Busnes Cymru | Business Wales

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CYFARWYDDYD, DOCUMENT

Llais Y Gweithiwr - Beth mae'r arbenigwyr yn ei ddweud

Mae gan Edmund Heery, Prifysgol Caerdydd gyngor yngl?n â sut i fabwysiadu Llais y Gweithiwr yn y gweithle.

Cyhoeddwyd gyntaf: 16 Ebrill 2024

Diweddarwyd diwethaf: 16 Ebrill 2024

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/llais-y-gweithiwr-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Gall cyflogeion arfer eu llais mewn nifer o amrywiol ffyrdd.

Yn gyntaf, mae llais uniongyrchol y cyflogai, sef y llais a fynegir gan unigolion a grwpiau bach. Mae pob math o wahanol ffyrdd o ddarparu'r llais uniongyrchol hwn. Un ffordd syml yw llunio swyddi yn y fath fodd fel bod gan bobl hyblygrwydd yngl?n â'r ffordd maen nhw'n trefnu eu gwaith. Yn yr enghreifftiau mwyaf uchelgeisiol o'r math hwn, mae timau gwaith lled-annibynnol yn cynllunio, amserlennu, trefnu ac adolygu eu gweithgarwch gwaith eu hunain. Mae timau o'r math hwn yn un o gerrig adeiladu systemau gwaith perfformiad effeithiol.

Ffordd arall o glywed llais y cyflogai yw drwy raglenni ffurfiol sy'n casglu gwybodaeth a barn. Gall y rhaglenni hyn amrywio o ran ffurf, a gallant gynnwys arolygon cyflogeion, briffio dwy ffordd, grwpiau ffocws, timau prosiect, yn aml o drawstoriad o'r gweithlu, cynlluniau awgrymiadau, a rhaglenni gwella ansawdd.

Er mwyn i gynlluniau o'r math hwn weithio'n effeithiol, mae'n rhaid iddyn nhw gyfathrebu am i fyny ac nid i lawr yn unig - 'llais' nid 'clust'. Mae'n hanfodol hefyd fod y wybodaeth a'r farn a gesglir drwy'r mecanweithiau hyn yn cael eu clywed ac y gweithredir arnyn nhw. Gall cynlluniau uchelgeisiol i ymgynghori â'r gweithlu chwythu plwc yn fuan iawn os nad yw rheolwyr wedi ymrwymo i'r rhaglen ac yn barod i wrando ar y llais sy'n cael ei fynegi.

Mae llawer iawn o ymchwil ar effeithiau llais y cyflogai uniongyrchol. Tri chanfyddiad sylfaenol yw bod cyflogeion yn aml yn croesawu ac yn ymateb yn gadarnhaol i'r math yma o fenter ac yn credu eu bod yn rhoi llais go iawn iddyn nhw yn y gwaith. Gall llais hefyd fod yn sail i agweddau gwaith cadarnhaol, fel ymrwymiad gwell, dinasyddiaeth cyflogeion ac ymgysylltu cadarnhaol. Yn olaf, mae tystiolaeth y gall llais uniongyrchol roi hwb i berfformiad, gan arwain yn uniongyrchol at welliannau mewn prosesau gwaith ac ansawdd gwasanaeth.

Ail fath o lais y cyflogai yw lle mae yna lais anuniongyrchol.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/llais-y-gweithiwr-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Mae hyn yn digwydd pan fo system o gynrychiolaeth cyflogeion ar ryw ffurf. Yr enghraifft fwyaf adnabyddus yw lle mae sefydliad yn cydnabod undeb llafur, y mae ei gynrychiolwyr yn trafod ac yn ymgynghori â'r cyflogwr ac yn cynrychioli cyflogeion unigol yng ngweithdrefnau'r cwmni. Gall llais anuniongyrchol hefyd fod ar ffurf cynghorau gwaith etholedig a fforymau staff neu wrth gynnwys cynrychiolwyr cyflogeion ar fyrddau cwmnïau.

Ceir llais anuniongyrchol drwy undebau llafur yn bennaf mewn sefydliadau mwy; yn y sector cyhoeddus, cwmnïau
gweithgynhyrchu mawr, archfarchnadoedd, cwmnïau cyfleustodau, a banciau. Dydy hyn ddim bob amser yn wir,
fodd bynnag, ac mae presenoldeb undeb mewn diwydiannau gyda llawer o gwmnïau bach, fel y celfyddydau, y cyfryngau, a gofal iechyd preifat. Mae cynigion hefyd i ddeddfu ar gyfer yr hyn a elwir yn 'gytundebau gwaith teg', lle mae undebau a chyflogwyr yn trafod safonau cyflogaeth craidd ar gyfer sectorau diwydiant, fel gofal cymdeithasol neu letygarwch. Yn ddiweddar, cyflwynwyd trefniadau drwy'r diwydiant o'r math yma yn Seland Newydd ac Awstralia ac mae diddordeb mewn trosglwyddo'r syniad i Gymru a gweddill y DU.

Mae yna hefyd wledd o dystiolaeth ymchwil ar effeithiau llais undebau. Mae'r gwaith hwn yn dangos bod llais da gan undebau i bobl sy'n gweithio: mae cyflogau'n uwch, mae'r buddion yn fwy hael, mae'r gwaith yn fwy diogel, ac mae swyddi'n fwy diogel os oes undeb. Mae'r effeithiau cadarnhaol hyn yn fwy amlwg i fenywod, lleiafrifoedd, pobl ag anableddau a'r rhai mewn galwedigaethau sy'n talu'n is. Mae ymchwil hefyd yn dangos y gall llais undeb arwain at fuddion i gyflogwyr. Mae trosiant llafur yn is ac mae buddsoddiad mewn hyfforddiant yn fwy, ac mae peth tystiolaeth bod cynhyrchiant yn uwch. Mae llais undeb hefyd yn tueddu i fod yn gysylltiedig â llais uniongyrchol, gan nodi y gall gwahanol fathau o lais ategu ei gilydd. Un peth olaf i'w nodi am lais undeb yw bod ei effeithiau cadarnhaol yn fwyaf tebygol o gael eu canfod pan fo'r berthynas rhwng undeb a chyflogwr yn un ddigynnen ac ar ffurf 'partneriaeth gymdeithasol'.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/llais-y-gweithiwr-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Y trydydd ffurf, a'r ffurf olaf ar lais y cyflogai yw cyfranogiad ariannol. Cynllun rhannu elw yw'r ffurf symlaf oll, lle mae cyfran o'r elw yn cael ei ddosbarthu ymhlith cyflogeion fel bonws blynyddol. Fodd bynnag, mae yna ffyrdd eraill, mwy radical y gall cyflogeion gael cyfran ariannol yn y cwmni.

Mae nifer o gynlluniau rhanberchnogaeth gan gyflogeion a gefnogir gan CThEF, sy'n darparu cymhellion treth i gyflogeion gaffael cyfran o berchnogaeth eu cwmnïau.

Yn fwy eithafol byth mae'r trefniadau ar gyfer busnesau sy'n eiddo i'r cyflogeion, megis cwmnïau cydweithredol y cyflogeion, cwmniau cydfuddiannol a phartneriaethau, fel Partneriaeth John Lewis. Mae Llywodraeth Cymru yn eiriolwr brwd dros fusnesau sydd â pherchnogaeth annhraddodiadol ac mae gan Gymru ei sefydliad ymroddedig ei hun, Cwmpas, sy'n rhoi cyngor a chymorth i fentrau sy'n eiddo i'w cyflogeion.

Mae cyfranogiad ariannol yn aml yn gweithredu ochr yn ochr â ffurfiau eraill ar y llais. Mae cynlluniau rhannu elw, er enghraifft, fel arfer yn gysylltiedig â llais uniongyrchol ac yn galluogi cyflogeion i helpu i adeiladu proffidioldeb, tra bod cwmnïau sy'n eiddo i gyflogeion hefyd yn gallu cael elfen o reolaeth gan y cyflogeion. Trwy roi budd ariannol i gyflogeionyn y cwmni maen nhw'n gweithio iddo, gall cynlluniau o'r fath fod yn sail i fathau eraill o lais y cyflogai ac atgyfnerthu dulliau eraill o lais y cyflogai.

Mae llais y cyflogai yn elfen hanfodol o waith teg. Gall gymryd sawl ffurf gwahanol, rhai ohonyn nhw'n fwyaf addas ar gyfer mentrau llai a rhai ohonyn nhw'n tueddu i fod ar waith mewn corfforaethau mawr. Gellir defnyddio'r egwyddor sylfaenol o roi llais i bobl yn y gwaith, fodd bynnag, ym mhob rhan o'r economi. Cyn belled â bod cyflogwyr yn ymrwymedig a bod llais y cyflogai yn cael ei glywed, fe all yna fod manteision cadarnhaol i sefydliadau sy'n cyflogi ac i'r cyflogeion. Gall llais y cyflogai, fel gweddill yr agenda gwaith teg, fod yn fuddiol i bawb.

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.
Drllenwch ein **datganiad hygyrchedd** i gael rhagor o wybodaeth.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/llais-y-gweithiwr-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint