

**GWAITH A THEULUOEDD**

Dewis a Hyblygrwydd

YMATEB Y LLYWODRAETH I'R  
YMGYNGHORIAD CYHEODDUS

HYDREF 2005

Y DTI yw'r nerth y tu ôl i'n huchelgais o 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer llwyddiant busnes yn y DU. Byddwn yn helpu pobl a chwmnïau i ddod yn fwy cynhyrchiol drwy hybu menter, blaengarwch a chreadigrwydd.

Pleidiwn achos busnesau'r DU gartref a thramor. Buddsoddwn yn drwm mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o'r rheng flaen. Amddiffynnwn hawliau pobl weithiol a defnyddwyr. A safwn yn gefn i farchnadoedd teg ac agored yn y DU, yn Ewrop a ledled y byd.

# CYNNWYS

CRYNODEB GWEITHREDOL	2
RHAN 1: CEFNDIR YR YMGYNGHORIAD	6
RHAN 2: YR HYN A GLYWSOM A'R HYN A WNAWN	
YMESTYN CYFNOD Y TÂL MAMOLAETH A MABWYSIADU	10
CADW MEWN CYSYLLTIAD A BLAENGYNLLUNIO	15
ABSENOLDEB A THÂL MAMOLAETH TROSGLWYDDADWY	25
GWEITHIO ORIAU HYBLYG	36
RHAN 3: GWEITHREDU	45
ATODIAD A: CRYNODEB O'R YMATEBION I'R YMGYNGHORIAD	47

ATODIAD B: RHESTR, YN NHREFN YR WYDDOR, O'R YMATEBWYR NAD OEDD WEDI GOFYN AM GYFRINACHEDD	53
---	----

## **CRYNODEB GWEITHREDOL**

1. Wedi i ni gyhoeddi ein Strategaeth Ddeng Mlynedd ar gyfer Gofal Plant, buom yn ymgynghori ar gyfres o gynigion oedd â'r nod o roi mwy o ddewis i deuluoedd o ran sut y maent yn cadw'r ddysgl yn wastad rhwng gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu. Datblygwyd y cynigion ar sail yr egwyddorion canlynol: sicrhau bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau posibl yn ei fywyd; ymateb i'r patrymau gwaith sy'n newid o hyd, a sicrhau bod rhieni, yn enwedig mamau a phobl eraill sydd â chyfrifoldebau gofalu, yn medru gweithio a hybu'u gyrfaoedd; a rhoi cyfle i bob teulu gael dewis go-iawn o ran sut y maent yn cadw'r cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd teuluol.
2. Seiliwyd hyn ar ein trafodaethau blaenorol â rhanddeiliaid, oedd yn cynnwys Rheithgor Dinasyddion. Buom hefyd yn astudio'r sylfaen dystiolaeth cyn datblygu'r cynigion a gyhoeddwyd gennym yn y ddogfen ymgynghori 'Gwaith a Theuluoedd: Dewis a Hyblygrwydd'. Pennwyd ein hamcangyfrifon o gostau ar gyfer yr ystod o gynigion posibl mewn Asesiad Rhannol o'r Effaith Reoleiddiol (RIA). Ymgynghorwyd yn helaeth ar y rhain hefyd, ac mae mwy o fanylion yn rhan 1 o'r ddogfen hon ac yn Atodiad A. Mae ein trafodaethau â rhanddeiliaid - cyrff cynrychioli busnesau, busnesau bychain, yr Undebau Llafur, y Comisiwn Cyfle Cyfartal, rhieni a'u cynrychiolwyr - a gyda'r Grwp Cynghorol a sefydlwyd i'n helpu, wedi bod yn werthfawr iawn i'n helpu ni asesu rhagoriaethau'r gwahanol opsiynau. Yn y ddogfen hon mae crynodeb o'r hyn a glywsom yn ystod yr ymgynghoriad ac mae'n cynnwys y camau y bwriadwn eu cymryd mewn ymateb i hynny.

## **Ein Dull o Weithredu**

3. Rydym yn ymrwymedig i gadw marchnad lafur hyblyg a chyflwyno deddfwriaeth yn unol â'r egwyddorion o wella rheoleiddio. Wrth

ystyried sut i fwrw ymlaen â'r syniadau yn y ddogfen ymgynghori, roeddem yn glir ein bod am sefydlu fframwaith cytbwys o hawliau a chyfrifoldebau ar gyfer cyflogwyr yn ogystal â gweithwyr.

4. Nid oedd yr amserlen ar gyfer yr ymgynghori hwn yn rhoi cyfle i ni wneud adolygiad manwl o bob agwedd ar y ffordd y mae absenoldeb a thâl mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu yn gweithio. Ond roeddem yn glir ein bod - yn ogystal â rhoi gwell dewis a hawliau i weithwyr - am geisio gwneud y prosesau gweinyddol yn haws i gyflogwyr, lle bynnag yr oedd hynny'n bosibl. I wneud hyn, cawsom gymorth Grwp Cynghorol o arbenigwyr Adnoddau Dynol. Cawsom ganllawiau a chynghor ganddynt ar sut i gyflwyno'r mesurau newydd a fu'n destun yr ymgynghoriad, gan osgoi ychwanegu'n ormodol at feichiau cyflogwyr, a cawsom help ganddynt hefyd i glustnodi a datblygu newidiadau eraill i helpu busnesau.
5. Hefyd, bydd y pecyn cyffredinol o fesurau yn cael ei ategu gan ganllawiau newydd a baratowyd er mwyn rhoi cyngor clir a chynhwysfawr i gyflogwyr a gweithwyr am y ddeddfwriaeth bresennol a'r un newydd. Bydd y canllawiau hyn yn cael eu paratoi gyda help rhanddeiliaid allanol ac rydym yn gobeithio sicrhau bod y canllawiau perthnasol a gyhoeddwyd gan yr Awdurdod Iechyd a Diogelwch, Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (HMRC, sef Cyllid y Wlad gynt) a'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), yn asio'n well fel eu bod yn glir ac yn gydlynus ac fel y gall cyflogwyr a gweithwyr gael yr holl wybodaeth angenrheidiol yn hwylus.

## **Amseru**

6. Yn 2004, gwnaethom ymrwymiad cadarn i ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth o chwe mis i naw mis o fis Ebrill 2007 ymlaen. Yn ystod yr ymgynghori, clywsom fod busnesau a gweithwyr yn awyddus i ni gadw

at yr un amserlen wrth gyflwyno unrhyw newidiadau i'r cymhwysedd i'r hawl i ofyn am weithio'n hyblyg. Y gobaith wrth wneud hynny oedd cwtogi ar nifer y newidiadau sydd angen eu gwneud i systemau'r busnesau, a chael, o bosibl, gwell dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r hawliau newydd.

7. Mae'r pecyn o gynigion fydd yn cael eu cyflwyno yn 2007 wedi'u llunio i roi mwy o gefnogaeth a dewis i weithwyr. Er mwyn gofalu bod busnesau yn medru ymdopi'n haws â'r dewisiadau newydd hyn, byddwn yn cyflwyno mesurau i'w gwneud yn haws i gyflogwyr reoli'r dull o weinyddu tâl ac absenoldeb gan gadw at yr un amserlen, sef Ebrill 2007.
8. Mae newidiadau eraill ar y gweill hefyd a fydd o fudd i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd, ond bydd y rheini'n cymryd mwy o amser i'w datblygu a'u gweithredu ac mae angen ymgynghori ymhellach yn eu cylch.

### **Crynodeb o'r cynigion**

9. Eisoes, mae gan y rhan fwyaf o fenywod sy'n gweithio hawl i gael 12 mis o absenoldeb mamolaeth. **Byddwn yn ymestyn yr hawl i 12 mis o absenoldeb i bob menyw gyflogedig, heb newid y gwahaniaethau presennol yn yr hawliau contractiol rhwng y chwe mis cyntaf a'r ail chwe mis, yn ogystal â'r gwahanol hawliau i ddychwelyd i weithio.** Bydd hyn yn lleihau'r newidiadau gweinyddol i fusnesau.
10. **O fis Ebrill 2007 ymlaen, byddwn yn ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth o chwe mis i naw mis, gan anelu at 12 mis maes o law.** Trwy gynyddu cyfran y cyfnod o absenoldeb â thâl gallwn roi mwy o gefnogaeth i fenywod a mwy o ddewis o ran faint o'r cyfnod o absenoldeb y maent yn awyddus i'w gymryd. Bydd mantais i gyflogwyr hefyd oherwydd

bydd llai o gostau recriwtio iddynt os bydd mwy o fenywod yn dewis dod yn ôl i'r gwaith a pharhau i weithio ar ôl cymryd faint bynnag o absenoldeb mamolaeth â thâl sydd ei angen arnynt.

11. Law yn llaw â'r gwell dewisiadau hyn i rieni, **byddwn hefyd yn mynd ati i liniaru unrhyw feichiau newydd posibl i fusnesau.** Mae'r rhain yn cynnwys cynyddu'r cyfnod o rybudd y mae'n rhaid i famau sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth ei roi i'w cyflogwyr pan fydd eu cynlluniau yn newid; sicrhau bod mamau a'u cyflogwyr yn cadw mewn cysylltiad yn well yn ystod cyfnod yr absenoldeb mamolaeth – gan gynnwys cyflwyno Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad – a darpariaethau i helpu cyflogwyr reoli'r dull o weinyddu tâl mamolaeth fel dechrau'r Tâl Mamolaeth Statudol ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos a'i dalu'n ddyddiol. Hefyd, **byddwn yn rhoi mwy o ganllawiau pwrpasol i sicrhau bod gweithwyr a chyflogwyr yn gwybod am eu hawliau a'u cyfrifoldebau.** Mae mwy o fanylion ym mharagraffau 2.12–2.15 a 3.1 – 3.35 o Ran 2, lle'r ydym yn ymateb i'r materion ym mhennod 2 a 3 o'r ddogfen ymgynghori.
12. Rydym yn cydnabod bod anghenion teuluoedd yn amrywio, ac rydym yn ymrwymedig i gynnig dewisiadau sy'n ymateb i'r anghenion amrywiol hynny a'r dewisiadau a ffefrir gan rieni. Yr egwyddorion o ddewis a chydaddoldeb sy'n sail i'r cynnig i alluogi tadau i chwarae rhan lawnach mewn gofalu am eu plant tra maent yn ifanc. **Byddwn yn gwneud hyn drwy roi hawl i dadau gael uchafswm o chwe mis yn ychwanegol o absenoldeb di-dâl, gyda'r tâl tadolaeth yn cael ei dalu ar y gyfradd sylfaenol os bydd y fam yn dychwelyd i weithio cyn cymryd ei hawl llawn i'r TMS a'r Lwfans Mamolaeth (LM).**
13. Mae'n anodd proffwydo faint o dadau fydd yn manteisio ar hyn i ddechrau, ond rydym am adeiladu system fodern o daliadau statudol sy'n ddigon hyblyg i gwmpasu disgwyliadau rhesymol y rhieni o'r dewis

sydd ar gael o ran sut y maent yn gofalu am eu plant. Credwn y dylem symud tuag at y nod hwn, ond mae'n gam pwysig ac rydym am wneud yn siwr ein bod yn cael y manylion yn iawn, er budd gweithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd. Hefyd, mae angen i ni sicrhau ein bod yn caniatáu digon o amser i fusnesau gynllunio sut i fynd i'r afael â'r newid hwn. Bwriadwn ymgynghori ymhellach ar sut orau i ddylunio'r hawliau newydd arfaethedig i'r Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol a'r tâl tadolaeth.

14. Hefyd, rydym yn parhau i adolygu systemau'r taliadau statudol er mwyn gweld sut y gellir lliniaru'r baich y mae'r system gyfredol yn ei rhoi ar gyflogwyr. Byddwn yn ystyried yr achos dros drosglwyddo'r cyfrifoldeb am dalu'r TMS, y Tâl Mabwysiadu Statudol (TMaS) a'r Tâl Tadolaeth Statudol (TTS) o'r cyflogwyr i'r HMRC. Mae'r hyn a glywsom yn y broses ymgynghori a sut yr ydym yn bwriadu ystyried y materion hyn yn cael ei ddisgrifio ym mharagraffau 4.28 – 4.42 o Ran 2.
15. Mae rhoi'r hawl i rieni plant ifanc neu blant anabl ofyn am weithio oriau hyblyg wedi bod yn llwyddiant. Mae llawer o gyflogwyr eisoes yn cynnig oriau hyblyg i grwpiau y tu allan i gwmpas y ddeddfwriaeth bresennol, a dim ond rhyw 10% o geisiadau gaiff eu gwrthod. Roedd y rhai a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cytuno ar y cyfan mai'r rhai sy'n gofalu am oedolion ddylai gael y flaenoriaeth nesaf. Serch hynny roeddynt yn cydnabod y byddai hyn yn fwy 'newydd' yn ei hanfod na chynnig yr hawl i fwy o rieni, gan fod y cyfrifoldebau gofalu yn debygol o fod yn dra gwahanol. Roedd rhai busnesau yn pryderu y byddai ymestyn yr hawl i rieni plant hyn ar yr un pryd â gofalwyr yn ormod o newid o ran y nifer a gwmpesir. Cytunwyd y gallai hyn fod yn anodd i fusnesau ymdopi ag ef ac y gallai beryglu gallu'r ddeddfwriaeth bresennol i weithredu'n hwylus, a pheryglu hefyd y broses o gynnig yr hawl i ofalwyr ofyn am weithio oriau hyblyg. **Rydym wedi penderfynu ymestyn yr hawl i bobl sy'n gofalu am oedolion o 2007 ymlaen. Rydym**

**hefyd yn bwriadu datblygu gwell canllawiau i gyflogwyr a gweithwyr.**

Mae mwy o fanylion ym mharagraffau 5.1 - 5.32 o Ran 2.

16. Yn Rhan 3 o'r ddogfen hon mae mwy o fanylion am sut yr ydym yn bwriadu gweithredu ar ein casgliadau, drwy ddeddfwriaeth a dulliau heblaw hynny. Mae Asesiad Effaith Reoleiddiol llawn wedi'i baratoi ac mae i'w weld yn yr adran Gwaith a Theuluoedd ar wefan y DTI. ([www.dti.gov.uk/workandfamilies](http://www.dti.gov.uk/workandfamilies)).

## **RHAN 1: CEFNDIR YR YMGYNGHORIAD**

- 1.1. Mae'r Llywodraeth wedi pennu ymrwymadau clir i sicrhau bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau posibl yn ei fywyd ac i roi mwy o ddewis i rieni am sut i gadw'r ddysgl yn wastad rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau teuluol. Ar yr un pryd, rydym am helpu busnesau i recriwtio a chadw'r bobl orau.
  
- 1.2. Mae'r Llywodraeth eisoes wedi gosod sylfaen o gymorth ar gyfer teuluoedd sy'n gweithio:
  - erbyn hyn mae gan bron pob menyw sy'n gweithio hawl i 26 wythnos o dâl mamolaeth statudol ac mae'r mwyafrif hefyd yn cymryd 26 wythnos arall o absenoldeb mamolaeth di-dâl.
  - gall tadau sy'n gweithio fod yn gymwys i gael pythefnos o absenoldeb tadolaeth â thâl.
  - mae gan rieni plant ifanc neu blant anabl hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg.
  - mae gan rieni sy'n mabwysiadu yr un hawliau absenoldeb â thâl â'r rhai sydd gan rieni eraill.
  - mae gan weithwyr hawl i amser rhydd i ddelio ag argyfyngau teuluol.
  - mae 1.2 miliwn o lefydd gofalu am blant wedi cael eu creu ers 1997
  - mae pob plentyn tair a phedair blwydd oed yn cael gwarant o le rhan-amser mewn meithrinfa

- gall teuluoedd fanteisio ar well cymorth ariannol, gan gynnwys ar gyfer costau gofal plant, drwy'r cynnydd yn y Budd-dal Plant a'r Credydau Treth Gwaith a Phlant
- mae 524 o Raglenni Lleol Cychwyn Cadarn yn darparu ystod o gymorth iechyd, rhianta a theuluol i gefnogi dros 400,000 o blant mewn ardaloedd dan anfantais.

### **Strategaeth Ddeng Mlynedd ar gyfer Gofal Plant**

- 1.3. Yn yr Adroddiad Cyn Cyllideb 2004, a'r ddogfen berthnasol, "Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare", nodwyd sut fydd y Llywodraeth yn adeiladu ar y fframwaith hwn i gyflawni ein hymrwymadau i sicrhau bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau yn ei fywyd a rhoi mwy o ddewis i rieni am sut i gadw'r ddysgl yn wastad rhwng gwaith a chyfrifoldebau teuluol. Mae'r strategaeth yn egluro cynlluniau'r Llywodraeth i wella argaeledd ac ansawdd gofal plant a'i wneud yn fwy fforddiadwy. Mae ynddo hefyd nifer o ymrwymadau a thargedau newydd i ehangu'r tâl a'r absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, ac absenoldeb a thâl tadolaeth a gweithio oriau hyblyg.

### **Gofal Plant**

- 1.4. Erbyn 2008 bydd 2,500 o ganolfannau plant a fydd, wedi'r ffocws cychwynnol ar y cymdogaethau mwyaf difreintiedig, yn ymestyn i gymunedau eraill mewn rhannau helaeth o'r wlad. Erbyn diwedd y degawd, gobeithiwn fod â 3,500 o ganolfannau plant: un ym mhob cymuned yn Lloegr, fydd yn cynnig gofal plant, addysg, iechyd a chymorth rhianta gyda'i gilydd, ac a fydd yn sicrhau bod pob teulu sydd angen y gwasanaethau hyn yn medru eu cael, pa le bynnag y maent

yn byw.

- 1.5. Ar gyfer plant hyn, rydym yn buddsoddi i ddod â mwy o gyfleoedd a gwasanaethau at ei gilydd mewn ysgolion estynedig. Mewn sawl ysgol ledled y wlad mae gwasanaethau estynedig eisoes yn ennyn diddordeb plant, ac yn eu helpu i ffynnu drwy chwaraeon, clybiau gwaith cartref a chlybiau diddordebau arbennig. Mae'r Llywodraeth yn credu'n gryf bod lles disgyblion a safonau addysgol uchel yn cydweddu ac mae am weld pob disgybl o dan 14 oed yn cael y cyfryw wasanaethau estynedig. Mae canolfannau plant ac ysgolion estynedig yn chwarae rhan allweddol i wireddu gweledigaeth y llywodraeth, sef sicrhau bod llefydd gofal plant fforddiadwy, hyblyg, o ansawdd uchel ar gael i bob teulu sydd â phlant o dan 14 oed ac sydd angen y cyfryw wasanaethau.

#### **Gwaith a Theuluoedd: dewis a hyblygrwydd**

- 1.6. Ar 28 Chwefror 2005, cyhoeddodd y DTI ei "Gwaith a theuluoedd: dewis a hyblygrwydd", i ymgynghori ar sut y gallai'r mesurau cyflogaeth yn y Strategaeth Ddeng Mlynedd ar gyfer Gofal Plant gael eu cyflawni mewn ffyrdd sy'n diwallu anghenion plant, teuluoedd a chyflogwyr. Daeth yr ymgynghori i ben ar 25 Mai 2005.
- 1.7. Yn y ddogfen hon mae ymateb y Llywodraeth i'r farn a fynegwyd yn y cyfnod ymgynghori ar sut y dylem gwrdd â'r nodau a'r ymrwymadau canlynol:
  - ymestyn cyfnod y TMS, y LM a'r TMaS i 39 wythnos o fis Ebrill 2007, er mwyn cyrraedd y nod o fedru cynnig blwyddyn o absenoldeb â thâl erbyn diwedd y Senedd nesaf

- gwella'r cyfathrebu rhwng rhieni a chyflogwyr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, gan gynnwys diwygio'r cyfnodau o rybudd sydd i'w rhoi gan weithwyr cyn dychwelyd i weithio
- cyflwyno'r hawl i famau drosglwyddo cyfran o'u habsenoldeb mamolaeth a'u tâl i dadau, ac ystyried trosglwyddo'r broses weinyddol o dalu'r TMS, TMaS a'r TTS oddi wrth y chyflogwyr, a'r LM o'r Adran Gwaith a Phensiynau, i HMRC i wneud pethau'n haws i gyflogwyr
- ystyried ymestyn yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg i bobl sy'n gofalu am berthnasau sâl ac anabl a rhieni plant hyn.

### **Y broses ymgynghori**

- 1.8. Cyhoeddwyd y ddogfen ymgynghori ar 28 Chwefror 2005, ynghyd ag asesiad rhannol o'r Effaith Reoleiddiol. Hefyd, rhoddwyd copiau electronig o'r ddwy ddogfen yn yr adran Gwaith a Theuluoedd ar wefan y DTI ([www.dti.gov.uk/workandfamilies](http://www.dti.gov.uk/workandfamilies)). Yn ystod y cyfnod ymgynghori, cawsom dros 12,000 o ymweliadau â'r wefan. Hefyd anfonwyd dros 750 o gopiau caled at y rhai ar y gronfa ddata Gwaith a Theuluoedd ac archebwyd 413 o gopiau oddi wrth y DTI. Dosbarthwyd e-gylchlythyr i dros 500 o bobl ar gronfa ddata Menywod a Chydraddoldeb ac anfonwyd dolen gyswllt i'r wefan i dros 700 o fusnesau bach drwy gyfrwng y Gwasanaethau Busnesau Bach.
- 1.9. Rydym wedi cynnal dros ddeg ar hugain o gyfarfodydd gyda chynrychiolwyr rhieni, gofalywyr, undebau a chyflogwyr yn ogystal â chyda chyflogwyr unigol. Cynhaliwyd grwpiau ffocws ar gyfer busnesau bach, rhieni sy'n gweithio a menywod duon a lleiafrifoedd ethnig. Rhoddwyd cyflwyniadau i'r Cyngor Busnesau Bach a chynhadledd Fathers Direct. Hefyd, trafodwyd yr ymgynghoriad mewn seminarau

cenedlaethol ar gyfer elusennau plant a busnesau yn y gogledd orllewin.

- 1.10. Hefyd, sefydlodd y DTI Grwp Ymgynghori allanol oedd ag arbenigedd mewn polisiau Adnoddau Dynol, i roi cyngor ar rai o'r camau ymarferol yr oedd angen eu cymryd. Hefyd, mae HMRC wedi sefydlu grwp, sy'n cynnwys arbenigwyr ym maes cyflogresi ac mewn datblygu meddalwedd cyflogresi i roi cyngor ar ba mor ymarferol yw talu'n uniongyrchol a dulliau amgenach posibl.
- 1.11. Mae cyfarfodydd gyda rhanddeiliaid allanol a chyfraniad y Grwp Cynghorol wedi bod yn ddull pwysig o glustnodi a datblygu cynigion i sicrhau bod y systemau yn syml ac i roi'r gofynion gweinyddol lleiaf posibl ar fusnesau. Rydym wedi ystyried ystod o gynigion, wedi profi syniadau ac wedi edrych ar gostau a manteision dulliau newydd ac amgenach. Mae ymateb y Llywodraeth yn cynnwys nifer o gynigion newydd sy'n ymateb yn uniongyrchol i bwyntiau a godwyd gan gyflogwyr a'u cynrychiolwyr. Rydym hefyd yn ymrwymedig i barhau i weithio gyda rhanddeiliaid i weld beth yn fwy y gellir ei wneud. Rydym yn deall y bydd deialog a thrafodaeth barhaus yn helpu i sicrhau ein bod yn cwrdd yn llawn ag egwyddorion gwell rheoleiddio ac felly rydym yn edrych ymlaen at weithio gyda rhanddeiliaid wrth i ni fwrw ymlaen a'r agenda hon.

### **Sut i weld yr ymatebion i'r ymgynghoriad**

- 1.12. Mae'r ymatebion, ac eithrio'r rhai a wnaed yn gyfrinachol, ar gael ar wefan Gwaith a Theuluoedd ([www.dti.gov.uk/workandfamilies](http://www.dti.gov.uk/workandfamilies)).
- 1.13. Mae copïau gan y DTI hefyd a gellir cael gafael arnynt drwy gysylltu â'r Tîm Gwaith a Theuluoedd yn y DTI ar 020 7215 5000. Yn Atodiad B mae rhestr o'r ymatebwyr hynny a oedd yn fodlon datgelu eu henwau

a'u hymatebion.

### **Crynodeb o ymatebion rhieni, gofalwyr, gweithwyr a chyflogwyr a'u cynrychiolwyr**

1.14. Rydym yn ddiolchgar i bob un a ymatebodd i'r ymgynghoriad.

Cawsom dros 200 o ymatebion ffurfiol i'r ddogfen ymgynghori "Gwaith a theuluoedd: dewis a hyblygrwydd". Roedd traean o'r ymatebion oddi wrth gyflogwyr unigol ac roedd 18 o'r rheini oddi wrth gyflogwyr bach. Yn ogystal, ymatebodd 26 o grwpiau cyflogwyr, gan gynnwys y CBI a'r FSB, sy'n cynrychioli dros 850,000 o aelodau. Daeth ychydig dros ddeg y cant o'r ymatebion oddi wrth rieni a gweithwyr unigol. Clywsom hefyd gan nifer o grwpiau rhieni a gofalwyr. Ymatebodd 19 undeb, gan gynnwys y TUC, Amicus ac Unsain, yn ogystal â'r rhai sy'n cynrychioli sectorau arbenigol fel adeiladu, adwerthu a'r diwydiant papurau newydd. Daeth deg y cant arall oddi wrth elusennau, oedd yn cynrychioli'n bennaf fuddiannau mamau a rhieni sy'n gweithio. Daeth gweddill yr ymatebion oddi wrth academyddion a chyfreithwyr neu eraill. Ni wnaeth trwch blewyn o dan bump y cant o ymatebwyr nodi ar ba sail yr oeddent yn ymateb. Rhoddwyd crynodeb o'r ymatebion ar wefan Gwaith a Theuluoedd: [www.dti.gov.uk/workandfamilies](http://www.dti.gov.uk/workandfamilies) ac mae i'w weld yn Atodiad A.

## **RHAN 2: YR HYN A GLYWSOM A'R HYN A WNAWN**

- 2.1. Roedd y ddogfen ymgynghori, "Gwaith a theuluoedd: dewis a hyblygrwydd", yn gofyn am farn rhanddeiliaid am sawl mater. Yn yr adran hon rydym yn nodi beth a glywsom yn ystod yr ymgynghoriad a beth y mae'r Llywodraeth yn bwriadu ei wneud yn ei gylch.

### **Ymestyn Cyfnod y Tâl Mamolaeth a Mabwysiadu**

- 2.2. Ym Mhennod 2 o'r ddogfen ymgynghori, disgrifiwyd ymrwymiad y Llywodraeth i ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth a mabwysiadu o chwe mis i naw mis o fis Ebrill 2007 ymlaen, fel cam cyntaf tuag at y nod o fedru cynnig blwyddyn o absenoldeb â thâl erbyn diwedd y Senedd nesaf. Nodwyd sut y gellid newid yr hawl presennol i absenoldeb mamolaeth i sicrhau bod pob menyw sy'n cael Lwfans Mamolaeth yn medru manteisio ar estyniad i gyfnod y tâl. Gofynnodd pa fesurau y dylai'r Llywodraeth eu cymryd i wneud absenoldeb a thâl mamolaeth yn haws i gyflogwyr a gweithwyr ei ddeall a'i weinyddu. Roedd hefyd yn croesawu barn am yr egwyddorion fydd yn llywio unrhyw gynnydd yng nghyfradd safonol y tâl mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu yn y dyfodol.

#### **Rydym yn bwriadu:**

- **newid y rheolau cymhwysedd fel bod pob menyw sydd yn gymwys i gael Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin (AMC) hefyd yn gymwys i gael Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AMY)**
- **cyflwyno newidiadau i gysoni cyfundrefnau'r TMS ac absenoldeb mamolaeth**

- **parhau i weithio gyda rhanddeiliaid i ystyried syniadau eraill ar gyfer symleiddio'r dull o weinyddu'r tâl mamolaeth**

2.3. Ar y cyfan, cafwyd ymateb cadarnhaol i'r ymrwymiad i ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth a mabwysiadu i naw mis, gan anelu at nod o 12 mis erbyn diwedd y Senedd. Roedd grwpiau rhieni ac undebau yn croesawu'r estyniad ac roedd mwyafrif helaeth y cyflogwyr yn cydnabod bod angen gweithio'n adeiladol gyda phob un perthnasol i sicrhau bod yr hawliau hyn yn gweithio i fusnesau a gweithwyr fel ei gilydd.

*"Mae TUC yn croesawu'r bwriad i ymestyn absenoldeb mamolaeth fel y disgrifir yn y papur ymgynghori hwn a'r sylw cyson y mae'r Llywodraeth hon yn ei roi ar gymorth i fenywod beichiog a rhieni newydd."*

TUC

*"Yn genedlaethol, mae'n bwysig ein bod yn meithrin diwylliant sy'n ystyriol o deuluoedd...mae achos dros greu amgylchedd tipyn mwy ystyriol o deuluoedd ..."*

Sefydliad y Cyfarwyddwyr

2.4. Mae rhai busnesau – yn enwedig cyflogwyr bach a'r cyrff sy'n eu cynrychioli – wedi mynegi pryder am ymestyn cyfnod y tâl statudol. Eu dadl hwy oedd y gall absenoldeb gweithiwr dros gyfnod hir achosi anawsterau a chostau ychwanegol i'r cyflogwr. Byddwn yn sicrhau y bydd safbwyntiau cyflogwyr yn cael eu deall a'u hystyried yn llwyr cyn ymestyn ymhellach gyfnod y tâl mamolaeth a mabwysiadu i 52 wythnos.

*“Rydym o’r farn bod ymestyn cyfnod yr absenoldeb â thâl i flwyddyn yn cymhlethu ymhellach sefyllfa anodd y busnesau bach.. Gall dod o hyd i weithwyr dros dro pan mae rhywun ar absenoldeb mamolaeth fod yn anodd ac yn ddrud iawn.”*

Ffederasiwn y Busnesau Bach

- 2.5. Nodir isod y cwestiynau penodol a gododd yn y bennod hon o’r ymgynghoriad, a’n hymateb ni iddynt.

*Cwestiwn 1 Wrth newid y gofynion cymhwyso ar gyfer absenoldeb mamolaeth, pa rai o’r opsiynau canlynol sydd orau, a pham?*

- Opsiwn 1: Ymestyn yr hawl i AMY i bob menyw sy’n gymwys i gael AMC
- Opsiwn 2: Diddymu’r AMY ac ymestyn yr AMC i 12mis
- Opsiwn 3: Diddymu’r AMY, ac ymestyn yr AMC i 12 mis gyda gwahanol hawliau i ddychwelyd yn dibynnu ar hyd yr absenoldeb a gymerwyd

- 2.6. Mae gan bob gweithiwr beichiog hawl i 26 wythnos AMC ni waeth am ba hyd y mae wedi gweithio. Mae menywod sydd wedi cwblhau chwe mis o wasanaeth gyda’u cyflogwr erbyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos rhoi genedigaeth hefyd yn medru cymryd 26 wythnos o AMY, a bydd hynny’n dilyn yr AMC.

- 2.7. Yn gyffredinol, mynegodd sefydliadau rhieni ac undebau eu bod yn awyddus i ymestyn yr AMC a chadw’r hawl i ddod yn ôl i’r un swydd. Y dewis hwn yw’r symlaf, oherwydd un math o absenoldeb mamolaeth

fyddai ar gael a dim ond un set o hawliau contractiol ac un hawl i ddychwelyd.

- 2.8. Serch hynny, mynegodd cyflogwyr a'u cynrychiolwyr bryderon mawr am fedru cadw'r un swydd ar agor am hyd at 12 mis. Roeddent o'r farn y dylid cadw'r hawliau presennol, gwahanol, i ddychwelyd ar ddiwedd yr AMC a'r AMY.
- 2.9. Serch hynny, roedd gwahaniaeth barn ynghylch a fyddai un cyfnod o AMC yn symleiddio pethau i'r fath fodd fel ei fod yn drech na'r costau o ymestyn hawliau contractiol i 12 mis. Er bod rhai cyflogwyr yn teimlo y byddai diddymu'r AMY yn symleiddio pethau rhywfaint, dywedodd eraill y byddai ymestyn yr AMC i 12 mis yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wynebu'r gost o ymestyn hawliau contractiol di-dâl i bob mam gyflogedig am gyfnod ychwanegol, e.e. defnyddio car cwmni. Holodd rhai cyflogwyr a'u cynrychiolwyr a oedd yn gymesur ymestyn yr hawliau i bob menyw er mwyn rhoi buddiannau newydd i nifer gymharol fach. Felly roeddynt o blaid cadw'r gwahaniaeth rhwng yr AMC a'r AMY.
- 2.10. **Rydym yn bwriadu newid y rheolau cymhwysedd fel bod pob menyw sy'n gymwys i gael AMC hefyd yn gymwys i gael yr AMY.** Os yw cyflogwyr yn teimlo ei bod yn symlach i roi'r buddiannau contractiol am y 12 mis llawn, gallant wneud hynny. Ond ni ddylai fod yn rheidrwydd. Dyma'r dull mwyaf penodol o weithredu oherwydd byddai'r newidiadau ond yn effeithio ar y nifer fach o fenywod (tua 20,000) na fyddai'n gymwys i gael yr AMY o dan y trefniadau presennol. Mae'r RIA yn amcangyfrif y byddai wedi costio £31.5 miliwn i gyflogwyr i ymestyn yr AMC i 12 mis.
- 2.11. Yn y Strategaeth Gofal Plant Deg Mlynedd, gwnaeth y Llywodraeth ymrwymiad y byddai rhieni ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu

fabwysiadu â thâl yn dal i fod yn gymwys i gael Credyd Treth i Deuluoedd sy'n Gweithio a'r elfen gofal plant o'r Credyd Treth hwnnw. Golyga hyn eu bod yn cael cymorth ariannol ychwanegol ar hyn o bryd ac y gallant barhau i gael help gyda chostau gofal plant yn ystod chwe mis cyntaf yr absenoldeb â thâl. Wrth i'r Llywodraeth symud tuag at 12 mis o absenoldeb â thâl, byddai 39 wythnos yn cael budd awtomatig o'r driniaeth hon. Bydd £100 yr wythnos o'r TMS, TTS a'r TMaS yn dal i gael ei ddiystyru fel incwm at ddibenion credyd treth. Mae hynny'n rhoi cymorth ychwanegol o'r credydau treth i deuluoedd cymwys.

*Cwestiwn 2      A oes unrhyw fesurau eraill y dylai'r Llywodraeth eu cyflwyno i wneud y system o absenoldeb a thâl mamolaeth a mabwysiadu yn haws i gyflogwyr a gweithwyr ei deall a'i gweinyddu?*

- 2.12. Awgrymodd sawl un syniadau am sut y gellid gwneud y cynllun TMS yn symlach i'w weinyddu a'i weithredu. Mae'r Llywodraeth yn croesawu'r awgrymiadau hyn ac mae wedi ystyried pob un ohonynt. O ganlyniad, **byddwn yn cyflwyno newidiadau i gysoni'r cyfundrefnau tâl mamolaeth statudol ac absenoldeb mamolaeth.** Trwy hyn gellir gwneud y canlynol:
- 2.13. Galluogi'r TMS i ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos i fod yn gyson â dechrau'r absenoldeb mamolaeth. Ar hyn o bryd gall absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos ond yn y rhan fwyaf o achosion bydd y TMS yn dechrau ar y Sul canlynol. Mae cyflogwyr a'r TUC yn credu y byddai'n symlach i ddechrau'r TMS ar yr un diwrnod â'r absenoldeb.
- 2.14. Galluogi cyflogwyr i dalu'r TMS yn ddyddiol (cyfradd wythnosol y TMS wedi'i rhannu gan 7) i'w gwneud yn haws i gysoni'r TMS gyda systemau talu'r cyflogwyr. Mae cyflogwyr wedi dweud wrthym y gall y system gyfredol o daliadau wythnosol ei gwneud yn anodd cysoni'r

TMS gyda chyfnod talu arferol y fenyw ac y byddai taliadau dyddiol yn ei gwneud yn haws i weinyddu'r TMS.

**2.15. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r rhanddeiliaid i glustnodi ac archwilio syniadau eraill i symleiddio'r dull o weinyddu absenoldeb a thâl mamolaeth.**

*Cwestiwn 3: Beth ddylai'r egwyddorion fod ar gyfer pennu lefel y taliadau ar y gyfradd safonol, gan gynnwys canran yr enillion a gynhwysir yn achos y rhieni hynny sy'n derbyn llai na'r gyfradd safonol?*

- 2.16. Daeth mwyafrif y sylwadau o sylwedd am lefel y gyfradd safonol oddi wrth grwpiau rhieni ac undebau a oedd yn credu y dylid cynyddu'r gyfradd safonol. Ond roedd rhai cyflogwyr a'u cynrychiolwyr wedi gwneud y pwynt y dylai'r gyfradd gael ei phennu ar lefel fyddai'n galluogi'r rhieni i fforddio cymryd absenoldeb er mwyn iddynt gael dewisiadau go-iawn ynghylch cymryd absenoldeb ac am ba hyd. Cynigiwyd nifer o ddewisiadau amgenach am sail y taliadau. Yn achos y gyfradd safonol awgrymwyd y dylai fod yn gysylltiedig ag enillion cyfartalog dynion neu fenywod, y dylai fod ynghlwm wrth y lleiafswm cyflog cenedlaethol neu y dylai fod ar lefel 'cyflog digonol at fyw'. Dywedodd eraill y dylid gwneud i ffwrdd â'r gyfradd safonol, ac y dylai lefel y tâl drwy gydol cyfnod yr absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu gyfeirio'n ôl at enillion cyfartalog y gweithiwr.

*"...cynyddu lefel cyfradd safonol y tâl statudol ar unwaith i o leiaf £200 yr wythnos fel man cychwyn i gyflwyno tâl sy'n gysylltiedig ag enillion yn amodol ar gapio yn y dyfodol."*

EOC

*“Os mai'r bwriad yw gwneud y cynllun cyn hawsed â phosibl i'w weinyddu ac osgoi cymhlethdodau, mae gan gyfradd safonol fantais go -iawn dros ddull sy'n seiliedig ar ganran o'r enillion.”*

Eversheds

- 2.17. Hefyd, gwnaeth nifer o'r ymatebwyr sylwadau ar y gyfradd ar gyfer y gweithwyr hynny nad ydynt yn ennill digon i dderbyn y gyfradd safonol ond sydd, yn lle hynny, yn cael cyfradd is o 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog. Awgrymodd rhai y dylent gael 100% o'u henillion drwy gydol cyfnod yr absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu ac roedd eraill o'r farn y dylai pawb fod â hawl i gael y gyfradd safonol, ni waeth beth oedd eu henillion.
- 2.18. Ein nod yw rhoi mwy o ddewis i rieni o ran sut y maent yn cadw cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u bywyd teuluol yn ystod blwyddyn gyntaf oes y plentyn drwy gynyddu cyfradd safonol y TMS, y TTS a'r TMaS gydag amser. Rydym hefyd yn ystyried bod cyfradd safonol y TMS, y LM, y TTS a'r TMaS yn rhan o becyn o gymorth ariannol i'r teulu yn ystod blwyddyn gyntaf oes y plentyn, sy'n cynnwys Budd-dal Plant i'r holl deuluoedd a'r Credyd Treth Plant i tua naw o bob deg teulu. Ers yr ymgynghori mae mwy o wybodaeth wedi dod i law gan yr EOC sy'n awgrymu bod mwy yn manteisio ar y TTS.
- 2.19. O fis Ebrill 2007, bydd cyfradd safonol y TMS ynghyd â chymorth ariannol arall i deuluoedd yn werth, gyda'i gilydd, tua £8,300 ym mlwyddyn gyntaf oes plentyn o gymharu â £2,610 yn 1997. Mae'r hawl i gredydau treth yn cael ei bennu gan incwm ac amgylchiadau'r teuluoedd (gan gynnwys gofal plant a chymorth ychwanegol i blant anabl) gan ei wneud yn ddull effeithiol i helpu teuluoedd ar incwm isel wneud dewisiadau o ran cydbwysedd bywyd a gwaith. Mae £100 yr wythnos o'r TMS, y LM, y TTS a'r TMaS yn cael ei ddiystyru fel incwm at ddibenion credydau treth. Mae hynny'n help i roi mwy o gymorth yn

y flwyddyn gyntaf bwysig honno. Hefyd, bydd pob teulu sydd â llai na £66,000 o incwm y flwyddyn yn cael budd o'r elfen baban o'r Credyd Treth Plant, sy'n werth hyd at £545 y flwyddyn am y flwyddyn gyntaf. Wrth ystyried unrhyw newidiadau i'r gyfradd safonol, heblaw'r newidiadau 'wrth indecs' arferol, byddwn yn ystyried pa mor dda y mae'r pecyn o gymorth, fel cyfanbeth, yn helpu teuluoedd i wneud dewisiadau o ran cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd teuluol.

## **Cadw mewn cysylltiad a blaengynllunio**

- 3.1. Roedd Pennod 3 o'r ddogfen ymgynghori yn disgrifio sut y mae'r Llywodraeth yn bwriadu hybu cyfathrebu mwy effeithiol rhwng cyflogwyr a'u gweithwyr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, er mwyn ei gwneud yn haws i famau ddychwelyd i weithio ac fel y gall cyflogwyr gynllunio ymlaen llaw yn hyderus. Dylai'r cyfathrebu yn ystod yr absenoldeb fod yn seiliedig ar fframwaith o hawliau a chyfrifoldebau clir. Mae gan weithwyr hawl i gymryd absenoldeb ac mae ganddynt gyfrifoldebau i roi gwybod i'w cyflogwyr am eu cynlluniau cyn gynted ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol. Mae gan gyflogwyr hawl i gael gwybod mewn modd priodol am gynlluniau eu gweithwyr ac mae cyfrifoldeb arnynt i gadw mewn cysylltiad rhesymol â'r staff tra maent yn absennol ar gyfnod mamolaeth neu i fabwysiadu. Roedd y bennod yn cynnwys cynigion i ymestyn y cyfnod o rybudd y mae mamau yn ei roi wrth baratoi i ddychwelyd i weithio, mesurau i wella'r ddeialog rhwng cyflogwyr a gweithwyr cyn ac yn ystod absenoldeb mamolaeth, a'r camau y gellid eu cymryd i helpu menywod sy'n dychwelyd i'r farchnad waith ar ôl cyfnod hwy o absenoldeb yn gofalu am eu plant.

### **Rydym yn bwriadu:**

- **cyflwyno diwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' fel y gall menywod a'r rhai sy'n mabwysiadu weithio ambell ddiwrnod yn ystod y cyfnod talu heb golli'r taliadau statudol am yr wythnos honno neu ddod â'u cyfnod o absenoldeb i ben.**
- **esbonio, yn y gyfraith, y caniateir cyswllt rhesymol ar unrhyw adeg yn ystod yr absenoldeb mamolaeth**

- **ymestyn y cyfnod o rybudd y mae'n rhaid i fenyw ei roi wrth ddychwelyd yn fuan o'i habsenoldeb mamolaeth, o 28 diwrnod i wyth wythnos**
  - **gwneud yr un cyfnod o rybudd (wyth wythnos) yn gymwys i fenywod sydd am ymestyn eu habsenoldeb mamolaeth**
  - **ei gwneud yn glir yn y canllawiau os bydd mam yn rhoi mwy nag sy'n ofynnol o rybudd i'w chyflogwr nad yw'n bwriadu dychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth, na all hyn, ynddo'i hun, achosi i'w chontract gael ei derfynu'n gynnar neu achosi iddi goll'i hawl i gronni hawliadau eraill.**
- 3.2. Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebion yn cefnogi'n gryf yr egwyddor bod cyfathrebu adeiladol ac agored rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth o fantais i'r naill a'r llall ac mae pob un, o'r bron, yn cytuno bod gan y Llywodraeth ran allweddol i'w chwarae i hybu'r ddeialog bwysig hon.
- 3.3. Mae cyflogwyr, yr undebau llafur a grwpiau rhieni oll yn cydnabod bod system sy'n caniatáu i fusnesau gynllunio ymlaen, trefnu diwrnodau cychwyn a diwedd ar gyfer gwaith cyflenwi pan fydd y fenyw yn absennol, a chael rhywfaint o sicrwydd trwy fod digon o rybudd yn cael ei roi pan fydd y cynlluniau'n newid, yn help i weithwyr hefyd. Dylai mam fedru cynllunio ymlaen ar gyfer dychwelyd i weithio gan wybod bod y cyflogwr yn ei disgwyl yn ôl ar ddyddiad y cytunwyd arno. Os yw hi a'i chyflogwr yn fwy hyderus am y math o gyfathrebu sy'n dderbyniol rhyngddynt pan fydd yn absennol, mae'r cyfathrebu hwnnw'n llawer mwy tebygol o ddigwydd, a gall hithau gadw mewn cysylltiad â datblygiadau yn y gweithle a thrafod y trefniadau iddi ddychwelyd i weithio.

- 3.4. Mae cefnogaeth gyffredinol i'r ddadl po fwyaf o gymorth y mae menywod beichiog yn ei gael yn y gweithle - a pho gliraf y cyfathrebu â menywod ar absenoldeb mamolaeth - y mwyaf tebygol yr ydynt o ddychwelyd i weithio wedyn, gan achosi llai o broblemau i gyflogwyr o ran cadw staff allweddol. Rydym wedi cael ein calonogi gan yr unfrydiaeth barn hon ymhlith yr ymatebion i'r ymgynghoriad, a chredwn fod angen gwneud newidiadau i'r trefniadau presennol i wella dealltwriaeth ac i addasu'r ddeddfwriaeth a'r canllawiau i gymryd i ystyriaeth y cyfnod newydd, estynedig o absenoldeb â thâl. Un o'r penderfyniadau allweddol y mae angen i ni ei wneud yw sut i gael y cydbwysedd iawn rhwng rheoliadau newydd i helpu i wneud hyn, ar y naill law, a chanllawiau gwell a chliriach, ar y llaw arall.
- 3.5. Nodir isod y cwestiynau penodol a gododd yn y bennod hon o'r ymgynghoriad, a'n hymateb ni iddynt.

*Cwestiwn 4      A ddylai mamau orfod cadarnhau pryd y byddant yn dychwelyd o'u absenoldeb? Os felly, ar ba adeg y dylent wneud hynny?*

- 3.6. Oherwydd y gall llawer o amser fynd heibio rhwng yr adeg y bydd menyw yn dechrau ei absenoldeb mamolaeth a'r dyddiad y bydd yn dychwelyd – sydd flwyddyn yn ddiweddarach yn amlach na pheidio – a bod pethau'n gallu newid yn sylweddol yn y cyfnod hwnnw, mae llawer o gyflogwyr wedi dadlau bod angen ei gwneud yn ofynnol iddi roi rhybudd am ei chynlluniau, p'un a yw'r rheini wedi newid neu beidio.
- 3.7. Rydym yn cydnabod bod cyflogwyr am gael cymaint o sicrwydd ag y bo modd am gynlluniau gweithwyr i ddychwelyd: a yw'n bwriadu dychwelyd yn gynnar, yn hwyr neu ddim o gwbl. Yn achos newidiadau i ddyddiadau dychwelyd, cytunwn fod angen addasu'r cyfnod presennol o rybudd a thrafodir hyn yng Nghwestiwn 5 isod.

- 3.8. Serch hynny, credwn nad oes angen ei gwneud yn gyfrifoldeb cyfreithlon i gadarnhau cynlluniau, heblaw pan fyddant wedi newid. Byddai gwneud hynny yn rhoi baich ar gyflogwyr oherwydd mae'n debygol y byddai'r system ond yn gweithio pe byddai'n ofynnol iddynt hwy gymryd y cam cyntaf i gysylltu â'r gweithiwr i ofyn iddi gadarnhau ei chynlluniau. Mae llawer o ymatebion wedi holi a fyddai ei gwneud yn ofynnol i bob menyw ar absenoldeb mamolaeth gadarnhau ei chynlluniau, hyd yn oed os nad ydynt wedi newid, yn gweithio'n ymarferol. Mae amheuaeth a fyddai llawer yn gwneud hynny pe na byddai newid i hysbysu amdano, ac a fyddai cyflogwyr yn debygol o gymryd y cam cyntaf o ran cysylltu. Gallai hefyd roi'r camagraff y gallai'r cyflogwr ond cysylltu â'r gweithiwr ar yr adeg a bennir yn y rheoliadau.

*"Mae ein haelodau'n pwysleisio y gall pennu rheolau rhy gaeth am hysbysu a hawliau cysylltu rwystro'r math o ddeialog y byddai'n ddymunol ei chael rhwng menyw ar absenoldeb mamolaeth a'i chyflogwr yn ystod y cyfnod hwn."*

EEF

- 3.9. Yn hytrach, credwn fod annog y naill ochr a'r llall i gyfathrebu yn ystod yr absenoldeb mamolaeth a thrafod y trefniadau ar gyfer dod yn ôl i weithio (gweler yr ymateb i Gwestiwn 7 isod) yn fwyaf tebygol o gael y canlyniad a ddymunir heb wneud rheoliadau ychwanegol.

*Cwestiwn 5      A ddylem ymestyn y cyfnod ar gyfer rhybuddio'r cyflogwr bod bwriad i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r disgwyl? Os felly, faint o rybudd y dylid ei roi?*

- 3.10. Mae llawer o gonsensws ymhlith y rhanddeiliaid am fater y cyfnodau rhybuddio ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n awyddus i ddychwelyd i

weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth. Wrth ymestyn y TMS, y LM, a'r TMaS i 39 wythnos (gan anelu at 12 mis erbyn diwedd y Senedd), mae cyflogwyr wedi tynnu sylw at y ffaith mai'r effaith gyffredinol fydd bod menywod i ffwrdd o'r gwaith yn hwy. Golyga hyn y bydd angen trefnu rhywun i gyflenwi am gyfnodau hwy, boed hynny drwy recriwtio staff dros dro neu wneud newidiadau i'r staff mewnol.

*"Mae cael sicrwydd pryd fydd menywod yn dod yn ôl i weithio yn hollbwysig i gyflogwyr – fel y gallant gynllunio'r gwaith a gwneud penderfyniadau am hyfforddiant a datblygu... Mae'n eu galluogi i gynllunio ar gyfer dychweliad y fenyw ac ystyried unrhyw gymorth y gallai fod arni ei angen i ailintegreiddio yn y gweithle."*

CBI

- 3.11. Hefyd, ers 2003 mae'r rhan fwyaf o fenywod yn gymwys i gael absenoldeb mamolaeth o 12 mis, sy'n golygu bod y dyddiad dychwelyd, mewn sawl achos, eisoes yn cael ei bennu dros flwyddyn ymlaen llaw. Yn ystod y cyfnod hwnnw, gall amgylchiadau'r fam a'i theulu newid – fel sy'n digwydd yn aml – a gallai hithau deimlo bod angen iddi ddychwelyd i weithio'n gynt nag a fwriadwyd. Felly, mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn teimlo, ni waeth beth yw'r effaith ychwanegol o ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth a mabwysiadu, nad yw'r cyfnod presennol o 28 diwrnod o rybudd yn ddigon iddynt naill ai ddod o hyd i ddyletswyddau amgenach i weithiwr sy'n cyflenwi yn absenoldeb y fam, neu ddod â'r contract dros dro i ben, a bod angen cyfnod hwy o rybudd. Mae llawer, ond nid pob un, o grwpiau rhieni a gweithwyr yn derbyn y rhesymeg hon.

*"Yng ngoleuni'r ffaith bod llawer o gyflogwyr, i bob golwg, am gael mwy o gymorth i ddelio â materion sy'n ymwneud â beichiogrwydd, mae'r NUT yn cytuno y dylai'r Llywodraeth ymestyn y cyfnod hysbysu pan fydd menyw am ddychwelyd yn gynnar... bydd gwneud hynny'n*

*cyrraedd y nod o roi digon o rybudd i gyflogwyr i ddilyn y weithdrefn ddiswyddo cyn terfynu unrhyw gontractau ar gyfer gwaith cyflenwi yn ystod absenoldeb mamolaeth."*

Undeb Cenedlaethol yr Athrawon

*"Credwn fod yr anawsterau a wynebir gan gyflogwyr yn y maes hwn wedi'u gorbwysleisio. Credwn fod y rheoliadau cyfredol sy'n rheoli'r cyfnod hysbysu yn sicrhau'r cydbwysedd priodol rhwng anghenion y cyflogwr a'r fenyw unigol."*

USDAW

- 3.12. Er bod rhai ymatebion yn dadlau dros ymestyn y cyfnod y mae angen i fenyw hysbysu ei chyflogwr ei bod am ddychwelyd yn gynnar i dri mis, credwn, yng ngoleuni'r ymatebion i'r ymgynghoriad, y byddai treblu'r cyfnodau rhybudd presennol yn rhy feichus ac yn anodd i'w reoli i'r naill ochr a'r llall. Byddai'r effaith ar hyblygrwydd y gweithiwr yn sylweddol. A pho hiraf y cyfnod rhybudd, y mwyaf tebygol y bydd hi y bydd yr amgylchiadau personol yn newid, gan olygu bod y pwynt rhybuddio yn llai sicr.
- 3.13. Yr opsiwn y mae mwyafrif yr ymatebion yn ei gefnogi yw ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sydd am ddychwelyd i weithio'n gynnar roi deufis o rybudd. Cytunwn mai'r newid hwn yw'r ymateb mwyaf priodol yn yr amgylchiadau a **byddwn yn ymestyn y cyfnod o rybudd y mae angen i fenyw ei roi os yw'n bwriadu dychwelyd yn gynnar o'i habsenoldeb mamolaeth o 28 diwrnod i wyth wythnos.**
- 3.14. Credwn nad yw hyn yn rhy llawdrwm a bod modd ei reoli, gan barchu angen rhai mamau i newid eu cynlluniau, ac ar yr un pryd rhoi mwy o gyfle i'r cyflogwr gynllunio ymlaen ac addasu'r busnes i gymryd i ystyriaeth y newid yn yr amgylchiadau. Bydd deufis o rybudd yn cael ei gyfrif o'r dyddiad dychwelyd newydd (felly, er enghraifft, os oedd

disgwyl i'r fam ddod yn ôl ddechrau Awst, ond ei bod erbyn hyn am ddod yn ôl fis ynghynt, byddai angen iddi fod wedi dweud wrth ei chyflogwr am ei chynlluniau newydd erbyn dechrau Mai).

- 3.15. Wrth ymestyn y cyfnod rhybudd ar gyfer dychwelyd yn gynnar, ein bwriad yw rhoi lefel o ddiogelwch fel y gallant gynllunio ymlaen llaw gyda mwy o sicrwydd. Nid yw'n fwriad gennym ddisodli'r ddeialog a'r cyfathrebu da sydd eisoes yn digwydd mewn sawl achos. Gall cyflogwyr, wrth gwrs, ddewis diddymu'r cyfnod llawn o rybudd. Gallai fod o gymorth, er enghraifft, i'r cyflogwr bod y fenyw yn dychwelyd i weithio'n gynnar os yw'n dymuno gwneud hynny.

*Cwestiwn 6      A oes unrhyw gamau eraill y gallai'r Llywodraeth eu cymryd i liniaru'r anawsterau sy'n wynebu cyflogwyr o ran y cyfnodau presennol o rybudd?*

- 3.16. Fel y nodwyd yn y ddogfen ymgynghori, rydym hefyd yn bwriadu gwneud newid i'r cyfnodau rhybudd sy'n berthnasol i fenywod sydd am ymestyn eu habsenoldeb mamolaeth (ar yr amod wrth gwrs bod rhagor o absenoldeb i'w gymryd). Bydd y sefyllfa hon yn codi fel rheol pan fydd wedi hysbysu'r cyflogwr cyn mynd ar absenoldeb am ei bwriad i ddod yn ôl i weithio cyn i'r absenoldeb mamolaeth ddod i ben.
- 3.17. **Rydym yn bwriadu cynnig cyfnod rhybudd o'r un hyd (deufis) i fenywod sydd am ymestyn eu cyfnod mamolaeth;** a byddwn yn ei gwneud yn glir yn y rheoliadau bod y cyfnod rhybudd hwn yn cael ei gyfrif o'r dyddiad dychwelyd gwreiddiol, fel bod y cyflogwr yn cael budd llawn o'r cyfnod rhybudd.
- 3.18. Rydym hefyd yn bwriadu annog y gweithwyr hynny nad ydynt am ddychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth i roi cymaint o rybudd ag y bo modd i'w cyflogwyr fel y gallant wneud cynlluniau i

lenwi'r swydd (sydd wedi cael ei llenwi dros dro) yn barhaol. Ond nid ydym yn credu y byddai'n briodol rhoi mwy o ofynion cyfreithiol beichus ar fenywod sy'n dymuno ymddiswyddo ar absenoldeb mamolaeth na'r rhai sy'n gymwys i fenywod sy'n dymuno ymddiswyddo mewn amgylchiadau eraill. Felly ni fyddai'n briodol ei gwneud yn ofynnol yn y rheoliadau iddi roi mwy o rybudd o'i hymddiswyddiad nag y mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 neu ei chontract yn gofyn amdano.

- 3.19. Mae'r ymatebion i'r ymgynghoriad wedi amlygu'r ffaith bod llawer o fenywod yn awyddus i beidio â rhoi mwy o rybudd nag sy'n ofynnol o'u bwriad i ymddiswyddo ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth rhag ofn iddynt gollu hawliau eraill, fel gwyliau blynyddol sydd wedi cronni. Byddwn yn ei gwneud yn glir yn y canllawiau os bydd mam yn rhoi mwy nag sy'n ofynnol o rybudd i'w cyflogwr nad yw'n bwriadu dychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth, na all hyn, ynddo'i hun, achosi i'w chontract gael ei derfynu'n gynnar neu achosi iddi gollu'i hawl i gronni hawliadau eraill.

*Cwestiwn 7      Sut y gall deialog a chyfathrebu rhwng cyflogwr a mamau gael ei wella cyn ac yn ystod yr absenoldeb mamolaeth?*

- 3.20. Credwn fod cryn botensial i adeiladu ar y trefniadau presennol i annog deialog rhwng cyflogwyr a gweithwyr, cyn ac yn ystod absenoldeb mamolaeth, i helpu'r fam i dychwelyd i weithio, ac mae llawer o blaid hynny yn ôl yr ymatebion a gafwyd i'r ymgynghoriad.
- 3.21. Mae argymhelliad yr EOC bod taflen yn cael ei pharatoi yn disgrifio hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr yn un a groesawn ac yn un y mae iddo gryn ragoriaeth. Roedd mwyafrif yr ymatebion naill ai wedi cefnogi'r argymhelliad neu wedi argymhell dull tebyg o weithredu.

- 3.22. Byddai datganiad ysgrifenedig o'r fath, fyddai'n rhoi esboniad clir o'r gyfraith newydd, yn gwneud llawer i gael gwared â'r ansicrwydd sy'n dal i fod mewn rhai manau ynghylch yr hyn y mae'r gyfraith yn ei ddisgwyl gan gyflogwyr a gweithwyr, a'u cyfrifoldebau i'r naill a'r llall cyn, yn ystod ac ar ôl absenoldeb mamolaeth. Mae'r newidiadau arfaethedig i'r ddeddfwriaeth yn gwneud hyn yn argymhelliad amserol iawn. Byddai'r daflen hefyd yn gyfle defnyddiol i roi gwybodaeth ychwanegol i fenywod am faterion perthnasol, fel gofal plant a chymorth arall a all fod ar gael iddynt gan y Llywodraeth ac ar yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg. Mae'r DTI eisoes yn cysylltu ag Adranau eraill y Llywodraeth ac Asiantaethau i drafod yr hyn ddylai gael ei gynnwys mewn datganiad ysgrifenedig o'r fath.
- 3.23. Yn ogystal ag ymestyn y cyfnod o rybudd y mae angen i weithiwr ei roi am unrhyw newid i'r cynlluniau presennol, cynlluniau y cytunwyd arnynt neu gynlluniau yr hysbyswyd y cyflogwyr amdanynt eisoes, roedd mwyafrif helaeth yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn dadlau dros ei gwneud yn fwy clir pa fath o gyswllt sy'n dderbyniol, ac y gellid ei ddisgwyl, rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, a chytunwn â hynny. Hefyd, mae'r EOC wedi awgrymu y dylid rhoi 'golau gwyrdd' i gyflogwyr gysylltu â gweithwyr sydd ar absenoldeb mamolaeth. Dywedodd sawl cyflogwr wrthym eu bod weithiau'n ansicr ynghylch a oes hawl ganddynt gysylltu â gweithwyr yn yr amgylchiadau hyn.
- 3.24. Er nad yw hynny wedi'i nodi'n opsiwn penodol gan lawer o'r ymatebwyr, **byddwn yn cadarnhau y caniateir cyswllt rhesymol ar unrhyw adeg yn ystod yr absenoldeb mamolaeth**, a chredwn y bydd hyn yn lleihau'r ansicrwydd y mae rhai cyflogwyr yn ei deimlo o ran pa mor gyfreithlon yw gwneud hynny. Drwy ddisgrifio'n fanwl yn y canllawiau yr hyn y mae 'cyswllt rhesymol' yn ei olygu (gydag enghreifftiau) credwn fod plannu'r egwyddor yn y gyfraith yn rhoi

arwydd cryfach nag y gall canllawiau yn unig ei wneud. Byddwn yn parhau i drafod gyda'r EOC ac eraill sut i wneud y canllawiau am y pwynt hwn mor glir a defnyddiol â phosibl.

- 3.25. Yn ystod y cyfnod ymgynghori, gwnaed nifer o awgrymiadau eraill am newidiadau i'r rheoliadau ac i'r canllawiau, i gryfhau'r cyfathrebu ac i'w wella, er budd cyflogwyr a gweithwyr yn ystod absenoldeb mamolaeth a chan gefnogi'r drefn o ddychwelyd i weithio. Mae hynny'n cynnwys pryder y gall y gyfundrefn bresennol o dâl mamolaeth fod yn rhwystyr rhag cadw mewn cysylltiad yn ystod yr absenoldeb oherwydd os bydd unrhyw fenyw yn gweithio o dan ei contract - hyd yn oed am ddiwrnod - er enghraifft, i fynychu arfarniad, ni all dderbyn y TMS am yr wythnos honno. Byddai hefyd yn colli'r LM, ond nid o reidrwydd am yr wythnos gyfan.
- 3.26. Rydym yn cydnabod y gall gweithwyr a chyflogwyr elwa ar wneud y rheoliad hwn yn llai caeth fel y gallai menywod ddychwelyd i weithio am gyfnod byr, i gael hyfforddiant o bosibl. Er nad ymgynghorwyd ar hyn yn ffurfiol, awgrymwyd y cam hwn gan weithwyr proffesiynol y gyflogres yn yr ystod yr ymgynghoriad. Pan gafodd ei godi gyda'r rhanddeiliaid eraill, cafodd ei groesawu. Yn yr amgylchiadau hyn, **byddwn yn gwneud newidiadau fel y gall menywod a phobl sy'n mabwysiadu weithio nifer cyfyngedig o ddiwrnodau yn ystod cyfnod eu tâl neu lwfans mamolaeth neu dâl mabwysiadu heb golli'r taliadau am yr wythnos honno.** Mae'r Llywodraeth yn bwriadu gwneud yr un modd yn achos tadau sy'n cael Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol (TTSY). Lle bo angen, byddwn hefyd yn diwygio'r rheoliadau i sicrhau na fydd yr hawliau presennol i absenoldeb statudol yn cael eu colli yn sgîl hynny.

*Cwestiwn 8      Sut orau y gellir rhoi gwybodaeth am hawliau rhieni sy'n gweithio, a chyfuno hynny gyda gwybodaeth am faterion*

*perthnasol eraill ar gyfer teuluoedd sy'n gweithio, fel gofal plant?*

- 3.27. Fel y soniwyd uchod, rydym yn gweld gwerth yn awgrym yr EOC bod datganiad o hawliau a chyfrifoldebau yn cael ei baratoi a byddwn yn gweithio gyda'r rhanddeiliaid i ddatblygu'r syniad hwn.
- 3.28. Hefyd, roedd yn amlwg o'r ymatebion i'r ymgynghoriad y byddai cyflogwyr a gweithwyr yn gwerthfawrogi canllawiau a gwybodaeth mwy cydlynus a chynhwysfawr am y gyfraith a sut y mae'n berthnasol iddynt. Mae llawer o'r ymatebwyr wedi dweud bod canllawiau a chymorth y Llywodraeth ar gael gan nifer o wahanol Adrannau ac asiantaethau. Er bod hynny'n ddefnyddiol, nid yw mor gynhwysfawr ag y dymuna ambell un.
- 3.29. Rydym yn cydnabod bod angen ailystyried ac adolygu'r canllawiau a'r wybodaeth sydd ar gael i weithwyr a chyflogwyr i wneud yn siwr bod modd eu cael yn hwylus a'u bod yn gynhwysfawr ac yn ateb y diben. Byddwn yn gwneud hynny yng nghyd-destun y datblygiadau sy'n digwydd ar draws y Llywodraeth.
- 3.30. Ar hyn o bryd, mae'r DfES yn rhoi ystod y wybodaeth, cyngor a gwasanaethau cymorth i rieni. Caiff y gwasanaethau hyn eu darparu drwy Wasanaethau Gwybodaeth i Blant (CIS), ac maent yn rhoi gwybodaeth am wasanaethau gofal plant a gwasanaethau eraill ar wefannau: Direct Gov ([www.directgov.gov.uk](http://www.directgov.gov.uk)) a Parents Centre ([www.parentscentre.gov.uk](http://www.parentscentre.gov.uk)). Hefyd, mae gwybodaeth yn cael ei darparu trwy gyhoeddiadau ac ymgyrchoedd: Cychwyn Cadarn, Chwilio am Ofal Plant, a'r ymgyrch taflenni yn archfarchnadoedd ASDA yn ystod Awst-Medi 2005 o gwmpas yr adeg pan fyddai'r plant yn dychwelyd i'r ysgol.

3.31. Yn dilyn yr argymhellion yn y *Strategaeth Ddeg Mlynedd ar gyfer Gofal Plant ac Every Child Matters*, rydym yn datblygu cynigion, gan gynnwys deddfwriaeth yn y Mesur Gofal Plant arfaethedig, i:

- ehangu'r ystod o wybodaeth sydd ar gael i rieni
- cynyddu'r manau lle darperir gwybodaeth (i gynnwys canolfannau plant ac ysgolion estynedig)
- helpu rhieni i gael gwybodaeth i wneud dewisiadau am ofal plant fydd yn diwallu eu hanghenion.

3.32. Bydd hyn yn adeiladu ar yr arfer da sydd eisoes wedi'i sefydlu mewn sawl CIS i ddarparu gwasanaeth mwy cynhwysfawr fydd yn rhoi gwybodaeth am y gwasanaethau lleol a chenedlaethol sydd ar gael ar gyfer rhieni sydd â phlant hyd at 20 oed. Astudiwyd y posibilrwydd o ddarparu llinellau ffôn i archwilio sut y gall y gwasanaethau hyn a gwasanaethau eraill gael eu cynnwys mewn cynigion fel y gall Parents Direct roi gwybodaeth, cyngor a chymorth cynhwysfawr i rieni.

3.33. Mae'r DTI yn datblygu gwefan newydd i weithwyr. Fel rhan o wefan ehangach [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk), bydd yn rhoi gwybodaeth a chyngor ymarferol ar ystod eang o hawliau a chyfrifoldebau gweithwyr. Bydd yr offer rhyngweithiol sydd ar gael ar wefan [www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk) (er enghraifft calendr i ganfod y dyddiad cynharaf y gall mam feichiog ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth), hefyd ar gael o'r safle newydd.

3.34. Mae gwefan [businesslink.gov](http://businesslink.gov) eisoes ar gael i gyflogwyr. Yn y rhan 'Employing People' o'r wefan mae gwybodaeth gyffredinol am hawliau mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu a hawliau eraill i rieni, offer rhyngweithiol a phyrth at ddeunyddiau a chanllawiau eraill, gan

gynnwys ffurflenni, sydd ar gael ar wefannau'r gwahanol Adrannau.

- 3.35. Mae'r gwefannau hyn yn gyfle da i symleiddio'r dulliau o ddarparu gwybodaeth sylfaenol i rieni a chyflogwyr. Mae potensial i'r DTI, DWP ac HMRC gysoni'r canllawiau manylach ar eu safle hwy, ac mae'r tair Adran wedi cytuno i gydweithio i geisio sicrhau bod y wybodaeth yn gynhwysfawr a chydlynus ac yn hawdd cael hyd iddi. Mae hyn yn golygu sicrhau bod mynegbyst clir i wybodaeth, bod y dolennau cyswllt rhwng y safleoedd yn gweithio'n briodol ac nad yw'r wybodaeth yn cael ei hailadrodd.

*Cwestiwn 9 Beth yn fwy y gellir ei wneud i helpu menywod sy'n dychwelyd i'r farchnad waith ar ôl cyfnod allan yn gofalu am eu plant?*

- 3.36. Credwn fod helpu i gefnogi a hybu cyfathrebu rhwng mamau a chyflogwyr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth yn helpu gyda'r broses o dychwelyd i weithio. Lle mae menywod wedi cymryd mwy o amser o'r gweithle nag absenoldeb mamolaeth, y farn gyffredinol oedd bod angen cymorth penodol arnynt wrth dychwelyd i weithio. Awgrymwyd y dylai hyn ganolbwyntio ar feithrin hyder, diweddarau sgiliau a chyngor gyrfaedd.
- 3.37. Rydym yn cydnabod bod menywod sy'n dychwelyd i weithio ar ôl bod yn absennol yn gofalu am rywun yn wynebu rhwystrau penodol. Mae'r DTI wedi comisiynu ymchwil gan Brifysgol Manceinion ar fenywod sy'n dychwelyd i weithio a fydd yn help i gael sylfaen dystiolaeth fel y gall y Llywodraeth helpu menywod sydd wedi bod yn absennol o'r gweithle. Bydd canlyniadau'r ymchwil yn cael eu cyhoeddi yn nes ymlaen eleni. Hefyd, mae cynllun peilot ar y gweill gyda'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol i roi cymorth i fenywod sy'n dychwelyd i weithio, fel cyngor gyrfaedd, sut i gael hyfforddiant, lleoliadau gwaith a gofal plant fforddiadwy o safon uchel. Os bydd y model yn llwyddiant, archwilir, o

bosib, sut i'w roi ar waith yn fwy eang. Bydd y cynlluniau peilot yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2007.

- 3.38. Rydym hefyd yn edrych ar sectorau penodol a sut y gallwn gefnogi menywod sy'n dychwelyd i yrfaeodol penodol. Er enghraifft, mae Canolfan Adnoddau y DU ar gyfer Menywod mewn Gwyddoniaeth, Peirianeg a Thechnoleg wedi bod ar waith ers blwyddyn bellach. Mae ganddo gylch gwaith penodol i helpu'r menywod hynny sydd wedi cael hyfforddiant mewn gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg (GPTh) i ddychwelyd i broffesiynau GPTh. Mae'n gwneud hynny drwy eu rhoi mewn cysylltiad â llu o wasanaethau a chymorth di-dâl gan gynnwys hyfforddiant, cyrsiau, cynlluniau mentora a sefydliadau rhwydweithio. Mae hyn yn cynnwys yr Ymgyrch Dychwelyd i Weithio a rhan ganolog ohono yw'r cwrs ar-lein, di-dâl, y Brifysgol Agored fydd yn dechrau ym mis Hydref 2005. Bydd yn helpu menywod gynllunio i ddychwelyd i weithio a diweddarau eu sgiliau, a bydd hefyd yn rhoi cyfle i fynychu digwyddiadau rhwydweithio, cwrdd â darpar gyflogwyr, pobl sy'n esiamplau o arfer da a mentoriaid.
- 3.39. Hefyd, mae'r Comisiwn Menywod a Gwaith wedi edrych ar faterion sy'n berthnasol i fenywod sy'n dychwelyd i weithio. Bydd yn adrodd yn ôl i'r Prif Weinidog ym mis Ionawr 2006 ar sut i fynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a sut i roi bargaen decach i fenywod yn y gweithle.

## **Absenoldeb a Thâl Mamolaeth Trosglwyddadwy**

- 4.1. Ym Mhennod 4 o'r ddogfen ymgynghori, disgrifiwyd ymrwymiad y Llywodraeth i gyflwyno deddf newydd a fyddai'n rhoi mwy o ddewis a hyblygrwydd i rieni o ran gofalu am eu plant ym mlwyddyn gyntaf eu hoes. Ymateb oedd hyn i'r cynnydd yn y galw am i dadau gael mwy o gyfle i ofalu am eu plentyn a bod yn brif ofalwr.
- 4.2. Roedd yn disgrifio egwyddorion cynllun a fyddai'n rhoi cyfle i fam drosglwyddo peth o'i habsenoldeb mamolaeth a thâl i'r tad ac roedd yn archwilio opsiynau o ran sut fyddai'r cynllun yn gweithio i wneud yn siwr ei fod yn syml ac na fyddai'n rhoi gormod o faich gweinyddol ar fusnesau. Roedd hefyd yn archwilio opsiynau i'w gwneud yn haws gweinyddu'r absenoldeb â thâl. Un o'r awgrymiadau oedd y gallai'r Wladwriaeth gymryd y cyfrifoldeb am y taliadau drwy gynllun Taliadau Uniongyrchol fyddai'n cael ei weinyddu gan HMRC.
- 4.3. Yn fwyaf arbennig roedd yr ymgynghoriad am gael sylwadau am faint o absenoldeb mamolaeth y gellid ei drosglwyddo a phryd i drosglwyddo unrhyw dâl neu absenoldeb mamolaeth.
- 4.4. Mewn ymateb i'r sylwadau a ddaeth i law, rydym:
  - **yn cydnabod y dylai chwe mis cyntaf yr absenoldeb mamolaeth gael ei gadw ar gyfer menywod ac na ddylid ei rannu.**
  - **yn bwriadu rhoi pwerau mewn deddfwriaeth sylfaenol fel bod tadau cymwys yn medru cael cyfnod ychwanegol o absenoldeb tadolaeth y gallant ei gymryd os bodlonir rhai meini prawf penodol, ond byddwn yn gwneud mwy o waith ac yn ymgynghori eto ar y manylion cyn cyflwyno'r hawl newydd hwn.**

- yn bwriadu darparu canllawiau cynhwysfawr cyn cyflwyno'r hawl hwn.

- 4.5. Ymateb cymysg a gafwyd i'r syniad y gallai mam drosglwyddo absenoldeb mamolaeth a thâl i'r tad. Er bod llawer o'r cyflogwyr yn cefnogi'r egwyddorion sy'n sail i hyn, roedd ganddynt bryderon am weinyddu'r system angenrheidiol. Y farn oedd bod cael system syml yn hanfodol i sicrhau bod y beichiau a'r costau cydymffurfio yn cael eu cadw i'r lleiafswm.
- 4.6. Roedd cyrff cynrychioli gweithwyr yn gryf o blaid hawliau unigol i famau a thadau yn hytrach na rhoi cyfle i fenywod drosglwyddo'r absenoldeb mamolaeth a thâl. Roeddynt yn cefnogi rhoi mwy o ddewis a hyblygrwydd i rieni yn y gweithle.

Dyma ambell sylw a gafwyd:

*"Nid oes gan yr FSB unrhyw wrthwynebiad i'r egwyddor o drosglwyddo absenoldeb a chynnig hyblygrwydd i rieni. Mae gennym, serch hynny, gryn bryder am y mater o 'blismona' absenoldeb trosglwyddadwy. Nid ydym yn argyhoeddedig bod yr ymgynghoriad yn rhoi digon o sylw i'r modd y byddai'r polisi yn gweithio'n ymarferol. Ni fyddai'r FSB am weld unrhyw faich neu ofyniad yn cael ei roi ar fusnesau i fonitro pa un o'r rhieni sy'n cymryd absenoldeb."*

Ffederasiwn Busnesau Bach

*"Mae aelodau CBI wedi ymateb yn gadarnhaol i'r cynnig ond rhaid i'r hawl newydd hwn gael ei weinyddu yn y fath fodd fel na fydd yn rhoi gormod o faich gweinyddol ar gyflogwyr."*

Cyddfederasiwn Diwydiant Prydain

*“Roedd llawer o aelodau Undeb y Mamau yn cefnogi'r syniad o drosglwyddo cyfran o absenoldeb mamolaeth a thâl i'r tad...Er bod croeso i'r ffaith mai bwriad yr argymhelliad hwn yw rhoi mwy o ddewis a hyblygrwydd i famau a thadau wrth iddynt gadw cydbwysedd rhwng gwaith a chyfrifoldebau gofalu, mae Undeb y Mamau yn awyddus iawn i sicrhau na fydd unrhyw ddarpariaeth o'r fath yn diddymu'r angen am ymestyn cyfnod penodol o absenoldeb i dadau, a all gyd-redeg â'r absenoldeb mamolaeth â thâl yn ystod blwyddyn gyntaf oes y plentyn.”*

Undeb y Mamau

*“Nid yw'r Cyngor Busnesau Bach yn gweld unrhyw rinwedd yn y syniad hwn a phe byddai'n cael ei gyflwyno mae'n credu y byddai, o bosibl, yn achosi dryswch gweinyddol”*

Y Cyngor Busnesau Bach

- 4.7. Yn ystod yr ymgynghoriad, bu rhai o'r ymatebwyr yn dadlau dros gyflwyno absenoldeb a thâl i rieni ac estyniad i'r absenoldeb tadolaeth â thâl. Yn ôl yr hawl cyfredol gall rhieni gymryd cyfanswm o 13 wythnos o absenoldeb i bob plentyn, a gallant eu cymryd hyd at ben-blwydd y plentyn yn 5 oed. Gall rhieni plant anabl gymryd 18 wythnos o absenoldeb hyd at ben-blwydd y plentyn yn 18 oed. Gall rhieni sy'n mabwysiadu gymryd absenoldeb yn ystod y pum mlynedd ar ôl i'r plentyn gael ei roi i'w fabwysiadu gyda'r teulu (neu hyd nes bydd y plentyn yn 18 oed, pa un bynnag ddaw gyntaf).
- 4.8. Roedd absenoldeb â thâl i rieni yn opsiwn a ystyriwyd ym Mhapur Gwyrdd 2000 ac yn ôl yr ymatebion a gafwyd bryd hynny roedd rhieni a chyflogwyr yn rhoi blaenoriaeth i opsiynau eraill. Yn yr un modd, y dulliau i wella absenoldeb a thâl mamolaeth a thadolaeth gafodd eu trafod fwyaf yn y trafodaethau bord gron a Rheithgor Dinasyddion yn 2004, a hwy felly, gafodd y flaenoriaeth.

- 4.9. Ein blaenoriaeth yw rhoi mwy o gefnogaeth a dewis ym mlwyddyn gyntaf oes y plentyn, ac felly byddwn yn ymestyn cyfnod y TMS a'r LM o chwe mis i naw mis yn 2007. Y cam nesaf fydd ymestyn hynny i 12 mis. Gobeithiwn wneud hynny erbyn diwedd y Senedd.
- 4.10. Nodir isod y cwestiynau penodol a gododd yn y bennod hon o'r ymgynghoriad, ac ymateb cychwynnol y Llywodraeth iddynt.

*Cwestiwn 10: Faint o absenoldeb a thâl mamolaeth statudol y dylai mamau gael hawl i'w trosglwyddo i'r tad?*

- Opsiwn 1 – unrhyw absenoldeb a thâl chwe wythnos ar ôl dechrau'r absenoldeb mamolaeth (neu bythefnos ar ôl geni'r plentyn os yw hynny'n hwyrach).
  - Opsiwn 2 – unrhyw absenoldeb a thâl chwe mis ar ôl dechrau'r absenoldeb mamolaeth.
  - Opsiwn 3 – unrhyw absenoldeb a thâl dri mis ar ôl dechrau'r absenoldeb mamolaeth.
- 4.11. Yn eu hymateb i'r ymgynghoriad roedd y mwyafrif o blaid Opsiwn 2, oherwydd roeddynt yn credu ei bod yn bwysig bod iechyd a diogelwch y fam a'r plentyn yn cael eu hamddiffyn yn ystod chwe mis cyntaf ei habsenoldeb mamolaeth.

*"Pan fydd y llywodraeth wedi rhoi blwyddyn gyfan o absenoldeb â thâl, bydd y sefyllfa ychydig yn symlach, oherwydd wedyn byddai'n rhesymegol i roi chwe mis o absenoldeb a thâl i'r fam a'r chwe mis arall yn cael ei drosglwyddo. Opsiwn posibl yn y cyfamser fyddai cynnig y dewis i drosglwyddo hanner faint bynnag o absenoldeb a thâl sydd ar gael."*

4Children

*“Os oes rhan o’r absenoldeb hwn i gael ei drosglwyddo i dadau credwn fod rhaid iddo a) fod yn rhodd gan y fam, ac yn nwylo’r fam, a b) beidio â chael ei drosglwyddo yn ystod y chwe mis cyntaf ar ôl geni’r plentyn. Argymhelliad y llywodraeth gyfredol a Sefydliad Iechyd y Byd yw bod y fam yn bwydo ar y fron am chwe mis.”*

Teuluoedd Un Rhiant

*“Dylai absenoldeb mamolaeth roi ystyriaeth lawn i’r angen am ddiogelu iechyd a lles y fam a’r plentyn ar ôl y beichiogrwydd a’r enedigaeth. Mae’n nodi bod yr Adran Iechyd yn argymhell bwydo ar y fron am o leiaf chwe mis ar ôl rhoi genedigaeth, ac y gallai mamau ei chael yn anodd i ddychwelyd i weithio a hwythau’n dal i roi llaeth o’r fron.”*

Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a  
Masnachol

*“**Dim ond** ar ôl chwe mis y dylai mamau fedru trosglwyddo absenoldeb. Serch hynny, rydym yn cydnabod y bydd hyn yn golygu mwy o fiwrocratiaeth a ‘phennau tost’ gweinyddol i gyflogwyr.”*

Siambwr Fasnach Llundain

- 4.12. Yn ôl yr ymatebion i’r cwestiwn hwn roedd busnesau a’r cyrff sy’n eu cynrychioli hefyd yn pryderu y byddai trosglwyddo absenoldeb mamolaeth a thâl yn ystod y chwe mis cyntaf yn golygu y byddai mwy o bwysau ar gyflogwyr i ychwanegu rhyw fath o swm galwedigaethol at y taliadau statudol. Ar hyn o bryd mae llawer o gyflogwyr yn cynnig taliadau sy’n uwch na’r lefel statudol am chwe mis cyntaf absenoldeb a thâl mamolaeth y fam.

*“O ran faint o absenoldeb a thâl sy’n cael ei drosglwyddo fe fyddem, mewn egwyddor, yn dymuno gweld cymaint o hyblygrwydd â phosibl i’n gweithwyr. Ond os oes tystiolaeth feddygol sy’n drech na dim arall ynghylch iechyd y fam, y baban a bwydo ar y fron, dylid ystyried hynny. Felly, fe allai fod angen gostwng lefel y dewis sydd ar gael i rieni. Mae tystiolaeth yr EOC yn dangos yn glir bod dychwelyd i weithio cyn pen 3 mis ar ôl rhoi genedigaeth yn cael effaith andwyol ar iechyd menywod. Mae opsiwn 2 (unrhyw absenoldeb a thâl ar ôl chwe mis) efallai yn opsiwn call fel man cychwyn, er mwyn asesu ac adolygu faint sy’n manteisio ar y cyfle a pha effaith y mae’n ei gael ar gyflogwyr.”*

Rhwydwaith y Bobl BT

- 4.13. Rydym yn cydnabod y pryderon a fynegodd yr ymatebwyr, a bod cytundeb cyffredinol y dylid neilltuo chwe mis cyntaf yr absenoldeb mamolaeth ar gyfer y fam yn unig. Mae hyn yn sicrhau’r cydbwysedd sydd ei angen rhwng anghenion y plentyn, y rhieni a busnesau. Wrth anelu at roi hawliau newydd i dadau gymryd absenoldeb byddwn yn sicrhau bod hanner cyntaf absenoldeb mamolaeth y fam yn cael ei neilltuo ar gyfer y fam yn unig, i sicrhau na effeithir ar iechyd a diogelwch y fam a’r plentyn a’n bod ni’n cydymffurfio â chanllawiau Sefydliad Iechyd y Byd ar fwydo ar y fron am chwe mis cyntaf oes y plentyn.

*Cwestiwn 11: Pa gamau fyddai’n helpu i gadw’r ochr weinyddol o drosglwyddo absenoldeb a thâl cyn symled â phosibl?*

- Opsiwn 1 – Y fam a’r tad yn hunan-dystio eu bod yn gymwys
- Opsiwn 2 – Hunan-dystio law yn llaw â chadarnhad gan gyflogwr y fam

- Opsiwn 3 – Cyllid y Wlad yn cynnal gwiriadau.

4.14. Roedd cynrychiolwyr y cyflogwyr yn awgrymu'n gryf bod unrhyw system fydd yn cael ei mabwysiadu yn cael ei chadw mor syml â phosibl. Roedd cynrychiolwyr y gweithwyr hefyd yn awyddus i gadw pethau'n syml. Opsiwn 2 oedd y ffefryn gan fwyafrif yr ymatebwyr. Mae hyn yn debygol o olygu llenwi ffurflen safonol debyg i'r un yr ydym eisoes yn ei darparu ar gyfer tadau sydd am gymryd absenoldeb a thâl tadolaeth statudol. Byddai'r ffurflen yn cael ei llenwi gan y fam a'r tad a byddai cyflogwr y fam yn cadarnhau bod yr hyn y mae'r fam wedi datgan bod ganddi hawl iddynt yn gywir.

*"Rydym o blaid bod y fam a'r tad yn hunan-dystio heb unrhyw wiriadau pellach gan y cyflogwr na Chyllid y Wlad. Credwn fod y posibilrwydd y gallai rywun dwyllo yn rhy fach i gyfiawnhau'r gwaith gweinyddol ychwanegol."*

Barclays

*"O dan yr opsiwn hwn byddai cyflogwr y fam yn gwirio'r hunan-dystysgrif ac yn llofnodi i gadarnhau bod yr hyn y mae'r fam wedi datgan bod ganddi hawl iddo yn gywir. Byddai hyn yn rhoi tystiolaeth i gyflogwr y tad faint o absenoldeb y mae ganddo hawl iddo a phryd y mae'n bwriadu'i ddechrau."*

Y Ffederasiwn Bwyd a Diod

4.15. Hefyd, roedd pryderon cyffredinol gan gynrychiolwyr gweithwyr, er enghraifft, sut y gellid gweinyddu'r cysylltiad rhwng cyflogwyr, sut y bydd achosion 'trafferthus' yn cael eu plismona a'r beichiau posibl y gallai hyn ei achosi. Rydym yn rhagweld y byddai angen i HMRC wneud ychydig o wiriadau ond ni fyddent yn ymhél â phob achos.

- 4.16. Rydym yn cydnabod bod angen cadw'r baich ar unigolion a busnesau i'r lleiafswm a bod angen osgoi bod yn llawdrwm. Drwy ymgynghori ymhellach byddwn yn sicrhau ein bod yn cwrdd â'r nod hwn a'n bod yn goresgyn y pryderon.

*Cwestiwn 12: Faint o rybudd y dylai'r fam a'r tad ei roi i gyflogwyr wrth drosglwyddo absenoldeb a thâl?*

- 4.17. Er mwyn cadw'r system o drosglwyddo absenoldeb a thâl yn syml, roedd y ddogfen ymgynghori yn awgrymu y byddai'r Llywodraeth yn ceisio sicrhau bod tadau, wrth gymryd absenoldeb a thâl a drosglwyddwyd, yn rhoi'r un cyfnod o rybudd i'w cyflogwyr â'r cyfnod rhybudd y mae angen i famau ei roi pan fyddant yn hysbysu eu cyflogwr eu bod yn ymestyn eu habsenoldeb mamolaeth neu'n dychwelyd i weithio'n gynnar. Mae'r dull hwn o weithredu wedi cael cefnogaeth gan randdeiliaid a byddwn yn anelu at wneud hyn, yn amodol ar unrhyw safbwyntiau eraill a glywn wrth i ni ymgynghori ymhellach.

*Cwestiwn 13: A oes unrhyw faterion eraill y mae angen i'r Llywodraeth eu hystyried wrth lunio'r hawl i drosglwyddo absenoldeb a thâl mamolaeth, fel faint o amser sydd ei angen ar gyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr i baratoi ar gyfer gweithredu'r ddeddf?*

- 4.18. Mae'r ymatebion gan gyflogwyr a chynrychiolwyr cyflogwyr wedi amlygu'r pwysigrwydd o gael amser i baratoi cyn cyflwyno unrhyw gynllun newydd. Roedd cyflogwyr yn teimlo bod angen o leiaf 6-12 mis cyn i unrhyw ddeddfwriaeth ddod i rym ac y byddai angen digon o ganllawiau arnynt i'w cefnogi a'u helpu i ddeall sut y byddai unrhyw gynllun yn gweithio.

*"Er y gallent fedru darparu ar gyfer absenoldeb trosglwyddadwy erbyn 2007, mae'r aelodau hefyd wedi awgrymu, iddynt fedru cwrdd â'r dyddiad hwn, y bydd angen i'r Llywodraeth ddylunio'r hawl a'i gyfathrebu i fusnesau gyda digon o amser iddynt baratoi. Byddent yn hoffi deuddeg mis o rybudd o'r rheoliadau a dylai'r canllawiau fod ar gael o leiaf chwe mis cyn y dyddiad gweithredu."*

Cyddfederasiwn Diwydiant Prydain

*"Mae'n anorffod y bydd unrhyw gynllun yn achosi mwy o faich gweinyddol i gyflogwyr, ond dylai'r cynllun a gynigiwn helpu i leihau hyn. Byddai'r cynllun yn ei gwneud yn ofynnol i'r ddau riant 'human-dystio' i'w cyflogwyr perthnasol ar y ffurflen safonol a ddarperir gan y Llywodraeth a byddai'r ddau gyflogwr wedyn yn cyfnewid y wybodaeth a gawsant. Byddai hyn yn diogelu rhag camgymeriadau neu gamddefnyddio'r system heb fiwrocratiaeth Cyllid y Wlad."*

Ffederasiwn Cyflogwyr Peirianeg

*"Pe byddai'r Llywodraeth yn cyflwyno'r hawl i drosglwyddo absenoldeb a thâl mamolaeth, mae'r TUC yn awgrymu y dylid cynnal proses ymgynghori ar wahân ar yr agweddau technegol a gweinyddol."*

TUC

- 4.19. Rydym yn cydnabod bod angen i fusnesau gael amser i gynllunio ar gyfer cyflwyno unrhyw gynllun, a byddwn yn darparu hynny. Rydym hefyd yn anelu ar ddarparu canllawiau cynhwysfawr cyn cyflwyno unrhyw gynllun i sicrhau fod pethau'n mynd rhagddynt yn hwylus.
- 4.20. Y farn gyffredinol ymhlith yr holl randdeiliaid oedd bod angen ystyried ac ymgynghori fwy fyth ar fanylion y cynigion. Rydym yn cydnabod bod mantais i hynny. Bydd yn helpu i sicrhau bod y trefniadau yn cael croeso eang a'u bod yn hawdd i'w gweinyddu.

- 4.21. Yng ngoleuni'r ymatebion, ac ar ôl ystyried y fframwaith presennol o absenoldeb mamolaeth, tadolaeth ac absenoldeb i rieni a'r gyfraith ar gydraddoldeb, daethom i'r casgliad y byddai'n fwy priodol i roi cyfnod ychwanegol o absenoldeb tadolaeth i dadau, yn hytrach nag absenoldeb wedi'i drosglwyddo.
- 4.22. Mae nodau sylfaenol y cynllun absenoldeb mamolaeth a thâl trosglwyddadwy yn aros, a byddwn yn parhau i weithio ar sail y rhain i ddatblygu unrhyw gynllun sy'n ymwneud ag Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol (ATY). Ein nod yw galluogi naill ai'r fam neu'r tad i gael absenoldeb o'r gwaith i ofalu am eu plentyn yn y flwyddyn gyntaf. Bwriedir y bydd hawl tad cyflogedig i ATY a Thâl yn dibynnu ar fod y fam yn dychwelyd i weithio. Gan gymryd i ystyriaeth yr hyn a glywsom yn ystod yr ymgynghoriad, bydd gan dadau hawl i uchafswm o 26 wythnos o absenoldeb fydd yn eu galluogi i gymryd absenoldeb yn ail hanner y cyfnod o absenoldeb mamolaeth. Gallai peth o hwnnw fod yn absenoldeb a thâl pe byddai gan y fam hawl i'r TMS neu'r LM. Fel absenoldeb mamolaeth, os bydd tad yn dychwelyd i weithio yn ystod ei ATY, bydd yn colli unrhyw hawl sydd ganddo'n weddill.
- 4.23. Fel yn achos yr hawl presennol i bythefnos o absenoldeb tadolaeth tua adeg y geni, bydd tadau cyflogedig yn medru bod yn gymwys i gael un bloc o ATY. Fel bod y system mor syml ag y bo modd rydym yn bwriadu cadw'r meini prawf cymhwysedd ar gyfer ATY yn debyg i'r darpariaethau presennol ar absenoldeb tadolaeth, er enghraifft, hyd y gwasanaeth y dylai gweithiwr fod wedi'i roi i gyflogwr i fod yn gymwys.
- 4.24. Rydym yn bwriadu ymgynghori ar rai o'r manylion cyn datblygu'r cynllun hwn ymhellach. Felly, bydd y Mesur Gwaith a Theuluoedd yn darparu pwerau eang fel y gallwn symud tuag at ein nod hirdymor o alluogi tadau i gymryd rhan mewn gofalu am eu plant ifanc, gan roi amser i ni weithio drwy'r manylion yn ofalus.

## **Ystyriaethau ychwanegol**

### **Trefniadau contractiol**

4.25. Roedd y ddogfen ymgynghori yn awgrymu bod bron un o bob pump cyflogwr (sy'n cyflogi 39 y cant o'r holl weithwyr) ar hyn o bryd yn rhoi buddiannau ychwanegol i rieni y tu hwnt i'r hawliadau statudol.

Roeddem yn awyddus i glywed barn cyflogwyr oedd yn darparu cynlluniau o'r fath ac effaith bosibl unrhyw ddarpariaeth newydd. Fel yn achos y cyfnod tadolaeth statudol presennol, ni fydd rheidrwydd cyfreithiol ar gyflogwr i gynnig taliadau galwedigaethol ychwanegol i dadau, hyd yn oed os oeddent yn cynnig taliadau ychwanegol galwedigaethol y tu hwnt i'r lefel statudol o dâl i dad ar absenoldeb tadolaeth neu i fam ar absenoldeb mamolaeth.

4.26. O'r ymatebion a gafwyd ar y mater hwn, roedd yn glir bod pryderon ynghylch y pwynt penodol hwn. Byddwn yn edrych yn fanwl ar y mater hwn yn y gwaith pellach gaiff ei wneud i ddatblygu'r dull o weithredu.

### **Sefyllfaoedd lle bydd mam yn marw cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn**

4.27. Yn ystod yr ymgynghoriad galwodd nifer o'r rhanddeiliaid am i'r Llywodraeth wneud darpariaeth i dadau pan fydd y fam yn marw ar ôl genedigaeth y plentyn. Tybiwn fod tua 300 o famau yn marw bob blwyddyn cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn. Ar ôl ymchwilio i'r opsiynau cawsom ar ddeall bod llawer o wledydd Ewropeaidd eraill, mewn sefyllfa fel hon, yn darparu i dadau gymryd absenoldeb a thâl sy'n cyfateb i'r hyn y byddai gan y fam hawl iddo. Rydym yn bwriadu rhoi pŵer yn y Mesur i'n galluogi ni greu darpariaeth arbennig ar gyfer

tadau yn yr amgylchiadau anodd hyn. Bydd manylion y ddarpariaeth hon yn destun ymgynghori pellach.

### Taliadau uniongyrchol a dulliau amgenach

4.28. Yng nghyd-destun chwilio am ffyrdd o symleiddio'r modd y gweinyddir absenoldeb a thâl mamolaeth, roedd y ddogfen ymgynghori yn awyddus i gael barn am y cynnig bod Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi, yn hytrach na'r cyflogwyr, yn gyfrifol am dalu'r TMS, TMaS a'r TTS yn uniongyrchol i weithwyr; ac am dalu'r LM yn lle'r Adran Gwaith a Phensiynau. Roedd hefyd am gael barn am y dulliau amgenach o weithredu.

4.29. Y cwestiynau a ofynnwyd yn y ddogfen ymgynghori oedd:

*Cwestiwn 14 Pa enghreifftiau sydd ar gael o'r costau (1) i gyfrif, talu ac adennill tâl mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu; a (2) gweinyddu absenoldeb mamolaeth a threfnu i gyflawni'r dyletswyddau dros dro yn ystod yr absenoldeb?*

*Cwestiwn 15 Pe byddai cynllun taliadau uniongyrchol yn cael ei gyflwyno, pa effaith a gâi hynny ar gyflogwyr a gweithwyr?*

*Cwestiwn 16 Yn eich barn chi, beth yw'r manteision a'r anfanteision o drefnu bod y Wladwriaeth yn talu'r TMS, y TTS, y TMaS a'r LM yn uniongyrchol yn achos y ddau opsiwn a ddisgrifiwyd?*

*Cwestiwn 17 A oes unrhyw ddulliau eraill o wneud taliadau uniongyrchol sy'n rhagori ar y ddau a ddisgrifiwyd?*

*Cwestiwn 18 Beth arall y dylem ei ystyried wrth benderfynu p'un ai i drosglwyddo taliadau i'r Wladwriaeth ai peidio?*

- 4.30. Rydym wedi ymgynghori'n agos â chyflogwyr a'u cynrychiolwyr am hyn. Mae cyflogwyr - mawr a bach - a'u cynrychiolwyr wedi mynegi barn, rhai yn ysgrifenedig ac eraill mewn cyfarfodydd wyneb-yn-wyneb. Mae grwpiau rhieni, Undebau Llafur ac eraill wedi mynegi barn hefyd. Cymysg fu'r ymateb i'r Taliadau Uniongyrchol.

*"Hoffem weld y Llywodraeth yn cyfrif yr holl daliadau mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu (opsiwn 1) ac yn eu talu'n uniongyrchol i'r gweithwyr. Rydym yn sylweddoli y bydd angen i fusnesau roi gwybodaeth am amgylchiadau gweithwyr, ond rydym o'r farn bod hyn yn faich mawr oddi ar ysgwyddau busnesau bach."*

Ffederasiwn y Busnesau Bach

*"Trwy wneud hyn [HMRC yn cymryd cyfrifoldeb am y Taliadau Uniongyrchol] byddai angen i gyflogwyr hysbysu Cyllid y Wlad a rhoi gwybodaeth iddynt. Mewn gwirionedd, nid yw hyn ond disodli un gyfres o gyfrifoldebau (o ran talu a gwrthbwysu a chyfrifo) am un arall, sef hysbysu a rhoi gwybodaeth i Gyllid y Wlad. Hefyd, trwy barhau i roi'r cyfrifoldeb i gyflogwyr am y taliadau, fel y dywedwyd eisoes, mae deialog yn cael ei hannog ac mae cyfathrebu'n parhau i ddigwydd."*

Eversheds

*"Mae gweinyddu absenoldeb a thâl mamolaeth yn faich go fawr ar lawer o gyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr bach, ac mae'r CBI yn croesawu awgrym y Llywodraeth i gyflwyno system o daliadau uniongyrchol. Ar y llaw arall, mae nifer o'r cyflogwyr mwyaf wedi dweud eu bod am barhau i fod yn gyfrifol am wneud y taliadau. I oresgyn hyn, mae'r CBI yn credu y dylai'r Llywodraeth sefydlu system o daliadau uniongyrchol a throsglwyddo'r cyfrifoldeb am y cwbl i Gyllid y Wlad, ond y dylent roi dewis i'r cyflogwyr a ydynt am wneud y taliadau eu hunain."*

CBI

- 4.31. O ystyried ymateb mor gymysg, roedd yn glir nad oedd pob cyflogwr o blaid Taliadau Uniongyrchol. Nid oedd yn glir chwaith a fyddai taliadau uniongyrchol yn lleihau beichiau'r cyflogwyr; mewn gwirionedd pwysleisiodd llawer y gallai olygu costau gweinyddol newydd. Felly, cawsom gyngor ymarferol gan grwp ymgynghori a ffurfiwyd gan HMRC, oedd yn cynnwys arbenigwyr cyflogres a gynrychiolai gyflogwyr mawr a bach, biwro cyflogresi a datblygwyr meddalwedd. Trwy'r trafodaethau hyn daeth yn amlwg y byddai angen cyfnewid gwybodaeth o'r newydd rhwng cyflogwyr a HMRC cyn y byddai'r system taliadau uniongyrchol yn gweithio. Hefyd, dywedodd yr arbenigwyr cyflogresi bod camgymeriadau yn rhwym o ddigwydd yn y llif wybodaeth, ac y byddai costau ychwanegol ynghlwm wrth hynny. Gallai'r costau ychwanegol hynny fod yn sylweddol i lawer.
- 4.32. Un elfen bwysig o'r costau i gyflogwyr fyddai'r wybodaeth, a allai fod yn gymhleth, y byddai angen ei chyfnewid rhyngddynt hwy â HMRC. Er enghraifft, byddai angen i gyflogwyr roi gwybodaeth ddiweddar, fel y gallai HMRC gymryd yr awenau fel trefnydd cyflogres dros dro i'r gweithiwr ac i wneud llu o dasgau. Byddai'r tasgau hynny'n cynnwys: penderfynu a yw'r gweithiwr yn gymwys i gael y TMS a chyfrif y tâl hwnnw; cyfrif popeth sydd i'w dynnu ymaith yn unol â'r rheolau manwl dros bob ôldyniad (e.e. treth, cyfraniadau Yswiriant Gwladol, cyfraniadau pensiwn, tanysgrifiadau Undeb, Cyfrannu drwy'r Gyflogres); talu'r ôldyniadau yn briodol; a phenderfynu a oes rhaid i'r cyflogwr gyfrannu 8% o'r TMS (dim ond cyflogwyr mawr sy'n gwneud hyn).
- 4.33. Yn yr un modd, byddai angen i gyflogwyr gael gwybodaeth ddiweddar gan HMRC fel y gallai'r cyflogwr wneud cyfraniadau prydlon, sy'n seiliedig ar enillion, o ran y TMS a dalwyd. Rhai enghreifftiau o hyn yw data sy'n galluogi cyflogwyr wneud cyfraniadau i bensiynau

galwedigaethol; rhoi cyfraniad cyflogwyr o 8% i'r TMS lle bo hynny'n briodol; cyflwyno eu Hadroddiadau Diwedd y Flwyddyn; a chymryd y gyflogres drosodd unwaith eto pan fyddai'r cyfnod o daliadau uniongyrchol wedi gorffen.

- 4.34. Wrth gyfnewid gwybodaeth fel hyn byddai'n rhaid wrth safonau uchel o gywirdeb a therfynau amser llym, er mwyn cwrdd â'r dyddiadau y daw tâl y gweithiwr yn ddyledus. Hefyd, byddai angen rhoi gwybod yn brydlon am unrhyw newidiadau yn y sefyllfa, fel y gellid addasu'r tâl ar unwaith (e.e. newid y dyddiad dychwelyd o absenoldeb mamolaeth.)
- 4.35. Mae ein gwaith hyd yma yn awgrymu na fyddai Taliadau Uniongyrchol yn arwain at ostyngiad go-iawn ym meichiau'r cyflogwyr. Mae angen gwneud mwy o waith i weld beth yn union fyddai'r gost a'r manteision i gyflogwyr a'r llywodraeth o gyflwyno taliadau uniongyrchol yn orfodol ac – fel y mae rhai wedi'i awgrymu – yn ddewisol. Serch hynny, byddai cynllun dewisol yn costio bron gymaint â chynllun cyffredinol felly mae'n llai tebygol o fod yn werth yr arian. I roi hyn yn ei gyd-destun, gallai cyflogwyr, o bosibl, arbed uchafswm o £4.5 miliwn y flwyddyn o drosglwyddo'r broses o gyfrif y TMS i HMRC, o gymharu â chostau gweinyddol HMRC, sef £75 miliwn i sefydlu'r system a £50 miliwn y flwyddyn i'w chynnal.
- 4.36. Felly, byddwn yn parhau i ymgynghori â chyflogwyr i fod yn siwr ein bod wedi llwyr ddeall y prosesau, a'r costau a'r manteision posibl.
- 4.37. Yn y cyfamser, mae gwaith wedi'i wneud ar ddulliau eraill o liniaru baich gweinyddol yr absenoldeb a thâl mamolaeth i gyflogwyr. Mae'r newidiadau rheoleiddiol i ddyddiad dechrau'r tâl statudol, y taliadau dyddiol a'r peth gwaith a ganiateir yn ystod cyfnod y tâl statudol, y gofynnwyd amdanynt gan y rhai yr ymgynghorwyd â hwy, yn rhoi mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr.

- 4.38. Nid oes angen i'r un cyflogwr gyfrif y TMS â llaw bellach. O fis Chwefror 2005, mae HMRC wedi cyflwyno ac wedi darparu cyfrifiannell TMS newydd i bob cyflogwr ar ei CD-ROM Cyflogwyr 2005. Mae cyfrifiannell TMS ar wefan HMRC wedi gwella'n aruthrol hefyd.
- 4.39. Erbyn hyn, mae HMRC yn bwriadu rhoi cyfrifiannellau newydd ar gyfer y TMaS a'r TTS ar CD-ROM ac ar y Rhynggrwyd o fis Ebrill 2006 ymlaen a gwneud gwelliannau, ar awgrym cwsmeriaid, i gyfrifiannellau presennol y TMS ar yr un pryd.
- 4.40. I helpu'r rhai sy'n llai cyffyrddus â dulliau electronig, bydd y Llinell Gymorth i Gyflogwyr yn targedu'i gwasanaethau'n well, gan gyfrif y TMS etc ar gyfer cyflogwyr, y symiau a'r dyddiadau sy'n daladwy a'r symiau y gellir eu hadennill. Dilynir hynny'n ddiymdroi gan gadarnhad ysgrifenedig.
- 4.41. Yn olaf, bydd y canllawiau'n cael eu gwella. Bydd CD-ROM 2006 yn cynnwys pecynnau newydd 'Hyfforddi'ch Hunan' am y TMS, y TMaS a'r TTS. Mae gan y DTI, y DWP a'r HMRC gynlluniau ar y gweill i gysoni eu canllawiau ar bynciau cyffredin a ddarperir ar eu gwefannau Rhynggrwyd unigol.
- 4.42. Felly, byddwn yn ymgynghori ymhellach â chyflogwyr i ystyried yr achos dros daliadau uniongyrchol (costau/buddiannau) yng ngoleuni'r gwelliannau sydd eisoes wedi'u gwneud i hwyluso'r dull o weinyddu absenoldeb a thâl.

## Gweithio Oriau Hyblyg

5.0 Roedd Pennod 5 o'r ddogfen ymgynghori yn disgrifio sut mae gweithio oriau hyblyg: yn llesol i blant - gan fod modd i deuluoedd dreulio amser gyda'u plant, yn ogystal â gweithio a chyfrannu at incwm y teulu; yn llesol i weithwyr - gan ei fod yn eu helpu i weithio oriau sy'n cyfateb i'w cyfrifoldebau teuluol; ac yn llesol i fusnesau - gan eu galluogi i ddefnyddio cronfa fwy eang o sgiliau a thalentau yn y gweithlu, gwella'r cyfraddau cyflogi a chadw a chynyddu morâl y staff a chynhyrchiant. Roedd yn disgrifio llwyddiant yr hawl newydd i rieni plant ifanc ac anabl i ofyn am weithio oriau hyblyg, a gafodd ei gyflwyno ym mis Ebrill 2003. Gofynnodd am sylwadau am effaith y ddeddf gyda golwg ar ymestyn ei chwmpas i gynnwys pobl sy'n gofalu am berthnasau sy'n oedolion a/neu rieni plant hyn. Yn fwyaf arbennig, roedd yn croesawu sylwadau am y mathau o ofal y dylai'r gyfraith eu cwmpasu yn achos unigolion sy'n gofalu am oedolion eraill.

5.1. Ers i'r ymgynghoriad orffen, mae'r EOC wedi cyhoeddi canfyddiadau eu Hymchwiliad Ffurfiol Cyffredinol (GFI) i weithio oriau hyblyg a rhan-amser. Un o'u hargymhellion oedd y dylid ymestyn yr hawl i ofyn am oriau hyblyg i bob gweithiwr.

### 5.2. Byddwn:

- yn ymestyn yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg i bobl sy'n gofalu am oedolion o fis Ebrill 2007 ymlaen.
- yn archwilio ymhellach pa ofalwyr sy'n cael eu cwmpasu gan yr estyniad pan fydd yn ymgynghori ar yr is-reoliadau yn 2006

- yn gweithio gyda gofalwyr, rhieni a'u cyflogwyr i ddatblygu gwell canllawiau

5.3. Roedd llawer o'r ymatebion yn ategu ein barn bod yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg wedi cael effaith ffafriol ar weithwyr a chyflogwyr:

*"Mae'r adborth o'r arolygon ffurfiol a thrwy'r PCS yn awgrymu mai mantais y gyfraith bresennol yw annog gweithwyr, cyflogwyr ac undebau llafur i feddwl o ddifrif am yr opsiynau o weithio oriau hyblyg a chydbwysedd bywyd a gwaith. Byddai ymestyn yr hawliau yn cryfhau'r duedd hon"*

Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol

*"Rydym yn gadarn o blaid hyblygrwydd yn y gweithlu ac rydym yn cytuno bod y rheoliadau ar weithio oriau hyblyg yn gweithio'n dda."*

Ffederasiwn y Busnesau Bach

5.4. Roedd ymchwil a gyhoeddwyd gan y DTI yn ystod yr ymgynghoriad hefyd yn ategu'r awgrym bod y gyfraith yn cael effaith gadarnhaol<sup>1</sup>. Canfu Ail Arolwg y DTI o Weithwyr Oriau Hyblyg bod bron i chwarter (22 y cant) o'r gweithwyr sydd â phlant dibynnol dan 6 oed wedi gofyn am weithio oriau hyblyg yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Cafodd dros bedair rhan o bump o'r ceisiadau eu derbyn yn rhannol neu'n llawn gan gyflogwyr, ac roedd y gyfradd wrthod lawer yn is na chyn i'r hawl i ofyn am oriau hyblyg gael ei chyflwyno.

---

<sup>1</sup> Holt a Grainger, "Employment Relations Research Series No 39: Results of the second flexible working employee survey", DTI 2005

- 5.5. Serch hynny, dywedodd undebau a rhai cynrychiolwyr rhieni eraill nad yw pawb yn teimlo iddynt gael budd ac roedd rhai yn dadlau am i'r gyfraith gael ei hadolygu a'i chryfhau.

*"Nid oes tystiolaeth hyd yma bod yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg yn agor drysau mewn swyddi uwch. Yn wir, rheolwyr yw'r rhai sydd fwyaf tebygol o gael eu heithrio o unrhyw drefniant, ac mae nifer o gyrff ymgysylltiol y TUC yn dweud bod y rhai sy'n gweithio shifftiau yn aml yn cael eu heithrio."*

TUC

- 5.6. Mae'r adborth cyffredinol cadarnhaol ar effaith y gyfraith newydd yn cadarnhau awgrym y Llywodraeth ei bod yn bryd erbyn hyn ystyried sut i fwrw ymlaen â'r gyfraith i sicrhau:

- bod grwpiau eraill sy'n wynebu heriau penodol wrth geisio cadw cydbwysedd rhwng gwaith a chyfrifoldebau teuluol yn cael budd o'r cyfleoedd a gynigir gan weithio oriau hyblyg, a
- bod y canllawiau a'r cymorth perthnasol yn cyrraedd y rhai sydd ar gyflog isel a'r rhai lle nad oes braidd dim diwylliant o weithio oriau hyblyg ac yn helpu cyflogwyr i ddelio â cheisiadau.

- 5.7. Credwn y gallai ymestyn cwmpas y gyfraith yn hytrach na chynnal adolygiad o'i hegwyddorion ddwyn gwell ffrwyth i weithwyr a chyflogwyr. Rydym yn sylweddoli ei bod yn bwysig monitro effaith yr hawl hwn a byddwn yn parhau i weithredu fel cynt, sef cynnal arolygon a dadansoddi ymchwil pobl eraill. Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau bod unrhyw gymorth pellach yn cyrraedd y rhai sydd ei angen fwyaf a byddwn yn parhau i gymryd i ystyriaeth anghenion gweithwyr a chyflogwyr.

- 5.8. Nodir isod y cwestiynau penodol a gododd yn y bennod hon o'r ymgynghoriad, a'n hymateb ni iddynt:

*Cwestiwn 19 Sut ddylai effaith y ddeddf ar weithio oriau hyblyg ddylanwadu ar y ffordd yr ydym yn ystyried ehangu ei chwmpas i ofalwyr a rhieni plant hyn?*

- 5.9. Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebion yn cytuno bod potensial i ymestyn cwmpas y gyfraith i naill ai ofalwyr oedolion neu rieni plant hyn, neu i'r ddau ohonynt. Roedd rhieni, gweithwyr a'u cynrychiolwyr yn dadlau bod achos cryf dros ymestyn y gyfraith i ofalwyr a rhieni plant hyn, a hyd yn oed i roi'r hawl i bob gweithiwr.
- 5.10. Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn croesawu gweithio oriau hyblyg ac roedd llawer yn pwysleisio eu bod yn cynnig mwy na'r lleiafswm sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith. Ond roedd dadleuon amrywiol am sut fyddai hyn yn effeithio ar ymestyn yr hawl i ofyn. Roedd cyflogwyr sydd eisoes yn cynnig cyfleoedd i weithio'n hyblyg i bob aelod o'u gweithlu yn fwy bodlon â'r ffordd yr ydym yn bwriadu ymestyn cwmpas y gyfraith. Roedd eraill yn teimlo y gellid ehangu'i chwmpas dim ond i hynny gael ei wneud yn raddol.

*"Mae'r aelodau yn teimlo'n gryf y dylai'r Llywodraeth ond ei hymestyn i un grwp o weithwyr ar y tro...i osgoi cynnydd sylweddol a sydyn yn nifer y ceisiadau a allai arwain at anawsterau capasiti ac yn ail i roi amser i gyflogwyr arfer â darparu ar gyfer anghenion gwahanol grwpiau."*

CBI

- 5.11. Gofynnodd trydydd grwp a oedd unrhyw achos dros fwy o ymyrraeth a deddfwriaeth gan y Llywodraeth oherwydd bod cyflogwyr yn hybu oriau

hyblyg beth bynnag.

*“Mae'r IoD a'i aelodau yn cefnogi arferion gweithio oriau hyblyg ac maent yn eu meithrin yn y gweithle. Os yw hyn yn adlewyrchiad teg o batrwm holl fusnesau'r DU, tybed a oes angen i'r Llywodraeth ymyrryd i annog oriau hyblyg fwy fyth”*

Sefydliad y Cyfarwyddwyr

*“Mae busnesau yn gwneud penderfyniadau ar faterion fesul achos unigol. Nid oes angen mwy o ddeddfwriaeth, am fod arferion busnes eisoes gam ymlaen ar y cynigion hyn.”*

Y Cyngor Busnesau Bach

- 5.12. Y brif ystyriaeth gan gyflogwyr yw y gellir gwneud unrhyw gais i weithio o fewn y busnes. Roeddynt yn poeni llai am resymau gweithiwr dros wneud cais. Wedi dweud hynny, roedd cyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr bach, yn teimlo mai'r hyn sydd wedi cyfrannu at lwyddiant y gyfraith yw'r dull penodol, yn hytrach na chyffredinol, o weithredu. Mae hynny wedi'u galluogi i reoli a meithrin oriau gwaith hyblyg yn eu sefydliadau unigol. Mae'n bwysig i gyflogwyr bod yr egwyddor hon yn cael ei chadw.

*Cwestiwn 20      Beth yw'r achos dros ehangu'r gyfraith i bobl sy'n gofalu am oedolion?*

- 5.13. Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebwyr yn cytuno â'r achos a bennwyd yn y ddogfen ymgynghori ei bod yn briodol ymestyn y gyfraith i ofalwyr. Roedd cynrychiolwyr gofalwyr, undebau, cyflogwyr yn y sector cyhoeddus a chyflogwyr sydd eisoes yn derbyn ceisiadau i weithio'n hyblyg o bob rhan o'u sefydliad yn gefnogol dros ben i'r cynnig. Roedd cyflogwyr eraill, yn enwedig busnesau bach, a chynrychiolwyr cyflogwyr yn pryderu am eu gallu i reoli disgwyliadau cynyddol gan

weithwyr ac nid oeddynt yn gefnogol o gwbl i'r achos i ymestyn cwmpas y ddeddfwriaeth ar unrhyw gyfrif.

- 5.14. Wedi dweud hynny, roedd cefnogaeth gref, ar y cyfan, i farn y Llywodraeth mai ymestyn y gyfraith i ofalwyr ddylai gael y flaenoriaeth.

*"Mae achos cryf iawn dros ymestyn yr hawl i weithio oriau hyblyg i ofalwyr... mae'r hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg yn galluogi llawer o'r gofalwyr hyn i barhau i weithio a bydd hynny o fudd i gyflogwyr yn ogystal â gofalwyr."*

Carers UK

*"Rydym yn cefnogi'r dull o weithredu a fabwysiadwyd yn y ddeddfwriaeth gyfredol ar weithio oriau hyblyg... Credwn fod newidiadau demograffig yn gwneud yr estyniad hwn [i ofalwyr] yn anorfod yn y dyfodol."*

BUPA

- 5.15. Roedd y dadleuon a'r ffeithiau a roddwyd ger bron i gyfiawnhau pam y dylai gofalwyr gael blaenoriaeth yn cwmpasu ystod eang o faterion, gan gynnwys:

- Mae bron chwe miliwn o bobl 16 a throsodd yn gofalu am berson sâl, anabl neu oedrannus.
- I rywun 24 oed nawr, bydd y posibilrwydd y bydd rhaid iddynt ofalu am rywun wedi treblu erbyn iddynt gyrraedd 59 oed.
- Yr anterth o ran oedran gofalu am rywun yw rhwng 50 a 59. Mae mwy nag un o bob pump yn y DU yn yr ystod oedran hwn yn ofalwyr.

- Yn y ddwy flynedd hyd at fis Ebrill 2005, roedd 50% o weithwyr a ddywedodd iddynt gymryd amser o'r gwaith wedi gwneud hynny i ofalu am bartneriaid, rhieni neu berthnasau eraill – mae hyn bron 10% o'r holl weithwyr.
- Mae tua 1.8 miliwn o bobl yn debygol o fod â gwaith pan fydd eu dyletswyddau gofalu yn dechrau. Mae un o bob pump o'r gofalwyr newydd hyn yn debygol o adael eu gwaith.
- Mae gofalwyr yn grwp sydd mewn perygl penodol o dlodi. Canfu un arolwg gan Carers UK bod dros hanner yr ymatebwyr wedi rhoi'r gorau i'w gwaith i ofalu am rywun.
- Mae tua 700,000 o ofalwyr o oedran gweithio heb waith ar hyn o bryd ac maent yn gofalu am lai nag 20 awr yr wythnos. Mae hyn yn awgrymu bod mwy na dim ond nifer yr oriau y mae'r gofalwyr yn eu treulio'n gofalu yn eu rhwystro rhag bod yn rhan o'r farchnad waith.
- Gan fod y boblogaeth oedran gweithio yn dirywio bydd helpu gofalwyr i aros mewn gwaith neu ddychwelyd i weithio yn dod yn bwysicach fyth yn economaidd.
- Mae cyflogwyr eisoes yn cydnabod ei bod yn gwneud synnwyr busnes da i gefnogi'r gweithwyr hynny sydd â chyfrifoldebau gofalu, fel y dangoswyd gan sefydlu'r grwp 'Employers for Carers'.

**5.16. Yng ngoleuni'r cymorth a'r dystiolaeth a gyflwynwyd bydd y Llywodraeth yn ymestyn yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg i bobl sy'n gofalu am oedolion o fis Ebrill 2007 ymlaen.**

*Cwestiwn 21 Pa fathau o ofal ddylai'r ddeddf eu cwmpasu a sut ddylai hyn gael ei ddiffinio?*

- 5.17. Roedd y ddogfen ymgynghori yn cynnig sawl opsiwn i ddiffinio 'gofalwr'. Roedd cynrychiolwyr gweithwyr a gofalwyr yn awyddus i gael diffiniad mor eang â phosibl o ofalwyr. Roeddynt yn dadlau y dylai'r gyfraith fod yn ddigon hyblyg i gwmpasu ystod eang o anghenion gofalu gan gynnwys unigolion sydd â chyfrifoldebau gofalu hirdymor (e.e. y rhai sydd â salwch angheuol) a'r rhai sydd yn cael eu hunain, yn sydyn iawn, yn gofalu am rywun arall (e.e. ar ôl damwain ffordd). Cyfeiriodd llawer o'r cynrychiolwyr hyn at y cyngor ar wefan Employers for Carers sy'n rhoi'r diffiniad canlynol o ofalwr:

*"Mae gofalwyr yn weithwyr sydd â llawer iawn o gyfrifoldebau gofalu sy'n cael effaith sylweddol ar eu bywyd a'u gwaith. Mae'r gweithwyr hyn yn gyfrifol am ofalu am, a bod yn gefn i bartneriaid, perthnasau neu ffrindiau anabl, oedrannus neu sâl na all ofalu amdanynt eu hunain."*

- 5.18. Dywedodd y cyflogwyr nad oeddynt yn debygol o ofyn i weithiwr am dystiolaeth i gyfiawnhau eu hamgylchiadau personol i ategu eu cais. Serch hynny, roeddynt yn dweud bod pen draw i'w gallu i dderbyn ceisiadau am weithio oriau hyblyg ac roeddynt yn dadlau am ddiffiniad clir a syml i helpu i reoli'r galw. Dyma farn cyflogwyr bach a'u cynrychiolwyr yn enwedig. Felly, roedd cyflogwyr yn tueddu i gefnogi diffiniad oedd yn syml, yn ddigon clir a heb fod yn hollgynhwysol. Roedd yr opsiynau a gefnogwyd yn ymwneud yn bennaf â gofalu am berthnasau penodol neu bobl eraill sy'n byw yn yr un cartref, ac nid oedd hynny'n mynd mor bell â chynnwys ffrind.
- 5.19. Roedd llawer o'r ymatebion hefyd yn pwysleisio bod angen i unrhyw ddiffiniad gydnabod y gallai natur y galw a ddarperir amrywio llawer

iawn a bod unigolion weithiau'n cael amser i gynllunio, a thro arall yn gorfod darparu gofal yn sydyn iawn. Oherwydd hyn, awgrymai'r ymatebion, yn gyffredinol, y byddai naill ai'n well peidio â cheisio diffinio gofal mewn deddfwriaeth neu groesgyfeirio i ddeddfwriaeth y gofalwyr fel Deddf Gofalwyr (Cyfle Cyfartal) 2004 sy'n gymwys i 'swm sylweddol o ofal yn rheolaidd'. **Bydd y DTI yn archwilio ymhellach pa ofalwyr fydd yn cael eu cwmpasu gan yr estyniad pan fydd yn ymgynghori ar yr is-ddeddfwriaeth yn 2006.**

- 5.20. Roedd yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn nodi mai ar gyfer rhieni y cynlluniwyd y gyfraith ar weithio oriau hyblyg yn wreiddiol ac y gallai rhai agweddau ar y cynllun hwnnw beidio â gweithio gystal i ofalwyr. Er mwyn cymryd i ystyriaeth anghenion cyflogwyr a gofalwyr eglurwyd yn yr ymgynghoriad y byddai'r weithdrefn sy'n gymwys, a'r gofynion y mae'n ei rhoi ar weithwyr a chyflogwyr, yn dal i fod yr un peth ag o dan y ddeddfwriaeth gyfredol. Mynegwyd pryder yn yr ymgynghoriad am y cyfyngiad o un cais y flwyddyn a bod unrhyw newidiadau y cytunir arnynt fel arfer yn arwain at newid parhaol i gontract cyflogaeth y gofalwr.
- 5.21. Mae cynrychiolwyr rhieni eisoes wedi mynegi'r pryderon hyn yn y gorffennol. Mae rhai cyflogwyr wedi dweud hefyd bod y newid parhaol yn y contract cyflogaeth wedi achosi problemau mewn rhai achosion. Byddwn yn gweithio gyda'r **holl ofalwyr, rhieni a chyflogwyr i ddatblygu canllawiau gwell**, yn enwedig canllawiau wedi'u teilwra ar gyfer gofalwyr sy'n pwysleisio'r manteision o gytuno ar unrhyw adolygiadau ar y dechrau'n deg.

*Cwestiwn 22 Beth yw'r achos dros ehangu'r gyfraith i rieni plant hyn? Pryd fyddai'r adeg iawn i wneud hyn?*

*Cwestiwn 23 Pa rieni fyddai'r gyfraith yn eu cwmpasu (h.y. ar ba oedran y dylid peidio cynnig yr haw?)*

- 5.22. Roedd rhieni, eu cynrychiolwyr a'r undebau yn dadlau'r achos dros ymestyn y gyfraith i rieni plant hyn ac roedd bron pob un o'r ymatebion o blaid ymestyn yr oedran terfynol i 17 neu'n cefnogi estyniad ehangach. Yn aml iawn, gwnaed y pwynt bod anghenion plant yn dal i fod yn uchel wrth iddynt dyfu ac nad yw'r galwadau ar amser eu rhieni yn newid.

*"Byddai ymestyn yr hawl...i rieni plant hyn yn helpu'r rhieni hynny sy'n teimlo bod angen iddynt gynnig mwy o gefnogaeth i'w plant hyn, er enghraifft ar ôl i'r rhieni wahanu neu am fod problemau yn yr ysgol, ac eto dal i fod â throed yn nrws y farchnad lafur"*

Teuluoedd Un Rhiant

- 5.23. Mae llawer o gyflogwyr hefyd yn sympathetig i'r achos dros ymestyn y gyfraith i fwy o rieni, ac yn ymarferol mae llawer yn gwneud hyn eisoes. Er bod y gyfran o rieni sy'n gwneud cais yn uwch yn achos y rhai sy'n gymwys o dan y gyfraith, mae arolwg diweddaraf y DTI o weithwyr<sup>2</sup> yn dangos bod nifer fawr o gyflogwyr yn derbyn ceisiadau am weithio oriau hyblyg gan rieni plant hyn. Y cyflogwyr hynny sydd eisoes yn ystyried ceisiadau o bob rhan o'u sefydliad a chyflogwyr yn y sector cyhoeddus sydd fwyaf tebygol o dderbyn estyniad i rieni sydd â phlant o dan 12 neu 17.
- 5.24. Ond, roedd cyflogwyr bach a'u cynrychiolwyr bron yn ddieithriad o'r farn na ddylid estyn y gyfraith i gynnwys rhieni eraill. Yn fwyaf arbennig, maent yn pryderu am eu gallu cyffredinol i gytuno ar

---

<sup>2</sup> Holt a Grainger, " Employment Relations Research Series No 39: Results of the second flexible working employee survey", DTI 2005

drefniadau gweithio hyblyg a'u gallu i gwrdd â'r disgwyliadau uwch fyddai'n cael eu creu drwy ymestyn y gyfraith.

- 5.25. Er ei bod yn sylweddol, nid oedd y gefnogaeth gyffredinol i ymestyn y gyfraith i rieni cyn gryfed â gofalwyr. Mae tystiolaeth eisoes bod llawer o gyflogwyr yn ystyried rhagori ar, neu eisoes yn rhagori ar y gofynion statudol o ran cynnig oriau hyblyg i rieni plant hyn. Nid yw'r ddarpariaeth ar gyfer y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu eraill mor glir. Mae arolwg gan y CIPD yn awgrymu mai rhyw 4% o weithlefydd sy'n darparu ar gyfer gofalu am bobl hyn, ac mae hynny'n rhoi grym i'r ddadl mai gofalwyr ddylai gael y flaenoriaeth o ran cael budd o'r gyfraith. Nodwyd hefyd bod mesurau eraill, gan gynnwys y rheini yn y Strategaeth Gofal Plant Ddeng Mlynedd, hefyd yn rhoi cefnogaeth i rieni, ac nad yw'r gefnogaeth honno ar gael i ofalwyr i'r un graddau. Mae hyn yn cynnwys ein hymrwymiad i ddarparu lle i bob plentyn rhwng 3 ac 14 oed gael gofal y tu allan i oriau ysgol erbyn 2010.
- 5.26. Yn ddiweddar, mae'r EOC wedi cyhoeddi canfyddiadau ei GFI i weithio'n rhan-amser ac yn hyblyg. Mae un o'r prif argymhellion yn ymwneud ag ymestyn yr hawl i bob gweithiwr. Mae hyn yn fwy eang na'r opsiynau a gynigiwyd yn yr ymgynghoriad oedd yn cwmpasu gofalwyr, oedolion a rhieni plant hyn. Yn fwyaf arbennig, mae'r adroddiad yn awgrymu y byddai'r dull hwn o weithredu yn achosi llai o wrthdaro â staff eraill. Nid yw'r pwynt hwn yn un sydd wedi cael ei grybwyll fel mater o bwys mawr ar ôl i'r gyfraith bresennol gael ei chyflwyno ac, fel y mae adroddiad yr EOC yn ei gydnabod, y mae llawer o gyflogwyr wedi llwyddo i osgoi'r mater drwy gynnig y cyfle i'r holl weithlu weithio oriau hyblyg.
- 5.27. Yng ngoleuni'r holl ddadleuon, nid ydym wedi'n hargyhoeddi i gymryd agwedd gyffredinol tuag at yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg ac ymestyn ei chwmpas i bob gweithiwr. Wrth ystyried yr estyniad rydym

yn dal yr un mor ymroddedig i deilwra'r gyfraith ar gyfer y rhai sy'n ei chael yn anodd, am resymau penodol, i gadw cydbwysedd rhwng gwaith a chyfrifoldebau gofalu, ynghyd â lledaenu arfer gorau a gwella'r canllawiau i greu diwylliant o weithio sy'n cofleidio'r arferion gorau. Felly, am y rhesymau hyn, rydym yn argyhoeddedig bod yr amser yn iawn i ymestyn y gyfraith i bobl sy'n gofalu am oedolion. Yn yr un modd, ar ôl ystyried y dadleuon a'r effaith gadarnhaol y mae'r gyfraith wedi'i chael hyd yma ar rieni, nid ydym yn credu bod achos digonol dros ymestyn y gyfraith i rieni eraill ar hyn o bryd.

*Cwestiwn 24 Faint o alw sy'n debygol o fod am ymestyn yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg oddi wrth (1) bobl sy'n gofalu am oedolion sâl ac anabl; a (2) phlant hyn?*

- 5.28. Roedd yr ymateb i'r ymgynghoriad yn cydnabod bod gweithio oriau hyblyg yn gysyniad poblogaidd a'r farn gyffredinol oedd bod y ceisiadau yn debygol o gynyddu gydag amser. Credwyd hefyd y byddai lefel y galw yn uwch yn achos gofalwyr na rhieni plant hyn.

*Cwestiwn 25 Pa gymorth a chanllawiau pellach y dylai'r Llywodraeth eu darparu i helpu i ledaenu'r arfer o weithio oriau hyblyg?*

- 5.29. Mae ystod o gymorth a chanllawiau eisoes ar gael i fusnesau o sawl ffynhonnell, fel y Llywodraeth, sefydliadau dielw, ACAS, Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol a Siambrau Masnach lleol. Hefyd, codwyd y mater o ddarparu cymorth i Gyflogwyr Bach yn GFI yr EOC yn ddiweddar. Mae Cyswllt Busnes yn gweithio'n agos gyda busnesau bach i roi help i glustnodi ffynonellau priodol o gyngor, grantiau a chymorthdaliadau i helpu i reoli systemau gweithio oriau hyblyg.
- 5.30. Rydym yn ymrwymedig i ddatblygu gwell canllawiau, yn enwedig canllawiau sydd wedi'u teilwra i ofalwyr a'u cyflogwyr sy'n amlygu'r

manteision o gytuno ar gyfnodau adolygu ar y dechrau'n deg. Serch hynny, er bod y gyfraith wedi bod yn llwyddiannus, clywsom nad yw pob un yn cael y cyfle i weithio ar drefniadau gwahanol. Rydym am helpu cyflogwyr i ddelio â cheisiadau, a helpu gweithwyr wneud ceisiadau, yn enwedig y rhai hynny sydd ar gyflogau isel neu lle nad oes diwylliant o weithio oriau hyblyg.

- 5.31. Yng ngoleuni hyn, rydym yn ystyried sut y gallwn wella'r canllawiau sydd ar gael drwy edrych yn fwy manwl ar yr atebion a awgrymwyd yn yr ymgynghoriad a gweithio gyda rhanddeiliaid i'w cyflwyno. Yn fwyaf arbennig byddwn yn edrych ar: wella ymwybyddiaeth o ddefnyddio cyfnodau treialu a darparu canllawiau "sut i" ar reoli trefniadau gweithio hyblyg, gan dargedu cyflogwyr bach. Hefyd, mae rhai cyflogwyr wedi gofyn am fwy o ganllawiau ynghylch ar ba sail busnes y gellir gwrthod cais er mwyn ei gwneud yn glir pryd fyddai cyfiawnhad dros wneud hynny. Dywedwyd bod cyflogwyr yn tueddu i dderbyn cais os oedd unrhyw amheuaeth:

*"Mae'n anoddach barnu pa resymau y byddai eu hangen ar gwmni mawr i gyfiawnhau gwrthod cais. Mae hyn wedi golygu bod ein rheolwyr yn cymeradwyo bron pob cais oherwydd, er bod llawer ohonynt yn achosi anawsterau, nid ydynt yn siwr a oes rhesymau teg dros ddweud 'na'".*

Friends Provident PLC

### **RHAN 3: GWEITHREDU**

- 6.1. Mae'r darpariaethau sy'n berthnasol i deuluoedd wedi'u llunio i gefnogi gweithwyr drwy ddarparu cyfnod hirach o dâl statudol yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, fel bod tadau yn hytrach na mamau yn medru cymryd yr absenoldeb a'r tâl mewn amgylchiadau penodol ar ryw adeg yn y dyfodol. Hefyd, mae'r deddfwriaeth 'ysgafn' bresennol ar oriau gweithio hyblyg wedi'i hymestyn o rieni plant ifanc ac anabl i'r rhai sy'n gofalu am oedolion dibynnol, a hynny heb newid natur y gyfraith. Law yn llaw â'r gwell dewisiadau hyn i rieni a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu, byddwn yn cynyddu'r cyfnod o rybudd y mae'n rhaid i famau sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth ei roi i'w cyflogwyr, fel bod gwell cysylltiad rhwng mamau a'u cyflogwyr yn ystod yr absenoldeb mamolaeth. Byddwn hefyd yn darparu mwy o ganllawiau penodol a gwell i sicrhau bod gweithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd yn gwybod am eu hawliau a'u cyfrifoldebau.
- 6.2. Mae angen deddfwriaeth sylfaenol i fwrw ymlaen â rhai o'r mesurau, a bydd y Llywodraeth yn rhoi Mesur ger bron y Senedd yn ystod hydref 2005 gyda'r nod o gyflwyno pecyn o newidiadau erbyn Ebrill 2007, a gwneud pwerau a fydd yn ei galluogi i wireddu ei huchelgais hirdymor i ymestyn tâl mamolaeth fel y gall tadau gymryd absenoldeb a chael budd o'r taliadau statudol ar yr adeg briodol. Felly, bydd y Mesur yn:
- ymestyn cyfnod talu'r TMS, y LM a'r TMaS i uchafswm o 52 wythnos
  - ehangu cwmpas y gyfraith bresennol ar yr hawl i ofyn i weithio oriau hyblyg fel y gall gwmpasu'r rhai sy'n gofalu am oedolion.

- cysoni rheolau'r tâl statudol ac absenoldeb fel bod y TMS, y LM a'r TMaS yn dechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, ac fel bod modd ei dalu fesul diwrnod
- cyflwyno diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad, fydd yn galluogi menywod i weithio am rai diwrnodau yn ystod eu habsenoldeb mamolaeth heb golli wythnos o'r TMS neu'r LM neu orffen eu habsenoldeb mamolaeth cyn pryd
- cynnwys pŵer i roi hawl newydd i Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol (ATY) i dadau a'u galluogi i gael tâl tadolaeth statudol yn ystod yr absenoldeb hwn os bydd y fam yn dychwelyd i weithio cyn iddi gymryd ei hawl llawn i'r TMS neu'r LM.

6.3. Dilyniir y Mesur gan is-ddeddfwriaeth, lle byddwn yn ymestyn cyfnod y TMS, y LM a'r TMaS i naw mis i famau sy'n disgwyl rhoi genedigaeth ym mis Ebrill 2007. Byddwn hefyd yn nodi'n union sut y bwriadwn ddiffinio gofawyr a fydd yn gymwys i gael yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg. Nid oes angen deddfwriaeth sylfaenol i wneud y newidiadau eraill i'r rheolau, ond bydd angen newid is-ddeddfwriaeth: ymestyn cwmpas y rhai sy'n gymwys i gael AMY fel bod pob menyw sydd ar hyn o bryd yn gymwys i gael y LM yn medru cael budd o'r estyniad o naw mis; cynyddu'r cyfnodau o rybudd i fenywod sydd am newid eu dyddiad dychwelyd, a'i gwneud yn glir y gall cyflogwyr gysylltu, o fewn rheswm, â gweithwyr ar absenoldeb mamolaeth. Er mwyn gwireddu ymrwymadau'r Llywodraeth i gyflwyno deddfwriaeth sydd ond yn effeithio ar fusnesau ar ddau ddyddiad y flwyddyn, anelir at fod y rheoliadau fydd yn ymestyn y taliadau mamolaeth yn dod i rym ar 1 Hydref 2006 fel eu bod yn eu lle i gwmpasu pob genedigaeth ym mis Ebrill 2007, gan gynnwys y babanod hynny a fydd, efallai, yn cael eu geni cyn pryd. Ein nod yw cyhoeddi rheoliadau drafft i ymgynghori yn eu cylch. Y gyfres gyntaf o ddogfennau drafft fydd y rhai sy'n

ymwneud â'r hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg, ac rydym yn bwriadu ymgynghori ar hyn ddechrau 2006.

- 6.4. Byddwn yn parhau i weithio gyda rhanddeiliaid i baratoi pecyn cynhwysfawr o ganllawiau a chymorth i gyflogwyr a gweithwyr i wneud yn siwr eu bod yn deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau mewn da bryd cyn 2007. Rydym hefyd yn mynd ati i wella'r canllawiau am y fframwaith cyfredol o reolau, gan gynnwys mynd ati i asio'n well y canllawiau sydd eisoes ar gael gan wahanol adrannau o'r Llywodraeth. Rydym hefyd yn bwriadu manteisio ar argymhelliad yr EOC i ddatblygu taflen gyda rhestr wirio o hawliau a chyfrifoldebau allweddol, ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd, i'w dosbarthu i fenywod ym misoedd cyntaf eu beichiogrwydd.
- 6.5. Byddwn yn parhau i weithio gyda rhanddeiliaid i ddatblygu meddylfryd ar sut orau y gallwn saernio'r hawliau newydd i dadau, gyda'r nod o sicrhau'r system symlaf bosibl, nad yw'n rhy feichus i fusnesau. Byddwn yn gweithio gyda rhanddeiliaid i ddeall pryd a sut orau y gallwn wneud y newidiadau hyn i sicrhau eu bod yn dod â manteision go-iawn i gyflogwyr a gweithwyr. I gyd-fynd â hynny byddwn yn dal ati i archwilio a chlustnodi dulliau o leddfu baich y system bresennol o daliadau statudol, gan gynnwys drwy ystyried y posibilrwydd o gyflwyno Taliadau Uniongyrchol.
- 6.6. Byddwn hefyd yn cadw llygad ar effaith y newidiadau hyn ar weithwyr a busnesau a byddwn yn talu sylw i hynny wrth ystyried y camau posibl nesaf. Ein nod yw bod â fframwaith o gymorth lle mae'r hawliau yn cyfateb i'r cyfrifoldebau ac yn diwallu anghenion teuluoedd a gofynion marchnad lafur modern a hyblyg.

## ATODIAD A

### CRYNODEB O'R YMATEBION I'R YMGYNGHORIAD GWAITH A THEULUOEDD

- 7.1. Derbyniwyd dros 200 o ymatebion ffurfiol i'r ddogfen ymgynghori "*Gwaith a theuluoedd: dewis a hyblygrwydd*". Roedd rhyw un rhan o dair ohonynt oddi wrth gyflogwyr unigol, ac 18 oddi wrth gyflogwyr bach. Hefyd cafwyd ymateb gan 26 o grwpiau o gyflogwyr, gan gynnwys y CBI a'r FSB, sy'n cynrychioli dros 850,000 o aelodau. Rhieni a gweithwyr unigol oedd i gyfrif am ychydig dros ddeg y cant o'r ymatebion. Yn ogystal daeth ymateb oddi wrth nifer o grwpiau rhieni a gofalwyr. Ymatebodd 19 o undebau, gan gynnwys y TUC, Amicus ac Unsain, yn ogystal â'r rhai sy'n cynrychioli sectorau arbenigol megis y diwydiant adeiladu, adwerthu a'r diwydiant papurau newydd. Elusennau oedd deg y cant o'r ymatebwyr, oedd yn bennaf yn cynrychioli buddiannau mamau a rhieni sy'n gweithio. Daeth gweddill yr ymatebion oddi wrth academyddion a chyfreithwyr ac eraill. Roedd ychydig dan bump y cant heb nodi ar ba sail yr oeddent yn ymateb.
- 7.2. Croesawu'r cynigion wnaeth y mwyafrif o rieni, gofalwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr, gan eu bod o'r farn y bydd y cynigion hyn yn gwneud gwahaniaeth go iawn i fywyd rhieni sy'n gweithio. Roedd rhai o ymatebion y grwpiau hyn o'r farn nad oedd y cynigion yn mynd yn ddigon pell, gan ddadlau o blaid hawliau ychwanegol megis absenoldeb i rieni gyda thâl, a rhagor o dâl ac absenoldeb tadolaeth, ond ar y cyfan roedd unfrydedd barn bod y Llywodraeth yn symud i'r cyfeiriad iawn.

*"Mae'r Gynghair Mamolaeth yn croesawu ymrwymiad y Llywodraeth i ymestyn absenoldeb mamolaeth gyda thâl ac i ystyried yr opsiynau eraill sydd yn y ddogfen ymgynghori hon. Mae'r rhain yn gamau*

*gwirioneddol ymlaen tuag at becyn cyflawn o gymorth i rieni plant ifanc."*

Cynghrair Mamolaeth

*"Rydym yn llwyr gefnogi menter y Llywodraeth i helpu gweithwyr gael cydbwysedd rhwng eu bywyd cartref a'u gwaith. Fel corff sy'n ymrwymedig i helpu rhieni wneud dewisiadau pwysig yn eu bywyd o ran gofalu am eu plant a gweithio oriau hyblyg, rydym yn gadarn o'r farn y bydd rhoi rhagor o ddewis a hyblygrwydd o fudd i deuluoedd a busnesau fel ei gilydd."*

Cysylltiadau Cyfleoedd Gwaith

- 7.3. Roedd yr ymateb oddi wrth gyflogwyr a'u cynrychiolwyr yn amrywio. Roedd y mwyafrif helaeth ohonynt yn cydnabod bod newidiadau mawr ar droed yn ein gweithleoedd. Roedd rhai cyflogwyr yn gweld y symud tuag at amodau gwaith sy'n fwy cyfeillgar i'r teulu yn gam cadarnhaol ymlaen a allai fod yn beth da i fusnesau, ond roedd y baich ychwanegol fyddai'r mesurau newydd yn ei roi arnynt yn peri pryder i eraill. Roedd cyflogwyr bach a mawr yn bendant iawn o'r farn y dylid cael pecyn o fesurau ar gyfer busnesau fyddai'n llwyddo i gael cydbwysedd rhwng eu hawliau hwy a sicrhau bod y gweithwyr yn cwrdd â'u cyfrifoldebau hwythau.

*"Mae aelodau'r CBI yn derbyn yr egwyddor bod y Llywodraeth yn dymuno ymestyn hawliau sy'n ystyriol o deuluoedd ond yn credu y dylid cael newidiadau sy'n digolledu'r cyflogwyr am y baich ychwanegol fyddai'r mesurau newydd yn ei roi arnynt."*

CBI

*"Fel cynrychiolydd 800 o fusnesau lleol rydym yn deall yr angen am gael cydbwysedd rhwng gwaith a bwyd teulu ond mae angen gwneud*

*hyn mewn modd na fydd yn effeithio'n andwyol ar gynhyrchiant y busnes."*

Siambr Fasnach Portsmouth a De Ddwyrain Hampshire

### **Ymestyn y cyfnod tâl mamolaeth a mabwysiadu**

- 7.4. Roedd y mwyafrif o rieni, gweithwyr a'u cynrychiolwyr yn croesawu'r bwriad i ymestyn cyfnod y tâl mamolaeth a mabwysiadu. Roedd cefnogaeth, yn arbennig o blith yr undebau, i ymestyn yr Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin i 12 mis, gyda'r hawl i ddychwelyd i'r un swydd cyn pen 12 mis. Bernid y byddai hyn yn annog gwraig i gymryd mantais o gyfnod llawn yr absenoldeb a'i hannog i ddychwelyd i'r gwaith. Serch hynny, roedd rhai o'r ymatebwyr yn cydnabod y gallai fod yn anodd i gyflogwr gadw'r un swydd yn agored am gyhyd â blwyddyn.
- 7.5. Roedd y grwpiau hyn yn gadarn o'r farn y dylid codi lefel y gyfradd sylfaenol i alluogi rhagor o rieni i fanteisio ar absenoldeb mamolaeth. Awgrymwyd sawl ffordd y gellid gwneud hyn, gan gynnwys ei gyplysu â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Hefyd roedd rhai o'r ymatebwyr am ymestyn y cyfnod y telir 90% o enillion wythnosol, cyfartalog tra roedd rhai am i'r 90% hwn godi i 100% dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth ar ei hyd.
- 7.6. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a'u cynrychiolwyr yn gefnogol ar y cyfan i'r bwriad i ymestyn y cyfnod mamolaeth a mabwysiadu gyda thâl, ond roedd rhai cyflogwyr, yn enwedig y busnesau bach a chanolig, yn amau a allent ymdopi. Ymhlith y materion a godwyd oedd costau ychwanegol i gyflogwyr o ran cyflenwi yn ystod absenoldebau, a chyflogwyr yn gorfod adolygu cynlluniau contract sy'n cynnig buddiannau sy'n cynnig gwell telerau na'r lleiafswm statudol.

- 7.7. Roedd rhai o blaid cadw'r gwahaniaethau sydd ar hyn o bryd rhwng yr Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin a'r Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol tra bod eraill o'r farn y byddai un cyfnod o absenoldeb, sef yr Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin, yn haws i'w weinyddu. Roedd busnesau yn ddiwahân o'r farn y dylai gwahanol hawliau dychwelyd-i'r-gwaith barhau.

### **Cyfnodau Rhybudd a Chadw mewn Cysylltiad**

- 7.8. Prin oedd y gefnogaeth ymhlith grwpiau rhieni ac undebau i'r cynnig bod rhaid i wraig ail-gadarnhau yn ystod yr absenoldeb mamolaeth y dyddiad y bydd hi'n dychwelyd i'r gwaith.

*"Mae angen i gyflogwyr fod yn ymwybodol y gall fod yn anodd i wraig gadarnhau ei bod yn dychwelyd i'r gwaith gan fod nifer o ffactorau sydd y tu hwnt i'w rheolaeth, megis gofal plant, derbyn gweithio oriau hyblyg, ei hiechyd hithau a iechyd y plentyn."*

Cynghrair Mamolaeth

- 7.9. Serch hynny, roedd pawb yn cydnabod y byddai o fudd i wragedd ar absenoldeb mamolaeth gadw mewn cysylltiad â datblygiadau yn y gweithle. Roedd unfrydedd barn y byddai mwy o gyfathrebu rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth o fudd i'r ddwy ochr. Dylid cyflawni hyn drwy arfer da a chyfarwyddyd clir yn hytrach na thrwy deddfwriaeth.
- 7.10. Hefyd roedd y mwyafrif o'r farn bod y cyfnod o fis o rybudd sydd angen i wragedd ei roi ar hyn o bryd os ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynnar, yn ddigon. Roedd rhai ymatebwyr, megis Undeb Cenedlaethol yr Athrawon, o'r farn y byddai cyfnod o ddeufis yn

rhesymol ac y byddai hynny'n gymorth i fusnes allu cynllunio i'r dyfodol.

- 7.11. Roedd unfrydedd barn ymhlith cyflogwyr a'u cynrychiolwyr y dylid cael cyfnod hirach o rybudd os dymuna'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith ynghynt, neu yn hwyrach na'r dyddiad y cytunwyd arno. Byddai hyn yn rhoi mwy o amser i fusnesau allu cynllunio'n effeithiol ar ddiwedd cyfnod yr absenoldeb. Tra yr oedd rhai yn dadlau o blaid cyfnod o dri mis o rybudd, roedd y mwyafrif a ymatebodd o'r farn y byddai deufis yn ddigon.
- 7.12. Hefyd roedd cefnogaeth gref o blaid deddfwriaeth gliriach ar gyswllt rhesymol yn ystod y cyfnod mamolaeth. Bernid y byddai cyfarwyddyd mwy clir yn gwella cyfathrebu rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr ac yn help i fenywod sy'n dychwelyd i'r gwaith.

*"Byddai busnesau yn bendant yn croesawu mwy o sicrwydd gan staff am eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl geni plentyn/gofalu am blentyn bach; byddent hefyd yn hoffi gweld gwell cyfnodau o rybudd i'w helpu i gynllunio, paratoi a recriwtio (os oes angen)."*

Siambwr Fasnach a Diwydiant Bradford

### **Trosglwyddo absenoldeb a thâl**

- 7.13. Roedd cefnogaeth ymhlith rhieni, cyflogwyr a'u cynrychiolwyr i'r egwyddorion sy'n sail i drosglwyddo absenoldeb a thâl, ond roedd nifer yn ffafrio hawliau ar wahân i famau ac i dadau. Teimlai rhai y byddai rhannu absenoldeb gyda thâl i rieni neu ymestyn yr absenoldeb tadolaeth gyda thâl yn rhoi mwy o ddewis i rieni o ran y modd y maent yn rhannu gofal eu plentyn. Roedd nifer y tadau fyddai'n gymwys i fanteisio ar y cyfryw gynllun yn fater oedd yn peri pryder i rai, yn enwedig grwpiau rhieni.

*“Rydym yn croesawu’r cynigion i drosglwyddo absenoldeb mamolaeth a thâl, ond credwn na fydd y cynigion hyn yn cael llawer o effaith ar allu tadau i fanteisio ar y cynnig i dreulio mwy o amser ar ofalu am eu plant.”*

Teuluoedd sy’n Gweithio

- 7.14. Er bod y mwyafrif o gyflogwyr a’u cynrychiolwyr yn cefnogi’r egwyddor y tu ôl i drosglwyddo absenoldeb a thâl, roedd nifer yn bryderus y byddai’r cyfryw system o bosibl yn ddyrys ac yn faich gweinyddol. Eu hawgrym oedd y dylai’r Llywodraeth edrych eto ar ffyrdd eraill o wireddu’r un nod, fyddai’n fwy syml ac yn haws i fusnesau eu deall.

*“...mae cwmnïau yr un faint â ni neu’n llai eisoes yn gorfod ymdopi â chymaint o ddeddfwriaeth cyflogaeth, a pheth o’r ddeddfwriaeth honno ond yn ffurfioli’r hyn a wnawn fel arfer da (megis ymgynghori â’r staff) ond mae i’r cyfan hyn oblygiadau o ran costau ac amser/staff i ni fel busnesau.”*

Gwasanaethau Ariannol Smith & Pinching Cyfyngedig

- 7.15. Petai’r cynllun hwn yn dod i rym, roedd cyflogwyr yn dymuno cael digon o amser i baratoi ar gyfer cyflwyno’r trefniadau newydd, ac roedd yr awgrymiadau yn amrywio o chwe mis i dair blynedd.

### **Talu’n Uniongyrchol**

- 7.16. Cymysg oedd yr ymateb ymhlith grwpiau rhieni ac undebau ar dalu’n uniongyrchol. Teimlai rhai y byddai hynny’n fanteisiol i gyflogwyr, heb unrhyw effaith anffafriol ar weithwyr, ond ni allai eraill weld unrhyw fantais i’r cyflogwyr. Roedd rhai yn pryderu y byddai hyn yn dieithrio’r gweithiwr oddi wrth ei gyflogwr, ac eraill yn poeni am effaith taliadau hwyr.

- 7.17. Roedd nifer o gyflogwyr yn wrthwynebus i dalu'n uniongyrchol gan fod ganddynt systemau yn eu lle eisoes i gyfrif y tâl. Barnent y byddai cyfnewid gwybodaeth gyda'r adran Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi, a hynny o fewn terfynau amser tynn, yn faich cwbl newydd i gyflogwyr, ac yna gorfod dygymod â chanlyniadau camgymeriadau fyddai, yn eu barn hwy, yn anochel. Gallent ragweld trafferthion arbennig i'r cyflogwyr hynny sy'n talu mwy na'r isafswm statudol gan effeithio'n niweidiol o bosibl ar y berthynas rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr.
- 7.18. Credai rhai cyflogwyr, mewn egwyddor, mai'r Wladwriaeth ddylai weinyddu'r taliadau hyn ta beth, ac iddynt hwy roedd mantais mewn talu'n uniongyrchol, megis gwaredu un o'r dadleuon dros beidio â chyflogi menywod. Roedd rhai o'r farn, yn enwedig y rhai a gynrychiolai'r busnesau bach a chanolig, y byddai system lle mae'r Wladwriaeth yn talu'n uniongyrchol yn rhyddhau'r baich ar gyflogwyr bach gan nad ydynt mor gyfarwydd â'r broses. Ond pwysleisient y byddai'n rhaid cadw'r gwaith gweinyddol i gyn lleied â phosibl, ac y dylai'r system weithio'n hwylus. Awgrym ambell i gorff, megis y CBI, oedd mai'r ateb gorau fyddai rhoi'r dewis i gyflogwyr.

### **Gweithio Oriau Hyblyg**

- 7.19. Roedd nifer o rieni, gweithwyr a'u cynrychiolwyr yn croesawu'r modd yr oedd yr hawl i ofyn i gyflogwyr am gael gweithio oriau hyblyg, a'r rheidwydd sydd ar gyflogwyr i ystyried pob cais yn ofalus, wedi bod yn help i newid y ffordd y mae pobl yn meddwl am weithio oriau hyblyg. Roedd rhai grwpiau ac undebau fodd bynnag yn dadlau o blaid cryfhau'r ddeddfwriaeth. Barnent fod llawer gormod o bobl oedd yn dal yn rhy ofnus i ofyn am weithio oriau hyblyg rhag cael eu gwrthod neu rhag ofn y byddai hynny o bosibl yn cael effaith andwyol ar eu gyrfa. Roedd cefnogaeth gref o blaid ymestyn y gyfraith i gynnwys gofalwyr,

gyda chynrychiolwyr gweithwyr a gofalwyr yn awyddus i gael diffiniad mor eang â phosibl. Roedd nifer o'r grwpiau hyn hefyd o'r farn bod achos o blaid ymestyn y cynllun i gynnwys rhieni plant hyn, gyda nifer helaeth ohonynt yn cefnogi ymestyn i gynnwys pob rhiant plant hyd at 16 oed.

*"Mewn oes lle mae pobl yn byw yn hirach, bydd mwy a mwy o weithwyr yn gofalu am berthnasau oedrannus. Mae'n gwneud synnwyr yn economaidd i roi mwy o hyblygrwydd iddynt o ran eu horiau gwaith fel y gallant barhau i weithio yn hytrach na hawlio budd-dal..."*

Gweithiwr

- 7.20. Roedd nifer o'r ymatebion gan gyflogwyr a'u cynrychiolwyr yn awgrymu bod y gyfraith bresennol ar weithio oriau hyblyg yn llwyddiant, gyda nifer o gyflogwyr yn dweud bod polisi eu cwmni hwy yn mynd ymhellach na'r lleiafswm a nodir yn y gyfraith.

*"Fel cyflogwr rydym o hyd yn chwilio am ffyrdd i fod yn fwy hyblyg o ran oriau gwaith fel y gallwn yn effeithiol recriwtio a chadw gweithlu sy'n flaengar."*

Cyngor Dinas Rhydychen

*"Mae'r ystadegau, sy'n nodi bod naw o bob deg cais yn cael eu caniatáu mewn rhyw fodd neu'i gilydd, yn awgrymu nad oes unrhyw broblem gan gyflogwyr ynghylch gweithio oriau hyblyg."*

Cyngor Busnesau Bach

- 7.21. Roedd cyflogwyr o'r farn nad oedd angen newid y ddeddf yn ei hanfod, gan nodi bod rhoi help llaw ar wahanol gyfnodau, ar sail arfer da, yn gweithio'n dda. Roedd llawer yn derbyn y dylid ymestyn y trefniadau i gynnwys gofalwyr, a pha ofalwyr ddylai fod yn flaenoriaeth. Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn ffafrio cael diffiniad clir fyddai'n help i reoli

ceisiadau petai trafferth yn codi oherwydd cynnydd yn y galw, a'u barn hwy oedd mai'r ffordd orau o gwrdd â'r cynnydd hwn oedd drwy seilio'r diffiniad ar ofalu am oedolyn oedd yn berthynas dibynnol.

- 7.22. Roedd llai o unfrydedd barn ymhlith cyflogwyr ynghylch a ddylid ymestyn y gyfraith i gynnwys rhieni plant hyn, gyda chyfran yn dadlau bod parodrwydd cyflogwyr i ystyried ceisiadau y tu hwnt i'r gyfraith yn dangos nad oedd galw am ragor o ddeddfwriaeth ar hawliau rhieni. Roedd rhai cyflogwyr o'r farn y byddai'n decach i ymestyn terfynau'r gyfraith i gynnwys pob gweithiwr yn ddiwahân, a chlywsom gan rai cyflogwyr, megis Ford, oedd eisoes yn gwneud hyn. Roedd eraill o'r farn y byddai cyflwyno deddfwriaeth newydd yn raddol i wahanol grwpiau yn gymorth i gyflogwyr ddygymod ag unrhyw newidiadau, a rheoli cynnydd yn y galw. Hefyd roedd eu gallu i ymdopi ag unrhyw ymestyn yn y ddeddf yn fater oedd yn peri pryder i rai cyflogwyr, yn enwedig busnesau bach a chanolig.

**Atodiad B**

**Rhestr, yn nhrefn yr wyddor, o'r ymatebwyr nad oedd wedi gofyn am gyfrinachedd**

4 Children

Acas

ACCA

Accor Services Adoption UK

Adrian Christmas

Age Concern

Alison Clarke

AMICUS

Andrea Ford

Archbishops' Council

Armagh & Dungannon HSS Trust

Asda Stores Ltd.

Association of Convenience Stores

Association of University Teachers

Barclays PLC

Barnardos

Barry Graham

Bexley Council

Birmingham Law Society

Bliss

Boots

Bradford Chamber of Commerce and Industry

Breckland Council

Bristol City Council

British Airways

British Association for Adoption and Fostering

British Association of Social Workers

British Chamber of Commerce

British Dental Association

British Printing Industries Federation  
British Psychological Society  
British Retail Consortium  
BT  
BUPA  
Canford School  
Carers UK  
Carol Hirst  
Cathy Abu  
CBI  
Centrica plc  
Ceredigion CC  
Charles Russell  
Chartered Institute of Personal Development  
Chartered Society of Physiotherapy  
Cheryl Neale  
4Children  
Church of Ireland  
Citizens Advice  
CMS Cameron McKenna  
Communication Workers Union  
Conquest Foods  
Construction Confederation  
Contact a Family  
Counsel & Care  
Credit Protection Association Group  
Dacorum Council  
David Barry  
Daycare Trust  
Deborah Lonnon  
De Montfort University  
Department of Health

Department for Work and Pensions  
Dudley MBC  
EAMA  
Employers' Organisation for local Government  
Employment Lawyers Association  
Engineering Employers Federation  
Equal Opportunities Commission  
Eversheds  
Family Info Link  
Family Policy Alliance  
Fathers Direct  
Fawcett Society  
Federation of Small Businesses  
Field Seymour Parkes  
First Business Support  
FDA  
Floranova Ltd  
Food and Drink Federation  
Ford Motor Co. Ltd.  
Forum of Private Business  
Friends Provident Plc  
Gerald Pearse  
Gillian McConnell  
GMB  
HA Prowse  
Help the Aged  
Help the Hospices  
Institute of Directors  
Institute of Payroll and Pensions Management  
Jennifer Hill  
Joy Shaw  
Julie Kelly

Juliet Richardson  
Keoghs  
Law Society  
Legal & General with Amicus  
Leonard Cheshire  
Linda French  
Liverpool John Moores University  
Liz Moir  
London Chamber Commerce  
Lorimer Livisu  
Maggie Siviter  
Mary Bisset  
Maternity Alliance  
Mavis Pickard  
Mayor's Office Greater London Authority  
MJCA  
Mothers' Union  
Ms C Brooks  
Mid Yorkshire Chamber of Commerce  
NACIS  
NASUWT  
National Childbirth Trust  
National Council of Women of Great Britain  
National Day Nurseries Association  
National Hairdressers' Federation  
National Institute of Adult Continuing Education  
National Union of Teachers  
Nationwide Group Staff Union  
Netmums  
Nick Henderson  
Nokia UK  
North Belfast Advice Partnership

North East Chamber of Commerce  
Northumbria University  
North West Employers  
Nottinghamshire CC  
NSPCC  
Olga Aikin and Yvonne Perry  
One Parent Families  
Opportunity Links  
Oxford City Council  
Pamela Thompson  
Pay and Employment Rights Service (Yorkshire)  
Peter Moss  
Portsmouth Chamber of Commerce  
Pre-School Learning  
Prospect  
Public and Commercial Services Union (PCS)  
Relate  
Relationships Foundation  
Richard Barnard  
Road Haulage Association  
Robert Gordon University  
Rosemount Lifelong Learning  
Rowena Moore  
Royal Mail Group plc  
Sally Cox  
Sarah Jenkins  
SBS  
Scottish Enterprise Network  
Scottish Trades Union Congress  
Selfridges  
Sefton MBC  
Shah Khadiza Hoque

Sheila Godfrey  
Simon Whittaker  
Single Parent Action Network  
Skanska UK plc  
Small Business Council  
Somerset County Council  
South East Employers  
Southern Health and Social Services Board  
Sunita Knight Webb  
Susan Cox  
Susan Edwards  
Susan Taylor  
Suzan Rae  
Telework Association  
Tessa Hughff  
TGWU  
The Newspaper Society  
Third Age Employment Network  
Transport for London  
Travers Smith  
TUC  
UNISON  
USDAW  
Vivian Halliday  
Wandsworth Borough Council  
West Sussex CC  
Women's Budget Group  
Work Life Balance Trust  
Working Families  
Yvonne Fairbrother

**DTI**

**Hydref 2005**

URN05/1298W