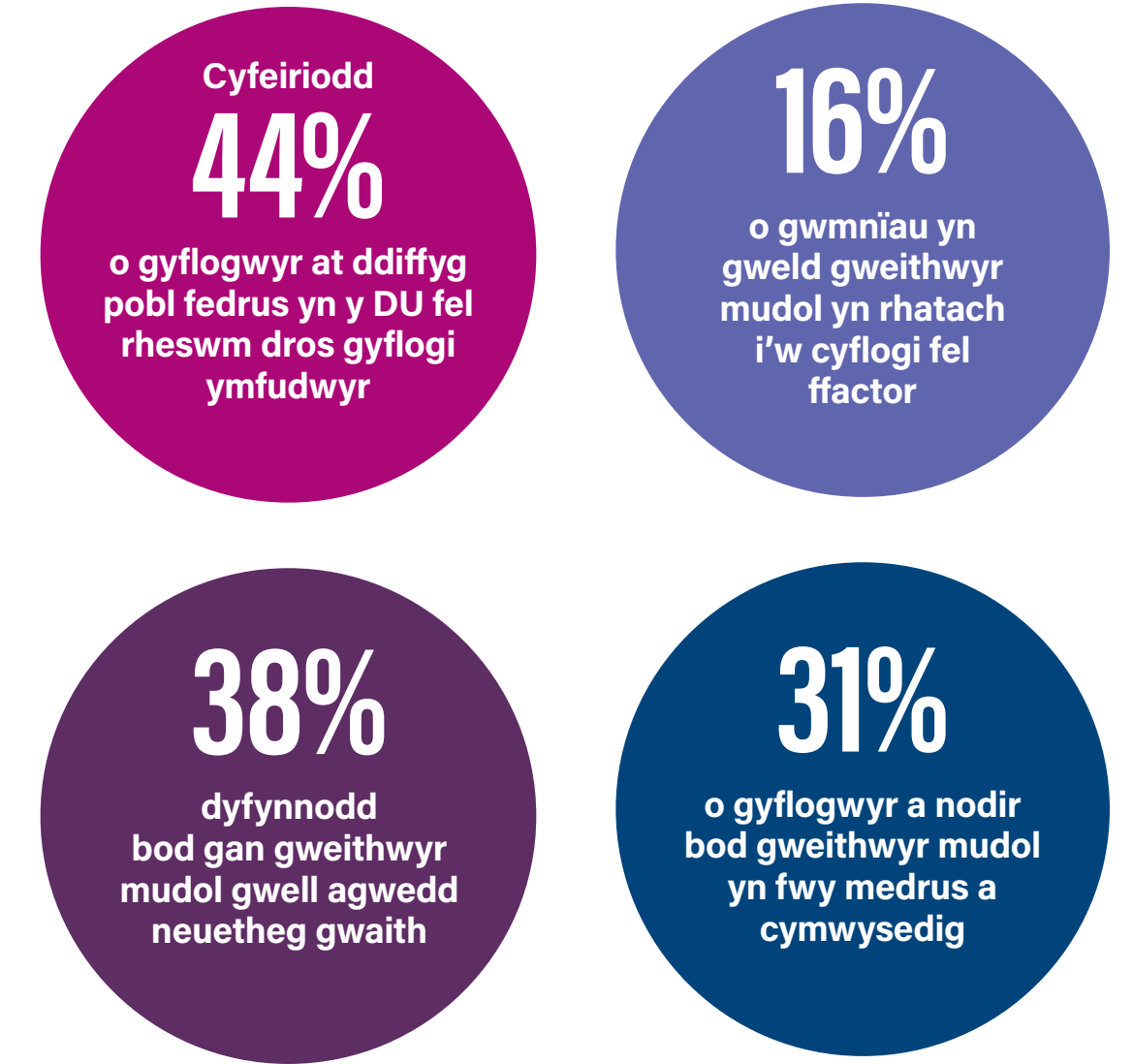
1. Drwy lenwi'r bwlch y mae'r diwydiant yn ei wynebu o ran denu digon o weithwyr

Mae llawer o weithwyr mudol wedi bod gyda'u cyflogwyr ers amser maith ac maent yn uchel eu parch am eu moeseg gwaith, fel y mae unigolion sydd wedi gadael eu gwlad enedigol i chwilio am waith yn dueddol o fod. Yn yr arolwg diweddaraf, dywedodd 44% o gyflogwyr fod prinder pobl fedrus yn y DU yn rheswm rhannol neu allweddol dros gyflogi gweithwyr mudol, yna soniwyd am well agwedd neu ymroddiad i waith (38%), bod yn fwy cynhyrchiol a mwy medrus neu wedi cymhwyso'n well (y naill a'r llall ar 31%). Mewn cyferbyniad, dim ond 16% o gwmnïau a welodd fod gweithwyr mudol yn rhatach i'w cyflogi fel ffactor.

Mae cyflogwyr yn deall bod angen iddynt wneud mwy i ddatblygu eu gweithlu domestig ond mae mudo ar hyn o bryd yn helpu i lenwi'r bwlch wrth i ni aros am ganlyniadau'r camau y mae cyflogwyr yn eu cymryd. Mae'r rhain yn cynnwys uwchsgilio eu gweithluoedd presennol, creu mwy o gyflogaeth uniongyrchol a chodi tâl i gyrraedd trothwyon PBS. Fodd bynnag, bydd yn cymryd amser i wneud y newidiadau hyn a gwneud y system addysg yn fwy ymatebol i anghenion cyflogwyr. Ar yr un pryd, mae cyflogwyr yn ymdopi â cholli 120,000 o weithwyr mudol a ddychwelodd adref yn ystod y pandemig, gyda llawer ohonynt heb ddod yn ôl i'r DU.

2. Rhoi'r hyblygrwydd i gyflogwyr gael mynediad at sgiliau allweddol pan fydd eu hangen arnynt ar gyfer prosiectau penodol neu pan fydd swmp y gwaith yn uchel

Mae rhywfaint o dystiolaeth betrus bod y ffactor hwn yn dod yn bwysicach. Mae'r arolwg yn awgrymu bod gweithwyr mudol yn cael eu gwasgaru'n fwy tenau a'u bod yn fwy tebygol o gael eu cyflogi'n anuniongyrchol. Mae hyn yn awgrymu bod mwy o gyflogwyr yn chwilio am yr hyblygrwydd o'u cyflogi yn ôl yr angen. Er bod nifer y gweithwyr mudol wedi gostwng ychydig, roedd cyfran y cyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr nad ydynt yn fudwyr wedi codi o 30% yn 2019 i 38% yn 2020 a 43% yn 2022. Am y tro cyntaf ers i'r arolwg ddechrau yn 2017, roedd cyflogaeth anuniongyrchol yn amlwg ar y blaen i gyflogaeth uniongyrchol.



Ffigur 2:

Rolau a gyflawnwyd gan weithwyr y tu allan i'r DU yn y 12 mis blaenorol

Ffynhonnell: D4 – Arolwg Cyflogwyr IFF (Sylfaen: Cyflogwyr ag unrhyw weithwyr o'r tu allan i'r DU – 2022: 154; unrhyw uniongyrchol: 116, unrhyw anuniongyrchol: 89; 2020:152)

		Cyflogwyr sydd â gweithwyr uniongyrchol o'r tu allan i'r DU	Cyflogwyr gyda gweithwyr anuniongyrchol o'r tu allan i'r DU	2020 (yn gyffredinol)
Labwyr, gweithwyr cyffredinol neu weithredwyr	55%	64%	59%	45%
Prif grefftau	40%	42%	52%	44%
Swyddi rheoli	37%	40%	45%	20%
Rolau proffesiynol neu dechnegol	36%	38%	33%	29%
Crefftau arbenigol	33%	30%	39%	39%
Staff swyddfa	18%	26%	16%	21%

4.4 Mae'r drefn newydd yn un o sawl ffactor yn creu marchnad lafur dynnach

Mae'r tueddiadau hyn o ran cyflogi gweithwyr mudol yn digwydd yn erbyn cefndir y mae llawer o gyflogwyr yn ei weld fel marchnad lafur anodd. Dim ond un o'r ffactorau sydd wedi cyfrannu at hyn yw'r newid mewn rheolau mudo, ac nid yw'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn adrodd am effaith uniongyrchol. Fodd bynnag, bu llai o lif o weithwyr yn y rolau - crefftwyr a labrwyrr cyffredinol - lle mae'r prinder mwyaf difrifol. Mae ychydig dros 40,000 o leoedd gwag ym maes adeiladu, i lawr o'r nifer uchaf erioed o 49,000 rhwng Awst a Hydref 2022, ond ymhell uwchlaw'r lefelau o tua 20,000 a welwyd mewn llawer o'r degawd diwethaf.

Mae'r ymchwil gyda chyflogwyr yn cadarnhau'r hyn y mae amryw o arolygon diwydiant ac adroddiadau anecdotaidd wedi bod yn ei ddweud dros y flwyddyn ddiwethaf. Hyd yn oed yn ystod camau cynnar yr adferiad ar ôl y pandemig, ac er gwaethaf twf cymharol fach mewn allbwn, dywedodd dros hanner (55%) o gyflogwyr eu bod wedi wynebu anawsterau recriwtio dros y ddwy flynedd diwethaf. Dywedodd bron i chwarter (23%) o gwmnïau fod recriwtio wedi bod yn anodd iawn. Mae'r problemau hyn wedi bod ar eu mwyaf i gwmnïau mwy sy'n cyflogi mwy na 100 o bobl (76% o gyflogwyr) ac yn Llundain, De Ddwyrain a Dwyrain Lloegr (62%).

Mae dros hanner y cyflogwyr yn dweud eu bod yn cael trafferth recriwtio

Mae Rhwydwaith Sgiliau Adeiladu CITB yn awgrymu mai'r meysydd mwyaf o angen fydd rolau proffesiynol (gyda gofyniad recriwtio ychwanegol blynyddol o 2.5% o lefelau cyflogaeth 2022) sydd tua dwbl y gyfradd gymharol ar gyfer crefftau o 1.2%. Felly, ar un ystyr, mae rheolau'r PBS a thueddiadau diweddar o ran recriwtio gweithwyr mudol yn adlewyrchu cyfeiriad gwaith adeiladu i'r dyfodol. Fodd bynnag, disgwylir i grefftau penodol wynebu mwy o bwysau, yn enwedig bricwyr, towyr, seiri coed a chrefftau coed eraill, plastrwyr, crefftau trydanol, gweithwyr peiriannau a galwedigaethau ategol eraill gan gynnwys labrwyrr.

Amlygodd ymateb y CLC i'r Adolygiad o Alwedigaethau Prinder mewn Adeiladu gan y Pwyllgor Cynghori ar Ymfudo (MAC) brinder mewn amrywiaeth o sectorau adeiladu ar draws ystod o alwedigaethau.

Er enghraifft, yn ôl arolwg hir gan y Contractwyr Peirianneg Sifil, cafwyd y lefelau uchaf erioed o anfonlonrwydd ag argaeledd gweithwyr medrus. Mae'r prinder hwn ar draws y maes adeiladu yn achosi oedi ar brosiectau, costau cynyddol, a phroblemau o ran ansawdd – canlyniadau gwael i gwsmeriaid a'r economi yn gyffredinol. Wrth holi am y rhesymau y tu ôl i'w problemau recriwtio, roedd cyflogwyr yn tueddu i sôn am faterion ehangach a hirsefydlog cyn recriwtio mwy tynn o'r UE. Y ddau brif ffactor a nodwyd oedd ymgeiswyr nad oedd ganddynt y sgiliau angenrheidiol a phrinder staff ar

draws pob un/llawer o sectorau (29% a 28% o gyflogwyr yn y drefn honno). Cyfeiriodd cyflogwyr hefyd at y prinder pobl ifanc sydd â diddordeb mewn adeiladu (19%). Daeth diwedd y rhyddid i symud o'r UE y tu ôl i'r tri ffactor hyn (yn ogystal â ffactor Covid, ar 16%, sydd, gobeithio, yn cilio).

Yn ogystal, mae prinder gweithwyr mewn sectorau eraill fel lletygarwch a manwerthu wedi gweld cynnydd sylweddol mewn cyflogau ar gyfer rolau lefel mynediad, sy'n cystadlu ag adeiladu am recriwtiaid newydd. Ar ben hyn, mae'r gofynion sy'n gysylltiedig â'r PBS wedi bod yn ffactor ychwanegol o ran lleihau argaeledd gweithwyr adeiladu, yn enwedig yn y meysydd masnach a llafurwyr/gweithredol lle'r oeddent eisoes yn brin. Brexit a recriwtio caletach o'r UE oedd y tu ôl i'r tri ffactor hyn (yn ogystal â'r un, gobeithio, sy'n pylu o Covid-19 ar 16%).

Nid yw hyn yn syndod gan fod y rhan fwyaf o gyflogwyr ym maes adeiladu yn cyflogi ychydig neu ddim gweithwyr mudol. Fodd bynnag, mae diwedd y rhyddid i symud o'r UE wedi cyfuno ag amrywiaeth o ffactorau i ddihysbyddu'r gronfa o weithwyr sydd ar gael iddynt. Nid yw'r heriau hyn yn unigryw i'r diwydiant adeiladu, ond maent yn fwy nag mewn sectorau eraill. Mae'r gweithlu adeiladu yn dal islaw'r lefelau cyn y pandemig, a hynny wedi'i sbarduno gan golli gweithwyr hunangyflogedig. Collwyd nifer sylweddol o weithwyr yn eu 50au oherwydd salwch neu ymddeoliad cynnar, a chyflymodd Covid-19 y broses o golli gweithwyr o'r UE.

Mae'r sylwadau canlynol gan gyflogwyr a recriwtwyr yn nodweddiadol:

“[Mae'n] anoddach recriwtio'n gyffredinol ac un o'r rhesymau yw oherwydd ein bod ni'n dechrau gweld effaith y newid mewn rhyddid i symud. Mae hyn yn rhoi pwysau mawr ar y gronfa dalent sy'n weddill oherwydd mae mwy a mwy o bobl yn chwilio am lai a llai o weithwyr.”

Asiantaeth Recriwtio

“Pe bawn i'n gorfod dyfalu, byddwn i'n dychmygu bod Brexit a diwedd yr estyniad COVID, a oedd yn caniatáu iddyn nhw aros yn y DU am gyfnod hirach, wedi golygu gofynion llymach ac roedd yn rhaid iddyn nhw fynd adref.”

Sgaffaldwyr, 10-49 o weithwyr



4.5 Disgwyl i recriwtio barhau i fod yn anodd

Wrth edrych ymlaen, roedd cydbwysedd o gyflogwyr ym maes adeiladu yn disgwyl y byddai recriwtio yn parhau i fod yn anodd, er eu bod hefyd yn besimistaidd ynghylch twf yn y diwydiant. Mae hyn yn dangos, oni cheir newid yn y dull gweithredu gan y diwydiant a'r llywodraeth, y bydd y diwydiant adeiladu'n parhau i wynebu problemau sgiliau sylweddol. Bydd y symudiadau diweddar ar y Rhestr Galwedigaethau lle mae Prinder (gweler isod) yn helpu ond bydd gofyn hefyd am ymdrech unedig a chydlynol gan y ddau grŵp.

Mae pedwar o bob deg (43%) o gyflogwyr yn disgwyl i'r sector grebachu dros y ddwy neu dair blynedd nesaf o'i gymharu ag oddeutu chwarter (26%) sy'n rhagweld twf. Er gwaethaf y gwanhau posibl hwn yn y galw am weithwyr, mae tua 40% o gyflogwyr yn disgwyl y bydd yn dod yn anoddach recriwtio staff medrus yn y dwy neu dair blynedd nesaf, mwy na dwbl y gyfran sy'n rhagweld y bydd yn dod yn haws (18%). Mae tua chwarter yn disgwyl y bydd yn mynd yn anoddach recriwtio staff lled-fedrus neu heb sgiliau (27%), o'i gymharu â 20% sy'n disgwyl iddi ddod yn haws.

Ar y PBS ei hun, mae dros hanner y cyflogwyr (52%) yn gweld hyn yn negyddol ar gyfer adeiladu nawr ac, wrth edrych ymlaen at y ddwy neu dair blynedd nesaf, mae cyfran debyg (57%) yn pryderu am yr effaith ar y diwydiant. Fodd

bynag, dim ond 12% sy'n teimlo bod hynny'n effeithio arnynt yn uniongyrchol a dim ond un rhan o bump sy'n disgwyl iddo wneud hynny yn y dyfodol.

Nid oedd lleiafrif sylweddol (20%) o gyflogwyr yn gallu mynegi barn ar y sefyllfa bresennol, sy'n adlewyrchu lefelau isel cyffredinol o ddealltwriaeth o'r PBS. Roedd cyflogwyr a oedd yn disgwyl i'r PBS effeithio arnynt yn credu y byddai'n arwain at fwy o brinder sgiliau ac anawsterau recriwtio ond nododd lleiafrif hefyd ei fod yn cyfyngu ar dwf cwmnïau, costau uwch a throsiant is.

Deall y PBS

Mae cyflwyno'r PBS ym mis Ionawr 2021 wedi cael effaith sylweddol ar recriwtio gweithwyr mudol ar draws yr economi, yn enwedig mewn sectorau fel adeiladu, lle'r oedd yn digwydd yn bennaf yn hanesyddol gyda swyddi crefft a gweithredol. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i fudwyr posibl fodloni meini prawf penodol er mwyn gweithio neu astudio yn y DU, gan gronni nifer o bwyntiau. Mae angen 70 o bwyntiau i allu ymgeisio i weithio yn y DU. Dengys Tabl 1 sut y dyrennir y rhain. Rhaid i ymgeiswyr fodloni'r gofynion gorfodol i ennill eu 50 pwynt cyntaf, ac yna gallant sicrhau 20 pwynt ychwanegol drwy'r nodweddion marchnatadwy isod.

Gall ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf uchod gael fisa i gael yr hawl i weithio yn y DU, os gallant siarad Saesneg i'r safon ofynnol (lefel ganolradd B1 ar y Fframwaith Cyfeirio Ewropeaidd Cyffredin ar gyfer ieithoedd).

Bydd angen cynnig swydd arnynt hefyd:

- O noddwyr trwyddedig y Swyddfa Gartref;
- Ar y lefel sgil ofynnol (Fframwaith Cymwysterau Rheoleiddiedig 3 neu uwch, cyfwerth â Lefel A);
- Yn amodol ar y trothwy cyflog isaf, sydd ar yr uchaf o un ai:
 - y trothwy cyflog cyffredinol o £26,200, neu
 - y gofyniad cyflog penodol ar gyfer galwedigaeth, a elwir yn 'gyfradd gyfredol'.

Am bob mudwr medrus a gyflogir gan gyflogwyr yn y DU, rhaid talu ffi sgiliau mewn fudo. Y ffi i noddwyr bychain yw £364 am y 12 mis cyntaf,

a £182 am bob chwe mis ychwanegol, gan godi i £1,000 am y 12 mis cyntaf a £500 am bob chwe mis ychwanegol i noddwyr canolig neu fawr.

Mae p'un a yw rôl wedi'i chynnwys ar Restr Galwedigaethau lle mae Prinder y Llywodraeth yn cael effaith bwysig ar ragolygon gweithwyr o fodloni'r meini prawf. Os yw ar y Rhestr Galwedigaethau lle mae Prinder, mae'n caniatáu i gyflogwyr ddenu staff allweddol ar drothwy cyflog is o £20,960, o'i gymharu â throthwy'r cyflog "gweithiwr medrus" o £26,200, neu 80% o gyfradd gyfredol yr alwedigaeth, pa un bynnag yw'r uchaf. Mae ffioedd fisa is hefyd.

Tabl 1:

Gofynion i ymgeiswyr sy'n gwneud cais am waith yn y DU o dan lwybr gweithiwr medrus

Nodwedd	Gorfodol/ Marchnatadwy	Pwyntiau
Cynnig swydd gan noddwr cymeradwy	Gorfodol	20
Swydd ar lefel sgil briodol	Gorfodol	20
Yn siarad Saesneg ar y lefel ofynnol	Gorfodol	10
Cyflog o £20,960 to £23,579 neu o leiaf 80% o'r gyfradd gyfredol ar gyfer y proffesiwn (pa un bynnag yw'r uchaf)	Marchnatadwy	0
Cyflog o £23,580 to £26,199 neu o leiaf 90% o'r gyfradd gyfredol ar gyfer y proffesiwn (pa un bynnag yw'r uchaf)	Marchnatadwy	10
Cyflog o £26,200 neu fwy neu o leiaf y gyfradd gyfredol ar gyfer y proffesiwn (pa un bynnag yw'r uchaf)	Marchnatadwy	20
Swydd mewn galwedigaeth lle mae prinder fel a ddynodir gan y Pwyllgor Cynghori ar Fudo	Marchnatadwy	20
Cymhwyster addysg: PhD mewn pwnc sy'n berthnasol i'r swydd	Marchnatadwy	10
Cymhwyster addysg: PhD mewn pwnc STEM sy'n berthnasol i'r swydd	Marchnatadwy	20

4.6 Defnydd cyfyngedig a wneir gan gyflogwyr o'r PBS ac maent yn disgwyl cynyddu'r hyfforddiant recriwtio domestig

Mae'r ymchwil ddiweddaraf yn awgrymu bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn recriwtio gweithwyr o'r tu allan i'r DU o blith y rheini sydd eisoes â statws sefydlog yn hytrach na noddï gweithwyr drwy'r llwybr gweithwyr medrus.

Dim ond 7% o gyflogwyr adeiladu sydd wedi cofrestru fel noddwyr ac sy'n defnyddio'r PBS i recriwtio. Roedd 5% arall yn bwriadu cofrestru. Cyflogwyr gyda llai na phum gweithiwr oedd y lleiaf tebygol o fod wedi cofrestru ar gyfer y cynllun (2%, o'i gymharu â 14% o gyflogwyr gyda 10-99 o weithwyr a 13% ymysg y rheini sydd â mwy na 100 o weithwyr neu mwy).

Nid yw hyn yn syndod o gofio bod cronfa fawr o weithwyr mudol eisoes yn y DU, y rhan fwyaf â statws sefydlog ac nad yw llawer o gwmnïau llai yn debygol o fod â'r adnoddau i gydymffurfio â'r PBS neu'n gallu fforddio'r ffioedd. Ar yr un pryd, o ystyried y pwysau sgiliau sy'n wynebu'r diwydiant adeiladu, bydd gwella ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a defnydd cyflogwyr o'r PBS yn hollbwysig os yw i ddiwallu ei anghenion o ran sgiliau.

Yn gyffredinol, roedd dau o bob pum cyflogwr, a oedd yn ymwybodol o'r PBS, wedi gwneud newidiadau mewn ymateb i'w gyflwyno. O ystyried nad yw pob cyflogwr yn ymwybodol o'r PBS, mae hyn yn cyfateb i un o bob pump o'r holl gyflogwyr. Mae'r newidiadau hyn yn canolbwyntio ar uwchsgilio gweithwyr y DU drwy ddulliau ar wahân i brentisiaethau (30%), yna creu mwy o swyddi Talu Wrth Ennill i weithwyr y DU (26%) a chynyddu cyflogau er mwyn cyrraedd trothwyon isaf y PBS (24%).

Mae'r dulliau hyn yn cyd-fynd â nod polisi'r llywodraeth a ffordd fwy cynaliadwy o ddiwallu anghenion sgiliau'r sector adeiladu. Ond o ystyried maint y pwysau o ran sgiliau, mae'n bwysig edrych ar sut gall y diwydiant a'r llywodraeth gydweithio i wneud i'r PBS weithio'n well ym maes adeiladu.

**Dim
ond 7%
o gyflogwyr adeiladu
sydd wedi ymuno â
noddwyr**



4.7 Gall y PBS chwarae rhan pwysig wrth ddiwallu anghenion sgiliau'r sector adeiladu os eir i'r afael â'r heriau

Yng Nghyllideb Mawrth 2023, cyhoeddodd y Llywodraeth ei bod yn ehangu'r ystod o alwedigaethau adeiladu ar y Rhestr Galwedigaethau lle mae Prinder (SOL) i gynnwys y rolau canlynol:

- bricwyr a seiri maen
- towyr, teils wyr tô a llechi
- seiri coed a seiri celfi
- plastrwyr
- crefftau adeiladu heb fod mewn unrhyw gategori arall.

Mae hwn yn gam ymlaen i helpu'r diwydiant adeiladu i ddiwallu ei anghenion sgiliau fel rhan o strategaeth gyffredinol i ddenu a buddsoddi yn ei weithlu. Mae hefyd yn cynnig ffordd ymlaen o ran sut gall y diwydiant weithio gyda'r Llywodraeth, gan gynnwys y MAC.

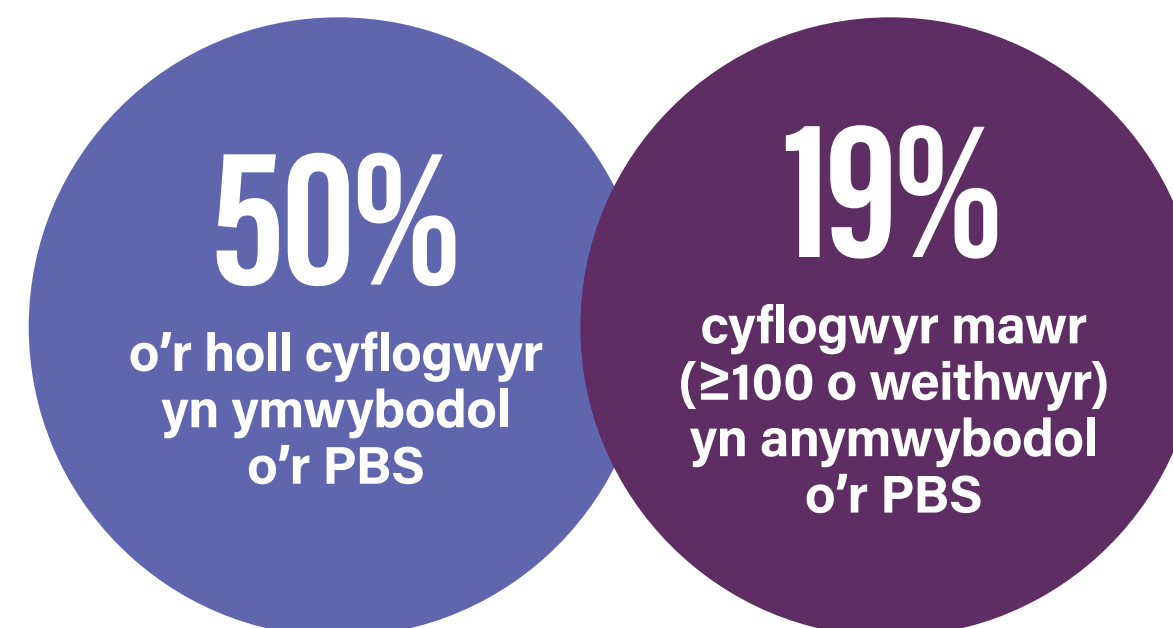
Roedd argymhellion MAC yn seiliedig ar adolygiad o'r dystiolaeth a gyflwynwyd gan CITB a CLC am anghenion sgiliau'r diwydiant a'i gynlluniau i'w diwallu drwy fuddsoddi yn y gweithlu domestig. Mae'n hanfodol bod cyflogwyr, CITB, y CLC a grŵpiau y diwydiant yn gweithio'n agos i adeiladu ar y gefnogaeth bresennol i wireddu'r cynlluniau hyn.

Ar yr un pryd, mae angen i ni weld cynnydd o ran mynd i'r afael â'r rhwystrau y mae'r diwydiant yn eu hwynebu wrth ddefnyddio'r PBS. Mae'r dystiolaeth o sectorau eraill ac o'r ymchwil ddiweddaraf gan CITB yn awgrymu bod modd gwneud hyn ond hefyd bod heriau sylweddol i'r diwydiant a'r llywodraeth yn parhau. Wrth edrych y tu hwnt i'r diwydiant adeiladu, mae ffigurau'r Swyddfa Gartref wedi dangos cynnydd mawr o ran nawdd fisa mewn galwedigaethau fel gweithwyr gofal, nyrsys, chogyddion a chigyddion. Mae'r rhain wedi digwydd mewn sectorau lle mae cwmnïau bach yn chwarae rhan sylweddol, gan awgrymu y gall cyflogwyr ym maes adeiladu hefyd fanteisio ar ehangu'r Rhestr Galwedigaethau lle mae Prinder (SOL).

Gwahaniaeth pwysig rhwng y sector gofal ac adeiladu yw'r gyfran uchel o hunangyflogaeth ym maes adeiladu. Gall ymfudwyr weithio yn y DU drwy'r PBS dim ond pan gânt eu noddi gan gyflogwr cymeradwy, felly nid ar sail hunangyflogedig. Mae dadansoddiad CITB o ddata LFS yn dangos bod y mwyafrif, tua 57% o weithwyr galwedigaeth y fasnach adeiladu yn hunangyflogedig. Mae hyn yn amrywio yn ôl galwedigaeth gyda 82% o blastwrwyr, 76% bricwyr, 70% o seiri coed a seiri celfi a 66% o dowyr yn hunangyflogedig. At hynny, mae 99.8% o fusnesau adeiladu yn gyflogwyr bach, gyda llai na 49 o weithwyr. Mae'r lefel uchel hon o hunangyflogaeth a'r gyfran o fusnesau bach yn golygu rhwystrau ychwanegol i ymfudwyr posibl i'r DU.

Mae'r arolwg cyflogwyr hefyd yn dangos bod ychydig dros hanner (54%) y cyflogwyr trwyddedig a oedd yn ymwybodol ohono wedi nodi bod y cynllun PBS yn gweithio'n dda o gymharu ag un rhan o bump yn dweud nad oedd. Mae hwn yn grŵp bach a hunanddethol o bosibl yn yr ystyr y bydd cyflogwyr eraill wedi edrych ar ddefnyddio'r system ac wedi penderfynu peidio â bwrw ymlaen â hi. Fodd bynnag, mae'n awgrymu bod rhywbeth i adeiladu arno, ar yr amod y gellir goresgyn heriau eraill.

Mae'r rhain yn cynnwys gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth cyflogwyr o'r PBS. Gan fod nifer fawr o gyflogwyr bach ym maes adeiladu yn annhebygol o ddefnyddio'r PBS, mae'n afrealistig disgwyl ymwybyddiaeth neu ddealltwriaeth lawn ohono. Er hynny, mae'n destun pryder mai dim ond hanner y cyflogwyr a holwyd a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o'r PBS. Hyd yn oed ymysg cyflogwyr mwy (sy'n cyflogi 100 neu fwy o weithwyr), awgrymodd tua 19% nad oeddent yn ymwybodol o'r PBS.



4.7 (Parhad) Gall y PBS chwarae rhan pwysig wrth ddiwallu anghenion sgiliau'r sector adeiladu os eir i'r afael â'r heriau

O'r hanner o gyflogwyr a ddywedodd eu bod yn ymwybodol ohono, awgrymodd 48% fod ganddynt wybodaeth wael amdano a dim ond 28% a ddywedodd fod ganddynt ddealltwriaeth dda. Hyd yn oed ymysg asiantaethau cyflogi, dywedodd bron i gynifer bod eu dealltwriaeth yn wael (30%) ag yn dda (34%). Felly, bydd ymrwymiad y CLC i weithio gyda'r Swyddfa Gartref i gefnogi ymgysylltiad y llywodraeth â'r diwydiant ar y system yn bwysig. Ymysg cyflogwyr a oedd un ai wedi edrych ar y PBS neu wedi'i ddefnyddio, y farn oedd ei fod yn cymryd gormod o amser, yn symud yn araf ac yn ddrud.

Bydd angen i gyflogwyr sydd am recriwtio gweithwyr o dramor fuddsoddi mwy o amser ac arian nag yn y gorffennol gyda diwedd Rhyddid Symud gweithwyr o'r UE. Mae'r dystiolaeth o sectorau eraill sydd â galwedigaethau sy'n bodloni meini prawf y PBS yn awgrymu y gall hefyd weithio ym maes adeiladu ac y bydd angen i gyflogwyr, gyda chefnogaeth grwpiau diwydiant a grwpiau llywodraeth, wella eu dealltwriaeth o'r system.

Roedd cyflogwyr a oedd yn defnyddio'r PBIS y buom yn siarad â nhw hefyd wedi nodi amrywiaeth o welliannau i'w hannog nhw a chyflogwyr eraill i'w ddefnyddio'n ehangach. Mae'r rhain yn cynnwys eu gallu i ymdopi â'i gostau a'i ofynion gweinyddol, eu hanallu i gynllunio eu recriwtio ymlaen llaw a'u diffyg profiad cyn hyn o ddefnyddio system fisa.



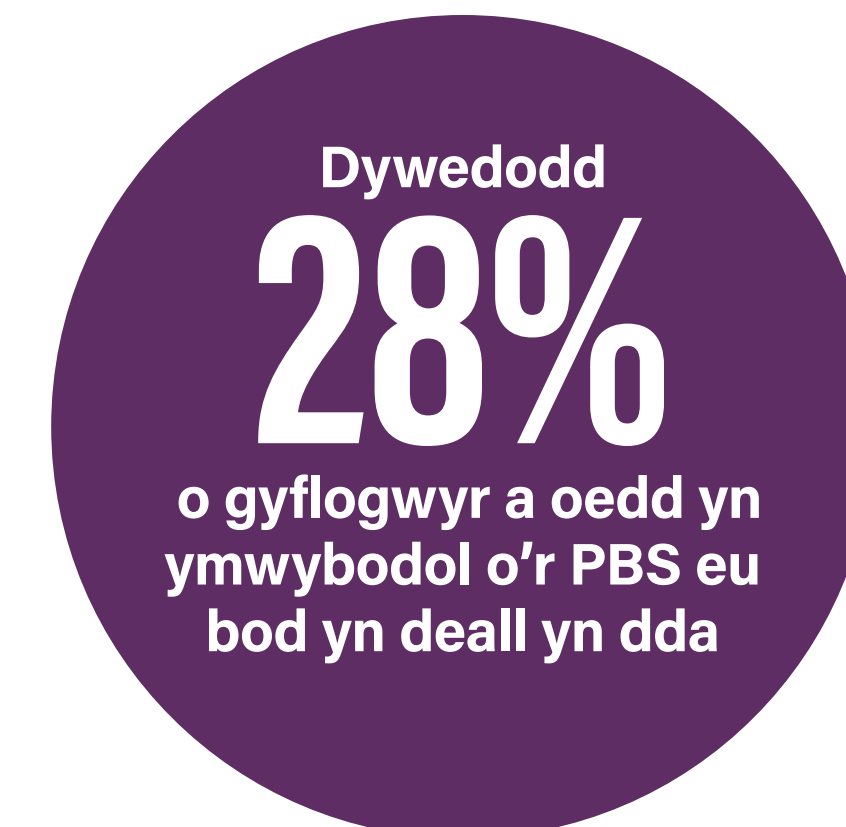
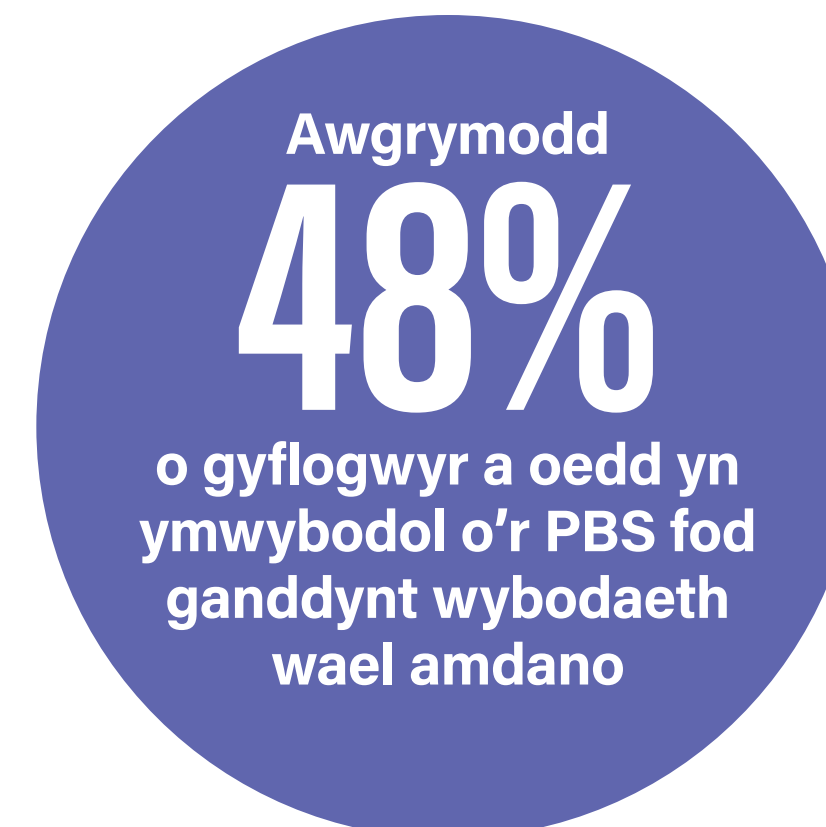
Roedd y dyfyniadau canlynol yn nodweddiadol o'r hyn a ddywedodd cyflogwyr a grwpiau diwydiant.

"Dim o gwbl, ar hyn o bryd alla i ddim ein gweld ni'n noddï neb. Gyda'r costau sy'n gysylltiedig â noddï rhywun ar hyn o bryd a chithau yn gallu cael llafur, rwy'n meddwl y byddai'n rhaid iddi fynd yn waeth o lawer."

Adeiladu arbenigol, 50-249 o weithwyr

"Roedd hi'n broses hir, roedd hi'n heriol iawn ceisio cael dyddiad dechrau gan nad oedd pob manylyn wedi'i gwblhau, a oedd yn golygu oedi o tua saith i wyth wythnos."

Adeiladwyr cyffredinol, 250+ o weithwyr



4.8

Ond ni all gweithwyr mudol fod ond yn rhan o'r ateb i anghenion sgiliau'r sector adeiladu

Bydd ehangu'r Rhestr Galwedigaethau lle mae Prinder yn ddiweddar, yr ymrwymiad i wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth cyflogwyr o'r System Seiliedig ar Bwyntiau a'r potensial i wneud iddi weithio i gyflogwyr, yn enwedig y rhai llai, i gyd yn helpu i fynd i'r afael â phwysau sgiliau uniongyrchol y diwydiant adeiladu, ond dim ond rhan o'r ateb fydd hyn.

Mae ein hymchwil yn dangos eu bod yn ymateb i'r system fudo newydd drwy flaenoriaethu buddsoddi yn eu gweithlu. Mae hyn yn golygu gwneud adeiladu'n fwy deniadol i weithio ynddo, ei gwneud yn haws ymuno a chodi lefelau, ansawdd a pherthnasedd hyfforddiant. Mae'n hanfodol bod y diwydiant adeiladu, y sefydliadau sy'n ei gefnogi a'r llywodraeth yn ymateb i gefnogi'r her hon.



Adran 5

Methodoleg

Crynodeb a geir yma o adroddiad ymchwil llawer mwy - *Migration and construction: the view from employers, recruiters and non-UK workers in 2022 and 2023.*

Mae'n seiliedig ar ddadansoddiad o ystadegau a pholisi mudo; ymchwil feintiol gyda chyflogwyr ac asiantaethau cyflogi ac ymchwil ansoddol gyda'r grwpiau hyn a hefyd weithwyr mudol, a rhanddeiliaid eraill yn y diwydiant.

Am fwy o wybodaeth cysylltwch â:

Adam Evans

Dadansoddwr, Dadansoddiad a Rhagolygon Diwydiant CITB

Adam.evans@citb.co.uk

