



Llywodraeth EM

Gwneud i Waith Dalu: Cryfhau Tâl Salwch Statudol

Ymgynghoriad ar y gyfradd ganrannol i'r rhai sy'n ennill llai na'r gyfradd bresennol o Dâl Salwch Statudol

CP 1168W



Gwneud i Waith Dalu: Cryfhau Tâl Salwch Statudol

Ymgynghoriad ar y gyfradd ganrannol i'r rhai sy'n ennill llai na'r gyfradd
bresennol o Dâl Salwch Statudol

Cyflwynwyd i'r Senedd
gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau
trwy orchymyn Ei Fawrhydi

Hydref 2024

CP 1168W



© Hawlfraint y Goron 2024

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 ac eithrio lle nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

Pan fyddwn wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn gov.uk/government/consultations/making-work-pay-strengthening-statutory-sick-pay

Dylid anfon unrhyw ymholiadau am y cyhoeddiad hwn atom yn ssp.team@dwp.gov.uk.

ISBN 978-1-5286-5198-1

E03204748 10/24

Wedi'i argraffu ar bapur sy'n cynnwys isafswm o 40% o gynnwys ffibr wedi'i ailgylchu.

Argraffwyd yn y DU gan HH Associates Ltd ar ran rheolwr Llyfrfa Ei Fawrhydi.

Cynnwys

Rhagair y Gweinidog	2
Crynodeb Gweithredol	3
Cryfhau Tâl Salwch Statudol	4
Y Cynllun Gwneud i Waith Dalu	4
Tâl Salwch Statudol	4
Y camau nesaf	9
Eich Barn	10
Sut i ymateb	11
Parhad	11
Sut rydym yn ymgynghori	12
Egwyddorion Ymgynghori	12
Adborth ar y Broses Ymgynghori	12
Rhyddid Gwybodaeth	12
Siarter Gwybodaeth Bersonol	12

Rhagair y Gweinidog

Mae busnesau a phobl sy'n gweithio ym Mhrydain yn haeddu amgylchedd gwaith diogel, cefnogol a fydd yn ei dro yn hybu twf a chynhyrchiant. Mae'r Llywodraeth hon wedi ymrwymo i waith teg, lle mae cyflogwyr da a gweithwyr da yn ffynnu.

Bydd ein Cynllun Gwneud i Waith Dalu yn cefnogi mwy o bobl i aros mewn gwaith, gwneud gwaith yn fwy ystyriol o deuluoedd a gwella safonau byw. Bydd hyn yn rhoi mwy o arian ym mhocedi pobl sy'n gweithio i'w wario, gan hybu twf economaidd, gwytnwch ac amodau ar gyfer arloesi.

Dangosodd y pandemig pa mor ansicr yw gwaith a bywyd i'r rhai sydd ar incwm isel aciwt. Ni ddylai unrhyw un gael ei orfodi i ddewis rhwng eu hiechyd a chaledi ariannol, a dyna pam rydym yn bwriadu cryfhau Tâl Salwch Statudol (SSP), er mwyn iddo ddarparu rhywd ddiogelwch i'r rhai sydd ei angen fwyaf.

Mae'r system Tâl Salwch Statudol presennol yn meithrin ansicrwydd economaidd yn y gwaith. Bydd ein hymrwymiad i ddileu'r Terfyn Enillion Isaf yn sicrhau bod gan bob gweithiwr fynediad at Dâl Salwch Statudol a'r tawelwch meddwl a ddaw yn sgil hyn pan fydd angen iddynt gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch. Ni ddylai unrhyw un deimlo eu bod yn cael eu gorfodi i frwydro drwy'r gwaith pan fyddant yn rhy sâl i wneud hynny. Trwy ddileu'r cyfnod aros a sicrhau bod Tâl Salwch Statudol ar gael o'r diwrnod cyntaf, rydym yn darparu diogelwch i'r rhai sydd ei angen fwyaf.

Mae cryfhau Tâl Salwch Statudol yn rhan bwysig o ddarlun ehangach, ac mae'n bwysig ein bod yn gweithio mewn partneriaeth agos â chyflogwyr a gweithwyr i gael hyn yn iawn. Mae ein cynllun Gwneud i Waith Dalu yn dod â chyfle am dwf economaidd parhaus, gan wella ffyniant ein gwlad a safonau byw ein pobl. Bydd cefnogi gweithwyr i gymryd yr amser i ffwrdd o'r gwaith y mae angen iddynt er mwyn gwella yn eu helpu i aros mewn gwaith a lleihau'r risg o anweithgarwch economaidd. Mae cyflogwyr hefyd yn manteisio ar absenoldebau salwch hirdymor is, gan eu galluogi i gadw talent werthfawr.

Er mwyn i'r cynllun hwn weithio'n effeithiol, byddwn yn ymgynghori â busnesau, gweithwyr a'r gymdeithas sifil ar sut i roi ein cynlluniau ar waith.

Mae'r Ymgynghoriad hwn, y Bil Hawliau Cyflogaeth, a'r Cynllun ehangach Gwneud i Waith Dalu, yn gerrig milltir pwysig ar y daith tuag at gyflawni ein cenadaethau i sbarduno twf economaidd a chwalu'r rhwystrau i gyfleoedd.

Byddwn yn gweithio gyda'n gilydd i adeiladu byd o waith sy'n deg, yn ddiogel ac yn llewyrchus ar gyfer y genhedlaeth hon a'r genhedlaeth nesaf.



Alison McGovern, Gweinidog dros Gyflogaeth

Crynodeb Gweithredol

1. Mae'r ymgynghoriad hwn yn rhan o ymrwymiad y Llywodraeth i gryfhau Tâl Salwch Statudol, fel rhan o'r cynllun Gwneud i Waith Dalu, agenda uchelgeisiol i sicrhau bod hawliau gweithle yn addas ar gyfer economi fodern, grymuso pobl sy'n gweithio a sicrhau twf economaidd.
2. Drwy'r Bil Hawliau Cyflogaeth, a gyflwynwyd yn gynharach y mis hwn, mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i sicrhau bod Tâl Salwch Statudol yn cael ei gryfhau i'r rhai sydd ei angen fwyaf, trwy ddileu'r gofynion presennol i wasanaethu diwrnodau aros ac ymestyn cymhwysedd i'r rhai sy'n ennill o dan y Terfyn Enillion Isaf.
3. Bydd y newidiadau a gyflwynwyd o fewn y Bil yn golygu y bydd cyfradd eu Tâl Salwch Statudol yn cael ei chyfrifo fel canran o'u henillion yn hytrach na'r gyfradd wythnosol unffurf i rai sy'n ennill o dan y Terfyn Enillion Isaf. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn am eich barn ar yr hyn y dylai'r ganran hon fod, er mwyn sicrhau ei fod yn darparu amnewid enillion teg pan fydd angen i'r gweithwyr hyn gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith.
4. Rydym yn croesawu pob syniad, yn enwedig o:
 - a. Cyflogwyr a sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr/busnesau;
 - b. aelodau o'r cyhoedd a gweithwyr;
 - c. Undebau Llafur, rhanddeiliaid a sefydliadau cynrychioliadol sydd â diddordeb.
5. Gallwch ymateb ar ran sefydliad neu fel unigolyn. Y ffordd hawsaf o ymateb i'r ymgynghoriad hwn yw llenwi'r [ffurflen ar-lein hon](#) ond gallwch hefyd anfon neges e-bost i ssp.team@dwp.gov.uk
6. Bydd y Llywodraeth yn defnyddio'r ymatebion a gasglwyd i lywio cyfradd canran yr enillion, sefydlu amnewid enillion teg sy'n ystyried barn gweithwyr, cyflogwyr ac Undebau Llafur.
7. Ar hyn o bryd mae cyfraddau SSP yr un fath ledled y Deyrnas Unedig. Mae'r newidiadau arfaethedig yn yr ymgynghoriad hwn yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban yn unig. Mae'r penderfyniadau sy'n ymwneud â newidiadau i'r trefniadau SSP yng Ngogledd Iwerddon yn nwylo'r weinyddiaeth ddatganoledig. Fodd bynnag, rydym yn croesawu barn ar y cynigion gan unigolion a chyflogwyr Gogledd Iwerddon a fydd wedyn yn cael eu rhannu â'r Adran Cymunedau.

Cryfhau Tâl Salwch Statudol

Y Cynllun Gwneud i Waith Dalu

8. Twf economaidd parhaus yw'r unig lwybr i wella ffyniant ein gwlad a safonau byw ein gweithwyr.
9. Mae'r *Cynllun Gwneud i Waith Dalu* yn nodi agenda uchelgeisiol i sicrhau bod hawliau gweithle yn addas ar gyfer economi fodern, grymuso pobl sy'n gweithio a chyfrannu at dwf economaidd. Datblygwyd y cynllun hwn drwy ymgysylltu'n agos â busnesau ac undebau llafur ac mae'r un ysbryd partneriaeth yn rhedeg trwy galon popeth y mae'r Llywodraeth yn ei wneud.
10. Pwysleisiodd y ddogfen *Next Steps to Make Work Pay*, a gyhoeddwyd yn gynharach y mis hwn, ein hymrwymiad i gyflawni'r cynllun hwn, gyda gwaith i'w wneud dros sawl cyfnod cyflenwi. Mae cam cyntaf y gwaith cyflawni yn cynnwys pasio ein Bil Hawliau Cyflogaeth, a phecyn targedig o ymgynghoriadau. Mae'r ymgynghoriadau hyn yn ceisio barn ar sawl maes i lywio camau nesaf y Llywodraeth, gyda'r potensial i ddod â newidiadau drwy'r Bil Hawliau Cyflogaeth, gan gynnwys ar sut i gymhwyso'r mesurau ar gontractau dim oriau i weithwyr asiantaeth.
11. I gydnabod na ddylai unrhyw un gael ei orfodi i ddewis rhwng eu hiechyd a chaledi ariannol, mae'r Llywodraeth wedi ymrwmo i gryfhau Tâl Salwch Statudol (SSP) trwy ymestyn cymhwysedd SSP i'r rhai sy'n ennill o dan y Terfyn Enillion Isaf (LEL) i'w sicrhau ei fod ar gael i'r holl weithwyr a chael gwared ar y cyfnod aros fel bod SSP yn cael ei dalu o ddiwrnod cyntaf absenoldeb salwch. Gyda'i gilydd, bydd y newidiadau hyn yn helpu i sicrhau bod pob gweithiwr yn gallu cael SSP pan fydd angen iddynt gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch.
12. Rydym wedi ymrwmo i weithio gyda chyflogwyr, undebau llafur a rhanddeiliaid eraill i gefnogi lles pobl sy'n gweithio a'u hiechyd corfforol a meddyliol hirdymor. Mae cryfhau SSP yn rhan bwysig o'r ymrwymiad hwn.

Tâl Salwch Statudol

13. Tâl Salwch Statudol (SSP) yw'r isafswm taliad statudol y mae gan weithiwr hawl iddo am gyfnodau lle nad ydynt yn gallu gweithio oherwydd salwch. Mae'n cael ei weinyddu a'i dalu'n gyfan gwbl gan gyflogwyr ac mae'n daladwy am hyd at 28 wythnos fesul cyfnod o absenoldeb salwch.
14. Mae'r Llywodraeth wedi nodi dwy flaenoriaeth allweddol i'w hystyried wrth gryfhau SSP:
 - a. **Cyfnod Aros** – Ar hyn o bryd, nid yw SSP yn daladwy am y tri diwrnod cymhwyso cyntaf (dyddiau y mae gweithiwr wedi'i gontractio neu y bwriedir iddo weithio) o absenoldeb salwch, y cyfeirir atynt fel 'diwrnodau aros'. Mae hyn yn golygu y gall gweithwyr deimlo eu bod yn cael eu gorfodi i ddod i'r gwaith pan fyddant yn sâl, gan gynyddu presenoldeb a lleihau cynhyrchiant cyffredinol.
 - b. **Terfyn Enillion Isaf** - nid yw SSP ychwaith yn daladwy ar hyn o bryd i'r rhai sy'n ennill llai na'r Terfyn Enillion Isaf (ar hyn o bryd £123 yr wythnos). Ar hyn o bryd mae rhwng 1 a 1.3 miliwn o unigolion sy'n ennill o dan y LEL, sy'n golygu nad oes ganddynt fynediad at SSP, ac nid ydynt yn manteisio ar lefel isafswm o gymorth ariannol gan eu cyflogwr yn ystod cyfnodau o salwch.
15. Mae'r Bil Hawliau Cyflogaeth, a gyflwynodd y Llywodraeth i'r Senedd yn gynharach y mis hwn, yn mynd i'r afael â'r materion hyn fel rhan o'r Cynllun Gwneud i Waith Dalu, gan ddod â buddion i weithwyr a chyflogwyr.

Dileu'r Cyfnod Aros

16. Os yw pobl yn teimlo na allant gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith pan fyddant yn sâl, gall clefydau heintus ledaenu a gall y gweithlu cyfan ddioddef. Er enghraifft, gwyddom fod hyd at 33% o afiechydon tebyg i fflw yn cael eu contractio yn y gweithle.¹ Gall galluogi gweithwyr i gymryd yr amser i ffwrdd o'r gwaith sydd ei angen arnynt i wella o salwch byrdymor leihau cyfradd gyffredinol absenoldeb salwch, cynyddu cynhyrchiant busnes, a helpu i ddiogelu ein system iechyd. Dangosodd dadansoddiad diweddar fod 43.6 diwrnod cynhyrchiol ar gyfartaledd wedi'u colli oherwydd presenoliaeth fesul gweithiwr y flwyddyn, cost uwch o tua £25 biliwn o'i gymharu â 2018.²
17. Weithiau bydd gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd hirdymor, er enghraifft iechyd meddwl, cyflyrau cyhyrsgerbydol ac amrywiol, yn gofyn am amser i ffwrdd o'r gwaith i reoli eu cyflwr i'w atal rhag gwaethygu. Yn y DU, mae tua 15.9 miliwn o bobl oedran gweithio â chyflwr iechyd hirdymor, gan gynnwys 10.5 miliwn o bobl anabl y mae eu cyflwr yn lleihau eu gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd.³ Mae'n bwysig bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i reoli eu cyflwr wrth aros yn rhan o'r farchnad lafur, a bod cyflogwyr yn cydnabod y cyfraniad gwerthfawr y maent yn ei wneud.
18. Dylai'r gweithle gefnogi ei weithwyr i ffynnu. Gall dileu'r cyfnod aros hefyd gefnogi trefniadau dychwelyd hyblyg yn well yn dilyn salwch, gan y bydd SSP yn daladwy o'r diwrnod cyntaf o analluogrwydd. Mae gweithwyr sy'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan eu cyflogwr mewn salwch yn ogystal ag iechyd yn debygol o aros yn eu rolau am fwy o amser, gan leihau gwariant busnesau ar recriwtio ac uwchsgilio aelodau staff. Er enghraifft, mae Oxford Economics yn canfod bod colli gweithiwr ar draws pum sector allweddol (TG, Cyfreithiol, Cyfrifeg, y Cyfryngau, Manwerthu) yn cael effaith ariannol o £30,614 ar gyfartaledd.⁴

Dileu'r Terfyn Enillion Isaf

19. Er mwyn i weithwyr fod yn gymwys i gael SSP, rhaid iddynt ennill o leiaf y Terfyn Enillion Isaf, sef £123 yr wythnos ar hyn o bryd. Mae hyn yn golygu bod hyd at 1.3 miliwn o weithwyr wedi'u heithrio o SSP, gydag effaith anghymesur ar y rhai sy'n gweithio mewn swyddi cyflog isel, rhan-amser neu sydd â sawl swydd. Bydd menywod a phobl ifanc yn manteisio'n arbennig o gael gwared â'r LEL.
20. I newid hyn, mae'r Bil Hawliau Cyflogaeth yn diddymu'r gwaharddiad ar weithwyr sy'n ennill o dan yr LEL rhag bod â hawl i SSP. Bydd y newidiadau hyn yn golygu y bydd pob gweithiwr sydd fel arall yn gymwys i gael SSP, waeth beth fo'u henillion, yn cael tâl salwch pan fydd angen iddynt gymryd amser i ffwrdd oherwydd salwch. Mae hyn o bosibl yn darparu buddion i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd gan y bydd y rhai ar yr incwm isaf sy'n gweithio ar hyn o bryd pan fyddant yn sâl (ac felly'n llai cynhyrchiol) nawr yn gallu cymryd amser i ffwrdd i wella'n iawn.
21. Fodd bynnag, gan fod llawer o'r rhai sy'n ennill llai na'r LEL hefyd yn ennill llai na £116.75 yr wythnos, byddai'n amhriodol ac yn annheg talu'r gyfradd safonol o SSP iddynt gan y byddent wedyn yn cael mwy o dâl salwch na thrwy eu henillion arferol. Y ffordd decaf o gyflawni'r cydbwysedd cywir yw sicrhau bod gweithwyr yn cael eu talu canran benodol o enillion hyd at y gyfradd wythnosol fflat. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn am eich barn ar yr hyn y dylai'r ganran hon o enillion fod.
22. Rydym yn cynnig cyflwyno tapr i'r gyfradd SSP bresennol, lle mae gan weithiwr hawl i ganran benodol o'u henillion wythnosol cyfartalog neu'r gyfradd safonol SSP gyfredol, p'un bynnag sydd isaf. Mae'n bwysig bod y ganran hon yn taro'r cydbwysedd cywir rhwng darparu'r sicrwydd ariannol sydd ei angen ar weithwyr, cadw'r cymhellion i ddychwelyd i'r gwaith pan fo'n briodol, a chydbwysu'r costau i fusnesau.

¹ Edwards, C. H., Tomba, G. S., & de Blasio, B. F. (2016). Influenza in workplaces: transmission, workers' adherence to sick leave advice and European sick leave recommendations. *The European Journal of Public Health*, 26(3), 478-485.

² Health_and_business_July24_2024-07-30-150125_xyeb.pdf (svdcdn.com)

³ A08: Labour market status of disabled people - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk)

⁴ Brain Drain report - final.doc (oxfordeconomics.com)

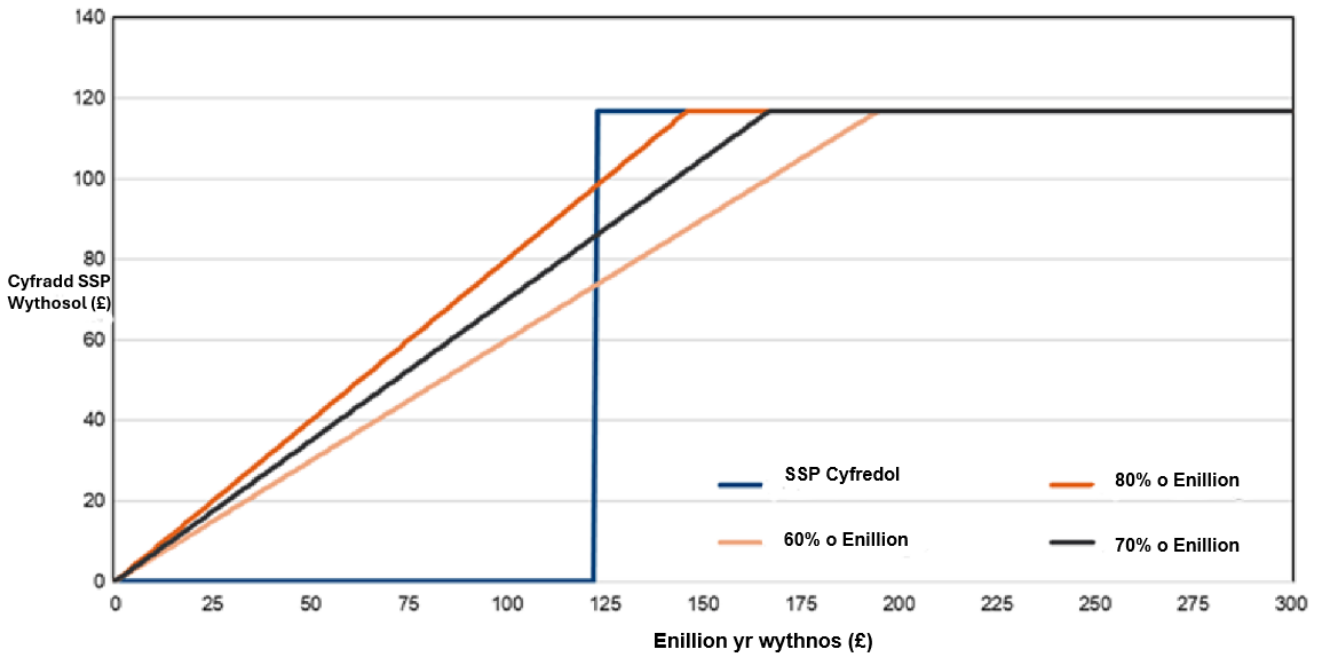
Opsiynau ar gyfer y gyfradd ganrannol

23. Mae'r Llywodraeth yn ymgynghori ar beth ddylai'r gyfradd ganrannol fod. Yn dilyn yr ymgynghoriad hwn, bwriadwn nodi'r gyfradd ganrannol yn y gyfraith a byddwn yn ceisio gwneud y newid hwn trwy ddiwygiad y Llywodraeth i'r Bil Hawliau Cyflogaeth.
24. Rydym wedi amlinellu rhai enghreifftiau i chi eu hystyried wrth ymateb. **Mae'r enghreifftiau hyn yn ddarluniadol ac nid ydynt yn gynigion penodol gan y Llywodraeth**, nac yn ddewisiadau i ddewis ohonynt. Yn hytrach, maent yn nodi'r costau eang i gyflogwyr a'r effeithiau posibl ar y rhai sy'n ennill yn isel. Maent yn amrywio o 60% o'r enillion, sef y gyfradd isaf y mae ein modelu mewnol yn awgrymu na fyddai'n gadael gweithwyr yn waeth eu byd, i 80% o'r enillion.

Effaith ar weithwyr

25. Bydd y gyfradd ganrannol ond yn effeithio ar bobl sy'n ennill llai na swm penodol yr wythnos, gan y bydd bob amser yn cael ei gapio ar y gyfradd wythnosol fflat. Fel y dangosir yn **Ffigur 1**, os yw'r gyfradd ganrannol yn 80%, byddai gweithiwr sy'n ennill £100 yr wythnos yn cael £80 yr wythnos mewn SSP, tra byddai gweithiwr sy'n ennill £150 yn cael ei dalu'r gyfradd unffurf o £116.75. Yn dibynnu ar y gyfradd ganrannol a osodwyd, efallai y bydd rhai gweithwyr sy'n ennill ychydig yn uwch na'r LEL ar hyn o bryd yn gweld gostyngiad yn eu hawl SSP wythnosol gan na fyddent bellach yn gymwys ar gyfer y gyfradd fflat. Er enghraifft, byddai gweithiwr sy'n ennill £125.00 yr wythnos yn cael £75 yr wythnos mewn SSP os yw'r gyfradd ganrannol wedi'i gosod ar 60%, o'i gymharu â £116.75 ar hyn o bryd.

Ffigur 1: Cyfradd wythnosol o SSP lle mae'n % o'r enillion neu £116.75, p'un bynnag sy'n llai



26. Mae modelu mewnol yn seiliedig ar enillion a phatrymau absenoldeb salwch yn awgrymu na fyddai gweithwyr ar y cyfan yn waeth eu byd gyda chyfradd gymesur o 60% neu'n uwch. Mae hyn oherwydd, er y gallai'r gyfradd ganrannol fod yn is na'r gyfradd fflat bresennol, mae dileu diwrnodau aros yn gwrthbwysu unrhyw golled bosibl am y rhan fwyaf o absenoldebau byrdymor. Mae hyn yn seiliedig ar fodol sy'n efelychu enillion gweithwyr a phatrymau absenoldeb salwch i amcangyfrif hawl SSP cyn ac ar ôl ei ddiwygio. Yn ymarferol, gallai rhai gweithwyr sy'n ennill ychydig yn uwch na'r LEL ac sydd ag absenoldebau salwch hirach gael llai o SSP nag y byddent o dan y system bresennol.
27. Mae **Tabl 1** yn nodi nifer y gweithwyr a allai gael llai yr wythnos o bosibl nag o dan y system SSP bresennol, ac ystod enillion wythnosol y gweithwyr hyn. Mae'n cynnwys faint o amser mae'n ei gymryd i weithiwr sy'n ennill £123 yr wythnos sy'n gweithio pum niwrnod yr wythnos fod â hawl i lai o SSP o dan y gyfradd ganrannol o'i gymharu â'i hawl bresennol (y pwynt 'gwastad'), a'n hamcangyfrif mewnol o nifer cyffredinol y gweithwyr y byddem yn disgwyl iddynt gael llai yn ystod eu habsenoldeb

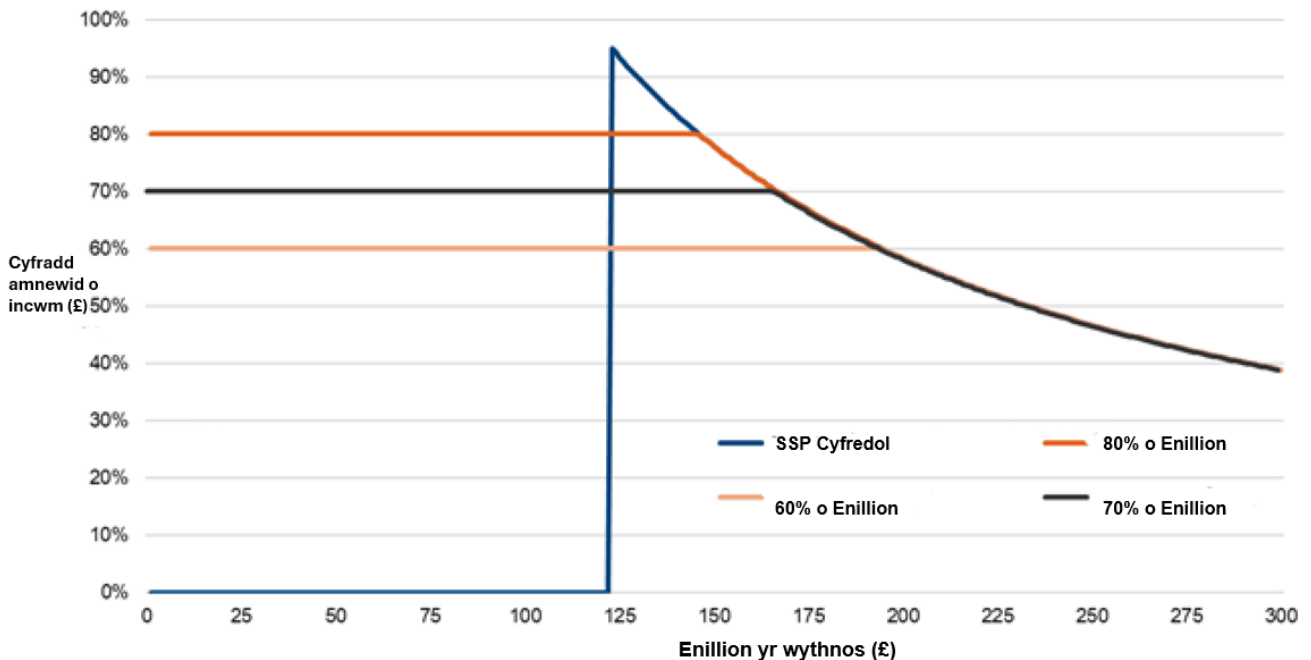
salwch (0). Mae nifer gwirioneddol y gweithwyr yr effeithir arnynt yn dibynnu ar y gyfradd a bennwyd, enillion unigolion, hyd absenoldeb salwch ac a yw gweithwyr yn ddarostyngedig i gynlluniau tâl salwch galwedigaethol.

Tabl 1 – Cymharu Enghreifftiau ar Effaith ar Weithwyr

Enghraifft	Uchafswm nifer amcangyfrifedig o weithwyr a allai gael cyfradd wythnosol is	Ystod enillion wythnosol o weithwyr yr effeithir arnynt	Amcangyfrif o nifer y gweithwyr a fyddai'n cael llai o SSP yn gyffredinol	Pwynt gwastad
60% o Enillion	1,300,000	£123 i £195	0	2 wythnos
70% o Enillion	500,000	£123 i £167		3 wythnos
80% o Enillion	300,000	£123 i £146		4 wythnos

28. Yn fras, po **isaf yw'r canran** o enillion, y mwyaf o gymhelliant sydd i'r rhai ar absenoldeb salwch ddychwelyd i'r gwaith pan fyddant yn gallu gwneud hynny. Mae hyn yn lleihau'r risg o absenoldeb ac yn golygu bod y gyfradd amnewid yn adlewyrchu'n well y ganran y byddai gweithiwr llawn amser yn ei chael yn SSP (gweler **Ffigur 2** isod). Mae hyn hefyd yn lleihau'r tebygolrwydd y bydd rhywun sydd â nifer o swyddi cyflog isel yn ennill cyfradd amnewid uwch mewn tâl salwch na gweithiwr mewn un swydd yn llawn amser. Er enghraifft, byddai gweithiwr sy'n gweithio dwy swydd ac yn ennill £125 yr wythnos ym mhob swydd yn cael £116.75 ym mhob swydd ar hyn o bryd (cyfanswm o £233.50 gyda chyfradd amnewid enillion o 93%). O dan y system SSP newydd, gallent gael hyd at £200 yr wythnos ar 80% o'r enillion. Mewn cymhariaeth, byddai gan weithiwr sy'n ennill £250 mewn un swydd hawl i'r gyfradd unfurf o £116.75, cyfradd amnewid o ychydig o dan 47%.
29. Mae cyfradd canran uwch yn fwy tebygol o fod yn effeithiol wrth leihau presenoldeb, yn enwedig wrth gyfuno â dileu'r cyfnod aros. Mae'n lleihau'r potensial i bobl sy'n ennill uwchlaw'r LEL presennol "gollu allan" (yn unol â **Thabl 1**) o'i gymharu â'u cyfradd bresennol o dâl salwch. Byddai hefyd yn darparu cyfradd amnewid uwch o enillion i bobl sydd ar yr incwm isaf ac sydd â'r risg fwyaf o ansicrwydd ariannol - gan ddarparu rhywd ddiogelwch fwy i'r rhai sydd ei hangen fwyaf.

Ffigur 2: Cyfradd amnewid incwm ar gyfradd ganrannol neu £116.75, p'un bynnag sy'n llai



30. O dan ofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) mae'r adran wedi cynnal Dadansoddiad Cydraddoldeb o'r cynigion i gryfhau SSP (gan ddileu'r gofynion presennol i wasanaethu diwrnodau aros ac ymestyn cymhwysedd i'r rhai sy'n ennill o dan y Terfyn Enillion Isaf). Cyhoeddir hwn yn fuan.

Effaith ar fusnes

31. Bydd pob un o'r modelau enghreifftiol hyn, a'r holl amrywiadau posibl eraill, yn cael effaith ariannol ar gyflogwyr o ganlyniad i gael gwared ar y cyfnod aros a'r LEL. Mae'n werth nodi bod y rhan fwyaf o'r effaith hon yn deillio o gael gwared ar y cyfnod aros. Ar ei ben ei hun, amcangyfrifir bod dileu'r cyfnod aros yn costio tua £1.02bn (£36 fesul gweithiwr). Gallai gosod cyfradd canran is helpu i liniaru'r gost i gyflogwyr o gael gwared ar y cyfnod aros drwy leihau'r gyfradd SSP sy'n daladwy i'r rhai sy'n ennill ychydig uwchlaw'r LEL. Yn fwy cyffredinol, yr isaf yw'r gyfradd ganran, yr isaf yw'r gost gyffredinol a amcangyfrifwyd.
32. Lle rydym wedi cynnwys amcangyfrif o gost busnes (**Tabl 2**), rydym wedi defnyddio model mewnol yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) drwy ddefnyddio gwybodaeth o Arolwg Adnoddau Teulu 2022/23 ac Arolwg Gweithwyr DWP 2023. Cyhoeddir manylion llawn cyd-destun, methodoleg a chefnidir y dadansoddiad a ddarperir yn y ddogfen hon o fewn yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol.

Tabl 2 – Cymharu Enghreifftiau ar Effaith ar Fusnes

	System bresennol	60% o Enillion	70% o Enillion	80% o Enillion
<i>Cyfanswm y costau</i>	£0.65bn	£1.04bn	£1.06bn	£1.07bn
<i>Fesul gweithiwr</i>	£23	£37	£37	£38

33. Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith mai amcangyfrif yw'r costau i fusnes ac mai dim ond cyfran fach iawn o gyfanswm gwariant cyflogwr ydyw. Ar hyn o bryd mae cost SSP i fusnes tua 0.06% o gyfanswm gwariant ar gyflogau bob blwyddyn gan fusnesau. Mae hyn yn cynyddu i oddeutu 0.09% o gyfanswm y gwariant ar gyflogau ac o ganlyniad i'r opsiynau diwygio arfaethedig i SSP. Mae'n anodd rhagweld effaith y newidiadau hyn ar fusnesau, a gall yr effaith fod yn wahanol yn dibynnu ar y sector a'r math o waith. Dengys **Tabl 2** amcangyfrif o gostau'r modelau enghreifftiol, sy'n amrywio o £37 i £38 y gweithiwr. Felly, efallai y bydd y newidiadau hyn yn cael effaith fach ar gyflogwyr yn gyffredinol.
34. Ar hyn o bryd, mae busnesau bach a micro yn talu tua 60% o'r gost SSP flynyddol i gyflogwyr ac yn cyfrif am oddeutu 47% o fusnesau. O ystyried y bydd 60% o'r costau ychwanegol i fusnesau yn cael eu talu gan 47% o'r boblogaeth, bydd baich anghymesur ar fusnesau bach a micro.

Y camau nesaf

35. Mae'r ymrwymïadau i ddileu'r Terfyn Enillion Isaf a'r cyfnod aros yn gamau allweddol i gryfhau Tâl Salwch Statudol i ddarparu rhwyd ddiogelwch i'r rhai sydd ei angen fwyaf. Mae'r diwygiadau hyn yn flaenoriaethau pwysig i sicrhau bod Prydain yn symud ymlaen, ac yn creu'r amodau cywir ar gyfer twf economaidd parhaus. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth yn nodi bod llawer o randdeiliaid yn awyddus i weld y system SSP yn cael ei diwygio ymhellach.
36. Nid yw'r Cynllun Gwneud i Waith Dalu yn ddatrysiad byrdymor. Wrth drawsnewid byd gwaith, mae'r Llywodraeth hon yn ymroddedig i ddarparu diogelwch cynllun hirdymor, ac rydym yn deall bod newid mesuredig, systemig yn cymryd amser. Trwy gydol y broses hon, byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â busnesau i ddarparu'r cymorth sydd ei angen arnynt yn ei dro i hybu iechyd a lles eu gweithwyr. Rydym wedi ymrwymo i feithrin ein dealltwriaeth o sut mae'r newidiadau hyn yn effeithio ar gyflogwyr a sut maent yn cefnogi gweithwyr.
37. Wrth gryfhau SSP, rydym wedi ymrwymo i weithio'n agos gyda gweithwyr, rhanddeiliaid a busnesau i ddatblygu a gweithredu system sy'n deg, sy'n gefnogol ac sy'n effeithiol, gan sbarduno twf economaidd a chwalu rhwystrau tuag at gyfleoedd.
38. Bydd y Llywodraeth yn defnyddio'r safbwyntiau a gasglwyd yn ystod yr ymgynghoriad hwn i lywio penderfyniad ar gyfradd amnewid enillion y rhai sy'n ennill llai na'r gyfradd gyfredol o SSP.

Eich Barn

Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn i chi awgrymu lle dylai'r Llywodraeth osod y gyfradd ganrannol. Nid oes angen i chi ddewis o'r enghreifftiau a nodir yn yr ymgynghoriad, er y gallwch wneud hynny. Cyflwynwch **unrhyw ffigur** rydych yn credu sy'n cynrychioli cyfradd amnewid teg i'r rhai sy'n ennill llai na'r gyfradd gyfredol o SSP. **Nid** yw'r Llywodraeth yn ymgynghori ar yr hyn y dylai'r gyfradd SSP fflat (£116.75 yr wythnos ar hyn o bryd) fod.

1. P'un o'r canlynol sy'n disgrifio orau sut rydych yn ymateb i'r ymgynghoriad hwn. A ydych yn ymateb...?
 - a. Fel aelod o'r cyhoedd/gweithiwr;
 - b. Fel neu ar ran busnes neu sefydliad unigol sy'n cyflogi;
 - c. Fel neu ar ran cyflogwr/sefydliad sy'n cynrychioli busnes;
 - d. Fel neu ar ran Undeb Llafur, rhanddeiliad, neu sefydliad cynrychioladol arall sydd â diddordeb; neu
 - e. Arall (nodwch)
2. Wrth ystyried gweithwyr sy'n ennill llai na'r gyfradd wythnosol gyfredol o Dâl Salwch Statudol (£116.75 yr wythnos), pa **ganran** o'u henillion wythnosol cyfartalog y dylent eu cael drwy'r system Tâl Salwch Statudol?
Rhaid i'r rhif fod rhwng 0 a 100
3. Pam ydych yn credu y dylid gosod cyfradd canran yr enillion i'r lefel hon?
Nid oes lleiafswm geiriau ar gyfer y cwestiwn hwn, ond rydym yn annog uchafswm o 500 gair. O ystyried faint o ymatebion a ddisgwylir, efallai na fydd cyflwyniadau sy'n fwy na'r hyd hwn a argymhellir yn cael eu darllen yn eu cyfanrwydd.

Sut i ymateb

Anfonwch eich ymatebion trwy'r ffurflen ar-lein hon. Os oes gennych unrhyw gwestiynau, cysylltwch â ssp.team@dwp.gov.uk.

Os byddai'n well gennych ymateb drwy e-bost neu drwy'r post, anfonwch eich ymateb i ssp.team@dwp.gov.uk neu:

The Statutory Sick Pay Team
Department for Work and Pensions
Caxton House
Tothill Street
London
SW1H 9NA

Parhad

Bydd yr ymgynghoriad ar agor tan **4 Rhagfyr 2024**.

Sut rydym yn ymgynghori

Egwyddorion Ymgynghori

Cynhelir yr ymgynghoriad hwn yn unol ag Egwyddorion Ymgynghori diwygiedig Swyddfa'r Cabinet a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2018. Mae'r egwyddorion hyn yn rhoi arweiniad clir i adrannau'r llywodraeth ar gynnal ymgynghoriadau.

Adborth ar y Broses Ymgynghori

Rydym yn gwerthfawrogi eich adborth ar ba mor dda yr ydym yn ymgynghori. Os oes gennych unrhyw sylwadau am y broses ymgynghori (yn hytrach na sylwadau am y materion sy'n destun yr ymgynghoriad), gan gynnwys os credwch nad yw'r ymgynghoriad yn cadw at y gwerthoedd a fynegwyd yn y broses ymgynghori neu os gellid gwella'r broses, cyfeiriwch nhw at:

DWP Consultation Coordinator
4th Floor
Caxton House
Tothill Street
London
SW1H 9NA

Rhyddid Gwybodaeth

Efallai y bydd angen trosglwyddo'r wybodaeth a anfonwch atom i gydweithwyr yn yr Adran Gwaith a Phensiynau, a gyhoeddir mewn crynodeb o'r ymatebion a dderbyniwyd ac y cyfeirir atynt yn yr adroddiad ymgynghori cyhoeddedig.

Gall yr holl wybodaeth a gynhwysir yn eich ymateb, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, fod yn destun cyhoeddiad neu ddatgeliad os gofynnir amdani o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Drwy ddarparu gwybodaeth bersonol at ddibenion yr ymarfer ymgynghori, deallir eich bod yn caniatáu i'w datgelu a'i chyhoeddi. Os nad yw hyn yn wir, dylech gyfyngu ar unrhyw wybodaeth bersonol a ddarperir neu ei dileu'n llwyr.

Os ydych am i'r wybodaeth yn eich ymateb i'r ymgynghoriad gael ei chadw'n gyfrinachol, dylech esbonio pam fel rhan o'ch ymateb, er na allwn warantu gwneud hyn.

I gael gwybod mwy am egwyddorion cyffredinol Rhyddid Gwybodaeth a sut mae'n cael eu cymhwyso o fewn DWP, cysylltwch â'r Tîm Rhyddid Gwybodaeth canolog:

E-bost: freedom-of-information-request@dap.gov.uk

Ni all y tîm Rhyddid Gwybodaeth canolog roi cyngor ar ymarferion ymgynghori penodol, dim ond ar faterion Rhyddid Gwybodaeth. Darllenwch fwy am y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth.

Siarter Gwybodaeth Bersonol

Mae DWP bob amser yn diogelu gwybodaeth bersonol o dan ein Siarter Gwybodaeth Bersonol, y gellir ei chyrchu yma: gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions/about/personal-information-charter.cy

