

BRIFFIO POLISI: GOFALWYR SY’N GWEITHIO

Pwrpas y briffio

Pwrpas y briffio hwn ydy:

- Rhoi trosolwg o'r boblogaeth o ofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru a'r heriau sy'n eu hwynebu
- Crynhoi gwaith Gofalwyr Cymru o ran cefnogi gofalwyr sy'n gweithio
- Amlinellu effaith y pandemig COVID19 ar ofalwyr sy'n gweithio
- Dweud beth ydy gofynion polisi Gofalwyr Cymru mewn perthynas â chefnogi gofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru.

Trosolwg

Gofalwr sy'n gweithio yw rhywun sy'n darparu cymorth ac/neu ofal di-dâl i un neu fwy o bobl oherwydd eu bod yn hŷn, yn sâl, yn fregus, neu'n dioddef anabledd, ac sy'n gweithio'n llawn amser neu'n rhan-amser ar yr un pryd. Gall gofalwyr ddarparu gofal dros dro neu ofal parhaol, a gall gofalu gynnwys cymorth corfforol, ymarferol, emosiynol ac iechyd meddwl.

Cyn y pandemig COVID19, amcangyfrifwyd bod 15% o weithlu'r DU yn darparu gofal di-dâl i ffrind neu aelod o'r teulu oedd angen cymorth oherwydd eu hoedran, salwch neu anabledd. Mae hyn yn awgrymu bod tua 223,000 o ofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru, sy'n cyfateb i 1 o bob 7 o weithlu Cymru¹. Mae nifer y gofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru wedi cynyddu'n sylweddol oherwydd y pandemig.

Mae nifer y gofalwyr sy'n gweithio yng Nghymru ac ar draws y DU wedi bod yn cynyddu ers blynyddoedd lawer oherwydd poblogaeth sy'n heneiddio, gyda mwy o bobl yn byw am fwy o amser gydag anabledd, gweithlu sy'n heneiddio oherwydd oedrannau ymddeol hwyrach, a chyllidebau cyfyngedig y sector cyhoeddus ar gyfer gwasanaethau gofal a chymorth. Mae pob un ohonynt wedi cynyddu'r pwysau ar deuluoedd a ffrindiau i ddarparu gofal. Felly, mae mwy o bobl yn gorfod gweithio a gofalu am fwy o amser ac erbyn hyn, mae gan y person cyffredin yng Nghymru siawns 50:50 o fod yn ofalwr erbyn y byddant yn 45 oed, ymhell cyn eu hoedran ymddeol².

Mae llawer o ofalwyr di-dâl yn cael trafferth cydbwysu gofalu am rywun annwyl â pharhau i weithio; yn wir, mae 149,812 o bobl yng Nghymru wedi gorfod rhoi'r gorau i weithio i ofalu, ac ymhlith y rheiny sydd wedi gallu parhau i weithio, mae 74,906 o ofalwyr sy'n gweithio

¹ Carers UK: Juggling Work and Unpaid Care report (2019)

² Carers UK: Will I Care report (2019)

yng Nghymru wedi gorfod lleihau eu horiau gwaith³. Mae ymchwil wedi dangos mai dim ond dau ran o bump o ofalwyr sy'n gweithio ar draws y DU, sy'n credu bod eu cyflogwr yn 'ystyriol o ofalwyr'⁴.

Cefnogaeth Gofalwyr Cymru i Ofalwyr sy'n

Gweithio

Mae gofalwyr a chyflogaeth yn ffrwd graidd o waith Carers UK, ac mae wedi bod ers degawdau, yn dyddio'n ôl i ddechrau'r 1990au. Ein prif amcan yw sicrhau bod gofalwyr yn gallu parhau i weithio cyhyd ag y bo modd ac ar yr un pryd, gweithio gyda chyflogwyr i edrych ar y manteision busnes o gefnogi gofalwyr, a chwilio am arferion da. Rydym yn parhau i weithio gyda'n cydweithwyr ar draws y byd i ddeall eu polisiau ar gyfer gofalwyr sy'n gweithio yn well, ac rydym yn defnyddio'r dystiolaeth hon yn ein gwaith ymchwil a lobio gyda llywodraethau, llunwyr polisi a darparwyr gwasanaethau.

Yn erbyn cefndir lle mae ffactorau demograffig a ffactorau eraill yn cyfrannu at gyfran gynyddol o'r gweithlu sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu, mae ein hymchwil⁵ wedi dangos y gall gofalu am rywun heb gymorth am gyn lleied â 5 awr yr wythnos effeithio ar allu gofalwr i weithio, a bod hyn yn cael effaith sylweddol ar y rheiny sy'n gofalu am 10 awr. Canfu arolwg gan Carers UK yn 2019⁶, hyd yn oed ymhlith gofalwyr sy'n parhau i weithio'r un oriau, bod gofalu wedi effeithio'n negyddol ar eu swydd, ac wedi achosi mwy o straen a blinder. Mae'r canlyniadau yn sgil peidio â mynd i'r afael â chymorth i ofalwyr yn y gwaith yn effeithio'n negyddol ar y gweithiwr a'r cyflogwr.

Rydym wedi bod yn rhagweithiol yn ein gwaith o fynd i'r afael â hyn. Rydym wedi rhedeg ein cynllun 'Cyflogwyr i Ofalwyr' ers 2009. Cynllun ydy Cyflogwyr i Ofalwyr sy'n cefnogi cyflogwyr sydd wedi ymrwymo i gefnogi gofalwyr yn eu gweithlu. Mae'r aelodau'n cynnwys awdurdodau lleol, corfforaethau, prifysgolion a Llywodraethau. Cenhadaeth Cyflogwyr i Ofalwyr ydy dangos y manteision o gadw gofalwyr yn y gweithlu drwy fabwysiadu arferion i gefnogi gofalwyr yn well. Yn 2018, fe wnaethom lansio Hwb Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru. Rydym yn darparu'r adnoddau dwyieithog sydd eu hangen ar gyflogwyr i alluogi gweithwyr i reoli eu gwaith a'u hymrwymadau gofalu. Mae hyn yn cynnwys:

- Codi ymwybyddiaeth o ofalu a materion gofalu yn y gweithle
- Adolygu polisiau ac arferion cyfredol a'u 'diogelu i ofalwyr'
- Adnabod ac ymgysylltu â gofalwyr yn y gweithle
- Datblygu, cefnogi a rheoli rhwydweithiau gofalwyr staff
- Hyfforddi a chefnogi rheolwyr llinell i weithredu polisiau sy'n ystyriol o ofalwyr

I ddarganfod mwy am y cynllun, ewch i [wefan Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru](#)

³ University of Sheffield: Supporting Working Carers: how employers and employees can benefit (2020)

⁴ University of Sheffield: Supporting Working Carers: how employers and employees can benefit (2020)

⁵ Carers UK: State of Caring 2019 (2019)

⁶ Carers UK: State of Caring 2019 (2019)

Drwy gefnogi gofalwyr yn eu gweithlu, gall cyflogwyr gynyddu gwydnwch, cynhyrchiant a pherfformiad staff. Yn ôl ymchwil a ystyriodd farn dros 200 o gyflogwyr⁷, yn hytrach na pheryglu amcanion busnes, mae cydnabod a chefnogi gofalwyr yn y gweithle yn helpu i ddenu a chadw gweithwyr, yn cynyddu gwydnwch a chynhyrchiant, yn lleihau straen ac absenoldeb, ac yn gwella rheoli pobl a morâl staff.

Rydym wedi rhedeg ein cynllun meincnodi 'Gofalwyr Hyderus' hefyd ers 2019, sy'n cynorthwyo cyflogwyr i adeiladu gweithle cefnogol a chynhwysol i staff sy'n ofalwyr, neu a fydd yn dod yn ofalwyr, ac i wneud y gorau o'r doniau y gall gofalwyr eu cynnig i'r gweithle. Mae Gofalwyr Hyderus yn ceisio cydnabod cyflogwyr sy'n cyflawni hyn, ac ysbrydoli eraill i ddilyn eu hesiampl. Mae tystysgrifau cyflawniad yn cael eu cyflwyno i gyflogwyr sy'n dangos eu bod nhw wedi adeiladu gweithle cynhwysol, lle mae gofalwyr yn cael eu cydnabod, eu parchu a'u cefnogi.

Gan adeiladu ar ein harbenigedd mewn perthynas â gweithio gyda chyflogwyr, mae Llywodraeth Cymru wedi ariannu Prosiect Gofalwyr Sy'n Gweithio Gofalwyr Cymru ers 2020. Mae'r prosiect yn darparu sesiynau 'ymwybyddiaeth gofalwyr' am ddim i gyflogwyr a gwasanaethau cymorth cyflogaeth, yn gweithio gyda gofalwyr i'w cefnogi i ddod yn hyrwyddwyr gofalwyr yn y gweithle, ac/neu yn sefydlu rhwydweithiau cymorth cymheiriaid i ofalwyr, a bydd yn lansio Canllaw i Ofalwyr sy'n Gweithio cyn bo hir. Bydd y canllaw hwn yn darparu cyngor ymarferol i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio i gael gwell profiad mewn cyflogaeth. Bydd hyn yn cael ei gefnogi gan Hwb Gofalwyr sy'n Gweithio newydd ar wefan Gofalwyr Cymru, a fydd yn cynnwys amrywiaeth o wybodaeth ac adnoddau i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio.

Effaith y pandemig

Oherwydd y pandemig COVID-19, mae un o bob deg o weithwyr yn y DU wedi dechrau darparu gofal di-dâl i berson bregus. Mae hyn wedi golygu bod 2.8 miliwn o weithwyr ychwanegol yn cydbwysu gwaith a gofal di-dâl ers dechrau'r pandemig⁸, sy'n dod â chyfanswm amcangyfrifedig nifer y gofalwyr sy'n gweithio ar draws y DU i fwy na 7 miliwn. Ar yr un pryd, mae tarfu ar gyflogaeth llawer o bobl. Mae ymchwil Carers UK yn awgrymu bod 9% o ofalwyr wedi gorfod rhoi'r gorau i weithio, ac mae 11% wedi gorfod lleihau eu horiau, er mwyn cydbwysu gwaith a gofal o ganlyniad i'r pandemig⁹.

⁷ HM Government, Employers for Carers and Carers UK: Supporting Working Carers: The Benefits to Families, Business and the Economy, Final Report of the Carers in Employment Task and Finish Group (2013). This includes evidence from over 200 employers of the business benefits of supporting carers in the workplace.

⁸ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

⁹ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

Canfu ymchwil¹⁰ a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2020, bod gofalwyr di-dâl yng Nghymru wedi arbed £8.4 biliwn i GIG Cymru a gwasanaethau statudol eraill yn ystod y pandemig (am yr wyth mis hyd at y pwynt hwnnw), sy'n cyfateb i £33 miliwn bob dydd, drwy ddarparu gofal.

Tynnodd arolwg o aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr, a gynhaliwyd rhwng mis Gorffennaf a mis Medi 2020, sylw at arferion da gan gyflogwyr mewn perthynas â chefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn ystod y pandemig¹¹. Mae aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr wedi adrodd cynnydd yn nifer y ceisiadau am drefniadau gweithio'n hyblyg a gwyliau i ddarparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu ers dechrau'r pandemig, ynhyd â chynnydd yn y nifer y gweithwyr sy'n cael cymorth iechyd a lles. Dywedodd 75% eu bod nhw wedi cynnig trefniadau gweithio'n hyblyg ychwanegol i ofalwyr, tra bod 42% o'r cyflogwyr wedi cynnig gwyliau ychwanegol i ofalwyr. Mae aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr wedi sefydlu nifer o fentrau eraill i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio drwy'r pandemig, sy'n cynnwys cyfathrebu gweladwy sy'n canolbwyntio ar ofalwyr a hyrwyddo cymorth i ofalwyr yn y gweithle yn well, canllawiau penodol i reolwyr llinell ddeall anghenion gofalwyr yn eu tîm, a defnyddio technoleg mewn ffyrdd newydd i wella cyfathrebu â gweithwyr.

Yn galonogol, roedd 37% o ymatebwyr yn teimlo bod eu sefydliadau wedi dysgu gwersi ymarferol newydd a fyddai'n eu helpu i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn y dyfodol, tra bod tua hanner (49%) yn dweud bod eu sefydliadau wedi datblygu, neu bod ganddynt gynlluniau i ddatblygu polisïau neu weithdrefnau sefydliadol ychwanegol o ganlyniad i'r pandemig. Awgrymodd cyflogwyr y gallai'r rhain ganolbwyntio ar bolisïau newydd ar gyfer gweithio o bell, cyflwyno absenoldeb gofalwyr, neu greu polisïau gofalwyr.

Yr heriau mae gofalwyr sy'n gweithio'n eu hwynebu

Canfu ymchwil gan Brifysgol Sheffield bod 44% o ofalwyr sy'n gweithio yn cael trafferth cydbwyso eu cyflogaeth am dâl â'u rôl ofalu, a bod 30% o ofalwyr sy'n gweithio wedi lleihau eu horiau, a 36% wedi gwrthod swydd neu ddyrchafiad, neu wedi penderfynu yn erbyn gwneud cais am swydd yn y lle cyntaf, oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu¹². Canfu arolwg gan Carers UK bod 2 o bob 5 o'r rheiny oedd wedi rhoi'r gorau i weithio neu wedi lleihau eu horiau, tua £10-20,000 y flwyddyn yn waeth eu byd. Gall gofalwyr ddarganfod eu hunain mewn sefyllfa lle maen nhw'n defnyddio eu cynilion yn gyflym, a gallent gael trafferth mawr mynd nôl i fyd cyflogaeth yn eu 50au neu 60au.

Yn anffodus, rydym yn gwybod bod y sefyllfa'n debyg iawn yng Nghymru, gyda bron i 75,000 o ofalwyr yn teimlo bod rhaid iddynt dorri eu horiau yn ôl yn y gwaith er mwyn gallu

¹⁰ Carers Wales: Unpaid carers in Wales have saved £33 million every day of the pandemic (2020)

¹¹ Carers Wales: Unpaid carers in Wales have saved £33 million every day of the pandemic (2020)

¹² Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

parhau i ofalu am un o'u hanwyliaid¹³. Mae gormod o ofalwyr yn teimlo y bydd yn rhaid iddynt gwtogi ar eu gyrfa a'u cyflogaeth i gyflawni dyletswyddau fel casglu meddyginiaeth i'r person maen nhw'n gofalu amdano, mynd â'r person hwnnw i apwyntiadau, ac ymateb i argyfyngau neu anghenion sy'n newid yn gyflym.

Mae gofalwyr di-dâl 7 gwaith yn fwy tebygol o deimlo'n unig na'r boblogaeth gyffredinol, ac mae lefelau pryder ymhlith gofalwyr yng Nghymru bron ddwywaith mor uchel â phoblogaeth gyffredinol Cymru¹⁴. I lawer o ofalwyr, mae mynd i'r gwaith yn gallu bod yn seibiant i'w groesawu o'u rôl ofalu, gan eu galluogi i gymdeithasu a dilyn eu dyheadau eu hunain tra'n lleddfu pryderon ariannol. Dangosodd yr Wythnos Ymchwil i Ofalwyr yn 2019¹⁵ bod gofalwyr sy'n cydbwyso gwaith am dâl gyda gofalu yn dangos boddhad bywyd uwch, ac yn teimlo bod y pethau roeddent yn eu gwneud yn cael eu gwerthfawrogi, o gymharu â gofalwyr nad oeddent mewn cyflogaeth, er bod gofalwyr sy'n gweithio yn dal yn llai bodlon na'r boblogaeth gyffredinol ar y ddau fesur.

Mae gofalwyr sy'n cael gwybodaeth a chynghor sy'n ymwneud â'u rôl ofalu yn fwy tebygol o gyflawni nodau lles a chanlyniadau personol positif, fel y'u diffinnir yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae gofalwyr sy'n gallu cael gafael ar help a chymorth anffurfiol yn gynnar yn eu taith ofalu yn llai tebygol o fod angen cymorth ffurfiol sylweddol yn nes ymlaen, tra gall colli allan ar wybodaeth waethygu caledi ariannol, iechyd corfforol a meddyliol gwael, a rhwystro cyfranogiad mewn cyflogaeth a diddordebau personol. Er yn un o ofynion cyfreithiol Deddf 2014, dim ond 38% o ofalwyr a gymerodd ran yn arolwg Dilyn y Ddeddf 2020 Gofalwyr Cymru¹⁶ a ddywedodd eu bod nhw wedi derbyn gwybodaeth i'w helpu i ofalu, sy'n ostyngiad o 7% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae'n ymddangos bod gofalwyr sy'n gweithio yn fwy tebygol o dderbyn gwybodaeth i gefnogi eu rôl ofalu, gan mai dim ond 32% o ofalwyr o oedran gweithio nad oeddent mewn cyflogaeth a ddywedodd eu bod nhw wedi derbyn gwybodaeth. Mae hyn yn awgrymu y gallai cyflogwyr fod yn gyfrwng defnyddiol o wybodaeth i ofalwyr.

Mae cyflogwyr Cyflogwyr i Ofalwyr wedi dangos y potensial i gynorthwyo'r ymdrechion i adnabod gofalwyr a rhoi gwybodaeth iddynt, ac mae 76% ohonynt yn dweud eu bod wedi cyfeirio eu gweithwyr at wybodaeth ar-lein am ofalu, tra bod 65% wedi hyrwyddo gwasanaethau gan sefydliadau gofalwyr. Mae'n rhaid i gyflogwyr gymryd camau i sicrhau gofalwyr sy'n gweithio na fydd unrhyw oblygiadau negyddol iddynt os ydynt yn dweud eu bod yn ofalwr, y bydd ganddynt fynediad at gymorth neu addasiadau ystyrllon i'w helpu i gydbwyso eu cyfrifoldebau, ac na fydd yn rhaid i ofalwyr egluro eu sefyllfa dro ar ôl tro i wahanol rannau o'u sefydliad.

¹³ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

¹⁴ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

¹⁵ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

¹⁶ Carers UK: Carers Week 2020 Research Report The rise in the number of unpaid carers during the coronavirus (COVID-19) outbreak (2020)

Bydd hawliau gofalwyr yn y gweithle yn anghenraid bob amser os ydym eisiau sicrhau y gall gofalwyr barhau i ddarparu gofal yn ddiogel a gofalu am eu lles eu hunain ar yr un pryd. Er bod angen cryfhau gwasanaethau statudol a gwasanaethau'r trydydd sector i ofalwyr, mae polisïau'r gweithle sy'n ystyriol o ofalwyr yn hanfodol i alluogi gofalwyr i gael mynediad at wasanaethau allanol, tra bod sefyllfa lle mae gofalwyr yn cael trafferth aros mewn swydd yn rhoi pwysau ychwanegol ar wasanaethau cymunedol ac yn y pen draw, ar y bobl fregus maen nhw'n gofalu amdanynt.

Mae cefnogi gofalwyr mewn cyflogaeth yn rhagofyniad i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol yng Nghymru hefyd. Gyda menywod yn cael cyfle 50/50 i ddarparu gofal erbyn 42 oed, a dynion erbyn 50 oed, mae polisïau i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio yn cael effaith gadarnhaol ar sail rhyw¹⁷.

Cyd-destun Polisi

Amcangyfrifodd astudiaeth gan Ysgol Economeg Llundain¹⁸ bod costau gwariant cyhoeddus gofalwyr yn Lloegr yn unig, sy'n methu â pharhau mewn gwaith, yn £1.3 biliwn y flwyddyn o ystyried refeniw treth coll a thaliadau budd-dal gofalwyr. Gan adeiladu ar hyn, amcangyfrifodd dadansoddiad gan Age UK¹⁹ bod y gost yn £5.3 biliwn y flwyddyn i'r economi oherwydd enillion coll a refeniw treth, yn ogystal â thaliadau budd-dal ychwanegol. Er gwaethaf rheidrydd moesol a chymdeithasol i gefnogi gofalwyr sy'n gweithio, mae'n amlwg yn bwysig dros ben o safbwynt economaidd, bod gofalwyr sy'n gweithio yn cael cymorth i aros mewn cyflogaeth.

Fel pob gweithiwr, mae gan ofalwyr sy'n gweithio hawliau statudol, fel gallu gwneud cais statudol am weithio'n hyblyg pan fyddant wedi gweithio i'r un cyflogwr am chwe mis, sydd wedi'i osod yn neddfwriaeth y DU. Efallai bod gan weithwyr hawliau cytundebol yn ôl disgrisiwn eu cyflogwr hefyd, sy'n mynd ymhellach. Gallwch ddod o hyd i brosesau diogelu penodol i ofalwyr yn Neddf Cydraddoldeb 2010, sy'n dweud na ddylai cyflogwyr drin gofalwyr yn llai ffafriol na'r rheiny sydd heb gyfrifoldebau gofalu²⁰.

Er bod cyfraith cyflogaeth yn faes polisi a gedwir gan Lywodraeth y DU, mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a basiwyd gan Gynulliad Cymru fel y'i gelwid bryd hynny, yn ymrwmo i gefnogi gofalwyr i barhau mewn cyflogaeth.

Yn 2018, sefydlodd Llywodraeth Cymru Gomisiwn Gwaith Teg i archwilio sut y gallai Llywodraeth Cymru wella byd gwaith yng Nghymru. Derbyniodd Llywodraeth Cymru argymhelliad y Comisiwn y dylai hyrwyddo "gwaith teg" fod yn gyfrifoldeb i'r holl

¹⁷ Carers UK: Will I Care (2019)

¹⁸ Carers UK: Will I Care (2019)

¹⁹ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁰ Carers UK: Will I Care (2019)

Weinidogion a swyddogion, a ddiffiniwyd ganddi fel un sy'n cynnwys hyblygrwydd yn y gwaith i gefnogi pobl i aros mewn cyflogaeth, ochr yn ochr ag ymdrechion i greu amgylcheddau gwaith cynhwysol. Fe wnaeth y Comisiwn gyfres o argymhellion yn ymwneud â meysydd cymhwysedd Llywodraeth Cymru sy'n deillio o ddeddfwriaeth, gan gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2014, Deddf Cydraddoldeb 2011 a Deddf Llywodraeth Cymru 2006²¹.

Yn yr un modd, rydym yn credu bod llawer y gall Llywodraeth Cymru ei wneud o fewn ei meysydd cymhwysedd datganoledig i wella profiad cyflogaeth gofalwyr sy'n gweithio.

Ym mis Rhagfyr 2020, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei Chynllun Gweithredu Cenedlaethol drafft ar gyfer Gofalwyr²², yn cynnig pedair blaenoriaeth genedlaethol i lywio cymorth i ofalwyr di-dâl yng Nghymru. Un o'r blaenoriaethau yw "cefnogi gofalwyr mewn addysg ac yn y gweithle" fel rhan o nod datganoledig ehangach i sicrhau y gall gofalwyr gael bywyd ochr yn ochr â gofalu.

Er nad yw cyfraith cyflogaeth yn faes polisi sydd wedi'i ddatganoli i Gymru, rydym yn cytuno â'r safbwynt a gymerwyd gan y Comisiwn Gwaith Teg, bod yn rhaid i Lywodraeth Cymru ddefnyddio'r ysgogiadau polisi sydd ganddi mewn meysydd cysylltiedig, i wella amodau cyflogaeth yng Nghymru, a defnyddio ei dylanwad i lobïo Llywodraeth y DU i ddeddfu ar gyfer arferion gwaith tecach mewn meysydd a gedwir yn ôl²³.

Ym mis Chwefror 2021, lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad ar Fil Drafft Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru), gan ddechrau'r broses o gorffori llawer o argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg mewn cyfraith.

O fis Tachwedd 2020 ymlaen, roedd gofalwyr di-dâl yng Nghymru wedi arbed £8.4 biliwn i GIG Cymru yn ystod y pandemig²⁴ drwy ddarparu gofal, sy'n cyfateb i £33 miliwn bob dydd.

Mae'n rhaid i gymorth i ofalwyr sy'n gweithio fod yn flaenoriaeth polisi cyhoeddus, gan y byddai methu â chymryd camau i gefnogi gofalwyr i gydbwyso cyflogaeth a'u rôl ofalu ac i ofalu am eu lles eu hunain ar yr un pryd, yn gosod costau ychwanegol a straen sylweddol ar y system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Gweithio'n hyblyg ac o bell

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i wneud cais statudol am gael gweithio'n hyblyg ar ôl bod gyda'r un cyflogwr am chwe mis, er mai dim ond un cais y gellir ei wneud mewn unrhyw gyfnod o 12 mis. Gellir gwneud ceisiadau anstatudol, ond nid oes gweithdrefnau penodol ynglŷn â hyn. Mae gweithio'n hyblyg yn cynnwys arferion fel oriau hyblyg, rhannu swyddi, gweithio o bell, oriau cywasgedig a seibiannau dros dro o'r gwaith. Mae gweithio'n hyblyg yn cefnogi gofalwyr i reoli eu cyfrifoldebau gofalu ochr yn ochr â chyflogaeth.

²¹ Carers UK: Will I Care (2019)

²² Carers UK: Will I Care (2019)

²³ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁴ Carers UK: Will I Care (2019)

"Rwy'n gweithio'n llawn amser, o ddydd Llun i ddydd Gwener (37.5 awr yr wythnos), ac rwy'n gallu gweithio amser fflecsi, sy'n golygu y gallaf weithio rhwng 7am a 6pm. Mae wir yn helpu gyda fy rôl ofalu"

Mae ein harolygon barn yn dangos y byddai 82% o'r cyhoedd yng Nghymru yn hoffi i gyflogwyr gynnig yr opsiwn i ofalwyr gael gweithio'n hyblyg²⁵. Yn anffodus, datgelodd arolwg yn 2016 gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, bod cyflogwyr Cymru ar ei hôl hi o gymharu â Lloegr a'r Alban o ran cynnig yr opsiwn i gael gweithio'n hyblyg, gyda 10% o gyflogwyr Cymru ddim yn cynnig yr opsiwn i weithio'n hyblyg o gwbl, o'i gymharu â 4% yn Lloegr a 3% yn yr Alban²⁶. Galwodd adroddiad yn 2018 gan Bwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau Cynulliad Cymru "Wrthi eich Gwaith: Rhianta a Chyflogaeth yng Nghymru"²⁷ am fwy o weithredu gan Lywodraeth Cymru i ehangu'r opsiynau i gael gweithio'n hyblyg yng Nghymru.

Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan yr hoffai gael 30% o weithwyr Cymru i weithio o bell yn rheolaidd dros y tymor hir, i hyrwyddo hyblygrwydd mewn cyflogaeth a lleihau costau ariannol ac amgylcheddol yn sgil cymudo. Gan geisio cynnwys newidiadau mewn patrymau gwaith a welwyd yn ystod y pandemig, mae Llywodraeth Cymru wedi datgan ei nod o weithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid ar draws y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector, i gefnogi symud ymhellach tuag at weithio o bell, wedi'i lywio gan egwyddorion gwaith teg a llais gweithwyr²⁸. Mae'n amlwg bod angen cymryd camau i hwyluso mwy o gyfleoedd i weithio o bell, oherwydd er i ddadansoddiad²⁹ Prifysgol Caerdydd ganfod bod 35% o weithwyr yng Nghymru yn gweithio o bell yn rhannol o leiaf ym mis Mai 2020 (o gymharu â dim ond 14% oedd yn gwneud hynny'n rheolaidd cyn y pandemig), Cymru sydd â'r gyfran isaf o swyddi y gellir eu gwneud o gartref o unrhyw wlad yn y DU, o ystyried proffil diwydiannau a galwedigaethau economi Cymru.

Gwyliau i Ofalwyr

Canfu ymchwil Carers UK bod 74,906 o ofalwyr sy'n gweithio³⁰ yng Nghymru wedi gorfod lleihau eu horiau yn y gwaith i ddarparu gofal. Mae pobl 45+ oed yn fwy tebygol o fod wedi rhoi'r gorau i weithio i ofalu³¹, sy'n gyson â'r oedran y mae pobl yn fwyaf tebygol o ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu, a phan fo pobl yn wynebu'r risg fwyaf o adael y farchnad lafur yn gynnwys gyda chanlyniadau niweidiol i'w diogelwch ariannol ar ôl ymddeol. Gall gofalwyr yn y sefyllfa hon wario eu cynilion yn gyflym, a gallant gael eu gwrthio i ddyled o ganlyniad. Gall trefniant absenoldeb penodedig ar gyfer gofalwyr wneud gwahaniaeth mawr. Dywedodd 40% o ofalwyr a gafodd eu harolygu gan Carers UK, oedd wedi rhoi'r gorau i weithio i ofalu, y byddai absenoldeb penodol i ofalwyr wedi eu helpu i aros mewn

²⁵ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁶ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁷ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁸ Carers UK: Will I Care (2019)

²⁹ Carers UK: Will I Care (2019)

³⁰ Carers UK: Will I Care (2019)

³¹ Carers UK: Will I Care (2019)

cyflogaeth am fwy o amser, a dywedodd 50% o ofalwyr y byddai wedi ei gwneud yn haws dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant i ofalu³².

"Bydd fy nghynlluniau ymddeol yn digwydd yn gynharach oherwydd fy rôl a fy nghyfrifoldebau gofalu"

"Rwy'n ymwybodol o rai polisiâu [gweithle] ond mae'r cyfan wedi'i bwysoli'n drwm tuag at ofalu am blant. Yn bendant, dylid cael polisi mwy diffiniedig ar gyfer gofaluwr yn gyffredinol."

Er y gallai'r darpariaethau absenoldeb brys presennol fod yn ddigonol mewn rhai sefyllfaoedd, yn aml, nid yw absenoldeb brys yn addas, gan na ellir ei ddefnyddio ar gyfer sefyllfa wedi'i chynllunio, fel gofalu am rywun ar ôl llawdriniaeth wedi'i threfnu, tra bod ei natur tymor byr yn golygu na ellir ei ddefnyddio i ofalu am rywun yn yr wythnosau a'r misoedd yn dilyn newid sydyn mewn anghenion, er enghraifft, os oes rhywun yn cael strôc.

Yn 2020, lansiodd Llywodraeth y DU ymgynghoriad ar greu'r hawl i gael Absenoldeb Gofaluwr di-dâl o 5 diwrnod. Er ein bod yn cefnogi'r cynnig hwn, nid ydym yn credu ei fod yn mynd yn ddigon pell i ateb anghenion gofaluwr sy'n gweithio. Mae tystiolaeth bellach yn dangos nad yw hawliau mwy hael i Absenoldeb Gofaluwr yn cael eu camddefnyddio. Mae Centrica, sy'n aelod o'r cynllun Cyflogwyr i Ofalwyr, wedi canfod mai dim ond 3.4 diwrnod y flwyddyn o Absenoldeb Gofaluwr³³ â thâl mae gofaluwr yn ei ddefnyddio ar gyfartaledd. Heb absenoldeb gofaluwr, gall gofaluwr sy'n gweithio ddefnyddio eu hawliau gwyliau blynyddol yn gyflym, gan eu gadael heb gael seibiant drwy'r flwyddyn. Mae angen Absenoldeb Gofaluwr yn arbennig hefyd yn achos rhieni sy'n gofalu am blentyn anabl, sy'n colli ei hawl i absenoldeb rhiant pan fydd y plentyn yn troi'n 18 oed. Canfuwyd bod 76% o'r cyhoedd yn cefnogi Absenoldeb Gofaluwr³⁴ â thâl, sy'n dangos cefnogaeth mawr i'r cynnig hwn.

Gweithloedd Gofaluwr Hyderus

Mae'r cyhoedd yn gwerthfawrogi cyflogwyr sy'n cefnogi gofaluwr. Yn 2019, roedd 84% o'r cyhoedd yng Nghymru yn teimlo y byddai cyflogwr sy'n cydymdeimlo yn bwysig iddynt pe byddent yn ofaluwr sy'n gweithio³⁵.

Yn ystod y pandemig, mae aelodau Cyflogwyr i Ofalwyr wedi dangos sut i gefnogi gofaluwr sy'n gweithio, ac wedi mynd ati i hyrwyddo ffynonellau arbenigol o gyngor a chymorth i ofalwyr, trefnu rhwydweithiau gofaluwr rhithwir ymhlith gweithwyr, a chefnogi gofaluwr i ddelio â chynnydd yn eu cyfrifoldebau gofalu.

I lawer o ofalwyr sy'n gweithio, gall Pasbort Gofaluwr wella eu profiad yn y gwaith yn sylweddol. Mae Pasbort Gofaluwr yn y gweithle yn ffordd syml o drafod a dogfennu'r hyblygrwydd y gallai fod ei angen ar ofalwr sy'n gweithio³⁶. Mae'n galluogi gofaluwr i osgoi gorfod egluro eu sefyllfa bob tro y bydd aelod o staff yn symud, neu eu rheolwr llinell yn newid. Drwy hwyluso sgysiau haws, cynharach gyda rheolwyr llinell, mae cyflogwyr yn

³² Carers UK: Will I Care (2019)

³³ Carers UK: Will I Care (2019)

³⁴ Carers UK: Will I Care (2019)

³⁵ Carers UK: Will I Care (2019)

³⁶ Carers UK: Will I Care (2019)

elwa ar fwy o gynhyrchiant, lles gweithwyr ac yn y pen draw, yn cadw staff. Gall cynlluniau Pasbort Gofalwyr gael eu hintegreiddio i arferion llesiant staff ehangach, ond maen nhw fwyaf effeithiol pan maen nhw'n cael eu hyrwyddo gan uwch arweinwyr o fewn y sefydliad, a'u cefnogi gan astudiaethau achos sy'n dangos eu defnyddioldeb a'r cymorth ystyrion y gall gofalwyr ei gael o ganlyniad.

"Rwy'n teimlo'n lwcus iawn fy mod i wedi symud swyddi pan wnes i oherwydd yn fy rôl flaenorol, nid oeddent yn ymwybodol o ofalwyr. Mae'n rhaid i chi fod yn hyderus bod eich rheolwr yn deall ac yn ymwybodol o'ch sefyllfa."

"Rwy'n credu y dylai pob gweithle gael ymgyrch ymwybyddiaeth gofalwyr."

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gefnogi agenda gwaith teg yng Nghymru, sy'n annog amgylcheddau gwaith cynhwysol, gyda chyfleoedd i gael mynediad a hyblygrwydd i alluogi grwpiau amrywiol i gael eu cynnwys, sy'n cynnwys pobl anabl, yn y gweithlu³⁷. Er mwyn cyflawni ei dyheadau o greu cenedl waith deg, mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru ddisgwyl mwy gan gyflogwyr o ran cefnogi gofalwyr yn y gweithle.

Mae'r pandemig COVID-19 wedi arwain at newidiadau enfawr ym myd gwaith, ac mae gan rai ohonynt y potensial i wella profiad gofalwyr sy'n gweithio mewn ffordd ystyrion yn y dyfodol. Ar yr un pryd, mae ein cymunedau wedi dod yn fwy ymwybodol nag erioed o ymdrechion eithriadol gofalwyr di-dâl i gadw pobl sy'n sâl, yn hŷn neu'n anabl yn ddiogel ac yn iach. Mae'n rhaid i lywodraethau ar bob lefel a chyflogwyr ym mhob sector yn awr benderfynu gweithredu ac arwain drwy esiampl, i wneud Cymru'n genedl decach i ofalwyr sy'n gweithio.

Prif Ofynion Polisi

Fel yr elusen ymgyrchu genedlaethol ar gyfer gofalwyr di-dâl yng Nghymru, mae Gofalwyr Cymru yn galw ar Lywodraeth Cymru i gymryd y camau canlynol i ddarparu'r gweithleoedd cefnogol a'r hawliau rhesymol haeddiannol, sydd eu hangen, ar ofalwyr sy'n gweithio.

1. Hyrwyddo manteision gweithio'n hyblyg i gyflogwyr a'r cyhoedd.
2. Gweithio i sicrhau bod cynyddu gweithio o bell yng Nghymru yn ystyried anghenion gofalwyr sy'n gweithio.
3. Lobïo am newidiadau i ddeddfwriaeth y DU a fyddai'n galluogi gweithwyr, neu ofalwyr yn benodol, i wneud cais statudol am weithio'n hyblyg ar ôl 1 mis mewn swydd, a stopio'r terfyn o 1 cais am weithio'n hyblyg mewn cyfnod o 12 mis.

³⁷ Carers UK: Will I Care (2019)

4. Lobïo Llywodraeth y DU i sicrhau bod absenoldeb gofalwyr yn cyrraedd y llyfr statudol cyn gynted ag y bo'n ymarferol, ac iddo gael ei gynyddu i 10 diwrnod o absenoldeb â thâl, ynghyd â'r hawl i gael chwe mis o absenoldeb gofalwyr di-dâl.
5. Annog cyflogwyr yng Nghymru i gyflwyno eu cynlluniau Absenoldeb Gofalwyr â thâl eu hunain i gadw gofalwyr yn eu gweithlu, a bod absenoldeb gofalwyr yn amod gorfodol wrth geisio contractau sector cyhoeddus.
6. Cyflwyno Absenoldeb Gofalwyr â thâl ar gyfer holl weithwyr Llywodraeth Cymru.
7. Annog pob cyflogwr yng Nghymru i gyflwyno cynllun Pasbort Gofalwyr.
8. Annog cyflogwyr i greu polisiâu gofalwyr yn y gweithle ar y cyd â gofalwyr a'u cynrychiolwyr, yn unol ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru i waith teg a llais gweithwyr.
9. Sefydlu Fforwm Gwaith Teg i Ofalwyr mewn Cyflogaeth, sy'n cynnwys rhanddeiliaid a chyflogwyr ar draws sectorau, i nodi disgwyliadau priodol o gymorth i ofalwyr di-dâl yn y gweithle, ac i sicrhau bod gofalwyr yn elwa o'r agendâu gwaith teg a phartneriaethau cymdeithasol.
10. Dim ond i sefydliadau sy'n cyflawni, neu sy'n gweithio tuag at gyflawni, diffiniadau a nodweddion gwaith teg y dylid darparu arian cyhoeddus. Mae'n rhaid i hyn gynnwys ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr fabwysiadu arferion sy'n ystyriol o ofalwyr.
11. Annog cyflogwyr i hyfforddi rheolwyr llinell ym maes ymwybyddiaeth gofalwyr.

Rhagor o wybodaeth

Gofalwyr Cymru
5 Ynysbridge Court
Caerdydd
CF15 9SS
Ff 029 2081 1370
E info@carerswales.org
G: carerswales.org
[@carerswales](https://www.facebook.com/carerswales)

Mae Gofalwyr Cymru yn rhan o Carers UK, sy'n elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC039307), ac sy'n gwmni cyfyngedig drwy warant sydd wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr (864097). Swyddfa gofrestredig 20 Great Dover Street, Llundain SE1 4LX



Briffio Polisi
18 Mawrth 2021

© Carers UK (Wales) 2021



Ariennir gan
Lywodraeth Cymru
Funded by
Welsh Government