Cyflwyniad

Mae mwy o dadau am gyfrannu at gefnogi eu cymhares tuag adeg genedigaeth eu plentyn. Mae mamau'n cydnabod parodrwydd tadau i chwarae mwy o ran, a'r cymorth a roddant. Ac mae llawer o gyflogwyr hwythau'n cytuno y dylai tadau gael cyfle i helpu eu cymhares i ymaddasu i gyfrifoldebau a phwysau magu plentyn newydd-anedig.

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. Daeth y drefn ymgynghori 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. Ceid cryn gefnogaeth i'r opsiwn ar gyfer cyflwyno hawl i dadau gweithiol gymryd seibiant tadolaeth yn ôl yr un gyfradd wastad â Thâl Mamolaeth Statudol. Roedd hyn yn glir o'r cychwyn cyntaf, gyda chyfran sylweddol o'r ymatebion cychwynnol a'r trafodaethau wyneb-yn-wyneb yn cyfeirio at seibiant tadolaeth fel blaenoriaeth. Gan gydnabod y lefel uchel hon o gefnogaeth, cyhoeddodd y Prif Weinidog fwriad y Llywodraeth o gyflwyno seibiant tadolaeth gyda chyflog. Gosodid y gyfradd a'r amseriad yn y Gyllideb:

> *"Byddai trefnu cyfnod o seibiant gyda chyflog ar ôl yr enedigaeth yn galluogi tadau i ddewis treulio mwy o amser gyda'u cymhares a'r plentyn newydd. Bydd y Llywodraeth, felly, o 2003 ymlaen, yn cyflwyno hawl i bythefnos o seibiant tadolaeth gyda chyflog i dadau gweithiol, a hwnnw wedi ei dalu yn ôl yr un gyfradd wastad â Thâl Mamolaeth Statudol."*

4. Mae'r papur hwn yn crynhoi'r ymatebion a gafwyd i'r Papur Gwyrdd ar seibiant tadolaeth (tudalennau 3 – 7) ac yn amlinellu fframwaith i weithrediad seibiant tadolaeth ar sail y sylwadau a ddaeth i law (tudalennau 8 – 15). Mae'n rhoi sylw penodol i bryderon cyflogwyr y dylai'r hawl fod mor rhwydd ei gweinyddu â phosibl.

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

5. Gwelir dadansoddiad o gostau a buddion seibiant tadolaeth gyda chyflog yn Atodiad A (tudalennau 16 – 19). Mae hyn yn tynnu ar yr asesiad rhannol o'r ardrawiad rheoleiddiol[2] yng nghyswllt cyhoeddiadau Cyllideb Mawrth 2001 gyda golwg ar y Papur Gwyrdd.

6. Bydd eisiau deddfwriaeth sylfaenol i gyflwyno seibiant tadolaeth 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 ymhellach yr ystyriaethau a godir yn y ddogfen hon ar y cyd â phobl sydd â buddiant. Mae pob croeso, fodd bynnag, i sylwadau yn awr.

7. 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 diweddaru'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 (tudalennau 19 - 20).

2. Dylai unrhyw sylwadau ar y fframwaith ar gyfer seibiant tadolaeth 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

9. Gellir trefnu i sylwadau am y fframwaith ar gyfer seibiant tadolaeth 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, rhaid ichi ddweud yn y sylwadau ba 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 Rhyngrwyd.

[2] Cyhoeddwyd fel ateb i Gwestiwn Seneddol 156754 ac ar gael yn www.dti.gov.uk/er/review.htm.

Ymatebion a gafwyd o dan yr ymgynghoriad

10. 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.

11. 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.

12. Daw'r gefnogaeth i seibiant tadolaeth gyda chyflog oddi wrth rieni a chyflogwyr fel ei gilydd. Mae rhieni a llawer o gyflogwyr yn cydnabod fod tadau, yn y gymdeithas sydd ohoni, am ddarparu mwy o gefnogaeth i'w cymhares tuag adeg genedigaeth eu plentyn. Seibiant tadolaeth yw'r opsiwn ail fwyaf poblogaidd yn y Papur Gwyrdd (ar ôl estyn cyfnod seibiant mamolaeth gyda chyflog) a bu i un o bob tri rhiant a ymatebodd yn ysgrifenedig nodi cyflwyno seibiant tadolaeth fel un o'u prif flaenoriaethau.

Dywedodd rhieni wrthym…

"Wyddoch chi ddim beth sy'n mynd i ddigwydd. Pan ddes i mas o'r ysbyty, allwn i wneud dim byd am bythefnos. Buodd raid iddo fe fynd yn ôl i'r gwaith er mwyn yr arian, ond roedd ei wir angen arna i gartref." - Mam

"Mae'r pum diwrnod o seibiant tadolaeth ga i yn dda yn ôl safonau fy niwydiant, ond fydd hynny ddim yn ddigon i wneud yn siŵr fod fy ngwraig, fydd yn cael y babi trwy grothdoriad, yn setlo 'nôl gartref. Fe ddefnyddia i rywfaint o'm seibiant gwyliau." - Tad

"Mae cyfraniad y tad yn hanfodol i uned deulu sy'n rhannu'r cyfrifoldebau" - Mam

Dymuniad rhieni…	**Y fframwaith arfaethedig…**
Cydnabyddiaeth i swyddogaeth gefnogol y tad tuag adeg genedigaeth y plentyn	Darparu sail i dadau fod â hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog am y tro cyntaf
Tadau'n cael cymryd amser yn rhydd o'r gwaith tuag adeg yr enedigaeth	Caniatáu i dadau gymryd hyd at bythefnos o seibiant tadolaeth
Dewis pryd i gymryd seibiant tadolaeth	Caniatáu i dadau gymryd y seibiant unrhyw bryd yn ystod y ddeufis cyntaf ar ôl genedigaeth y plentyn
Cyflog yn ystod seibiant tadolaeth	Cefnogi talu seibiant tadolaeth yn ôl yr un gyfradd â Seibiant Mamolaeth Statudol
Seibiant tadolaeth i fod ar gael i rieni sy'n mabwysiadu	Rhoi i un rhiant o gwpl sy'n mabwysiadu plentyn yr hawl i gymryd "seibiant tadolaeth"

13. Mae rhai cyflogwyr nid yn unig yn cydnabod dymuniad y gweithiwr am gefnogi'r gymhares tuag adeg yr enedigaeth ond yn mynd ymhellach i ddisgrifio seibiant tadolaeth fel mater sylfaenol.

Dywedodd cyflogwyr a'u cynrychiolwyr wrthym…

"Byddai cyfnod byr gyda chyflog yn helpu tadau i gefnogi eu cymhares ac ymgymryd â'u cyfrifoldebau gofalu heb ddibynnu ar eu hawl i wyliau blynyddol" - AstraZeneca

"*Mae Sefydliad y Rheolwyr yn cymeradwyo'r opsiwn ar gyfer cyflwyno pythefnos o seibiant tadolaeth wedi ei dalu gan y Llywodraeth yn ôl yr un gyfradd â seibiant mamolaeth. Dengys ein hymchwil fod cryn gefnogaeth i'r opsiwn hwn."* - Sefydliad y Rheolwyr

"*Cred y Sefydliad fod achos cryf dros i dadau chwarae mwy o ran ym magwraeth eu plant o'r cychwyn cyntaf…*

…Derbyniwn yn fwy penodol y byddai hynny, yn sgîl yr enedigaeth, pan fo'r mwyafrif o famau'n gorfod ymaddasu i bwysau a chyfrifoldebau uwch, yn debygol o annog mwy o famau i ddychwelyd i'r gwaith ymhen amser" – Y Sefydliad Siartredig ar gyfer Datblygiad Personél

"Byddai hyn yn pwysleisio angen a hawl y tad i dreulio amser gyda'r baban newydd ac yn rhoi'r neges nad rhywbeth i ferched yn unig yw hawliau cyflogaeth sy'n parchu'r teulu " - Cymdeithas Adeiladu Nationwide

14. Ond mae pryderon gan gyflogwyr hefyd. Seiliau nodweddiadol y rhain yw: yr effaith ar gyflogwyr bach; y cyflogydd yn cyllido'r hawl; gweinyddu; y byddai'r cyfnod yn parhau am fwy na phythefnos; a sut y byddai'r cyflogydd yn ymdopi yn absenoldeb y gweithiwr.

15. Rhoes y Canghellor sylw yn ei Gyllideb i bryderon pennaf cyflogwyr o ran a fyddai'r wladwriaeth yn talu am yr hawl ac ai pythefnos fyddai hyd y cyfnod. Rhoir sylw i eraill o fewn y fframwaith.

16. Dywedodd Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) fod 'aelodau'n cydnabod y rhan bwysig y gall tadau ei chwarae tuag adeg genedigaeth eu baban…Mae cryn nifer yn fodlon ar yr hawl newydd arfaethedig o ran egwyddor cyhyd â'i bod yn cael ei thalu'n llawn gan y wladwriaeth'. Gofynnir bod yr hawl yn cael ei chyfyngu i weithwyr sydd wedi gwasanaethu am gyfnod

penodol; bod y cyfnod pan ganiateir ei chymryd yn cael ei gyfyngu i'r adeg yn union cyn ac ar ôl yr enedigaeth a'i bod yn cael ei chymryd mewn un bloc; y cedwir y baich gweinyddol mor ysgafn â phosibl a bod rheidrwydd i weithwyr r oi rhybudd digonol.

17. Dywedwyd wrthym gan y Gwasanaeth Busnesau Bach, a drefnodd eu hymgynghoriad eu hun ar y Papur Gwyrdd, fod llawer o gyflogwyr eisoes yn cynnig cyfnod o seibiant tadolaeth ac mai seibiant tadolaeth gyda chyflog fyddai'r opsiwn lleiaf anodd. Ychwanegwyd y dylai'r Llywodraeth gyllido seibiant tadolaeth yn yr un modd â thâl mamolaeth statudol, fel y gallai busnesau bach cymwys hawlio cymorth i gyflogwyr bach, ac y dylid cyfyngu'r cyfnod i bythefnos ar y mwyaf.

18. Mae cyfran fach o gyflogwyr a chynrychiolwyr cyflogwyr yn dweud nad ydynt o blaid cyflwyno seibiant tadolaeth, er bod eu rhesymau dros wrthwynebu yn tueddu i fod yn debyg i'r pryderon a leisiwyd gan y rhai sy'n cefnogi'r seibiant. Er enghraifft, roedd Siambr Fasnach Prydain (BCC) yn gwrthwynebu cyflwyno hawl i seibiant tadolaeth, gan nodi i ddau o bob tri a ymatebodd i'w harolwg eu hun ar y Papur Gwyrdd wrthod seibiant felly. Fodd bynnag, fe welsid yr un pryd yng ngoleuni'r arolwg hwnnw mai'r cynnig dan sylw oedd yr opsiwn deddfwriaethol a ddenai'r gwrthwynebiad ail isaf ac y byddai busnesau'n gallu gwneud i'r hawl weithio. Teimlai'r BCC fod y 'derbyniad uwch' hon yn adlewyrchu'r ffaith bod llawer o gwmnïau eisoes yn cynnig seibiant tadolaeth.

Wrth gyfleu pryderon, dywedodd cynrychiolwyr cyflogwyr wrthym…

"*Mae'r Ffederasiwn Busnesau Bach yn gofidio ynghylch y cynnig i gyflwyno hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog. Ond ar yr amod bod seibiant tadolaeth yn cael ei dalu gan y wladwriaeth, am ysbaid fer o amser yn unig (wythnos neu ddwy), bod modd i gyflogwyr llai fynnu iddo gael ei gymryd mewn blociau wythnos, y rhoir rhybudd rhesymol am y bwriad i gymryd seibiant ac y cymerir y seibiant o fewn cyfnod penodedig ar ôl genedigaeth y plentyn (e.e. wyth neu ddeg wythnos), nid oes gennym wrthwynebiad mawr i'r cynnig hwn."* - Y Ffederasiwn Busnesau Bach

"Byddai cefnogaeth y Cydffederasiwn Adeiladu i'r cynnig yn amodol ar reidrwydd i roi deufis o rybudd ysgrifenedig am ddyddiad disgwyliedig y geni ac am fwriad y gweithiwr i gymryd seibiant tadolaeth. Hefyd ar fod copi o'r dystysgrif Mat B1 a roddwyd i'r ddarpar fam yn cael ei anfon at y cyflogydd yn unol â'i gais." - Y Cydffederasiwn Adeiladu

"Dylid cymryd seibiant tadolaeth mewn un bloc, oni chytunir fel arall gan y cyflogydd a'r tad, a dylid ei gymryd o fewn ysbaid fer ar ôl genedigaeth y plentyn…Rhaid iddi fod yn ofynnol i weithwyr roi digon o rybudd am eu bwriad i gymryd y seibiant" - Ffederasiwn y Cyflogwyr Peirianneg

Dymuniad cyflogwyr…	**Y fframwaith arfaethedig…**
Bod seibiant tadolaeth gyda chyflog yn hawdd ei reoli	Seiliedig ar ymagwedd braidd-gyffwrdd gyda'r nod iddo fod mor syml ei weithredu â phosibl
Ymagwedd syml	Dilyn sawl ymagwedd er mwyn cadw'r hawl mor syml ag y bo modd. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl ac yn briodol, mae'r fframwaith yn ceisio adlewyrchu'r trefniadau ar gyfer seibiant mamolaeth
Cyfyngu seibiant tadolaeth gyda chyflog i dadau sydd wedi eu cyflogi ers cyfnod cymwys	Mynnu bod y tad wedi gweithio i'w gyflogydd am 26 wythnos cyn yr Wythnos Rybuddio er mwyn bod yn gymwys i gymryd seibiant gyda chyflog
Seibiant tadolaeth i gael ei gymryd mewn un bloc	Cyfyngu'r hawl i un bloc
Seibiant tadolaeth i gael ei gyllido gan y wladwriaeth	Cadarnhau y caiff yr hawl ei chyllido gan y wladwriaeth yn yr un modd â Thâl Mamolaeth Statudol
Gweithwyr i roi digon o rybudd	Mynnu bod y tad yn rhoi 15 wythnos o rybudd i'w gyflogydd

Fframwaith i seibiant tadolaeth gyda chyflog

19. Mae cyflogwyr a gweithwyr am i seibiant tadolaeth gyda chyflog fod yn syml, dilyn fframwaith braidd-gyffwrdd, a bod mor rhwydd ei weinyddu â phosibl er mwyn lledaenu ei dderbyn ac annog pobl i fanteisio ar y trefniadau.

Nodweddion allweddol y fframwaith newydd i seibiant tadolaeth gyda chyflog

- Yr Wythnos Rybuddio i fod yn gyson â seibiant mamolaeth. Bydd raid i weithwyr roi gwybod i'w cyflogydd erbyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig genedigaeth eu plentyn eu bod yn bwriadu cymryd seibiant tadolaeth
- Rhaid i'r gweithiwr fod wedi gweithio i'r cyflogydd am 26 wythnos cyn yr Wythnos Rybuddio
- Cymerir tadolaeth yn ganiataol, ond os bydd angen gall y cyflogydd ofyn am gael gweld copi o dystysgrif famolaeth y fam neu dystiolaeth debyg
- Seibiant tadolaeth gyda chyflog i fod mewn un bloc a chael ei gymryd o fewn y ddeufis cyntaf ar ôl yr enedigaeth
- Bydd y mecanwaith talu yn debyg i Dâl Mamolaeth Statudol

20. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod y byddai'n ddefnyddiol pe gallai'r rheolau a'r trefniadau ar gyfer seibiant tadolaeth adlewyrchu'r rhai sy'n gymwys i'r ddarpariaeth ar gyfer mamolaeth, lle bo hynny'n briodol. Cyhoeddwyd fframwaith newydd wedi ei symleiddio'n llwyr ar gyfer tâl a seibiant mamolaeth[3]. Mae'r cynigion sy'n deillio o'r gwaith hwnnw wedi eu hadlewyrchu yn y fframwaith canlynol.

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

Meini prawf ar gyfer rhoi gwybod

Prif Bwyntiau

- Yr Wythnos Rybuddio i fod yn gyson â seibiant mamolaeth
- Rhaid i gyflogwyr gael gwybod am y bwriad i gymryd seibiant tadolaeth 15 wythnos cyn genedigaeth y plentyn
- Bydd tadau sy'n rhoi rhybudd am eu dymuniad am gael dechrau eu seibiant tadolaeth o enedigaeth eu plentyn ymlaen yn gwneud hynny p'un a enir y plentyn yn gynnar neu'n hwyr
- Os bydd gweithiwr am newid amseriad ei seibiant tadolaeth yn nes ymlaen, rhaid iddo roi rhybudd pedair wythnos

21. Mae cyflogwyr am i weithwyr roi iddynt ddigon o rybudd wrth fwriadu cymryd seibiant tadolaeth. Ar hyn o bryd, mae'n rhaid i famau roi rhybudd 21 diwrnod o'u bwriad i ddechrau seibiant mamolaeth, ond yn aml byddant yn dechrau'r trafodaethau'n gynharach. Mae cyflogwyr yn dadlau y bydd tadau'n ymwybodol o ddyddiad disgwyliedig genedigaeth y plentyn lawer ynghynt. Mae rhieni hwythau'n derbyn bod achos dros rybudd hirach i dadau.

22. Mae pwnc cyfnodau rhybudd yn cael ei ystyried fel rhan o'r gwaith i symleiddio'r ddarpariaeth ar gyfer seibiant mamolaeth. O dan y fframwaith newydd, bydd raid i famau roi rhybudd o 15 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni. Yr Wythnos Rybuddio y gelwir hyn. Er mwyn cysondeb, dylai'r cyfnod rhybuddio hwn fod yr un fath i dadau fel y caiff y cyflogydd ddigon o amser i wneud trefniadau eraill ar gyfer yr absenoldeb. Gallai gweithiwr golli ei hawl pe bai'n methu â bodloni'r terfyn amser hwn ar gyfer rhoi rhybudd.

23. Yn amlwg, ni ellir rhagfynegi dyddiad yr enedigaeth wirioneddol. Lle bo'r tad wedi lleisio dymuniad am gael dechrau ei seibiant yn union ar ôl genedigaeth y plentyn ac ar yr amod bod y gweithiwr wedi rhoi'r rhybudd angenrheidiol, bydd y seibiant tadolaeth yn dechrau ar ddiwrnod geni'r plentyn, ni waeth a gaiff ei eni'n gynnar neu'n hwyr.

24. Trwy gwrdd â dymuniadau cyflogwyr am gael rhybudd cynnar gan eu gweithwyr, dim ond teg yw cydnabod y gallai'r gweithiwr unigol fod am newid ei feddwl yn nes ymlaen. O dan amgylchiadau felly, ac ar y sail bod y rhybudd cychwynnol wedi ei roi, byddai'n rhaid i'r gweithiwr roi i'w gyflogydd o leiaf bedair wythnos o rybudd am y newid i'r dyddiad dechrau.

Meini prawf o ran bod yn gymwys

Prif Bwyntiau

- Rhaid i'r gweithiwr fod wedi gweithio i'r cyflogydd am 26 wythnos cyn yr Wythnos Rybuddio i fod yn gymwys i gael seibiant tadolaeth gyda chyflog

- Ni fydd hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog gan dadau y mae eu henillion wythnosol islaw'r terfyn enillion isaf at gyfer talu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol (£72 yr wythnos o Ebrill 2001 ymlaen)

25. Pryder a leisiwyd gan lawer o gyflogwyr a'u cynrychiolwyr yw y byddai hawl gyffredinol i seibiant tadolaeth gyda chyflog yn tarfu gormod ar eu busnesau. Mae nifer ohonynt yn awgrymu cyfyngu'r hawl i weithwyr sydd wedi gwasanaethu eu cyflogydd am gyfnod penodol. Mae llawer o hawliau cyflogaeth eraill yn cynnwys cyfnod cymhwyso ac mae ymagwedd debyg ar gyfer seibiant tadolaeth yn ymddangos yn briodol. Bydd cyfnod cymhwyso o 26 wythnos, erbyn yr Wythnos Rybuddio (paragraff 22), yn gyson â'r meini prawf y mae'n rhaid i famau eu bodloni i fod yn gymwys ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol (TMS).

26. Mae hawl i Lwfans Mamolaeth yn hytrach na TMS gan rai mamau sy'n ennill llai na £72 yr wythnos, y terfyn enillion isaf. Telir hwn trwy'r Asiantaeth Budd-daliadau ac mae iddo nifer o amodau i fod yn gymwys. Gan fod seibiant tadolaeth wedi ei gyfyngu i bythefnos, mae'n anodd cyfiawnhau gosod system gyfatebol i weinyddu talu seibiant tadolaeth i dadau y mae eu henillion wythnosol islaw'r terfyn ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol. Ni fydd tadau yn yr amgylchiadau hyn, felly, yn gymwys i gael seibiant tadolaeth gyda chyflog.

Profi Tadolaeth

Prif Bwynt

- Cymerir tadolaeth yn ganiataol, ond os bydd angen gall y cyflogydd ofyn am gael gweld copi o dystysgrif famolaeth y fam neu dystiolaeth debyg

27. Profiad y cyflogwyr hynny sydd ar hyn o bryd yn darparu seibiant tadolaeth yw nad yw cwestiwn tadolaeth yn ystyriaeth. Ond mae cyflogwyr eraill yn pryderu y gellid camarfer yr hawl. Daeth dwy ymagwedd yn amlwg yn ystod y trafodaethau:

- dylai fod rhaid i'r gweithiwr brofi ei dadolaeth, neu
- dylid cymryd y dadolaeth yn ganiataol, a dim ond os bydd gofyn y mae angen ei hategu trwy dystiolaeth.

28. Yr opsiwn cyntaf sydd fwyaf cymhleth. Byddai'n gwneud y trefniadau'n feichus ac yn y mwyafrif helaeth o enghreifftiau byddai'n ddiangen. Byddai mynnu tystiolaeth bapur yn lefel o fiwrocratiaeth na fyddai croeso iddi.

29. Byddai'n ymddangos mai dechrau gyda'r rhagdybiaeth sylfaenol bod y gweithiwr yn dweud y gwir yw'r ymagwedd fwyaf priodol a byddai hynny'n cadw'r hawl yn syml.

30. Fe arhosai perygl y gellid camarfer yr hawl ond mae'n debyg mai bach fyddai hwn. Ni chyfeiriodd neb at ddigwyddiad o'r fath yn ystod yr ymgynghoriad ynglŷn â'r Papur Gwyrdd. Fodd bynnag, lle bo gan gyflogwyr bryderon dylai copi o dystysgrif famolaeth y fam neu lythyr yr asiantaeth fabwysiadu (neu yn nes ymlaen, tystysgrif eni'r plentyn neu'r ddogfen cyfrifoldeb rhiant cyfreithiol) fod yn ddigon fel arfer i'r cyflogwyr hynny a hoffai dystiolaeth.

Dechrau Seibiant Tadolaeth

Prif Bwyntiau

- Dim ond wrth i'r broses esgor ddechrau, neu wedyn, y gellir cymryd seibiant tadolaeth
- Rhaid cymryd seibiant tadolaeth yn ystod deufis cyntaf bywyd y plentyn
- Nid yw ffug esgor yn sbarduno seibiant tadolaeth
- Dylid cymryd seibiant tadolaeth mewn un bloc (oni chytunir fel arall gan y gweithiwr a'r cyflogydd fel ei gilydd)

31. Mae rhieni a chyflogwyr yn cytuno y byddai'n amhriodol i seibiant tadolaeth ddechrau cyn y broses esgor, ond mae gwahaniaeth barn yn eu plith o ran pa mor hir ar ôl yr enedigaeth y gellir cymryd y seibiant. Byddai tadau'n hoffi cael cymryd y seibiant o fewn tri mis i'r enedigaeth ond mae'n haws i gyflogwyr reoli seibiant tadolaeth os caiff ei gymryd yn syth.

Cyfaddawd call fyddai i seibiant tadolaeth gael ei gymryd yn ystod deufis cyntaf bywyd y plentyn.

32. Mynegodd rhai tadau bryder ynghylch effaith ffug esgor ar ddechrau seibiant tadolaeth. O dan amgylchiadau o'r fath, a lle bo tad yn rhoi gwybod i'w gyflogydd ei fod yn bwriadu dechrau ei seibiant tadolaeth o ddyddiad y geni ymlaen, mae tadau'n teimlo y byddai'n annheg i'r cyflogydd fynnu eu bod yn dechrau'r seibiant cyn genedigaeth y plentyn. Fodd bynnag, darperir ar gyfer y pryder hwn gan y ddeddfwriaeth bresennol ar amser rhydd i ddibynyddion, sy'n rhoi i dadau yr hawl i gymryd amser (digyflog) yn rhydd o'r gwaith pan fydd eu cymhares yn cael baban. Ni fydd ffug esgor, felly, yn sbarduno seibiant tadolaeth.

33. Byddai tadau'n hoffi hyblygrwydd llwyr o ran sut y gallent gymryd seibiant tadolaeth, ond mae cyflogwyr yn dweud y byddai'n rhy anodd ei reoli. Dadleua cyflogwyr, pe cymerid seibiant tadolaeth mewn un bloc, y byddai hynny'n lleihau'n sylweddol ar angen monitro. Hefyd, ni fyddai mabwysiadu ymagwedd o'r fath yn y ddeddfwriaeth yn atal tadau a chyflogwyr rhag trafod opsiwn mwy ystwyth a gallai'r canllawiau i'r hawl bwysleisio hyn.

Mecanweithiau Talu

Prif Bwyntiau

- Dylai'r mecanwaith ar gyfer talu tâl tadolaeth adlewyrchu'r mecanwaith ar gyfer talu TMS

34. Mae mwyafrif llethol y cyflogwyr a'r rhieni am i'r mecanwaith ar gyfer trefnu tâl tadolaeth fod mor debyg â phosibl i dâl mamolaeth. Bydd hyn o gymorth i sicrhau cysondeb ac yn hybu dealltwriaeth, yn ogystal ag osgoi dryswch, rhwng y ddwy system. Mae'r opsiwn o ran adlewyrchu'r mecanwaith ar gyfer talu TMS hefyd yn ddeniadol oherwydd:

- bod mecanwaith, i bob pwrpas, eisoes yn bodoli
- y bydd llawer o gyflogwyr, i raddau amrywiol, yn gyfarwydd â'r system famolaeth.

35. Mae'n debyg y bydd raid i'r manylion wahaniaethu ryw gymaint. Er enghraifft, telir seibiant mamolaeth mewn blociau o ddydd Sul i ddydd Sul. Cynigir o dan y fframwaith mai mewn un bloc yn unig y cymerir seibiant tadolaeth, ond nid awgrymir cyfyngu hyd y seibiant i un bloc wythnos neu bythefnos yn unig. Gallai cymhwyso'r rheol hon leihau'r amser sydd ar gael i'r

tad newydd, gan gyfyngu'n ddiangen, felly, ar effeithiolrwydd yr amser hwnnw o ran ei alluogi i gefnogi ei gymhares, e.e. gall tad sy'n gweithio'n amser-llawn ac y genir ei blentyn ar ddydd Mercher ddewis cymryd gweddill yr wythnos yn rhydd, ynghyd â'r wythnos ddilynol i gyd (8 diwrnod gwaith). Gan hynny, bydd eisiau i'r ffordd y pennir y tâl ddarparu ar gyfer blociau o seibiant a allai ddechrau ar unrhyw ddydd o'r wythnos.

Materion Eraill

Prif Bwyntiau

- Ni ddylid gwahaniaethau'n annheg yn erbyn tadau oherwydd cymryd seibiant tadolaeth
- Dylai fod hawl i seibiant tadolaeth gan un rhiant i blentyn a fabwysiedir
- Gellir cymryd seibiant rhieni yn ddigyflog yn syth ar ôl seibiant tadolaeth
- Dim ond i un swm o dâl tadolaeth y dylai fod gan y tad hawl iddo, ni waeth faint o gyflogwyr y mae'n gweithio iddynt
- Ni phennwyd eto system i'r hunan-gyflogedig

36. I sicrhau bod tadau sy'n cymryd seibiant tadolaeth yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu annheg, cymhwysir yr un diogelwch sydd ar gael i dadau sy'n cymryd seibiant rhieni[4]. Mae'r diogelwch hwn yn ymwneud â diswyddo ac afles. Ar hyn o bryd, gwarentir yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd i dadau sy'n cymryd seibiant rhieni (lle bo'r seibiant rhieni'n ymestyn dros gyfnod o bedair wythnos neu lai).

37. Yn sgîl cyflwyno seibiant mabwysiadu o 2003 ymlaen, a hwnnw wedi ei dalu am yr un cyfnod ac yn ôl yr un gyfradd â TMS, mae'n iawn i'r rhiant arall hefyd fod yn gymwys i gymryd "seibiant tadolaeth". Mewn gwirionedd, bach fydd nifer y rhieni sy'n hawlio hyn, gan mai dim ond rhyw 2000 o fabwysiadau a welir bob blwyddyn.

38. Ymhlith yr ystyriaethau sy'n mynnu sylw mae:
    - sefydlu system rhoi rhybudd yn dwyn cysylltiad â'r drefn ar gyfer lleoli plentyn (dylai hon fod yr un fath â'r system rhoi rhybudd a gyflwynir yn y pen draw ar gyfer seibiant mabwysiadu)

[4] Gwelir manylion pellach yn 'Parental Leave: A guide for employers and employees', URN 99/1193

- terminoleg - os penderfyna'r tad mabwysiol gymryd seibiant mabwysiadu, yna mae'n bosibl y bydd y fam fabwysiol yn ceisio egwyl yn cyfateb i seibiant tadolaeth.

39. Ar hyn o bryd, ni all tadau sy'n ceisio seibiant tadolaeth yn union ar ôl y geni neu'r mabwysiadu drefnu i'r seibiant gael ei ohirio. O dan y cynllun wrth gefn ar gyfer seibiant rhieni, gall hyn olygu hyd at bedair wythnos o seibiant digyflog. Yn sgîl cyflwyno hawl i seibiant tadolaeth, ni chaiff y tad newydd gymryd seibiant rhieni yn union ar ôl genedigaeth y plentyn mwyach, gan ildio'i hawl bresennol i seibiant pedair wythnos ar ôl yr enedigaeth. Nid yw hyn yn fater a godwyd yn ystod y drefn ymgynghori ynglŷn â'r Papur Gwyrdd. Ond ni fwriedir i dadau orfod colli eu hawliau presennol wrth ennill seibiant tadolaeth gyda chyflog.

40. Cynigir, o ganlyniad, y dylai tadau sy'n cymryd eu seibiant tadolaeth adeg genedigaeth eu plentyn ac sydd wedyn am ddilyn hynny'n syth gyda chyfnod o seibiant rhieni digyflog, allu gwneud felly. Golyga hyn y gallai fod gan dadau hawl i gyfanswm o chwe wythnos o seibiant. Yn ymarferol, mae nifer gwirioneddol y gweithwyr fydd yn manteisio ar yr hawl gyfan hon yn debyg o fod yn fach. Bydd cyflogwyr hwythau'n ymwybodol o fwriad y gweithiwr i gymryd seibiant tadolaeth wrth gael eu rhybuddio 15 wythnos cyn y geni disgwyliedig. Mae hyn yn hirach o lawer na'r rhybudd presennol o 21 diwrnod ar gyfer seibiant rhieni ac mae'n hysbysu cyflogwyr y bydd eu gweithiwr i ffwrdd o'i weithle yn sgîl yr enedigaeth. (Ond nid yw o angenrheidrwydd yn gorfodi'r gweithiwr i roi gwybod i'w gyflogydd ei fod yn bwriadu cymryd seibiant rhieni 15 wythnos cyn genedigaeth ddisgwyliedig y plentyn.)

41. Gyda chyfiawnhad y mynegwyd pryder, ar sail 'tegwch', ynghylch sut y gweinyddir tâl tadolaeth lle mae unigolyn yn gweithio i fwy nag un cyflogydd. Yr argraff gychwynnol yw y gellid ei reoli trwy'r prif gyflogydd sy'n gweinyddu taliadau Yswiriant Gwladol yr unigolyn, er y byddai hynny'n cyflwyno lefel o fiwrocratiaeth.

42. Mae'r fframwaith hwn yn canolbwyntio ar sut mae'r hawl yn gymwys i weithwyr. Bydd eisiau pennu trefn bosibl arall i dadau hunan-gyflogedig. Bydd mamau hunan-gyflogedig yn derbyn eu tâl mamolaeth trwy'r Lwfans Mamolaeth, ond fel yr eglurwyd yn barod ym mharagraff 22, nid dyma'r mecanwaith a gynigir ar gyfer seibiant tadolaeth. Parheir i weithio ar bennu ffordd foddhaol ymlaen.

43. Am y tro cyntaf, mae'r fframwaith hwn yn gosod sylfeini hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog. 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 cadw'r gwaith gweinyddu mor fach â phosibl. Bydd angen gwaith pellach cyn y gall y system hon ddod i rym, ond mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau yn awr.

Atodiad A

Asesiad rhannol o'r ardrawiad rheoleiddiol

Cyhoeddodd Cyllideb Mawrth 2001 bedwar cam penodol yn sgîl y Papur Gwyrdd *Work and Parents: Competitiveness and Choice*, gan gynnwys cyflwyno hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog. O 2003 ymlaen, bydd gan dadau hawl i bythefnos o seibiant tadolaeth gan eu cyflogydd tuag adeg yr enedigaeth, wedi ei dalu yn ôl (£100 yr wythnos). Mae'r cyfnod cymhwyso i'r hawl wedi ei seilio ar wasanaeth 26 wythnos erbyn y 15fed wythnos cyn y dyddiad y disgwylir i'r fam roi genedigaeth.

Y nifer yr effeithir arnynt a'r nifer y disgwylir iddynt gymryd y seibiant

Amcangyfrifir y bydd 450,000 o dadau mewn gwaith yn gymwys i gymryd seibiant tadolaeth bob blwyddyn[5].

Fel mater o ffaith, bydd y mwyafrif o dadau sy'n gallu cymryd amser rhydd yn gwneud felly[6]. Y cyfnod cyfartalog a gymerir yn rhydd o'r gwaith yw tua saith i wyth diwrnod[7]. Bydd cyfran sylweddol o gyflogwyr - gan gwmpasu o bosibl gymaint â hanner y tadau sydd mewn gwaith - eisoes yn darparu rhywfaint o seibiant tadolaeth gyda thâl[8], a hynny fel arfer yn ôl hanner y cyflog arferol. Bydd gan y cyflogwyr hyn gymhelliant i hawlio'r hawl newydd gyda thâl gan y bydd modd iddynt wneud iawn am y taliad cyfradd-wastad ar sail y taliad (uwch fel arfer) a roddant yn barod.

Mae'n debyg y bydd cyfran uchel, ond llai na 100%, yn manteisio ar y trefniadau. Ni fydd rhai tadau am gymryd pythefnos yn rhydd o'r gwaith am resymau ariannol neu resymau eraill. Am resymau costio, cymerir yn ganiataol y bydd 70% o'r rhai cymwys yn manteisio ar yr hawl i bythefnos yn rhydd[9], h.y. 315,000 o dadau[10].

---

[5] Ffynhonnell: Arolwg Llafurlu hydref 2000, gweithwyr gwryw gyda phlentyn dibynnol o dan flwydd oed ac yn gwasanaethu eu cyflogydd presennol ers chwe mis neu fwy. Sylwer mai union hyd y gwasanaeth sydd eisiau yw 41 wythnos adeg yr enedigaeth (26 + 15 wythnos). Gan hynny, bydd yr amcangyfrifon hyn yn gorbrisio'r buddion a'r costau o ryw gymaint.

[6] 91% yn ôl Callendar, C., Millward, N., Lissenburgh, S., Forth, J., "Maternity Rights and Benefits in Britain in 1996", Ymchwil yr Adran Nawdd Cymdeithasol, Adroddiad rhif 67; 85% yn ôl "Survey of how parents balance work, family and home", DTI, 2000.

[7] Cyson ar draws yr arolygon, gweler *Work and Parents: Competitiveness and Choice - Research and Analysis* tudalen 20.

[8] Gweler *Work and Parents: Competitiveness and Choice - Research and Analysis* tudalennau 21-22.

[9] Mae hyn yn cyfateb, er enghraifft, i ragdybiaeth bod 80% o dadau yn cymryd seibiant wythnos a bod 60% yn cymryd pythefnos.

[10] 450,000 x 0.7 = 315,000

Buddion

Mwy o gefnogaeth ariannol

Cyfanswm y taliad i dadau oddi wrth y Llywodraeth fyddai £63 miliwn. Bydd nifer sylweddol o dadau gweithiol eisoes yn cael seibiant tadolaeth gyda thâl, fel arfer yn ôl eu cyflog llawn. Ni welai'r rhain wahaniaeth i'r taliad a dderbyniant. Ond byddai tadau sydd ar hyn o bryd yn cymryd amser yn rhydd yn ddigyflog neu gyda chyflog rhannol yn well eu byd o hyd at £200 yn nhermau arian parod o ganlyniad[11].

Mwy o ddewis a mwy o amser yn rhydd

Ni fydd hyn yn golygu amser rhydd ychwanegol ymhob achos, gan fod rhai gweithwyr eisoes yn cael seibiant tadolaeth gan eu cyflogwyr. Eto i gyd, bydd yr hawl o fudd i'r tadau hynny y gwrthodir amser rhydd iddynt. Caiff tadau eraill gymryd mwy o amser yn rhydd nag a fyddai'n wir fel arall. Bydd tadau sydd ar hyn o bryd yn defnyddio'u hawl i wyliau blynyddol i gymryd amser yn rhydd nawr yn cael dewis cadw'r hawl honno'n ôl i'w defnyddio yn nes ymlaen.

Gwell bywyd teuluol

Lle bydd tadau'n cymryd amser ychwanegol yn rhydd, naill ai tuag adeg y geni neu'n ddiweddarach oherwydd peidio â gorfod defnyddio'u hawl i wyliau blynyddol gyda chyflog, dylai hyn wella'r gydberthynas rhwng tad a phlentyn a sicrhau mwy o gefnogaeth i'r fam.

Costau

Costau i'r Trysorlys

Ar sail y lefelau manteisio a ragwelwyd yn gynharach, amcangyfrifir mai cost seibiant tadolaeth gyda chyflog i'r Trysorlys fyddai £60 miliwn ym mlwyddyn ariannol 2003/04.

Taliadau trosglwyddo yw'r rhain. Y buddiolwyr fydd tadau a'r cyflogwyr hynny sydd eisoes yn darparu seibiant tadolaeth gyda chyflog. Gall fod ychydig o gyflogwyr mawr (rhai'n talu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol o fwy na £40,000) nad ydynt yn darparu seibiant tadolaeth gyda chyflog ar hyn o bryd ac a wêl fod rhaid iddynt gyllido 8% o'r taliadau i'w gweithwyr. Gallwn gymryd yn ganiataol y bydd y costau hyn mor isel fel y gellir eu hanwybyddu, gan fod cyflogwyr mawr yn debycach o ddarparu seibiant tadolaeth gyda chyflog.

[11] Ni ellir rhagfesur maint y grŵp hwn, er ei bod yn debyg y bydd yn lled fach.

Costau gweinyddu seibiant tadolaeth gyda chyflog lle mae cyflogwyr yn y cwestiwn

Y nod yw adlewyrchu system Tâl Mamolaeth Statudol (TMS). Byddai hyn yn ei gwneud yn bosibl i'r cyflogwyr hynny sydd eisoes wedi sefydlu systemau ar gyfer TMS eu haddasu ar gyfer seibiant tadolaeth.

Byddai hawl i seibiant tadolaeth gyda chyflog yn fwy na dyblu nifer y gweithwyr sy'n creu costau gweinyddu bob blwyddyn. Bydd hyn yn arwain at gostau parhaol i gyflogwyr yn ychwanegol at unrhyw gostau unwaith-ac-am-byth yng nghyswllt addasu systemau presennol i ymgorffori seibiant tadolaeth. Gallwn gymryd yn ganiataol y bydd y cyflogwyr hynny sydd eisoes yn darparu ar gyfer seibiant tadolaeth gyda chyflog yn wynebu costau is yn sgîl cyflwyno'r system newydd.

Costau i gyflogwyr mewn cysylltiad â sicrhau gweithwyr eraill yn lle rhai absennol

Y tueddiad yw peidio â defnyddio gweithiwr dros dro i wneud iawn am absenoldeb byr yn para ychydig o wythnosau (megis yr hawl bresennol i wyliau blynyddol gyda chyflog). Yn lle hynny, caiff gwaith ei aildrefnu ymhlith y staff. Gall costau posibl gynnwys talu goramser a/neu golled o ran cynhyrchedd[12].

Bydd rhai cyflogwyr eisoes yn caniatáu seibiant tadolaeth. Yn yr enghreifftiau hyn, bydd y costau ychwanegol i wneud iawn am absenoldeb yn is, ac ni fydd costau o gwbl i'r cwmnïau hynny sy'n darparu hawl i seibiant pythefnos. Ar sail tystiolaeth arolwg a gasglwyd yn ddiweddar gan y DTI, cymerwn yn ganiataol fod 30% o dadau cymwys eisoes yn manteisio ar yr hawl hon[13]. Ar sail hyn, y gost gyfan i gyflogwyr oherwydd gorfod gwneud iawn am absenoldeb yw rhwng £25 miliwn a £42 miliwn. Bwrir cyfrif fel a ganlyn:

> Cymerir yn ganiataol fod 315,000 o weithwyr bob blwyddyn yn manteisio ar eu hawl i bythefnos o seibiant tadolaeth. O'r rhain, mae 195,000 yn gweithio i fusnesau mawr a 120,000 i fusnesau bach. Darperir ar gyfer pob absenoldeb trwy aildrefnu mewnol. Cymerir yn ganiataol fod cost gwneud iawn am absenoldeb yn cyfrif am 9 – 15% o'r costau llafur wythnosol[14].

---

[12] Mewn rhai achosion, megis absenoldebau byr iawn heb eu cynllunio ymlaen llaw, gall y cwmni ymateb yn rhannol trwy lefelau uwch o oramser digyflog gan weithwyr eraill. Felly, gall rhai o'r costau gael eu hysgwyddo gan weithwyr eraill yn hytrach na'r cyflogydd.

[13] O dan arolwg y DTI o rieni mewn gwaith, a grynhowyd yn *Work and Parents: Competitiveness and Choice - Research and Analysis,* cofnodwyd datganiad 38% o dadau mewn cyflogaeth oedd â phlant o dan bump oed i'w cyflogydd ddarparu, adeg geni eu plentyn diwethaf, 'bolisi ysgrifenedig yn rhoi hawl i gyfnod penodol o seibiant'. Nodai 31% arall 'amser rhydd yn ôl ewyllys y rheolwyr'. Mae'r rhagdybiaeth o 30% yn geidwadol er mwyn darparu ar gyfer enghreifftiau lle ceid hawl i lai na 10 diwrnod o seibiant.

[14] Gweler *Work and Parents: Competitiveness and Choice - Research and Analysis*.

Enillion cyfartalog dynion yw £422 yr wythnos (ar sail Arolwg Enillion Newydd 2000, ar draws gweithwyr amser-llawn a rhan-amser gyda'i gilydd). O ychwanegu 30% ar gyfer costau llafur sydd heb ymwneud â chyflogau, ceir cost gyfartalog o £549 yr wythnos. Trwy uwchraddio i brisiau 2003/04, ceir ffigur o £640 yr wythnos. Lleihaer y costau a amcangyfrifir o 30% i ddarparu ar gyfer achosion lle bo tadau â hawl yn barod i seibiant tadolaeth ac yn manteisio arni.

O gyfuno'r rhagdybiaethau hyn, y gost i fusnesau yw:
315,000 x (.09-.15) x 2 x £640 x 0.7 = £25 - 42 miliwn

Effaith ar fusnesau bach

Bydd y cynnig yn effeithio ar fusnesau o bob maint. Mae'n llai tebygol yr effeithir yn uniongyrchol ar fusnes bach unigol dros gyfnod penodol oherwydd bod yr amgylchiadau sy'n sbarduno'r cynigion hyn, sef mynd yn dad, yn llai aml mewn busnesau bach nag mewn rhai mawr. Er enghraifft, dim ond ffracsiwn o weithleoedd bach sy'n debyg, yn ystod un flwyddyn, o brofi bod un o'u gweithwragedd yn cymryd seibiant mamolaeth. Ond mae gan fusnesau bach gronfa lai o lafur mewnol ac mae'n bosibl, felly, y cânt fwy o anhawster i wneud iawn am absenoldeb gweithwyr.

Atodiad B

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 rieni 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 rieni 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 mabwysiadu yn gwireddu symlrwydd a sicrwydd. Bydd gan un rhiant mabwysiol hawl i 26 wythnos o seibiant gyda chyflog a 26 wythnos o seibiant heb gyflog. Gall y rhiant mabwysiol arall gymryd pythefnos o seibiant gyda chyflog tuag adeg y lleoli. 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