

Cyflwyniad

Dros y blynyddoedd, mae miloedd lawer o blant wedi cael budd ymrwymiad teuluoedd mabwysiol. Methwyd, serch hynny, â chydabod a chefnogi, mewn termau ymarferol, swyddogaeth hanfodol rhieni mabwysiol. Nid oedd gan rieni mabwysiol yr hawl lawn i seibiant rhag gwaith nac unrhyw ran o'r gefnogaeth ariannol sydd ar gael i rieni naturiol. Gyda chyfartaledd o 2000 o fabwysiadau bob blwyddyn, mae'r niferoedd yn gymharol isel. Ond mae'r materion hyn yn mynnu sylw o hyd.

2. Yn y Papur Gwyrdd *Work and Parents: Competitiveness and Choice*¹, cynigid amrywiaeth o opsiynau i sicrhau cydbwysedd rhwng gwella'r dewis i rieni a hybu gallu busnesau i gystadlu. Bu i'r drefn ymgynghori a ofynnai i gyflogwyr a gweithwyr ba opsiynau yr oeddent am i'r Llywodraeth eu dilyn, ddod i ben ar 7 Mawrth 2001. Mae'r Llywodraeth yn cyhoeddi penderfyniadau ar opsiynau'r Papur Gwyrdd wrth iddynt gael eu cymryd er mwyn ei gwneud yn haws i gyflogwyr a gweithwyr eu hamgyffred.

3. Ceir cefnogaeth gref, ymhlith gweithwyr ac yn arbennig ymhlith cyflogwyr, i'r opsiwn y sonniod amdano yn y Papur Gwyrdd lle byddid yn cyflwyno hawl i riant mabwysiol gymryd seibiant gyda chyflog yn ôl yr un gyfradd wastad â Thâl Mamolaeth Statudol (CMS). Gan gydnabod praffter y gefnogaeth hon, cyhoeddwyd hawl i seibiant mabwysiadu gyda chyflog fel rhan o Gyllideb Mawrth 2001 sy'n dweud:

“Ers 1999, mae gan rieni mabwysiol yr hawl i seibiant rhieni, ond ni chânt unrhyw seibiant statudol gyda chyflog yn ystod y misoedd hollbwysig cyntaf ar ôl mabwysiadu'r plentyn. O dan arolwg y Llywodraeth, gwelwyd cefnogaeth helaeth dros newid. Gan hynny, bydd y Llywodraeth yn cyflwyno seibiant mabwysiadu gyda chyflog o 2003 ymlaen, wedi ei dalu dros yr un cyfnod ac yn ôl yr un gyfradd wastad â Thâl Mamolaeth Statudol, gan ddechrau wrth i'r plentyn gael ei leoli gyntaf gyda'r teulu. Bydd modd i rieni mabwysiol ddewis p'un ohonynt sy'n cymryd amser yn rhydd o'r gwaith ac yn derbyn y tâl.”

¹ Work and Parents: Competitiveness and Choice, A Green Paper, cyhoeddwyd Ragfyr 2000

4. Bydd gan riant mabwysiol hawl i 26 wythnos o seibiant gyda chyflog yn ôl yr un gyfradd wastad â TMS² gyda hawl ychwanegol i gymryd 26 wythnos bellach o seibiant digyflog. Gallant ddechrau'r seibiant pan gaiff y plentyn ei leoli gyda nhw i'w fabwysiadu. Byddant yn gymwys i gymryd y seibiant os yw'r plentyn o dan 18 oed. Mae'r papur hwn yn cyfeirio drwyddo draw at fabwysiadu un plentyn. Ar gyfer sibliogiaid a leolir yr un pryd gyda theulu, dim ond un cyfnod o seibiant mabwysiadu fydd yn gymwys.

5. Mae'r papur hwn yn crynhoi barn cyflogwyr a gweithwyr ar bwnc seibiant mabwysiadu gyda chyflog (tudalennau 4-5). Mae'n gosod fframwaith ar gyfer tâl a seibiant mabwysiadu (tudalennau 6-110). Bwriedir i'r fframwaith fod mor hawdd ei weinyddu â phosibl.

6. Gwelir dadansoddiad o gostau a buddion seibiant mabwysiadu gyda chyflog yn Atodiad A (tudalen 11).

7. Bydd eisiau deddfwriaeth sylfaenol i gyflwyno seibiant mabwysiadu a bydd angen neilltuo amser pryd y gall y Senedd ystyried y mater. Yn nes i'r amser hwn, bydd y Llywodraeth yn ceisio archwilio'r ystyriaethau a godir yn y ddogfen hon ar y cyd â phobl sydd â buddiant. Mae pob croeso, fodd bynnag, i sylwadau yn awr.

8. Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael ar wefan *Work and Parents: Competitiveness and Choice* sy'n cynnwys gwybodaeth am bynciau eraill mewn cysylltiad â'r Papur Gwyrdd. Caiff y wefan ei diweddarau'n rheolaidd ac fe'i gwelir yn www.dti.gov.uk/er/review.htm. Mae penderfyniadau ar opsiynau eraill a gyhoeddwyd i'w gweld yn Atodiad B (tudalen 13).

9. Dylai unrhyw sylwadau ar y fframwaith ar gyfer seibiant mabwysiadu gael eu hanfon at:

Work and Parents Review Team
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
Llundain SW1H 0ET

Ffacs: 020 7215 5450
E-bost: reviewteam@dti.gov.uk

10. Gellir trefnu i sylwadau am y fframwaith ar gyfer seibiant mabwysiadu fod ar gael i'r cyhoedd yn llwyr neu'n rhannol yn ôl ewyllys yr Adran. Os na ddymunwch i'r cyfan neu ran o'ch ymateb (gan gynnwys eich enw) gael ei wneud yn hysbys i'r cyhoedd, bydd rhaid ichi ddweud yn y sylwadau ba

² Pan gyflwynir seibiant mabwysiadu yn 2003, y gyfradd wastad ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol fydd £100 yr wythnos.

rannau yr ydych am inni eu cadw'n gyfrinachol. Lle na fynnir cyfrinachedd, gellir trefnu i ymatebion fod ar gael i unrhyw ymholwyr, gan gynnwys rhai o'r tu allan i'r DU, neu gael eu cyhoeddi trwy unrhyw ddull, gan gynnwys ar y Rhynggrwyd.

Ymatebion a gafwyd o dan yr ymgynghoriad

11. Daeth dros 600 o ymatebion ffurfiol i law erbyn diwedd y drefn ymgynghori. Deilliai mwy nag un o bob pump o gyflogwyr unigol mewn busnesau o faint amrywiol. Yn ychwanegol, ymatebwyd gan grwpiau cynrychioli cyflogwyr yn cynnwys 237,000 o aelodau. Cafwyd dros 175 o ymatebion gan rieni - mamau yn bennaf. Ymatebodd cynrychiolwyr gweithwyr yn siarad dros fwy na 2.4 miliwn o bobl. Daeth gweddill yr ymatebion oddi wrth elusennau, academyddion, cyfreithwyr ac unigolion. Ni nodai dros 10% o'r ymatebwyr ar ba sail yr oeddent yn ymateb. Daeth 66 ymateb pellach i law ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori.

12. Yn ychwanegol, bu i aelodau o'r Grŵp Gweinidogol a swyddogion y tîm arolygu gwrdd â bron 300 o unigolion wyneb yn wyneb. Bu iddynt siarad â chyflogwyr neu eu cynrychiolwyr, rhieni gweithiol a rhai'n cynrychioli undebau neu grwpiau teulu. Comisiynwyd hefyd waith ffocws mewn grwpiau ymhlith darpar famau a mamau newydd ac ymhlith cyflogwyr bach ledled Prydain.

13. Gwelwyd yn ystod yr ymgynghori gefnogaeth gref gyson i'r opsiwn ar gyfer cyflwyno seibiant mabwysiadu gyda chyflog dros yr un cyfnod â seibiant mamolaeth, a hynny yn yr ymatebion ffurfiol a ddaeth i law ac yn y grwpiau ffocws. Mae mwyafrif llethol y cyflogwyr yn cytuno y dylid rhoi i rieni mabwysiol yr un hawliau i seibiant mamolaeth/tadolaeth â rhieni naturiol.

Dywedodd cyflogwyr a'u cynrychiolwyr wrthym...

"Mae hyn yn estyniad rhesymegol o'r ddeddfwriaeth bresennol ar famolaeth ac, fel y cyfryw, ni ddylai beri mymryn mwy o anhawster i gyflogwyr na'r ddeddfwriaeth gyfredol." – Nationwide Building Society

"Mae rhieni mabwysiol yn wynebu llawer o'r heriau a wynebir gan rieni naturiol wrth i aelod newydd ymuno â'r teulu. Mae achos moesol, felly, dros gyflwyno seibiant mabwysiadu" – BAE Systems

14. Mae Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) yn sôn bod cyflwyno seibiant mabwysiadu wedi ei gefnogi'n gryf gan gyflogwyr. Mae cyflogwyr yn derbyn bod mabwysiadu'n gryn ymgymriad a bod angen amser os yw cydberthynas dda i ddatblygu. Mae nifer y mabwysiadau'n gymharol isel a dylai'r aflonyddwch i unrhyw gyflogydd neilltuol fod yn fach fel arfer. Ond mae'r CBI hefyd yn nodi ei bod yn amlwg bod eisiau rhybudd sylweddol ymlaen llaw ar fusnesau er mwyn gallu cynllunio'n briodol ar gyfer absenoldeb y gweithiwr. Dywedodd y Gwasanaeth Busnesau Bach wrthym ar sail eu hymgynghoriad eu hun ar y Papur Gwyrdd y byddai cyflogwyr yn hoffi gweld seibiant mabwysiadu'n cael ei gyfyngu i blant ifanc. Mae cyflogwyr hefyd yn galw am i'r Llywodraeth roi iawndal i fusnesau a rhieni mabwysiol er mwyn annog mabwysiadu plant hŷn.

Mae cynrychiolwyr gweithwyr wedi dweud wrthym...

"Dylai fod yn glir y byddai trefnu amser rhydd, gyda chyflog, i rieni mabwysiol yn hwyluso'r cyfnod ymgynefino i rieni, ac i'r plentyn. A byddai hefyd yn lleihau tebygolrwydd problemau a allai effeithio ar waith y rhieni." – Undeb y Gweithwyr Trafnidiol a Chyffredinol

"Mae cyfiawnhad llethol dros hyn yn wyneb diddordeb y cyhoedd mewn annog mabwysiadu plant o bob oed." – Cyngres yr Undebau Llafur

15. Mae Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) ac undebau cyswllt yn cefnogi cyflwyno seibiant mabwysiadu. Galwant am i seibiant a thâl fod ar gael ar gyfer pob mabwysiad, gan gynnwys mabwysiadu plant hŷn. Fodd bynnag, mae'r TUC yn anghytuno â'r syniad o roi taliad yn ôl cyfradd wastad yn hytrach na thaliad yn unol ag enillion. Mae Undeb GMB yn cefnogi'r hawl, gan nodi bod parau mabwysiol yn fwy tebygol o orfod delio ag anawsterau datblygu cydberthynas â phlentyn neu blant hŷn a all fod â chreithiau emosïynol. Credant hefyd na fyddai ond ychydig o anhawster i weithleoedd ymaddasu.

Fframwaith i seibiant mabwysiadu gyda chyflog

16. Mae'r fframwaith hwn ar gyfer seibiant mabwysiadu gyda chyflog yn gwireddu symlrwydd a sicrwydd fel ei gilydd. Mae ei gyffyrddiad yn ysgafn ac mae'n cydbwysio anghenion rhieni mabwysiol a chyflogwyr ill dau.

Nodweddion allweddol y fframwaith newydd ar gyfer seibiant mabwysiadu gyda chyflog

- 26 wythnos o seibiant mabwysiadu gyda chyflog yn ôl TMS cyfradd-wastad
 - 26 wythnos o seibiant mabwysiadu ychwanegol heb gyflog
- } blwyddyn i gyd
- Lle bo pâr yn mabwysiadu, gallant ddewis p'un ohonynt sydd i gymryd y seibiant mabwysiadu gyda chyflog
 - Gall y rhiant arall gymryd pythefnos o seibiant gyda chyflog tua'r adeg leoli (gan gyfateb i seibiant tadolaeth)
 - Ar gael i rai'n mabwysiadu plant hyd at 18 oed
 - Rhaid i'r gweithiwr fod wedi gweithio i'r cyflogydd am 26 wythnos cyn rhoi rhybudd
 - Y mecanwaith talu a ddilyniir fydd mecanwaith Tâl Mamolaeth Statudol

17. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod y byddai'n ddefnyddiol, lle bynnag y bo modd, pe gallai'r rheolau a'r trefniadau ar gyfer seibiant mabwysiadu adlewyrchu'r rhai sy'n gymwys i dâl a seibiant mamolaeth. Cyhoeddwyd fframwaith wedi ei symleiddio'n llwyr ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth³. Adlewyrchir y gwaith hwnnw yn y fframwaith canlynol. Mae i'r broses fabwysiadu drefniadau a llythyrau cyfredol y gellid eu dilyn i efelychu prosesau a threfniadau seibiant mamolaeth. Cynhyrchant amserlenni gwahanol ond, yn y mwyafrif o enghreifftiau, ni ddylent arwain at lai o rybudd i gyflogwyr.

³ 'A framework for simplification' a gyhoeddwyd ar 1 Mai fel ateb i Gwestiwn Seneddol 160153. Ar gael ar y Rhyngwyd yn www.dti.gov.uk/er/review.htm

Meini prawf ar gyfer bod yn gymwys

Prif bwyntiau

- Bydd y naill neu'r llall o'r rhieni, os ydynt yn mabwysiadu ar y cyd, yn gymwys i gael seibiant mabwysiadu gyda chyflog
- Rhaid i weithwyr fod wedi gweithio i'r cyflogydd am 26 wythnos cyn rhoi rhybudd, i fod yn gymwys i gael seibiant mabwysiadu gyda chyflog
- Ar gael i rai'n mabwysiadu plant hyd at 18 oed
- Ni fydd yn darparu ar gyfer mabwysiadu gan lys-teuluoedd na chynhalwyr maeth

18. Lle bo rhieni'n mabwysiadu ar y cyd, mater iddyn nhw fydd penderfynu pwy ddylai gymryd seibiant mabwysiadu. Gan nad oes eisiau i seibiant mabwysiadu fodloni'r un gofynion iechyd a diogelwch gyda golwg ar y fam a'r plentyn newydd-anedig â seibiant mamolaeth, mae'n bosibl caniatáu i rieni mabwysiol benderfynu pwy sydd yn y sefyllfa orau i fanteisio ar yr hawl.

19. Mae'r drefn ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) yn dweud y dylai mamau fod wedi gweithio'n ddi-dor i'w cyflogydd am 26 wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn yr enedigaeth. I fod mor gyson ag sydd modd, byddai'n rhaid i'r rhiant mabwysiol sy'n cymryd y seibiant gyda chyflog fod wedi gweithio i'r cyflogydd am 26 wythnos cyn rhoi rhybudd. Ystyr hyn, o bosibl, yw y byddai'n rhaid i rieni mabwysiol fodloni cyfnod hwy na rhieni naturiol er mwyn dod yn gymwys, gan fod rhaid i rieni naturiol gael eu cyflogi am 26 wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn yr enedigaeth ddisgwyliedig. Byddai'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar hyn.

20. Bydd seibiant mabwysiadu ar gael i bobl y lleolir gyda nhw blant sydd heb fod eto'n 18 oed. Ystyrir yn gyffredinol y byddai plentyn hŷn yn yr ysgol unwaith y caiff ei fabwysiadu ac na fyddai angen seibiant ar rieni mabwysiol. Ond gall glaslanciau fod y plant mwyaf anodd i gyd i'w mabwysiadu. Adlewyrchir hyn yn lefel uwch y mabwysiaid y torrir ar eu traws wrth leoli plant hŷn (gweler y tabl isod). Dylai amser a dreulir gyda'r plentyn leihau ar nifer y lleoliadau y torrir ar eu traws.

Oedran adeg lleoli	% bras y lleoliadau y torrir ar eu traws
Babanod	5%
5 mlwydd	10%

7-8 mlwydd	20%
11-12 mlwydd	40-50%
Ardegau hŷn	30-40%

21. Isel iawn fydd y costau ychwanegol a greir trwy estyn seibiant mabwysiadu i rychwantu grwpiau oedran hŷn. Rhwng blwydd a phedair blwydd yw oedran mwyafrif y plant a fabwysiedir, a chymharol fach yw nifer y plant sydd dros ddeg oed wrth gael eu mabwysiadu.

22. Dim ond pan leolir plentyn gyda rhieni newydd y bydd seibiant mabwysiadu'n gymwys. Ni fydd yn gymwys i fabwysiadu gan lys-teuluoedd na chan gynhalwyr maeth lle datblygwyd cydberthynas yn barod. Nod yr hawl yw sicrhau amser i'r plentyn a'r rhiant mabwysiol glosio at ei gilydd ac ymaddasu i'w hamgylchiadau newydd.

Meini prawf o ran rhoi rhybudd

Prif bwyntiau

- I ddiwallu angen cyflogwyr am amser i drefnu gweithiwr arall i wneud iawn am yr absenoldeb, bydd gweithwyr sydd am fanteisio ar seibiant mabwysiadu gyda chyflog yn rhybuddio'u cyflogydd wrth gael eu cymeradwyo i fabwysiadu ac yn rhoi gwybod am y cyfnod closio dangosol a awgrymwyd gan yr asiantaeth fabwysiadu
- Os bwriada gweithwyr ddychwelyd i'w gwaith cyn diwedd eu seibiant mabwysiadu, rhaid iddynt roi i'w cyflogydd rybudd 28 diwrnod am eu dyddiad dychwelyd

23. Dywedodd cyflogwyr wrthym eu bod am gael sicrwydd ynglŷn â chynlluniau'r gweithiwr. Trwy gael gwybod yn gynnar am fwriad y gweithiwr i gymryd seibiant mabwysiadu, ynghyd ag awgrym o ba bryd y gallai hyn ddigwydd, bydd cyflogwyr yn derbyn rhybudd priodol ymlaen llaw a bydd trefn felly yn tynnu ar brosesau mabwysiadu presennol. Oherwydd natur y broses fabwysiadu, er y bydd y cyflogydd yn gwybod pan fydd y gweithiwr wedi cael ei gymeradwyo i fabwysiadu a pha bryd y gallai'r seibiant mabwysiadu ddechrau, mae'n bosibl mai ychydig o rybudd a gaiff, neu ddim o gwbl, o'r dyddiad gwirioneddol y lleolir y plentyn gyda'r gweithiwr.

24. Bydd gweithwyr yn rhoi gwybod i'w cyflogwyr pan gânt eu cymeradwyo i fabwysiadu ac yn dweud wrthynt am yr amser closio dangosol a awgrymwyd gan yr asiantaeth, h.y. yr amcangyfrif gorau o ran pryd y gallai'r seibiant mabwysiadu ddechrau. Yr adeg hon, bydd yr asiantaeth fabwysiadu yn rhoi

i'r gweithiwr lythyr y gall y gweithiwr ei roi i'r cyflogydd. Bydd i'r llythyr hwn yr un swyddogaeth o ran darparu tystiolaeth ar gyfer seibiant mabwysiadu â'r ffurflen MAT B, a lofnodir gan feddyg neu fydwraig, ar gyfer seibiant mamolaeth. Ond bydd angen i bawb yr effeithir arnynt gydnabod mai awgrym yn unig yw pob amseriad ac nad oes gwarant y gwireddir lleoliad ar y dyddiad a nodwyd. Yn achos rhieni sy'n ceisio mabwysiadu baban neu fabwysiadu o wlad dramor, gall yr amser closio hefyd fod yn hwy.

25. Rhaid i'r rhiant arall, sydd am gymryd pythefnos o seibiant "tadolaeth" gyda chyflog hefyd roi gwybod i'w gyflogydd yntau/chyflogydd hithau am y bwriad i gymryd y seibiant hwn a'r dyddiad yr amcangyfrifir y bydd yn dechrau.

Dechrau a Diwedd Seibiant Mabwysiadu

Prif bwyntiau

- Bydd gweithwyr yn rhoi gwybod i gyflogwyr i sbarduno cychwyn y drefn seibiant a thâl mabwysiadu
- I ddychwelyd o seibiant mabwysiadu, bydd y cyfnodau rhybudd yn adlewyrchu'r drefn ar gyfer seibiant mamolaeth

26. Byddai seibiant a thâl mabwysiadu'n dechrau wrth i'r plentyn gael ei leoli gyda'r rhieni mabwysiol. Rhaid i weithwyr roi gwybod i'w cyflogwyr cyn gynted ag y gwyddant hwythau am ddyddiad y lleoli, gan gadarnhau hyn trwy gopi o'r papurau lleoli. Bydd y drefn hon yn galluogi cyflogwyr i geisio addaliad ar gyfer tâl mabwysiadu. Mae'n rhaid hefyd i rieni sy'n manteisio ar yr hawl i seibiant "tadolaeth" roi gwybod i'r cyflogydd er mwyn sbarduno dechrau eu taliadau.

27. Bydd y drefn ar gyfer rhoi rhybudd wrth ddychwelyd o seibiant mabwysiadu yn adlewyrchu'r rheolau sy'n gymwys i seibiant mamolaeth. Os bydd gweithwyr sy'n cymryd seibiant mabwysiadu yn bwriadu dychwelyd i'w gwaith cyn diwedd eu cyfnod seibiant, rhaid iddynt roi i gyflogwyr o leiaf 28 diwrnod o rybudd am eu dyddiad dychwelyd. Dyma'r cyfnod a gynigir o fewn y fframwaith symleiddiedig ar gyfer seibiant a thâl mamolaeth.

Mecanweithiau Talu

Prif bwynt

- Dylai'r mecanwaith ar gyfer talu am seibiant mabwysiadu adlewyrchu'r mecanwaith ar gyfer TMS

28. Peth doeth yw defnyddio'r un mecanwaith talu ag ar gyfer TMS. Nid yw cyflogwyr, yn enwedig rhai bach, am orfod ymdopi â systemau gwahanol.

29. O dan rai amgylchiadau, gall cyflogwyr bach geisio tâl ymlaen llaw i fodloni'r taliadau y mae'n ofynnol iddynt eu rhoi ar gyfer TMS. Bydd hyn hefyd yn wir am daliadau ar gyfer seibiant mabwysiadu.

Materion Eraill

Prif bwyntiau

- Ni ddylai rhieni mabwysiol ddioddef unrhyw afles am gymryd seibiant mabwysiadu
- Mae gan y rhiant arall yr hawl i bythefnos o seibiant gyda chyflog tuag adeg y mabwysiadu (gan gyfateb i seibiant tadolaeth)
- Dim ond os bydd newid 'sylweddol' i'w hamgylchiadau y dylid caniatáu i gyd-fabwysiadwyr newid eu meddwl o ran pwy sy'n aros gartref
- Mae'n anodd pennu mecanwaith talu ar gyfer rhieni na fyddent yn gymwys i gael tâl mabwysiadu statudol

30. I sicrhau bod rhieni sy'n cymryd seibiant mabwysiadu yn cael eu diogelu rhag gwahaniaethu annheg, bydd yr un ddarpariaeth ddiogelu sydd ar gael i famau sy'n cymryd seibiant mamolaeth yn gymwys iddynt hwy. Mae hon yn ymwneud â diswyddo ac afles. Yn ystod cyfnod seibiant mabwysiadu gyda chyflog, gwarantir i rieni yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan delerau ac amodau sydd heb fod yn llai ffafriol na'r rhai a fyddai wedi bod yn gymwys pe na buasent yn absennol (oni chododd sefyllfa cwtogi-ar-swyddi). Yn ystod cyfnod seibiant mabwysiadu heb gyflog, mae'r un hawl yn gymwys oni welir nad yw'n rhesymol ymarferol.

31. O 2003 ymlaen, bydd gan dadau yr hawl i bythefnos o seibiant tadolaeth gyda chyflog tua'r adeg y bydd eu cymhares yn rhoi genedigaeth. Mae'n briodol i riant arall y plentyn a fabwysiedir gael seibiant tadolaeth cyfatebol yn union ar ôl y mabwysiadu er mwyn cefnogi'r rhiant cyntaf a ffurfio cydberthynas â'r plentyn.

32. Dim ond os cwyd newid sylweddol i'w hamgylchiadau y bydd modd i gyd-fabwysiadwyr newid eu meddwl ynglŷn â phwy sydd i aros gartref. Byddai

angen rhoi rhybudd priodol pe codai newid o'r fath er mwyn lleihau'r ansicrwydd i gyflogwyr.

33. Gallai'r hyn a welid yn sylweddol gael ei nodi mewn rheoliadau neu ganllawiau ymarferol. Gwahoddir sylwadau ar y cwestiwn ai deddfwriaeth neu ganllawiau yw'r opsiwn gorau a beth y gallai 'sylweddol' ei olygu. Er enghraifft:

- seibiant salwch tymor-hir annisgwyl ar ran y rhiant enwebedig, sy'n golygu bod y person hwnnw'n gorfforol analluog i edrych ar ôl y plentyn
- newid yng ngallu ennill y rhiant mabwysiol arall, a fyddai'n ei gwneud yn fwy economaidd ymarferol i'r rhiant enwebedig fynd i weithio.

34. Mae gan rai mamau sy'n ennill llai na £72 yr wythnos, sef y terfyn enillion isaf, hawl i daliad Lwfans Mamolaeth yn ôl yr un gyfradd wastad â TMS. Telir hwn trwy'r Asiantaeth Budd-daliadau ac mae iddo nifer o amodau cymhwyso. Gan mai bach yw cyfanrif y mabwysiadu, mae'n anodd cyfiawnhau sefydlu cynllun tebyg i weinyddu talu lwfans mabwysiadu i rai y mae eu henillion wythnosol islaw'r terfyn ar gyfer talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol. Gwahoddir sylwadau ar y pwnc hwn, ac os ceisir lwfans cyfatebol, ar y mecanwaith talu priodol.

35. Mae'r fframwaith hwn yn canolbwyntio ar sut mae'r hawl yn gymwys i weithwyr. Bydd angen pennu trefniadau eraill wrth gefn i ddarparu ar gyfer y rhieni mabwysiol hynny sy'n hunan-gyflogedig. Mae gwaith yn dal ar y gweill i ddod o hyd i ffordd foddhaol ymlaen.

36. Am y tro cyntaf, mae'r fframwaith hwn yn gosod sylfeini hawliau a chyfrifoldebau i rieni mabwysiol yr un fath â'r rhai sy'n gymwys i rieni naturiol. Mae'n gwneud hynny mewn ffordd sy'n adlewyrchu prosesau seibiant mamolaeth mor bell â phosibl, er mwyn ei gwneud yn haws i gyflogwyr ddeall y drefn, tra'n adeiladu ar sail prosesau mabwysiadu presennol a dyfodol. Bydd angen gwaith pellach cyn y gall y system hon ddod i rym, ond mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau yn awr.

Asesiad rhannol o'r ardrawiad rheoleiddiol

Mabwysiedir tua 2000 o blant bob blwyddyn gan ddieithriaid (h.y. heb gynnwys achosion lle mabwysiedir gan aelod o deulu ehangach y plentyn, gan lys-riant neu gynhalydd maeth). Yr arfer a argymhellir yw bod o leiaf un rhiant mabwysiol yn gallu treulio amser gartref gyda'r plentyn yn ystod misoedd cynta'r lleoliad. Cymerir yn ganiataol, felly, y manteisir 100% ar yr hawl i gymryd seibiant mabwysiadu gyda chyflog⁴.

Buddion

- **Mwy o gefnogaeth ariannol**

Bydd tuag un o bob tri chyflogydd eisoes yn cynnig cefnogaeth i rieni mabwysiol⁵. Ond yn y mwyafrif o enghreifftiau, bydd teuluoedd yn well eu byd oherwydd darparu seibiant mabwysiadu gyda chyflog. Erbyn 2003, byddai teuluoedd lle na châi rhiant unrhyw gefnogaeth ariannol fel arall am aros gyda'r plentyn yn elwa o hyd at £2,600.

- **Mwy o amser yn rhydd o'r gwaith a gwell bywyd teuluol**

Yr arfer a argymhellir yw bod o leiaf un rhiant mabwysiol yn treulio amser gartref gyda'r plentyn yn ystod misoedd cynta'r lleoliad. Y drefn a argymhellir yw hyd at naw mis; felly, dyma sy'n debygol o fod yn digwydd eisoes yn y mwyafrif o achosion. Ond tuag ymylon yr amrediad dan sylw, gallai rhai rhieni mabwysiol dreulio ychydig yn hwy gyda'u plant.

Trwy amser rhydd gyda chyflog, ar y cyd â mwy o gefnogaeth ariannol i'r teulu, gellid lleihau perygl mabwysiadau aflwyddiannus. Bydd hyn yn oed fymryn o leihad yn lefel yr aflonyddwch a berir yn gwella siawns plant mewn bywyd ac yn gostwng costau'r gofal.

- **Cadw staff a sgiliau yn y farchnad lafur**

Mewn rhai achosion, gorfodir un rhiant mabwysiol i roi heibio i waith adeg y lleoli er mwyn edrych ar ôl y plentyn. Bydd seibiant mabwysiadu gyda chyflog, ar y cyd â hawl i ddychwelyd i'r swydd flaenorol, o les i'r rhieni hynny y byddai'n well ganddynt fynd yn ôl i fyd cyflogaeth ar ôl ychydig o fisoedd. Lle digwydd hyn, bydd o fantais i'r rhiant mabwysiol, trwy gynnal cyflogadwyedd, a'r cyflogydd fel ei gilydd, trwy sicrhau bod modd cadw mwy o staff.

⁴ Cynigir hefyd y byddai gan y rhiant nad yw'n cymryd seibiant mabwysiadu gyda chyflog, hawl yn cyfateb i seibiant tadolaeth gyda chyflog. Mae cost hyn eisoes wedi ei chynnwys yn yr amcangyfrifon o gost seibiant tadolaeth gyda chyflog.

⁵ "Employers' survey of support for working parents", DTI, 2000

I bennu ffigur eglurhaol, pe gallai 25% o rieni mabwysiol aros mewn gwaith oherwydd seibiant mabwysiadu gyda chyflog, yna fe arbedid £175,000 y flwyddyn⁶ i gyflogwyr ar ffurf costau recriwtio.

Costau

• Costau'r Trysorlys

A bwrw bod 100% o'r rhai cymwys yn manteisio ar y ddarpariaeth, y gost i'r Trysorlys erbyn blwyddyn ariannol 2003/04 fyddai £5 miliwn⁷.

Taliadau trosglwyddo yw'r rhain. Y bobl a fyddai ar eu helw gan mwyaf fyddai teuluoedd mabwysiol, er y gallai cyflogwyr sydd eisoes yn darparu seibiant mabwysiadu gyda chyflog hefyd fod ar eu hennill.

• Costau gweinyddu seibiant mabwysiadu gyda golwg ar gyflogwyr

Byddai ychydig o gostau gweinyddu ychwanegol i gyflogwyr pobl sy'n cymryd seibiant mabwysiadu. O gofio'r niferoedd sydd dan sylw, byddai'r gost gyfranred yn gymedrol ac mae'n debyg y byddai'n llai na £1 miliwn.

• Costau trefnu gweithwyr eraill yn lle rhai absennol gyda golwg ar gyflogwyr

Mae'n debyg bod un rhiant mabwysiol yn cymryd amser yn rhydd o'r gwaith neu'n rhoi'r gorau'n llwyr i weithio yn y mwyafrif o enghreifftiau'n barod. Felly, y tebygrwydd yw y bydd nifer ychwanegol y cyfnodau absenoldeb yn fach. Gan hynny, mae cost trefnu gweithwyr eraill yn lle rhai absennol yn debyg o fod mor isel fel y gellir ei hanwybyddu.

⁶ Pennir hyn fel $2,000 \times 0.25 \times £3,500$ (cost gyfartalog recriwtio: ffynhonnell - arolwg CIPD). Sylwer y bydd rhai teuluoedd sy'n mabwysiadu eisoes yn cynnwys un rhiant nad yw'n gweithio; mewn achosion eraill, bydd y rhiant sy'n cymryd amser yn rhydd yn penderfynu peidio â dychwelyd i weithio; ac mewn eraill, bydd cyflogydd y rhiant sy'n cymryd amser yn rhydd eisoes yn cadw'r swydd ar agor.

⁷ Pennir hyn fel $2,000$ o rieni $\times 26$ wythnos $\times £100$ yr wythnos.

Ers diwedd y cyfnod ymgynghori, mae'r Llywodraeth wedi gwneud sawl datganiad ar sut y bwriada fwrw ymlaen yng nghyswllt rhai o'r opsiynau a amlinellid yn y Papur Gwyrdd *Work and Parents: Competitiveness and Choice*. Trwy gyhoeddi penderfyniadau wrth iddynt gael eu cymryd, fe'i gwneir yn haws i gyflogwyr a gweithwyr ddod i'w deall.

Cyhoeddodd y Llywodraeth sut y bwriada fwrw ymlaen yng nghyswllt y materion hyn, gan nodi'r goblygiadau ariannol i'r wladwriaeth, yn y Gyllideb ar 7 Mawrth 2001. Soniai honno am y canlynol:

- cynnydd yng nghyfradd wastad Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) a Lwfans Mamolaeth o'r lefel bresennol o £62.20 yr wythnos i £75 yr wythnos o Ebrill 2002 a £100 yr wythnos o Ebrill 2003
- estyn cyfnod tâl mamolaeth yn ôl y gyfradd uwch hon o 18 wythnos i 26 wythnos o Ebrill 2003 ymlaen
- hawl i bythefnos o seibiant tadolaeth gyda chyflog o 2003, wedi ei dalu yn ôl yr un gyfradd wastad â TMS
- o 2003, seibiant mabwysiadu gyda chyflog wrth i blentyn gael ei leoli gyntaf gyda theulu, er mwyn caniatáu i un o'r rhieni mabwysiol gymryd seibiant dros yr un cyfnod a chael ei dalu/thalu yn ôl yr un gyfradd â TMS
- cynnydd pellach i Grant Mamolaeth Sure Start o £300 i £500 yn Ebrill 2002, i 215,000 o deuluoedd incwm-isel y flwyddyn.

Ar 25 Ebrill, gwnaeth yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fasnach a Diwydiant dri datganiad ynghylch seibiant rhieni. Yn gyntaf, y caiff seibiant rhieni ei estyn o 13 i 18 wythnos i rhieni plant anabl. Yn ail, y bydd seibiant rhieni yn dal i fod heb gyflog. Yn drydydd, y caiff yr hawl i seibiant rhieni ei hestyn i rhieni pob plentyn oedd o dan bump oed ar 15 Rhagfyr 1999 pan gafodd yr hawl ei chyflwyno gyntaf.

Ar 1 Mai, cyhoeddwyd camau pellach i helpu mamau gweithiol ac ysgafnhau baich gweinyddol seibiant mamolaeth ar fusnesau. Dadlennwyd pecyn tair-rhan o fesurau yn cynnwys:

- estyn seibiant mamolaeth digyflog i dri mis, i alluogi mamau i gymryd hyd at flwyddyn yn rhydd o'r gwaith
- fframwaith symleiddiedig newydd o dâl mamolaeth a rheoliadau seibiant i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd
- lansio gwefan newydd i famau gweithiol (**www.tiger.gov.uk**) i'w helpu i gael hyd i wybodaeth am beth mae ganddynt hawl iddo.

Yr un pryd â'r papur hwn, cyhoeddwyd fframwaith ar gyfer seibiant tadolaeth, gan fynd i'r afael yn benodol â phryder cyflogwyr y dylai'r hawl fod mor rhydd ei gweinyddu â phosibl. Y mecanwaith talu a ddefnyddir fydd yr un un ag ar gyfer TMS.

Gwelir manylion pellach am yr holl gyhoeddiadau hyn yn www.dti.gov.uk/er/review.htm