

| Nodyn Technegol Cadw Prydain i Weithio

Mae'r ddogfen hon yn disgrifio'r dull methodolegol o amcangyfrifon allweddol a gynhyrchwyd ar gyfer Adolygiad Annibynnol Cadw Prydain i Weithio.

Cyfrifo cost bresennol afiechyd

Mae'r gost flynyddol i gyflogwyr o ieched gwael yn y gweithle yn enfawr - tua **£85bn**. Mae dadansoddiad cryno wedi'i nodi isod:

- £10bn – Costau uniongyrchol o Dâl Salwch Statudol a Galwedigaethol.
- £47bn – Colli allbwn pan nad yw gweithwyr yn gallu gweithio.
- £21bn – Colli cynhyrchiant o bresenoliaeth.
- £7bn – Datrys gwrthdaro, ymglyfreitha a recriwtio.

Amcangyfrifir costau uniongyrchol tâl salwch i gyflogwyr drwy ddefnyddio'r un fethodoleg a nodir yn yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol Tâl Salwch Statudol (SSP).¹

Yr allbwn a gollwyd pan na all gweithwyr weithio oherwydd salwch yw canolbwynt yr amcangyfrif o gost afiechyd oedran gweithio².

Mae'r amcangyfrif o gynhyrchiant a gollwyd o bresenoliaeth yn defnyddio amcangyfrif o ddiwrnodau a gollwyd oherwydd presenoliaeth fesul gweithiwr o astudiaeth UNUM sy'n awgrymu bod rhwng 4 a 9 diwrnod yn cael eu colli y flwyddyn fesul gweithiwr.³ Mae hyn wedyn yn cael ei gyfuno â chyfanswm nifer y gweithwyr yn y DU, a'r cyflog cyfartalog yr wythnos gan ragdybio bod cynhyrchiant yn gyfartal â'r cyflog i gael amcangyfrif o gyfanswm cost presenoliaeth.

Amcangyfrifir cyfanswm cost gwrthdaro ar sail ieched o ystadegau'r llywodraeth ar nifer y tribiwnlysoedd cyflogaeth⁴, ynghyd â ffigurau ACAS⁵ o gyfanswm nifer y cwynion awdurdodol a oedd yn gysylltiedig ag ieched neu anabledd.

Cyfrifo costau a manteision Darpariaeth Iechyd yn y Gweithle

Rhagwelir y bydd y Ddarpariaeth Iechyd yn y Gweithle (WHP) yn fath newydd o wasanaeth anghlinigol sy'n canolbwyntio ar waith sy'n cefnogi cyflogwyr a gweithwyr

¹ [Impact assessment: Improve access Statutory Sick Pay removing Lower Earnings Limit and waiting period](#)

² [The cost of working age ill-health and disability that prevents work - GOV.UK](#)

³ [Health-Happiness-Productivity.pdf](#)

⁴ [Tribunal Statistics Quarterly: April to June 2024 - GOV.UK](#)

⁵ [Estimating the costs of workplace conflict | Acas](#)

ar draws pob cam o'r Cylch Bywyd Gwaith iach. Disgwylir i WHP weithredu fel rheolwr achos a hwylusydd dibynadwy, gan helpu gweithwyr a chyflogwyr i lywio'r berthynas gymhleth a dameidiog, yn aml, rhwng gwaith ac iechyd neu anabledd.

Yn wahanol i rolau clinigol, ni fyddai WHP yn diagnosio nac yn trin cyflyrau meddygol. Yn hytrach, byddai'n canolbwyntio ar y ffordd orau o gefnogi gweithiwr anabl, neu weithiwr â chyflwr iechyd, i ffynnu yn y gwaith, yn ogystal ag ystyried gallu unigolyn i weithio tra'n sâl neu'n gwella, mewn partneriaeth â'r cyflogwr. Disgwylir i WHP ddarparu canllawiau wedi'u personoleiddio, ac i gyd-ddatblygu cynlluniau strwythuredig, gweithredol fel Cynlluniau *Aros yn y Gwaith* a *Dychwelyd i'r Gwaith*. Mae'n hollbwysig y bydd WHP yn gweithredu fel darpariaeth annibynnol, trydydd parti, wedi'i leoli y tu allan i strwythur rheoli uniongyrchol y cyflogwr.

Rydym yn amcangyfrif cost Darpariaeth Iechyd yn y Gweithle ar gyfer pob carfan darged a'r buddion cyfatebol, yn unol ag argymhellion Adolygiad Annibynnol Cadw Prydain i Weithio.

Canlyniadau

Byddai manylion sut y byddai WHP yn cael ei gyflwyno a'i weithredu mewn gweithleoedd yn cael eu cadarnhau trwy brofion yn ystod y Cyfnod Blaengar. Er bod sawl enghraifft wahanol o fathau eraill o wasanaethau iechyd yn y gweithle (e.e. Iechyd Galwedigaethol, EAPs, WorkWell) sy'n cynnwys elfennau o'r gwasanaeth WHP a ragwelir, nid yw'r rhain yn darparu cymharyddion uniongyrchol. Mae modelu costau a manteision WHP ar hyn o bryd yn heriol gan ei fod yn dibynnu ar nifer o feincnodau a rhagdybiaethau eang. Mae ansicrwydd sylweddol ynghylch sut y byddai WHP yn cymharu â mathau eraill o wasanaethau iechyd yn y gweithle, a byddem yn edrych i ddatblygu'r sylfaen dystiolaeth hon ymhellach wrth i ni gasglu mwy o fewnwelediad trwy gydol y Cyfnod Blaengar.

Ar y sail hon, nid ydym wedi cymryd dull llawn y Llyfr Gwyrdd i werthuso polisïau ond yn amcangyfrif costau a buddion misol a blynyddol unigol a chyfanredol WHP ar lefelau manteisio llawn, h.y. bod gan holl weithwyr y DU fynediad at rywaint o WHP yn eu gweithle.

Mae'r fanyleb gwasanaeth a ddefnyddir i ddatblygu'r dadansoddiad yn seiliedig ar ddealltwriaeth gyfredol o WHP ond bydd yn newid ac yn datblygu trwy brofion blaengar. Rydym wedi rhagdybio set "craidd" o wasanaethau, h.y. isafswm y gofyniad disgwyliedig. Bydd llawer o fusnesau sy'n dewis mynd uwchlaw'r lefel hon o wasanaeth.

Gan fod buddion yn cael eu cyflwyno bob blwyddyn, nid ydynt yn ystyried yn llawn effeithiau tymor hwy cadw rhywun mewn gwaith— er enghraifft, os yw un ymyrraeth gynnar yn gallu cadw rhywun yn y gwaith am y ddwy neu dair blynedd nesaf.

Crynodeb o'r canlyniadau

Costau (cyfanswm) ⁶	Amcangyfrif is	Amcangyfrif Canolog	Amcangyfrif Uwch
Cyfanswm y gost flynyddol	£2.0bn	£4.1bn	£6.1bn

Buddion Blynyddol	Amcangyfrif is	Amcangyfrif Canolog	Amcangyfrif Uwch
Uniongyrchol			
Cyflogwyr	£2.8bn	£3.9bn	£7.4bn
Llywodraeth	£0.14bn	£0.2bn	£0.3bn
Gweithwyr	£0.3bn	£0.5bn	£0.9bn
Cyfanswm	£3.2bn	£4.6bn	£8.6bn
Manteision ychwanegol posibl o wella'r system yn sylweddol			
Cyflogwyr	£3.8bn	£3.8bn	£5.2bn
Llywodraeth	£0.8bn	£0.8bn	£1.5bn
Gweithwyr	£1.5bn	£1.5bn	£2.6bn
Cyfanswm	£5.8bn	£5.8bn	£9.3bn
Cyfanswm y Buddion	£9.0bn	£10.3bn	£17.9bn

Mae dadansoddiad pellach o'r buddion a gyfrifir yma i'w weld yn y diagram ar ddiwedd y ddogfen hon

Methodoleg

Rydym wedi cymryd dull o'r gwaelod i fyny i amcangyfrif costau a buddion. Mae'r rhain yn cael eu hadeiladu drwy ddefnyddio "carfannau" o weithwyr yn seiliedig ar y Cylch Bywyd Gwaith Iach a ddisgrifir yn y prif adroddiad. Rydym wedi gwneud rhagdybiaethau o amgylch maint pob carfan o weithwyr yn seiliedig ar y data diweddaraf sydd ar gael.

⁶ Nid yw'r costau hyn o reidrwydd yn ychwanegol at yr hyn y mae cyflogwyr eisoes yn ei wario ar ddarpariaeth iechyd yn y gweithle, fel Iechyd Galwedigaethol.

Cam	Dyma pryd...	Rhagdybiaeth y maint (blynyddol)
Iachus yn y gwaith	Mae'r gweithiwr yn gyffredinol yn iach ac yn gweithio'n effeithiol.	Tua 19 miliwn o weithwyr
Yn gweithio ond yn sâl	Mae'r gweithiwr yn cael trafferth gyda phroblemau iechyd ond yn dal yn y gwaith.	Tua 11 miliwn o weithwyr
Yn absenol ond yn disgwyl dychwelyd i'r gwaith	Mae'r gweithiwr wedi'i lofnodi i ffwrdd o'r gwaith ond disgwylir iddo ddychwelyd.	Hyd at 4.4 miliwn o weithwyr
Adleoli/ymadael ac ailgyflogi	Ni all y gweithiwr gyflawni ei rôl mwyach.	120,000 o bobl

Costau Darpariaeth Iechyd yn y Gweithle

Mae cost fisol gyfartalog darpariaeth lechyd yn y Gweithle yn debygol o fod oddeutu **£5 a £15 y gweithiwr (£60 i £180 y flwyddyn)** – mae hyn yn seiliedig ar feincnodau sydd gennym gan ddarparwyr ac wedi'u dilysu drwy ddefnyddio methodoleg o'r gwaelod i fyny. Defnyddir y ffigurau o'r brig i lawr i osgoi cywirdeb amheus. Yn flynyddol, mae hyn yn cyfateb i **oddeutu £2bn - £6bn** ar draws yr holl weithwyr. Disgwylir y bydd costau yn disgyn i'r cyflogwr yn bennaf, er y gall fod lefel o rannu costau uniongyrchol neu anuniongyrchol gyda gweithwyr.

Methodoleg a rhagdybiaethau

Mae amcangyfrifon wedi'u hadeiladu o'r gost amcangyfrifedig o ddarparu gwasanaethau a thriniaeth i bob un o'r grwpiau carfan a ddisgrifir uchod. Mae hyn yn cynnwys cost llafur y WHP gan gynnwys amser a dreulir ar reoli achosion ac unrhyw gymorth pellach ar addasiadau, Dychwelyd i'r Gwaith, adleoli, ac ati, cost atgyfeiriadau a chost triniaethau cynnar cyfyngedig.

Defnyddir meincnodau i bennu cost yr awr o amser a fuddsoddwyd gan y WHP mewn gweithgareddau sydd o fewn cwrpas y ddarpariaeth, a chostau atgyfeiriadau ac unrhyw driniaethau cynnar a gynigir (e.e. cwnsela a ffisiotherapi). Mae'r rhain wedi'u paru ag amcangyfrifon o'r amser sydd ei angen ar gyfer pob carfan, sy'n amrywio o ran dwyster y cymorth sydd ei angen. Yn ystod cam hwn y dadansoddiad, mae costau / gorbenion nad ydynt yn gyflogedig fel rhent swyddfa, offer swyddfa a ddefnyddir, ac ati wedi'u cynnwys fel 20% o gyfanswm costau cyflenwi.

Mae hyn yn debygol o oramcangyfrif y potensial lleihau costau hirdymor ar gyfer y WHP, gan y bydd rhai meincnodau yn cyfrif ymylon elw ddwywaith, nid yw'n cynnwys

manteision economïau graddfa, ac nid yw'n cyfrif am effeithlonrwydd posibl sy'n gysylltiedig ag arloesi digidol ac arloesi eraill.

Buddion WHP

Mae'r dadansoddiad yn amcangyfrif y byddai'r buddion uniongyrchol tebygol o ganlyniad i weithredu WHP rhwng £3.2 a £8.6 biliwn yn gyffredinol y flwyddyn. Amcangyfrifir bod hyn rhwng £130 a £350 fesul gweithiwr. Dyma'r budd cyffredinol fesul gweithiwr, gan gynnwys buddion busnes, llywodraeth a chymdeithasol ehangach. Mae'r rhaniad rhwng busnes, llywodraeth a chymdeithas wedi'u nodi yn y tabl isod.

Rhannwyd buddion yn ôl derbynnydd	Amcangyfrif is y budd fesul gweithiwr (blynyddol)	Amcangyfrif canolog y budd fesul gweithiwr (blynyddol)	Amcangyfrif uwch y budd fesul gweithiwr (blynyddol)
Busnes	£115	£160	£305
Llywodraeth	£5	£10	£10
Unigolyn/ Cymdeithas	£10	£20	£40

Methodoleg a rhagdybiaethau

Mae amcangyfrifon y buddion yn cael eu hystyried ar gyfer pob carfan ar wahân yn seiliedig ar dystiolaeth berthnasol o ymyriadau tebyg. Rydym hefyd yn ystyried rhai effeithiau anuniongyrchol ehangach, gan gynnwys y manteision ataliol o leihau'r tebygolrwydd y mae angen i unigolyn fynd ar absenoldeb salwch hirdymor (yn hytrach, er enghraifft, aros yn y gwaith gydag addasiadau ychwanegol), a hefyd y tebygolrwydd y byddai rhai o'r sawl sydd ar hyn o bryd yn economaidd anweithgar oherwydd salwch hirdymor yn gallu dychwelyd i gyflogaeth yn haws.

Effeithiau Uniongyrchol

Adleoli/ymadael ac ailgyflogi

Rhagdybir mai amcangyfrif ar gyfer y garfan o weithwyr a fyddai'n cael mynediad at elfen adleoli WHP yw nifer y gweithwyr sy'n cwmpo allan o waith bob blwyddyn oherwydd absenoldeb salwch hirdymor. O gyhoeddiad DWP Employment of Disabled People, yn 2024 amcangyfrifwyd bod hyn tua 120,000.⁷

Rydym wedi derbyn rhagdybiaeth ganolog y byddai 5% o weithwyr yn y gwaith yn cael eu hatal rhag cwmpo allan o'r gwaith o ganlyniad i'r WHP, mae hyn yn seiliedig

⁷ [The employment of disabled people 2024 - GOV.UK](#)

ar dystiolaeth o'r astudiaeth dyheadau gwaith sy'n awgrymu bod 5% o gwsmeriaid budd-daliadau iechyd ac anabledd yn teimlo y gallent weithio pe bai'r swydd neu gymorth cywir ar gael.⁸ Rydym hefyd wedi modelu amcangyfrif is ac uwch o 3% a 7%⁹ yn y drefn honno.

Yna tybir bod gan y nifer hwn o weithwyr sy'n cael eu hatal rhag gadael y gwaith nifer o fuddion o ganlyniad i hyn, a nodir isod:

- Buddion i'r Trysorlys (o ganlyniad i lai o ddibyniaeth ar Gredyd Cynhwysol/budd-daliadau eraill, mwy o gyfraniad cyllidol a gostyngiad mewn costau'r GIG o ganlyniad i symud unigolyn â chyflyrau iechyd o anweithgarwch i weithgaredd¹⁰)
- Buddion i weithwyr (o ganlyniad i effeithiau enillion uwch a lles aros yn y gwaith)
- Buddion i gyflogwr (o ganlyniad i gynnydd mewn allbwn ac atal costau recriwtio oherwydd gweithwyr sy'n aros yn y gwaith)

Mae'r buddion hyn yn defnyddio model Dadansoddiad Cost a Budd Cymdeithasol DWP¹¹, ac yn amcangyfrifon canolig cyflog llawn a rhan-amser o weithwyr ynghyd â llafur yn erbyn cyfran cyfalaf o Werth Ychwanegol Gros (GVA). Gan gyfuno'r rhagdybiaethau hyn, mae'r budd cyffredinol o atal y garfan hon o weithwyr rhag cwympo allan o waith rhwng £400 miliwn a £900 miliwn y flwyddyn.

Yn absenol a dychwelyd i'r gwaith

Rhagdybir mai amcangyfrif ar gyfer y garfan o weithwyr a fyddai'n cyrchu'r elfen absennol o waith o WHP yw cyfanswm nifer y penodau nodyn ffitrwydd y flwyddyn yn cael ei foneteiddio. Mae pennod nodyn ffitrwydd yn cyfeirio at y cyfnod cyfan o salwch y mae un neu fwy o nodiadau ffitrwydd yn ei gwmpasu ar gyfer unigolyn, ac felly yn yr achos hwn rhagdybir ei fod yn cyfateb i nifer y gweithwyr¹². Yna rydym yn defnyddio Ystadegau Nodiadau Ffitrwydd y GIG i edrych ar nifer y nodiadau ffitrwydd mewn pennod nodyn ffitrwydd i wahaniaethu rhwng carfan sy'n fwy tebygol o gael absenoldebau tymor byr yn erbyn absenoldebau hirdymor .

Absenoldebau byrdymor

Rydym yn defnyddio nifer y penodau nodyn ffitrwydd gyda dim ond 1 nodyn ffitrwydd ar gyfer nifer y gweithwyr sydd ag absenoldeb salwch byrdymor . O'r ystadegau¹³ diweddaraf gan nodiadau ffitrwydd y GIG, mae hyn tua 2.2 miliwn o weithwyr.

⁸ [The work aspirations and support needs of health and disability customers: Interim findings - GOV.UK](#)

⁹ [\[ARCHIVED CONTENT\]](#) – Pathways to Work impact evidence

¹⁰ [The cost of working age ill-health and disability that prevents work - GOV.UK](#)

¹¹ [The DWP Social Cost-Benefit Analysis framework \(WP86\) - GOV.UK](#)

¹² Mae'n bosibl y gallai'r rhagdybiaeth hon fod yn oramcangyfrif bach gan ein bod yn gwybod bod cyfran fach o Nodiadau Ffitrwydd yn cael eu defnyddio at ddibenion budd-daliadau. Nid oes data ar gael ynghylch maint hyn.

¹³ [Fit Notes Issued by GP Practices - NHS England Digital](#)

Yn anecdotaidd¹⁴ gwyddom fod tua 2 funud o apwyntiad GP yn cael ei dreulio gan drafod/llofnodi'r nodyn ffitrwydd. Rydym wedi rhagdybio y byddai'r amser hwn yn cael ei arbed fel ein rhagdybiaeth ganolog os na fydd angen nodiadau ffitrwydd mwyach trwy GPs ac yn hytrach bydd ar gael drwy WHP. Rydym hefyd wedi rhagdybio y byddai'r amser llawn apwyntiad 10 munud GP yn cael ei arbed mewn rhai achosion. Rydym wedi rhagdybio bod hyn tua 7% o achosion, yn seiliedig ar y 7% o Nodiadau Ffitrwydd sydd ar hyn o bryd yn 'Efallai y byddant yn Addas ar gyfer Gwaith'.

Mae'r budd hwn yn cael ei foneteiddio drwy ddefnyddio cost gyfartalog apwyntiad GP.¹⁵

Yn gyffredinol, amcangyfrifir y bydd hyn yn arbed rhwng £21 miliwn a £52 miliwn y flwyddyn.

Rydym hefyd wedi rhagdybio bod gweithwyr yn y garfan hon yn gweld gostyngiad mewn absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i ymyrraeth WHP. Rydym wedi defnyddio ystadegau nodiadau ffitrwydd y GIG i bennu hyd cyfartalog penodau Nodyn Ffitrwydd o dan 4 wythnos i fod tua 14 diwrnod. Ein rhagdybiaeth ganolog yw gostyngiad o 8% mewn absenoldeb salwch yn seiliedig ar dystiolaeth o dreial a dyfarniad Astudiaeth Cyhyrsgerbydol o Waith a Phoen (MSK SWAP)¹⁶ yn seiliedig ar ddwysedd y gefnogaeth.

Rydym hefyd yn modelu gostyngiad mewn presenoliaeth i bob gweithiwr o fewn y garfan hon. O gyhoeddiad Unum Health, Happiness and Productivity¹⁷, byddai 35% o weithwyr sydd â mynediad at gymorth iechyd a lles a ddarperir gan y cyflogwr yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn hapus yn y gwaith. Rydym yn rhagdybio mai dyma'r gyfran o weithwyr o fewn y garfan hon a fyddai'n lleihau faint o weithiau maent yn mynd i'r gwaith pan fyddant yn sâl. Yna rydym yn cymryd canolbwynt yr amcangyfrifon o'r astudiaeth Unum o'r rhai a adroddodd presenoliaeth, pa lefelau cynhyrchiant yr oedd unigolion yn gweithio arnynt. Amcangyfrifwyd bod hyn tua 30%. Rydym hefyd yn defnyddio astudiaeth Unum i ddeall faint o ddiwrnodau o bresenoliaeth posibl y gellid eu disodli gan ddiwrnodau cynhyrchiant 100%. Ein rhagdybiaeth ganolog yw 1 diwrnod gyda rhagdybiaeth uwch o 4 diwrnod.

Gyda'i gilydd mae hyn yn golygu y gallai 35% o weithwyr weld ar gyfartaledd ostyngiad mewn diwrnodau o bresenoliaeth rhwng 1 a 4 diwrnod, ac y byddai'r dyddiau hyn yn gweld cynnydd mewn cynhyrchiant o 30% i 100% er mwyn adlewyrchu cynhyrchiant llawn. Mae hyn yn cael ei foneteiddio gan ragdybio bod cyflog yn hafal i gynhyrchiant.

¹⁴ [Evaluation of the 2022 Fit Note Reforms - GOV.UK](#)

¹⁵ [Unit Costs of Health and Social Care 2024 Manual - Kent Academic Repository](#)

¹⁶ [Effectiveness and costs of a vocational advice service to improve work outcomes in patients with musculoskeletal pain in primary care: a cluster randomised trial \(SWAP trial ISRCTN 52269669\) - PubMed](#)

¹⁷ [Health-Happiness-Productivity.pdf](#)

Amcangyfrifir bod buddion cyfunol diwrnodau absenoldeb salwch byrdymor, arbedion GP a diwrnodau o bresenoliaeth wedi'u hatal rhwng £500 miliwn a £900 miliwn.

Absenoldebau hirdymor

Rydym yn defnyddio nifer y penodau nodyn ffitrwydd gyda rhwng 2 a 5+ nodiadau ffitrwydd ailadroddus ar gyfer nifer y gweithwyr sydd ag absenoldeb salwch hirdymor. O'r ystadegau diweddaraf nodyn ffitrwydd y GIG, mae hyn tua 2.2 miliwn o weithwyr.

Rydym yn ymwybodol y gall effeithiau WHP fod yn wahanol yn seiliedig ar wahanol gyflyrau iechyd sy'n wynebu gweithwyr. Mae astudiaeth o effaith problemau iechyd meddwl a chorfforol ar absenoldeb salwch¹⁸ yn awgrymu y byddai gwella o gyflwr iechyd meddwl yn lleihau cyfraddau absenoldeb bron ddwywaith y cyfraddau o wella o gyflwr corfforol. Mae hefyd rywfaint o dystiolaeth y gall gweld seicolegydd OH leihau absenoldeb salwch oherwydd anhwylderau meddwl gan 9 diwrnod y flwyddyn¹⁹.

Yn seiliedig ar dystiolaeth o dreial Astudiaeth Cyhyrsgerbydol o Waith a Phoen (SWAP)²⁰, ein rhagdybiaeth ganolog yw gostyngiad o 16% mewn absenoldeb salwch o ganlyniad i ymyrraeth WHP. Rydym hefyd wedi modelu amcangyfrif is ac uwch o 8% a 32% yn y drefn honno.

Mae'r gostyngiad hwn mewn absenoldeb oherwydd salwch wedyn yn cael ei gymhwyso i'r nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gymerir fesul gweithiwr gydag absenoldeb salwch hirdymor. Wrth edrych ar gyhoeddiad "Employment of Disabled People 2024"²¹, mae nifer canolrifol y diwrnodau a gymerwyd ar gyfer y rhai sydd â salwch hirdymor tua 43 diwrnod.

Mae'r buddion sy'n deillio o ostyngiad mewn absenoldebau oherwydd salwch yn cael eu modelu fel:

- Elw i gyflogwyr (mae gweithwyr yn fwy cynhyrchol gan fod llai o ddiwrnodau i ffwrdd yn sâl) – tua £120 o elw cyflogwr y dydd
- Cyflogau uwch (mae gweithwyr yn derbyn mwy yn y gwaith nag yndynt pan fyddant yn sâl a dim ond yn gymwys i gael SSP²²) – tua £15 y dydd

Mae'r buddion hyn yn cael eu moneteiddo drwy ddefnyddio amcangyfrifon ar gyfer cyflog canolig llawn a rhan-amser o weithwyr ynghyd â chyfran llafur yn erbyn cyfalaf o GVA. Mae hyn yn dal y newid yn yr allbwn a'r newid yn y cyflog a delir i weithiwr

¹⁸ [The effect of mental and physical health problems on sickness absence - PMC](#)

¹⁹ [Seeing an occupational health psychologist reduces sickness absence due to mental disorders: A quasi-experimental study - ScienceDirect](#)

²⁰ [Effectiveness and costs of a vocational advice service to improve work outcomes in patients with musculoskeletal pain in primary care: a cluster randomised trial \(SWAP trial ISRCTN 52269669\) - PubMed](#)

²¹ [The employment of disabled people 2024 - GOV.UK](#)

²² Rydym yn rhagdybio bod 25% o weithwyr yn derbyn SSP yn unig a 75% o weithwyr yn derbyn Tâl Salwch Galwedigaethol ac felly rydym yn rhagdybio y byddant yn derbyn yr un cyflog pan fyddant yn y gwaith ac yn sâl.

pan fydd gweithiwr yn y gwaith ac yn sâl. Mae'r budd ariannol i weithwyr sy'n derbyn SSP yn unig yn llawer mwy pan fyddant yn y gwaith nag oddi ar sâl.

Yn ogystal, rydym yn rhagdybio eto y bydd rhai arbedion GP ar gyfer y garfan hon o ganlyniad i gyfeirio Nodiadau Ffitrwydd trwy'r system WHP ac rydym yn cymhwyso'r un rhagdybiaethau ag a nodir uchod.

Amcangyfrifir bod buddion cyfunol diwrnodau absenoldeb salwch wedi'u hatal ac arbedion GP rhwng £1.1 biliwn a £4.4 biliwn. Dyma'r ysgogwr mwyaf o fuddion cyffredinol ac mae'n dibynnu ar y rhagdybiaeth bod absenoldebau salwch yn gostwng rhwng 8% a 32%.

Aros yn y gwaith/Yn sâl yn y gwaith

Rydym yn defnyddio nifer y gweithwyr ag anabledd a/neu gyflwr iechyd ar gyfer y garfan o weithwyr a fyddai'n defnyddio'r elfen Aros yn y gwaith o'r WHP. O'r cyhoeddiad diweddaraf DWP Employment of Disabled People 2024²³ a'r cyhoeddiad²⁴ Labour market status of disabled people gyda'i gilydd, amcangyfrifir bod hyn tua 15 miliwn o weithwyr. Yna rydym yn tynnu'r rhai sy'n absennol o'r gwaith (tua 4.4 miliwn fel uchod) er mwyn osgoi cyfrif dwbl ac felly rhagdybir bod y garfan derfynol tua 11 miliwn o weithwyr.

Yna rydym yn cymhwyso rhagdybiaeth o 10% i'r garfan hon fydd yn derbyn WHP gan ei bod yn annhebygol y bydd angen pecyn cymorth mwy dwys ar yr holl garfan hon. Mae'r defnydd cyfartalog o'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr tua 5%²⁵, rydym wedi amcangyfrif y bydd y defnydd yn uwch yn WHP oherwydd rhwyddineb mynediad a mwy o gysylltedd cyflogwyr.

Yn seiliedig ar dystiolaeth o dreial MSK SWAP a barn yn seiliedig ar ddwystr y cymorth sydd ei angen yn y garfan hon, ein rhagdybiaeth ganolog yw gostyngiad o 8% mewn absenoldeb salwch o ganlyniad i ymyrraeth WHP. Rydym hefyd wedi modelu amcangyfrif uwch o 16%.

Yna cymhwysir y gostyngiad hwn mewn absenoldeb oherwydd salwch i'r nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gymerir fesul gweithiwr ag anabledd sef 12.6 diwrnod.²⁶

Mae'r buddion sy'n deillio o ostyngiad mewn absenoldebau oherwydd salwch yn cael eu modelu fel:

- Elw i gyflogwr (mae gweithwyr yn fwy cynhyrchiol gan fod llai o ddiwrnodau i ffwrdd yn sâl)
- Cyflogau uwch (mae gweithwyr yn derbyn mwy mewn gwaith nag ydynt pan fyddant yn sâl a dim ond yn gymwys i i gael SSP)

Mae'r buddion hyn yn cael eu moneteiddio drwy ddefnyddio amcangyfrifon ar gyfer cyflog canolig llawn a rhan-amser o weithwyr ynghyd â chyfran llafur yn erbyn cyfalaf

²³ Reference 7.

²⁴ [A08: Labour market status of disabled people - Office for National Statistics](#)

²⁵ [53 employee assistance programme \(EAP\) statistics for 2024](#)

²⁶ [Sickness absence in the UK labour market - Office for National Statistics](#)

o GVA. Mae hyn yn dal y newid yn yr allbwn a'r newid yn y cyflog a delir i weithiwr pan fydd gweithiwr yn y gwaith ac yn sâl.

Rydym hefyd yn modelu gostyngiad mewn presenoliaeth i bob gweithiwr o fewn y garfan hon drwy ddefnyddio'r un fethodoleg ag a nodir ar gyfer gweithwyr ag absenoldeb byrdymor. Rydym yn cymhwyso rhagdybiaeth ychydig yn uwch o rhwng 4 a 9 diwrnod o bresenoliaeth i'r grŵp hwn.

Mae buddion cyffredinol i'r garfan hon ar ffurf absenoldebau salwch a diwrnodau o bresenoliaeth wedi'u hatal rhwng £800 miliwn a £1.8 biliwn.

lachus yn y gwaith

Rydym yn rhagdybio mai'r garfan sy'n debygol o gael mynediad i'r elfen lachus yn y gwaith o WHP yw'r gweithwyr yn y DU sy'n weddill ar ôl ystyried y carfanau uchod. Amcangyfrifir bod hyn tua 19 miliwn o weithwyr.

Er mai'r grŵp hwn yw'r garfan sy'n debygol o fod angen cymorth llai dwys ac uniongyrchol, rydym wedi rhagdybio y byddai rhywfaint o ostyngiad mewn diwrnodau o bresenoliaeth ar gyfer gweddill gweithwyr y DU, o ystyried y symudiad tebygol tuag at fwy o ymwybyddiaeth gan gyflogwyr a mynediad at gymorth iechyd a lles. Rydym wedi defnyddio'r adroddiad UNUM uchod fel y nodir uchod ac wedi rhagdybio gostyngiad 1 diwrnod mewn diwrnodau presenoliaeth ar gyfer y garfan lachus yn y Gwaith, yn seiliedig ar ddwystr y cymorth sydd ar gael. Mae hyn yn awgrymu buddion o ran presenoliaeth o tua £300 miliwn y flwyddyn.

Buddion ehangach – Buddion Adnoddau Dynol (HR)/Gwrthdaro

Rydym yn gwneud rhagdybiaeth ychwanegol y byddai'r WHP yn gyffredinol yn arwain at ostyngiad mewn ymgyfreitha ffurfiol sy'n unol â chyfran y gweithwyr sy'n cael eu hatal rhag cwmpo allan o'r gweithle (amcangyfrif is 3%, amcangyfrif canolog 5%, amcangyfrif uwch 7%). Gan gyfuno rhagdybiaethau o ystadegau tribiwnlys y llywodraeth ac Acas, rydym wedi rhagdybio bod costau cyffredinol cyflogwyr sy'n gysylltiedig â gwrthdaro ar sail iechyd yn y gweithle oddeutu £7 biliwn. Gan ddadansoddi hyn, cyfanswm y gost sy'n gysylltiedig â gwrthdaro ffurfiol ar sail iechyd yw oddeutu £4.3 biliwn. Gan gymhwyso'r canrannau uchod, rydym felly wedi rhagdybio budd ariannol o leihau gwrthdaro ffurfiol rhwng £100 miliwn a £300 miliwn y flwyddyn.

Buddion ychwanegol posibl o welliannau sylweddol i'r system

Wrth i fabwysiadu gynyddu, a'r WHP yn anelu at ysgogi gwelliannau pellach yn y dirwedd cyflogaeth, mae potensial buddion pellach posibl yn ogystal â'r effeithiau mwy uniongyrchol. Rydym hefyd wedi rhagdybio rhai effeithiau posibl WHP wrth ystyried sut y gall llif y bobl sy'n symud i absenoldeb salwch hirdymor gael ei leihau, a allai unrhyw bobl sy'n anweithgar ar hyn o bryd oherwydd salwch hirdymor symud i gyflogaeth fel cynyddu nifer y bobl anabl mewn cyflogaeth, ac a fydd effeithiau ataliol cyffredinol yn gryfach i ragdybio gostyngiadau cyffredinol posibl mewn diwrnodau absenoldeb salwch ar gyfer pob gweithiwr.

Atal y llif i absenoldeb salwch hirdymor

Rydym wedi rhagdybio bod effaith ychwanegol posibl WHP yw y byddai'n lleihau nifer y gweithwyr sy'n syrthio i absenoldeb salwch hirdymor. Er bod tystiolaeth yn gyfyngedig yn y maes hwn ar draws ymyriadau tebyg, rydym wedi modelu effaith gostyngiad o 5% a 10% ym maint y garfan hon. I fodelu hyn, rydym wedi rhagdybio y byddai gostyngiad yn y garfan hon yn cyfateb i hyd absenoldeb gweithwyr sy'n lleihau o'r nifer canolrifol o ddiwrnodau absenoldeb salwch hirdymor (43 diwrnod) i'r nifer cyfartalog o ddiwrnodau salwch ar gyfer unigolion â chyflwr iechyd hirdymor (8 diwrnod). Yna rydym yn monetiddio'r diwrnodau absenoldeb salwch hyn a arbedir yn yr un fethodoleg ag a nodir uchod sy'n amcangyfrif buddion rhwng £550 miliwn a £1.1 biliwn y flwyddyn.

Unigolion sy'n symud o anweithgarwch i gyflogaeth

Ar hyn o bryd, mae 3.8% o bobl sy'n economaidd anweithgar yn symud i gyflogaeth dros gyfnod o 4 blynedd.²⁷ Yn ogystal, mae astudiaeth dyheadau gwaith DWP²⁸ yn canfod bod 5% o gwsmeriaid iechyd ac anabledd yn teimlo y byddent yn gallu gweithio pe bai'r swydd neu'r gefnogaeth gywir ar gael. Felly, rydym wedi rhagdybio bod y budd posibl ymylol wrth symud pobl o anweithgarwch i gyflogaeth tua 0.3%.²⁹ Rydym wedi cymhwyso hyn i'r 2.8 miliwn o bobl sy'n anweithgar ar hyn o bryd oherwydd absenoldeb salwch hirdymor sy'n amcangyfrif tua 8,000 o unigolion. Yna rydym wedi monetiddio drwy ddefnyddio model Dadansoddiad Cost a Budd Cymdeithasol (SCBA)³⁰ DWP fel y nodir uchod sy'n amcangyfrif buddion y flwyddyn o tua £1bn.

Rydym hefyd wedi modelu beth fyddai'r buddion pe baem yn gweld cynnydd o 0.5%-1% yn nifer y bobl anabl mewn cyflogaeth. Amcangyfrifir bod hyn yn gynnydd o rhwng 28,000 a 56,000 o unigolion y flwyddyn. Yna rydym yn monetiddio hyn drwy ddefnyddio model SCBA DWP fel y nodir uchod i amcangyfrif y budd o ddychwelyd gweithiwr i'r gwaith. Mae hyn yn berthnasol i ragdybiaethau ynghylch cyfran y gweithwyr sy'n dychwelyd i'r gwaith yn llawn ac yn rhan-amser. Amcangyfrifir y bydd hyn yn darparu buddion o rhwng £3bn a £6bn y flwyddyn.

Lleihau diwrnodau absenoldeb salwch cyffredinol i'r rhai sy'n iachus yn y gwaith

Rydym wedi gwneud rhagdybiaeth i ddeall beth fyddai'r buddion ychwanegol o leihau cyfanswm nifer y diwrnodau absenoldeb salwch gan 0.5 diwrnod i weithwyr sy'n iachus yn y gwaith. Mae'r buddion sy'n deillio o leihau absenoldebau oherwydd salwch yn cael eu modelu fel y nodir uchod ar ffurf:

- Elw i gyflogwr

²⁷ [tables-keep-britain-working-2015-2024.ods](#) Tabl KBW009

²⁸ [The work aspirations and support needs of health and disability customers: Interim findings - GOV.UK](#)

²⁹ Mae 5% -3.8% dros gyfnod o 4 blynedd tua 0.3% y flwyddyn.

³⁰ [The DWP Social Cost-Benefit Analysis framework \(WP86\) - GOV.UK](#)

- Cyflogau uwch

Yn gyffredinol, amcangyfrifir bod buddion tua £1bn y flwyddyn.

Cynyddu effaith cyflogaeth WHP i uchafswm o 10%

Ein hamcangyfrif canolog yw y bydd WHP yn effeithiol wrth atal 5% o weithwyr sy'n gadael y gwaith o ganlyniad i absenoldeb salwch hirdymor. Rydym hefyd wedi modelu'r buddion pe byddai 10% o weithwyr yn cael eu hatal rhag gadael y gwaith o ganlyniad i absenoldeb salwch hirdymor. Yna mae hyn yn cael ei fodelu yn yr un modd ag y nodir uchod drwy ddefnyddio model SCBA DWP fel y nodir uchod i amcangyfrif y budd o gadw gweithiwr mewn gwaith.

Yn gyffredinol, disgwylir i fuddion ychwanegol posibl fod rhwng £6 biliwn a £9 biliwn y flwyddyn.

Buddion ychwanegol posibl o wella'r system yn sylweddol

	Amcangyfrif is	Amcangyfrif Canolog	Amcangyfrif Uwch
Cyflogwyr	£3.8bn	£3.8bn	£5.2bn
Llywodraeth	£0.8bn	£0.8bn	£1.5bn
Gweithwyr	£1.5bn	£1.5bn	£2.6bn
Cyfanswm	£5.8bn	£5.8bn	£9.3bn

Cyfrifo effeithiau gydol oes anweithgarwch economaidd

Mae'n amhosibl modelu cymhlethdod a naws bywyd unigolyn yn fanwl. Felly, rydym wedi defnyddio persona arddulliedig i gynhyrchu amcangyfrifon o effaith gydol oes cwympo allan o waith i gyrraedd barn ddangosol. Mae hyn yn cynnwys bod yr unigolyn:

- Yn gyflogedig llawn amser tan oedran pensiwn y wladwriaeth ar gyfer eu grwp oedran - h.y. nid ydynt yn cymryd cyfnodau o absenoldeb oherwydd colli swydd, cael plant, seibiannau gyrfa ac ati.
- Yn sengl, nid oes ganddo blant, ac yn byw ar ei ben ei hun.
- Yn arbed yr isafswm diofyn ar gyfer eu pensiwn wrth ennill (4%, ynghyd â rhyddhad treth) - heb unrhyw gynilion neu gyfalaf pellach wedi'u cynnwys.

Nid ydym hefyd yn cyfrif am unrhyw newidiadau macroeconomaidd neu bolisi cymdeithasol sylweddol yn y dyfodol a allai newid y proffil incwm yn sylweddol yn y naill senario neu'r llall. Mae'r rhagdybiaethau symleiddio hyn yn caniatáu ni adeiladu amcangyfrifon o enillion a thaliadau budd-daliadau sy'n rhesymegol gymharol.

Pan fydd yr unigolyn mewn gwaith rhagdybir eu bod yn:

- Ennill y tâl canolrifol am eu hoedran. Mae'r proffil hwn yn tyfu tan eu 40au, pan fydd yn lleihau eto (gweler proffiliau enillion AHSE 2024). Mae cyflog canolrifol tymor real ar gyfer pob grŵp oedran yn tyfu ar gyfradd gyfartalog o <1% y flwyddyn, yn unol â thwf incwm blynyddol cyfartalog dros yr 20 mlynedd diwethaf.
- Talu trethi am eu grŵp enillion, gan gynnwys treth incwm a chyfraniadau NIC.
- Talu i mewn i'w pensiwn, ac mae'r cyflogwr yn cyfrannu'r isafswm (3%). Rhagdybir yn ofalus bod y gyfradd enillion flynyddol real cronfa bensiwn yn 1%.

Pan fyddant allan o waith, maent yn:

- Cael Taliadau Annibyniaeth Personol (PIP) - gan nad yw hwn yn fudd-dal sy'n gysylltiedig â gwaith, mae'n ofalus cynnwys hyn dim ond yn y senario allan o waith.
- Cael Credyd Cynhwysol, ynghyd â chymorth ychwanegol ar gyfer taliadau gofal iechyd a thai.
- Cael budd-daliadau sy'n cael eu haddasu yn unol â chwyddiant, hynny yw twf tymor real sero dros amser.

Rydym wedi cynnwys mwy o daliadau budd-daliadau ymylol, er enghraifft ar ffioedd presgripsiwn.

Mae'r rhagdybiaethau hyn yn cynhyrchu'r amcangyfrif bod unigolyn sy'n gadael y gwaith yn 22 oed yn colli dros £1m mewn enillion dros ei oes.

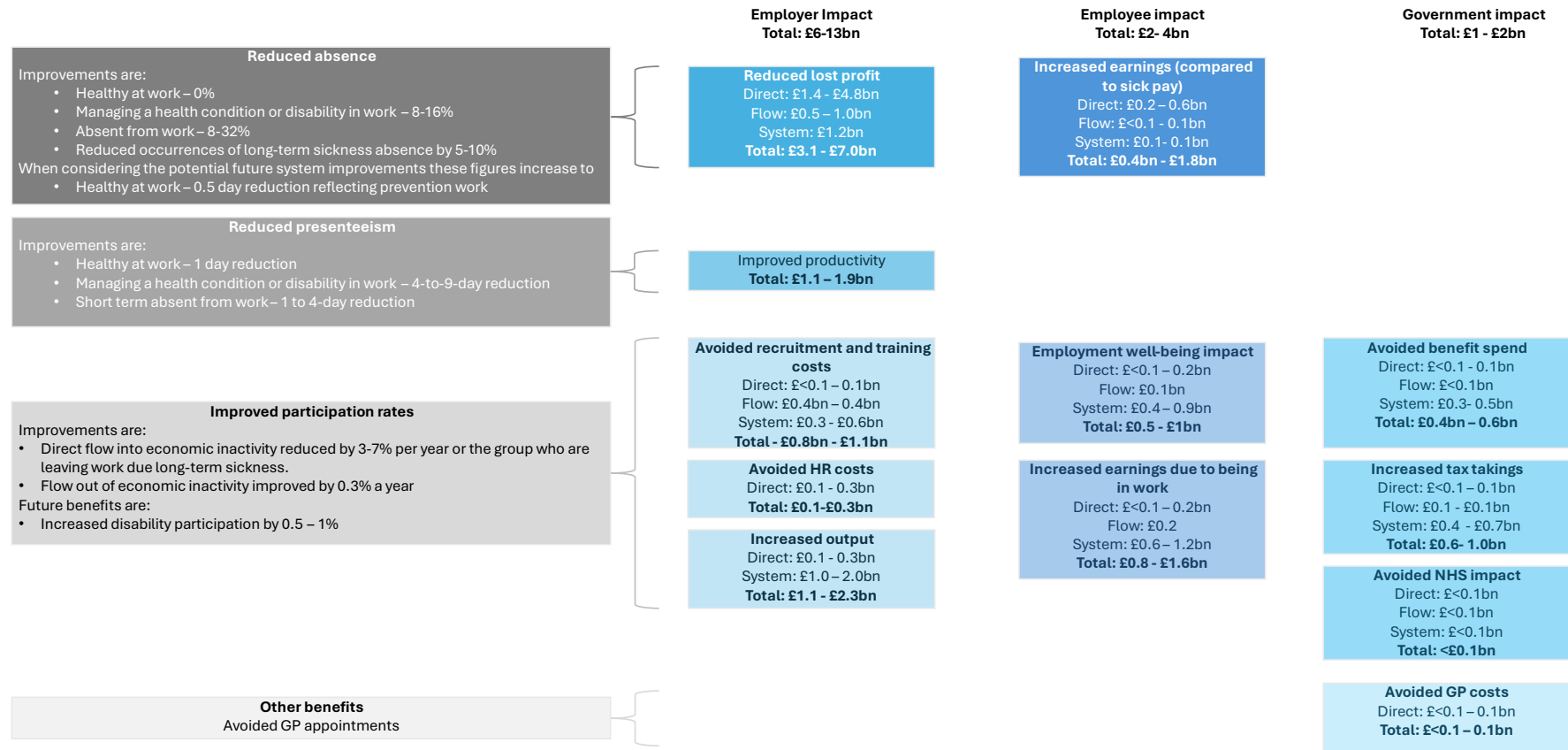
Mae hyn yn gadarn i brofion sensitifrwydd, fel taliadau budd-daliadau posibl uwch, gostyngiadau treth cyngor, ac ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr ar gyfer yr enillydd incwm. Os nad oes twf blynyddol cyfartalog gwirioneddol mewn enillion, y golled gydol oes yw £0.7 - 0.8m. Mae cynnwys mwy o flynyddoedd o fod allan o waith oherwydd rhesymau eraill hefyd yn cau'r bwlch.

Ar y llaw arall, mae safbwyntiau mwy optimistaidd o dwf incwm neu gyfradd enillion pensiynau yn ehangu'r bwlch. Nid ydym wedi cynnwys ystyriaeth o sut mae'r unigolyn yn gwario neu'n arbed ei incwm ychwanegol a allai hefyd gael effaith sylweddol ar gyllid oes.

Ymarfer tebyg ar gyfer yr amcangyfrif o effaith gydol oes ar unigolyn yn eu 50au cynnar, yn seiliedig ar incwm cyfartalog, gwerth ei bensiwn a'r tebygolrwydd uchel o statws perchnogaeth cartref.

Gyda'i gilydd, mae'r dadansoddiad hwn yn darparu astudiaeth achos dangosol ac arddulliedig o effeithiau enillion gydol oes.

Dadansoddiad pellach o fuddion



Direct impacts: impact on stock of employed individuals

Flow impacts: impact of employees moving between states of being long-term absent, healthy or supported in work etc.

System impacts: impacts when future system improvements are taken into consideration.

Please note some discrepancies due to rounding