



Adran Gwaith
a Phensiynau

Ffitrwydd i weithio:
ymateb y Llywodraeth
i 'Iechyd yn y gwaith -
adolygiad annibynnol o
absenoldeb salwch'

Rhagair

1. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae ein dealltwriaeth o'r berthynas rhwng gwaith ac iechyd wedi gwella'n aruthrol. Fel cymdeithas, rydym wedi symud i ffwrdd o ragdybiaethau hen ffasiwn sy'n ymwneud â phwy sy'n cael a ddim yn cael gweithio, ac o'r syniad bod cadw i ffwrdd o'r gweithle bob amser er lles rhywun sydd â chyflwr iechyd.
2. Gwyddom fod colli cyswllt â'r farchnad lafur yn arwain at ganlyniadau gwaeth yn gyffredinol, gan gynnwys iechyd. Mae'r ddealltwriaeth hon wedi llunio polisi lles y Llywodraeth, ac wedi bod yn sail i'n llwyddiant yn helpu mwy o bobl i ddod oddi ar fudd-daliadau ac i mewn i waith. Ond yn amlach na pheidio, dim ond ar ôl i rywun gael budd-daliadau allan o waith y mae'r cymorth hwnnw ar gael, er gwaethaf tystiolaeth argyhoeddiadol sy'n dangos mai ymyriadau cynnar yw'r ffordd fwyaf effeithiol o helpu pobl i aros yn y gwaith.
3. Yn 2011, gofynnwyd i'r Fonesig Carol Black a David Frost CBE ymchwilio'n feirniadol i absenoldeb ym Mhrydain Fawr. Mae'r cyfnod hanfodol hwn pan ddaw pobl yn agored gyntaf i ddatgysylltu oddi wrth y farchnad lafur wedi cael ei esgeuloso'n fawr yn y gorffennol gan lunwyr polisiâu, ac rwy'n hynod ddiolchgar i'r adolygwyr am greu dadansoddiad cynhwysfawr a gwerthfawr, sy'n rhoi sylfaen gadarn ym maes llunio polisi nawr ac yn y dyfodol, yn ogystal â chyfres o argymhellion ystyrlon.
4. Mae'r papur hwn yn nodi ymateb y Llywodraeth i'r argymhellion hyn, a hefyd sut maent yn rhan o strategaeth ehangach i gefnogi iechyd a lles y boblogaeth sydd o oedran gweithio.
5. Ein nod yw creu fframwaith lle mae unigolion, cyflogwyr a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn gweithio gyda'i gilydd i gefnogi pobl i gadw mewn cysylltiad â'r farchnad lafur a dychwelyd iddi'n gynnar. Os gallwn gyflawni hyn, mae'r manteision yn enfawr – i gyflogwyr drwy lai o dâl salwch a mwy o gynhyrchiant, i'r Wladwriaeth drwy lai o ddiweithdra hirdymor, ac yn bwysicaf i ddyfodol hirdymor pobl sydd mewn perygl o golli cysylltiad â'r byd gwaith.

Yr Arglwydd Freud



Crynodeb Gweithredol

“Gwyddom po hiraf y bydd rhywun yn absennol oherwydd salwch neu allan o waith, y mwyaf anodd fydd iddynt ddychwelyd i'r gwaith, a daw diweithdra â chost bersonol ac ariannol enfawr.”

Iechyd yn y gwaith – adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch (2011)

Cyd-destun

1. Am ormod o amser, tybiwyd y dylai pobl â chyflyrau iechyd gael eu diogelu rhag gweithio. Ond yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae tystiolaeth wedi dangos pa mor niweidiol y gall y syniad hwn fod i unigolion a'u teuluoedd.
2. Wrth gwrs, bydd achlysuron bob amser lle na all pobl weithio neu y bydd angen amser i ffwrdd arnynt i wella. Ond yn hytrach na rhywbeth i'w osgoi, gwyddom erbyn hyn y gall gweithio fod yn dda i iechyd pobl. Erbyn hyn gwyddom fod cadw pobl mewn gwaith neu eu cael nôl i'r gwaith yn gyflymach os byddant yn absennol oherwydd salwch yn ffactor allweddol i ddiogelu eu hiechyd a'u lles yn y tymor hwy.
3. Diolch i fenter Iechyd, Gwaith a Lles y Lywodraeth, mae cynnydd wedi'i wneud. Gwyddom fwy erbyn hyn am yr hyn sy'n gweithio, ac mae agweddau at iechyd a gwaith yn newid gyda mwy o gyflogwyr a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol bellach yn gweld gwerth helpu pobl i aros yn y gwaith a dychwelyd iddo.
4. Mae tua 300,000 o bobl y flwyddyn o hyd sy'n rhoi'r gorau i weithio ac yn mynd i mewn i'r system les oherwydd materion sy'n gysylltiedig ag iechyd. Gallai nifer sylweddol o'r swyddi hyn a gollir fod yn ddiangen, gan wastraffu talent unigol a rhoi baich ar y trethdalwr.

5. Mae'r Wladwriaeth yn gwario £13 biliwn y flwyddyn ar fudd-daliadau sy'n gysylltiedig ag iechyd, gyda chyflogwyr yn wynebu bil blynyddol o tua £9 biliwn am dâl salwch a chostau cysylltiedig.¹ Yn yr hinsawdd economaidd anodd sydd ohoni, ni all y Llywodraeth na chyflogwyr barhau i ymdopi â'r costau hyn mwyach.
6. Yn ogystal â'r gost ariannol enfawr hon, mae hefyd yn cael effeithiau cymdeithasol. Unwaith bod unigolyn allan o waith, mae ei iechyd yn fwy tebygol o ddirywio ac mae risg iddo fynd i dlodi – dirywiad sy'n cael effaith ddifrifol ar ei deulu a'r gymuned y mae'n byw ynddi.

Adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch

7. Gan gydnabod graddfa'r her, yn 2011, gofynnodd y Llywodraeth i'r Fonesig Carol Black, y Cyfarwyddwr Cenedlaethol Iechyd a Gwaith ar y pryd, a David Frost, Cyfarwyddwr Cyffredinol Siambrau Masnach Prydain ar y pryd, asesu'r system absenoldeb salwch. Cynhaliwyd hyn o fewn cyd-destun ehangach mesurau'r llywodraeth i annog twf economaidd, gan gynnwys Adolygiad Cyfraith Cyflogaeth hir y senedd.
8. Cyflwynodd yr adolygiad, *Iechyd yn y gwaith – adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch*, ddadansoddiad pwysig o'r canlynol:
 - effaith absenoldeb salwch ar gyflogwyr, y Wladwriaeth ac unigolion;
 - y ffactorau sy'n cyfrannu at absenoldeb salwch ac yn ei ymestyn ac sydd, mewn gormod o achosion, yn golygu bod cyflogeion yn symud allan o waith ac ar fudd-daliadau.
9. Cynhaliodd y Fonesig Carol Black a David Frost archwiliad trwyadl o'r system bresennol a'r rolau y mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, cyflogwyr a gwasanaethau'r llywodraeth yn eu chwarae.
10. Cododd eu canfyddiadau ac argymhellion faterion cymhleth sydd wedi gofyn am ystyriaeth fanwl er mwyn mynd i'r afael ag ymarferoldeb, costau, manteision a'r canlyniadau ehangach.
11. Mae'r Llywodraeth yn croesawu eu hadolygiad, y dystiolaeth a gyflwynwyd, y casgliadau a luniwyd a'r argymhellion a wnaed.

Ein Hymateb

12. Mae ein Hymateb yn derbyn llawer o'r argymhellion a wnaed ac yn cyhoeddi ystod o fesurau i roi cymorth i bobl â chyflyrau iechyd aros yn y gwaith a dychwelyd iddo. (I ddarllen crynodeb o'n Hymateb i'r argymhellion, gweler Atodiad 1)

¹ Black, C. a Frost, D. (2011). *Iechyd yn y gwaith – adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch*. Y Llyfrfa. Ar gael yn: <http://www.dwp.gov.uk/docs/health-at-work.pdf>

4 Crynodeb Gweithredol

13. Gwyddom fod hwn yn gyfle i wneud gwahaniaeth hirdymor, a bydd ond yn cael ei gyflawni os byddwn yn creu system gwbl gydgysylltiedig sy'n cefnogi rhaglen diwygio lles ehangach y Llywodraeth.
14. Felly mae ein Hymateb wedi'i lunio er mwyn ategu diwygiadau iechyd a lles a'r agenda twf drwy gyflwyno mesurau sy'n cefnogi pobl â chyflyrau iechyd yn uniongyrchol i aros yn y gwaith, tra hefyd yn mynd i'r afael â phryderon busnes ynghylch y system absenoldeb salwch.
15. Mae ein dull cyffredinol wedi helpu unigolion, cyflogwyr a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i fodloni eu cyfrifoldebau tra hefyd yn creu system sy'n rhoi gwerth am arian i'r trethdalwr.
16. Credwn fod yr Adolygwyr wedi nodi meysydd lle y gallwn wneud gwahaniaeth sylweddol, yn arbennig drwy gyflwyno gwasanaeth asesu a chynghori iechyd a gwaith sy'n anelu at helpu cyflogeion sy'n absennol oherwydd salwch nôl i'r gwaith.
17. Bydd y gwasanaeth asesu a chynghori hwn yn sicrhau bod arbenigedd iechyd galwedigaethol ar gael yn ehangach i'r cyflogeion a'r cyflogwyr hynny sydd ei angen fwyaf - bydd cyflogwyr yn ei chael hi'n haws ac yn fwy costeffeithiol i reoli absenoldeb salwch a bydd meddygon teulu yn gallu cael mynediad i gymorth iechyd sy'n gysylltiedig â gwaith ar gyfer eu cleifion, sydd yn beth prin ar hyn o bryd.
18. Yn ogystal ag ymateb i'r argymhellion a wnaed yn *Iechyd yn y gwaith – adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch*, rydym hefyd wedi ystyried yr agenda iechyd a gwaith ehangach a sut y gallwn adeiladu ar y cynnydd sydd eisoes wedi'i gyflawni.
19. Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, mae ymwybyddiaeth gynyddol o'r berthynas gadarnhaol rhwng iechyd a gwaith wedi ysgogi cyflogwyr, cyflogeion a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i newid eu hagweddau a'u hymddygiad.
20. Mae cyflogeion yn cydnabod manteision gwaith i'w lles, mae cyflogwyr yn gwneud mwy i hyrwyddo iechyd yn y gwaith a rheoli absenoldeb salwch, ac mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn ystyried yr hyn y gall cleifion ei wneud yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud.
21. Ni fyddai llawer o'r mesurau rydym yn eu cyflwyno fel rhan o'r Ymateb wedi bod yn bosibl heb y newid sylweddol hwn mewn agweddau ac ymddygiad.
22. Mae partneriaethau â rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys arweinwyr ym meysydd iechyd a busnes, wedi bod yn hanfodol i ysgogi a llywio'r newid hwn. Byddwn yn parhau i feithrin y cydberthnasau hyn er mwyn helpu i ddod o hyd i atebion i feysydd sydd heb eu datrys eto.

Gwasanaeth asesu a chynghori iechyd a gwaith

23. Yn eu Hadolygiad, galwodd y Fonesig Carol Black a David Frost am wasanaeth a fyddai'n rhoi asesiad annibynnol o anghenion iechyd galwedigaethol unigolyn i weithwyr gofal iechyd proffesiynol, cyflogwyr a chyflogeion. Rydym yn cytuno mai hon yw'r ffordd orau ymlaen a byddwn yn mynd gam ymhellach drwy ystyried camau dilynol i'r asesiad hwn. Nodir ein hymateb i'r her hon ym Mhennod 2. Mae ein cynlluniau'n cynnwys:

- Sefydlu gwasanaeth asesu a chynghori iechyd a gwaith er mwyn gwneud cyngor iechyd galwedigaethol ar gael yn haws i gyflogwyr a chyflogeion, fel y gallant reoli absenoldeb salwch yn well. Caiff y gwasanaeth newydd ei gyflwyno yn ystod 2014 a bydd yn cynnwys y canlynol:
 - asesiad a ariennir gan y Wladwriaeth i'w gynnal gan weithwyr iechyd galwedigaethol proffesiynol ar gyfer cyflogeion sy'n absennol oherwydd salwch am bedair wythnos neu fwy;
 - cyfeiriadau at ymyriadau priodol gan gynnwys Paru Swyddi Ar-lein, gwasanaeth chwilio am waith ar-lein i'r cyflogeion hynny sy'n gallu gweithio, ond sy'n annhebygol o ddychwelyd at eu cyflogwr presennol;
 - rheoli achosion y cyflogeion hynny sydd ag anghenion cymhleth y mae angen cymorth parhaus arnynt i'w galluogi i ddychwelyd i'r gwaith.

Gwella'r broses o reoli absenoldeb salwch

24. Rydym am wneud mwy i helpu cyflogwyr i reoli absenoldeb salwch a chymryd y camau angenrheidiol i helpu cyflogeion i ddychwelyd i'r gwaith yn gynharach. Nododd yr Adolygwyr nifer o argymhellion a fyddai'n rhoi cymorth i gyflogwyr yn eu barn hwy. Mae Pennod 3 yn nodi ein cynlluniau i fynd i'r afael â'r argymhellion hyn, gan gynnwys y canlynol:

- cadw rhyddhad treth ar Raglenni Cymorth i Gyflogeion;
- ystyried cyflwyno rhyddhad treth ar ymyriadau a argymhellir gan y gwasanaeth a gwneud penderfyniad yng Nghyllideb 2013;
- dileu'r Cynllun Trothwy Canrannol, gan ryddhau arian i gael ei ailfuddsoddi yn y gwasanaeth asesu a chynghori newydd;
- dileu'r gofyniad statudol ar gyflogwyr i gadw cofnodion tâl salwch;
- defnyddio Siarter y Cyflogwr i roi canllawiau gwell ar yr hyn y gall cyflogwyr ei wneud i reoli absenoldeb salwch;
- gwella safonau rheoli absenoldeb salwch yn y sector preifat;
- comisiynu ymchwil i archwilio manylion rheoli absenoldeb salwch a chyfundrefnau tâl salwch mewn gwahanol fathau o sefydliadau.

Cefnogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol

25. Mae meddygon teulu yn chwarae rôl allweddol wrth helpu unigolyn i ddychwelyd i'r gwaith. Rydym yn cytuno ag argymhellion yr Adolygwyr i ddiwygio'r canllawiau ar y nodyn ffit a gwneud mwy i wella gwybodaeth gweithwyr gofal iechyd proffesiynol am y system budd-daliadau a'u hymwybyddiaeth ohoni, a thystiolaeth o iechyd a gwaith, yn arbennig eu dealltwriaeth o iechyd meddwl a chyflogaeth. Yn ogystal â'r cymorth a roddir i feddygon teulu gan y gwasanaeth asesu a chynghori iechyd a gwaith, ym Mhennod 4 rydym yn amlinellu ein cynlluniau i wneud y canlynol:
- diwygio'r canllawiau ar y nodyn ffitrwydd;
 - gwella addysg ym maes iechyd a gwaith ar gyfer gweithwyr gofal iechyd proffesiynol;
 - gwella dealltwriaeth o'r berthynas rhwng iechyd meddwl a chyflogaeth.

Diwygio'r system budd-daliadau

26. Er bod gan y cyflogwr rôl i'w chwarae wrth roi cymorth i gyflogaion aros yn y gwaith, mae gan y Wladwriaeth rôl bwysig i'w chwarae i helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith. Ym Mhennod 5, amlinellwn ein Hymateb i'r argymhellion a wnaed gan yr Adolygwyr ynghylch y system les. Gan gydnabod y cyfleoedd sydd ar gael drwy gyflwyno Credyd Cynhwysol, mae ein cynlluniau'n cynnwys:
- sicrhau bod ymyriadau ar gael i hawlwyrr priodol er mwyn galluogi ymgysylltiad cyn yr Asesiad Gallu i Weithio o dan gyfundrefn amodoldeb y Credyd Cynhwysol newydd;
 - archwilio ffyrdd o roi cymorth gwell sy'n gysylltiedig ag iechyd i bobl sydd allan o waith oherwydd problemau iechyd.

Cyfeiriad yr agenda iechyd a gwaith ar gyfer y dyfodol

27. Mae'r Ymateb yn nodi dechrau'r cam nesaf yn ein hymdrechion i wella iechyd a gallu gweithlu'r wlad. Mae Pennod 7 yn amlinellu ein cyfeiriad ar gyfer y dyfodol.
28. Hyd yma rydym wedi bod yn canolbwyntio ar y boblogaeth sydd o oedran gweithio yn ei chyfanrwydd. Cydnabyddwn fod y gweithlu yn heneiddio ac y bydd hyn yn cael effaith sylweddol ar weithleoedd yn y DU. Mae angen i ni, felly, ystyried anghenion gweithwyr hŷn a'r cymorth sydd ei angen i sicrhau bod pobl yn gallu gweithio yn ddiweddarach mewn bywyd. Byddwn hefyd yn ystyried sut y mae pobl ifanc yn paratoi ar gyfer cyflogaeth i weld a allwn wneud mwy i wella eu cadernid ar gyfer bywyd gwaith.

29. Mae diwallu anghenion pobl â phroblemau iechyd meddwl wedi bod yn faes y mae angen rhoi mwy o ffocws iddo ers peth amser. Felly byddwn yn parhau i lunio ein dulliau er mwyn ystyried heriau iechyd meddwl a chyflogaeth i sicrhau bod iechyd meddwl yn cael y gydnabyddiaeth a'r ffocws sydd ei angen arno.
30. Byddwn yn parhau i adeiladu ar y partneriaethau rydym wedi'u meithrin â'r rheini sydd wedi bod yn hanfodol i'n helpu i greu momentwm a darbwylo pobl bod y berthynas rhwng iechyd a gwaith yn bwysig.

Casgliad

31. Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i wella iechyd a lles gweithlu'r DU a lleihau'r gost a'r gwastraff sy'n gysylltiedig â cholli swydd oherwydd iechyd a nifer y bobl sy'n mynd ar fudd-daliadau.
32. Mae atal pobl rhag rhoi'r gorau i weithio oherwydd salwch bob amser yn well na cheisio ymdopi â'r sefyllfa wedi hynny. Felly rydym am gefnogi pobl bob cam o'r ffordd – o fod allan o waith i fod mewn gwaith, o gael triniaeth i hunanreoli cyflwr - er mwyn sicrhau eu bod yn cael yr help a'r cyngor priodol.
33. Bydd diwygio lles, buddsoddi yn yr agenda iechyd a gwaith, a'n Hymateb i'r adolygiad annibynnol o absenoldeb salwch i gyd yn chwarae rhan i wella bywydau pobl, creu gweithlu cynaliadwy ar gyfer y dyfodol a chyfrannu at dwf economaidd.

978-1-78153-380-2

(h) Hawlfraint y Goron 2013
Cyhoeddwyd gan yr Adran
Gwaith a Phensiynau
Ionawr 2013

www.dwp.gov.uk/cymraeg