

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 103/2025

Dyddiad cyhoeddi: 22/10/2025

Y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol: gwerthuso'r effaith

Mae fersiwn Saesneg o'r ddogfen hon ar gael hefyd.

This document is also available in English.

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-80633-586-2

Y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol:
gwerthuso'r effaith

Awduron: Dr Lucy Webster, Joshua Butt, Samyukta Srinivasan, Dr
Alice McDowell, Caitlin de Souza, Tom Noon (Cordis Bright)

Adroddiad ymchwil llawn: Webster, L. et al (2025). Cyflog Byw
Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol: gwerthuso'r effaith.
Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 103/2025.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/cyflog-byw-go-iawn-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol-asesiad-effaith>

Barn yr ymchwilwyr yw'r hyn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o
anghenraid barn Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Tîm Dadansoddi ac Arloesi

Swyddfa Genedlaethol ar gyfer Gofal a Chymorth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

analysisandinnovationteam@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol: gwerthuso'r effaith	1
Rhestr o dablau.....	6
Rhestr Termau.....	7
Y Cyflog Byw Cenedlaethol	7
Y Cyflog Byw Gwirioneddol.....	7
Grant Cynnal Refeniw.....	7
Damcaniaeth Newid.....	8
1. Cyflwyniad	9
1.1. Trosolwg	9
1.2. Gwybodaeth am y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.....	9
1.3. Gwerthusiad Cordis Bright o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.....	10
1.3.1. Trosolwg	10
1.3.2. Crynodeb o ganfyddiadau'r Gwerthusiad o Broses.....	11
1.4. Y Gwerthusiad o Effaith	11
1.5. Strwythur yr adroddiad	12
2. Methodoleg.....	13
2.1. Trosolwg	13
2.2. Casglu data.....	13
2.2.1. Cyfweiliadau gydag wyth o randdeiliaid strategol cenedlaethol	13
2.2.2. Cyfweiliadau gyda chomisiynwyr gofal	14
2.2.3. Cyfweiliadau a fforwm darparwyr gyda darparwyr gofal	15
2.2.4. Arolwg gyda'r gweithlu	16
2.2.5. Gweithdai a chyfweiliadau gyda gweithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwywyr personol.....	17
2.2.6. Arolwg gyda derbynwyr Taliad Uniongyrchol	18
2.3. Dadansoddiad	19
2.3.1. Dadansoddiad data ansoddol	19
2.3.2. Dadansoddiad data meintiol	19
2.3.3. Triongli	19
2.4. Cryfderau, cyfyngiadau a heriau gwerthuso	20
2.4.1. Arolwg ar-lein gyda'r gweithlu	20
2.4.2. Rhagfarn hunan-ddethol yn yr arolwg ac wrth gasglu data ansoddol.....	20
2.4.3. Manteision a chyfyngiadau'r dulliau cymysg	20

2.4.4.	Priodoli effeithiau i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol	20
3.	Effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol	22
3.1.	Trosolwg	22
3.2.	Effeithiau ar weithwyr gofal	23
3.2.1.	Pwy sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol	23
3.2.2.	Effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyllid a llesiant gweithwyr gofal	29
3.2.3.	Effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfraddau cadw, recriwtio a morâl gweithwyr gofal.....	34
3.2.4.	Canlyniadau anfwriadol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal.	38
3.3.	Effeithiau ar ddarparwyr a'r sector gofal ehangach	41
3.3.1.	Effaith ar recriwtio i ddarparwyr.....	41
3.3.2.	Gwahaniaethau cyflog ac effaith hyn yn ehangach ar ddarparwyr.....	42
3.3.3.	Straen ar y berthynas rhwng darparwyr gofal a chomisiynwyr gofal	42
3.3.4.	Straen ariannol ar ddarparwyr.....	43
3.3.5.	Canlyniadau ariannol a gweithredol i gomisiynwyr gofal	44
3.4.	Effeithiau ar bobl sydd angen gofal cymdeithasol ac sy'n derbyn gofal cymdeithasol.....	44
3.4.1.	Ansawdd gofal	45
3.4.2.	Mynediad at ofal a fforddiadwyedd gofal.....	46
4.	Deall effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol	48
4.1.	Trosolwg	48
4.2.	Rhagdybiaethau craidd i alluogi'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol	48
4.2.1.	Rhagdybiaeth 1: Mae cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigonol i godi safonau byw, cadw staff, denu gweithwyr newydd i'r sector a gwneud i weithwyr deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi	49
4.2.2.	Rhagdybiaeth 2: Bydd digon o gyllid yn cael ei ddarparu yn barhaus i dalu costau'r Cyflog Byw Gwirioneddol	50
4.2.3.	Rhagdybiaeth 3: Gall recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol wella ansawdd gofal	51
4.3.	Ffactorau allanol.....	51
4.3.1.	Cystadleuaeth yn y farchnad lafur yn erydu'r fantais o dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol	51
4.3.2.	Nid yw cyllidebau gofal cymdeithasol yn bodloni'r galw cynyddol am ofal ..	52
4.3.3.	Mesurau polisi ategol	53
4.4.	Ffactorau ychwanegol	53
4.4.1.	Cyflymder chwyddiant.....	53
4.4.2.	Pwysau i godi cyflogau staff eraill yn ychwanegu at y pwysau presennol...	54

4.4.3.	Mae effaith ar wahaniaethau yn golygu bod y broblem recriwtio a chadw yn cael ei symud	54
4.5.	Effeithiau tymor hwy disgwylidig y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol	55
5.	Argymhellion	57
4.	Atodiad A: Damcaniaeth Newid	60
4.1.	Pam mae angen y Cyflog Byw Gwirioneddol	60
4.1.1.	Angen sy'n seiliedig ar dystiolaeth	60
4.1.2.	Arsylwi seiliedig ar dystiolaeth	60
4.2.	Pwy (rhagdybiaethau sy'n seiliedig ar dystiolaeth) fydd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn helpu?	60
4.3.	Sut y bydd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn gweithio?.....	61
4.4.	Beth fydd y polisi yn ei gyflawni?	61
4.4.1.	Canlyniadau tymor byr	61
4.4.2.	Canlyniadau tymor canolig.....	61
4.4.3.	Canlyniadau hirdymor	62
4.5.	Rhagdybiaethau	62
4.6.	Ffactorau allanol.....	62

Rhestr o dablau

Tabl 1 Y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol ers mis Ebrill 2022 [nodyn 1].....	7
Tabl 2: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl oedran (n=2,333).....	25
Tabl 3: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl hunaniaeth rhywedd (n=2,360)	26
Tabl 4: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl ethnigrwydd (n=2,359)	27
Tabl 5: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl rhanbarth (n=2,361)	27
Tabl 6: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl rôl (n=2,353) [nodyn 1].....	28
Tabl 7: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl math o wasanaeth (n=2,364) [nodyn 1].....	29
Tabl 8: Boddhad gweithwyr gofal â'u cyflog yn ôl a oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361).....	30
Tabl 9: Pa mor dda mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn ymdopi'n ariannol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,359)	30
Tabl 10: Teimlad bod cyflog yn adlewyrchu cyfrifoldeb am y rôl yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,358).....	33
Tabl 11: Tebygolrwydd o aros yn eu rôl bresennol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,358).....	34
Tabl 12: Tebygolrwydd o aros yn y sector gofal cymdeithasol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,357)	35
Tabl 13: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361).....	36
Tabl 14: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan gymdeithas, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,360).....	36
Tabl 15: I ba raddau mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn cytuno bod y cymhellion ariannol i sicrhau dilyniant i rôl rheolwr yn ei gwneud yn rôl ddeniadol, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361)	40
Tabl 16: Cyfraddau'r Cyflog Byw Cenedlaethol, y Cyflog Byw Gwirioneddol a chyfraddau mynediad Band 2 a 3 y GIG rhwng 2022/23 a 2025/26 [nodyn 1] [nodyn 2]	49

Rhestr Termau

Y Cyflog Byw Cenedlaethol

Y Cyflog Byw Cenedlaethol yw'r isafswm cyflog ar gyfer y rhai sy'n 21 oed neu'n hŷn (yn 2024) a bennir gan Lywodraeth y DU. Mae cyfraddau'n newid bob blwyddyn ar 1 Ebrill. Adeg y gwaith maes hwn (Tachwedd 2024-Chwefror 2025), £11.44 yr awr oedd y Cyflog Byw Cenedlaethol. Yn y flwyddyn flaenorol, £10.18 yr awr oedd y Cyflog Byw Cenedlaethol i'r rhai 21-22 oed, a £10.42 yr awr i'r rhai 23 oed a hŷn.

Y Cyflog Byw Gwirioneddol

Cyfradd cyflog fesul awr a gyfrifir gan gorff annibynnol, sef y Comisiwn Cyflog Byw, yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'n seiliedig ar gostau byw ac mae'n cael ei dalu'n wirfoddol gan gyflogwyr.

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ddiweddarau bob blwyddyn ac mae disgwyl i gyflogwyr sy'n ymrwymo iddo gyflwyno'r gyfradd fesul awr newydd o fewn chwe mis i'r cyhoeddiad blynyddol. Cafodd y Cyflog Byw Gwirioneddol ei godi i £10.90 ym mis Medi 2022 a'i godi eto i £12.00 ym mis Hydref 2023 (ac eithrio Llundain, sydd â chyfradd uwch) (Tabl 1).

Tabl 1 Y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol ers mis Ebrill 2022 [nodyn 1]

Blwyddyn ariannol	Cyflog Byw Cenedlaethol	Cyflog Byw Gwirioneddol
2022-2023	£9.50	£9.90
2023-2024	£10.42	£10.90
2024-2025	£11.44	£12.00
2025-2026	£12.21	£12.60

[Nodyn 1] Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn gywir ar 1 Ebrill, sef dechrau pob blwyddyn ariannol. Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ddiweddarau, fel arfer tua mis Hydref, hanner ffordd trwy'r flwyddyn ariannol. Fodd bynnag, dywedodd y rhan fwyaf o ddarparwyr gofal nad ydynt yn diweddarau eu strwythur cyflog tan 1 Ebrill pan fydd y flwyddyn ariannol nesaf yn dechrau.

Grant Cynnal Refeniw

Mae'r Grant Cynnal Refeniw yn gyllid sy'n cael ei ddarparu i bob awdurdod lleol i'w wario ar wasanaethau craidd, fel gofal cymdeithasol, ac mae'n cael ei ddosbarthu yn unol â fformiwla sy'n seiliedig ar anghenion.

Damcaniaeth Newid

Mae Damcaniaeth Newid yn adnodd a ddefnyddir i ddarlunio'r ddamcaniaeth sy'n sylfaen i'r polisi a sut mae disgwyl i ymyriad weithio yn ymarferol i gyflawni ei nodau dymunol ([Trysorlys EF, 2020](#)). Mae'n helpu i ddisgrifio polisi, gwasanaeth neu raglen, ac mae'n rhoi manylion pwysig am pam mae angen ymyriad, ar bwy y bydd yn effeithio, sut y bydd yn gweithio a'r hyn y mae'n bwriadu ei gyflawni.

1. Cyflwyniad

1.1. Trosolwg

Cafodd cwmni Cordis Bright ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol o'i hymrwymiad polisi i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r gwerthusiad hwn yn cynnwys dadansoddiad o'r dystiolaeth a gasglwyd ers i'r polisi ddod i rym ym mis Ebrill 2022 tan fis Chwefror 2025 ac mae'n cynnwys datblygu [Damcaniaeth Newid \(Chwefror 2024 i Mai 2024\); Gwerthusiad o Broses \(Chwefror 2024 i Awst 2024\) a'r Gwerthusiad o Effaith hwn \(Tachwedd 2024 i Chwefror 2025\)](#).

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r Gwerthusiad o Effaith, sy'n asesu effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol, a dyma'r trydydd cam a'r cam olaf o'r gwerthusiad. Mae'r Gwerthusiad o Effaith yn tynnu ar ddata a gasglwyd trwy arolygon a chyfweiliadau â gweithwyr gofal cymdeithasol, gan gynnwys cynorthwyr personol, derbynwyr taliadau uniongyrchol, darparwyr gofal, comisiynwyr gofal a sefydliadau sydd â goruchwyliaeth genedlaethol o'r sector gofal cymdeithasol ledled Cymru.

1.2. Gwybodaeth am y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Cyfradd cyflog fesul awr a gyfrifir gan y [Sefydliad Cyflog Byw](#) ac a oruchwylir gan y [Comisiwn Cyflog Byw](#) yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'n wahanol i'r Cyflog Byw Cenedlaethol, isafswm cyflog y Deyrnas Unedig ar gyfer pobl ifanc 21 oed a hŷn, gan ei fod yn bodoli i adlewyrchu costau byw yn fwy cywir. Yn wahanol i'r Cyflog Byw Cenedlaethol, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn wirfoddol ac yn cael ei dalu gan gyflogwyr sy'n dewis talu'r gyfradd hon. Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ddiweddarau a'i gyhoeddi bob blwyddyn ym mis Hydref, ac mae disgwyl i gyflogwyr Cyflog Byw Gwirioneddol gyflwyno'r gyfradd newydd erbyn y mis Ebrill canlynol, o fewn chwe mis i'r cyhoeddiad.

Ers dechrau polisi Cyflog Byw Gwirioneddol Llywodraeth Cymru ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i ddiweddarau deirgwaith. Dechreuodd y Cyflog Byw Gwirioneddol ar £9.90 ym mis Ebrill 2022 ac, yn ystod y cyfnod casglu data diweddaraf ar gyfer yr adroddiad hwn, roedd y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i osod ar £12.00 yr awr ledled y DU ar gyfer blwyddyn ariannol 2024/25, ac eithrio Llundain, sydd â chyfradd uwch. Felly, mae unrhyw gyfeiriadau at y gyfradd o £12.00 yn adlewyrchu'r Cyflog Byw Gwirioneddol a oedd ar waith bryd hynny.

Ym mis Hydref 2024, cyhoeddwyd mai £12.60 yr awr fyddai'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26 ledled y DU, ac eithrio Llundain. Ni fyddai hyn wedi'i weithredu ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru tan ar ôl i'r gwaith casglu data ar gyfer yr adroddiad hwn ddod i ben, oherwydd bod y rhan fwyaf o ddarparwyr yn codi'r cyflog ar ddechrau'r flwyddyn ariannol (h.y. mis Ebrill 2025).

Yn seiliedig ar gyfraddau presennol (2025/26):

- mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer rôl amser llawn yn seiliedig ar 37.5 awr yr wythnos, sy'n talu £12.60 yr awr, yn talu £24,570.00 y flwyddyn. Mae swydd ran-amser yn seiliedig ar 15 awr yr wythnos yn talu £9,828.00 y flwyddyn
- mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer rôl amser llawn yn seiliedig ar 37.5 awr yr wythnos, sy'n talu £12.21 yr awr, yn talu £23,836.50 y flwyddyn a £9,534.30 am rôl ran-amser yn seiliedig ar 15 awr yr wythnos
- y gwahaniaeth rhyngddynt, cyn unrhyw gyfraniadau treth neu newidiadau i hawliau lles eraill, yw £733.50 y flwyddyn ar gyfer rôl amser llawn a £293.70 y flwyddyn ar gyfer rôl ran-amser.

Yng Nghymru, mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn berthnasol i bob gweithiwr gofal cymdeithasol sydd wedi'i gofrestru gyda [Gofal Cymdeithasol Cymru](#). Mae hyn yn cynnwys y rhai sy'n gweithio mewn cartrefi gofal a gwasanaethau gofal cartref ar draws gwasanaethau oedolion a phlant, yn ogystal â gweithwyr gofal cartref cofrestredig mewn lleoliadau byw â chymorth ([Llywodraeth Cymru, 2024](#)). Mae'n cwmpasu gweithwyr gofal cymdeithasol a gyflogir mewn gwasanaethau sydd naill ai'n wasanaethau:

- a gomisiynwyd neu a ariennir gan awdurdodau lleol neu fyrddau iechyd
- wedi'u hariannu'n llawn gan ddefnyddwyr gwasanaethau eu hunain.

Mae'r polisi hefyd yn ymestyn i bob cynorthwydd personol sy'n cael ei ariannu trwy Daliadau Uniongyrchol ([Llywodraeth Cymru, 2024](#)).

Ymrwymodd Llywodraeth Cymru i ddarparu adnoddau ariannol ychwanegol i sicrhau bod pob gweithiwr gofal cymdeithasol yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf o fis Ebrill 2022 ymlaen ([Llywodraeth Cymru, 2024](#)). Nod y cyllid hwn yw talu'r gwahaniaeth rhwng cyfradd y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y flwyddyn ariannol berthnasol a chyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol a gyhoeddwyd yn y flwyddyn flaenorol. Mae hefyd yn cynnwys cyfraniad tuag at gynnal gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr gofal cymdeithasol a rheolwyr gofal cymdeithasol ([Llywodraeth Cymru, 2024](#)).

1.3. Gwerthusiad Cordis Bright o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol

1.3.1. Trosolwg

Roedd gwerthusiad Cordis Bright o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn cynnwys tri cham: datblygu Ddamcaniaeth Newid (Chwefror 2024 i Mai 2024), Gwerthusiad o Broses (Chwefror 2024 i Awst 2024), a'r Gwerthusiad o Effaith hwn (Tachwedd 2024 i Chwefror 2025).

Datblygwyd y Ddamcaniaeth Newid (gweler [Atodiad A](#)) yn seiliedig ar dystiolaeth a gasglwyd trwy adolygiad cyflym o'r dystiolaeth academaidd a pholisi, adolygiad o ddogfennaeth bolisi ac ymgynghoriadau â rhanddeiliaid polisi cenedlaethol. Mae'r Ddamcaniaeth Newid yn amlinellu'r rhesymeg dros y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol, yn nodi pwy sy'n debygol o gael ei effeithio gan y polisi ac yn nodi'r canlyniadau bwriedig yn y tymor byr, canolig a hir. Mae'r Ddamcaniaeth Newid hefyd yn darparu fframwaith ar gyfer dylunio'r gwerthusiad o effaith, gan helpu i lywio'r cwestiynau ymchwil, mesurau canlyniadau a'r dull dadansoddol.

Roedd y Gwerthusiad o Broses yn archwilio'r broses o weithredu'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn ystod blwyddyn gyntaf y polisi, mis Ebrill 2022 i fis Mawrth 2023, ac o'r ail flwyddyn ac i ddechrau trydedd flwyddyn y polisi o fis Ebrill 2023 i fis Mehefin 2024, pan ddaeth y gwaith casglu data ar gyfer y Gwerthusiad o Broses i ben.

Nod y Gwerthusiad o Broses yw:

- asesu effeithiolrwydd gweithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol wrth gyrraedd mathau gwahanol o weithwyr gofal cymdeithasol cymwys, gan gynnwys nodi hwyluswyr a rhwystrau
- ystyried y dulliau gwahanol o gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol a lefel cysondeb y dull gweithredu, er enghraifft, ar draws awdurdodau lleol a byrddau iechyd
- nodi meysydd arferion da
- nodi canlyniadau anfwriadol gweithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol
- argymhell gwelliannau wrth reoli a gweithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

1.3.2. Crynodeb o ganfyddiadau'r Gwerthusiad o Broses

Cafodd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ei weithredu'n fras fel y cynlluniwyd gan Lywodraeth Cymru, comisiynwyr a darparwyr, gyda chyd-ddealltwriaeth o nodau a dull y polisi. Credwyd bod y mwyafrif o weithwyr cymwys bellach yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, neu fwy, gan gynnwys gweithwyr gofal cymdeithasol nad oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol o'r blaen. Mae'n dipyn o gamp, yn erbyn cefndir amgylchedd gweithredu ariannol heriol i lawer o awdurdodau lleol a darparwyr.

Fodd bynnag, roedd lleiafrif o weithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwyr personol yn dal i gael eu talu islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Ar gyfer y gwerthusiad, dim ond hyn a hyn o waith monitro oedd ar gael am faint yn union o weithwyr oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar ddechrau'r polisi a faint a welodd gynnydd mewn cyflog o ganlyniad uniongyrchol i'r polisi. Felly, gofynnwyd i weithwyr gofal cymdeithasol a oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol o fewn yr arolwg yn y Gwerthusiad o Effaith, sy'n cael ei archwilio ymhellach yn yr adroddiad hwn.

Ategwyd y cam gweithredu gan gysylltiadau cryf rhwng darparwyr a chomisiynwyr, ond roedd yr heriau yn cynnwys canfyddiadau o gyllid annigonol a diffyg clustnodi'r cronfeydd hynny, gan godi pryderon ynghylch a yw'r cyllid Cyflog Byw Gwirioneddol bob amser yn cael ei ddefnyddio fel y bwriadwyd. Roedd diffyg clustnodi cyllid, ynghyd â phwysau ariannol a chyllidebol arall, yn rhoi'r argraff y gallai'r cyllid a fwriadwyd ar gyfer y Cyflog Byw Gwirioneddol gael ei ddyrannu i dalu costau eraill. Roedd chwyddiant uchel gydol cam gweithredu'r polisi hyd yma yn golygu bod y sefyllfa'n fwy heriol fyth.

1.4. Y Gwerthusiad o Effaith

Bu'r Gwerthusiad o Effaith yn archwilio'r effaith ers i'r polisi ddod i rym ym mis Ebrill 2022, a chasglwyd data rhwng mis Mai 2024 a mis Chwefror 2025.

Dyma amcanion y Gwerthusiad o Effaith:

- asesu effaith talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru, fel unigolion ac fel gweithlu, unigolion sy'n derbyn gofal a chymorth yng Nghymru, unigolion sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol, darparwyr gofal cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru a chomisiynwyr gwasanaethau gofal cymdeithasol cofrestredig, megis awdurdodau lleol, byrddau iechyd a byrddau partneriaeth rhanbarthol
- profi rhagdybiaethau sylfaenol Damcaniaeth Newid y polisi, a deall pam a sut mae talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol wedi arwain at y canlyniadau bwriadol neu anfwriadol (neu beidio)
- argymhell gwelliannau sy'n ymwneud â chwmpas a chylch gwaith talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol.

Ar gyfer y Gwerthusiad o Effaith hwn, gwnaethom ddefnyddio dull cymysg, gan gynnwys ystod o gyfweiliadau, grwpiau ffocws ac arolygon ar-lein i gasglu adborth gan lunwyr polisi, comisiynwyr, gweithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwyr personol a derbynwyr Taliad Uniongyrchol. Mae disgrifiad llawn o'r dulliau ym Mhennod 2, ac mae'n cynnwys manylion samplu, ansawdd data a dadansoddi.

1.5. Strwythur yr adroddiad

Mae strwythur yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- Pennod 2. Methodoleg: sut y casglwyd data a chan ba grwpiau rhanddeiliaid.
- Pennod 3. Effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol: effaith y polisi ar bob grŵp rhanddeiliaid, gan gynnwys gweithwyr gofal cymdeithasol a'r sector gofal cymdeithasol ehangach.
- Pennod 4. Deall effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol: deall pam mae'r polisi wedi cael yr effeithiau arfaethedig neu beidio.
- Pennod 5. Casgliad ac argymhellion: casgliadau ac argymhellion ar gyfer rheoli a gweithredu'r polisi yn y dyfodol.

2. Methodoleg

2.1. Trosolwg

Defnyddiwyd dull cymysg o gasglu data, i gipio ystod eang o safbwyntiau ac i ganiatáu dadansoddiad wedi'i driongli o ddata meintiol ac ansoddol. Roedd y dulliau'n cynnwys:

- cyfweiliadau gydag wyth o randdeiliaid strategol cenedlaethol
- cyfweiliadau gyda 21 o gomisiynwyr gofal cymdeithasol
- cyfweiliadau gyda 23 o ddarparwyr gofal a gweithdy gyda 10 o ddarparwyr gofal mewn fforwm darparwyr
- dau weithdy rhanbarthol gyda saith gweithiwr gofal cymdeithasol a chyfweiliadau unigol gyda thri chynorthwydd personol a dau weithiwr gofal cymdeithasol
- arolwg ar-lein gyda gweithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwywyr personol, a gafodd ei gwblhau gan 2,364 o bobl. Mae hyn yn cynrychioli tua 4.5% o'r gweithlu, gan ddefnyddio data ar nifer y gweithwyr gofal yn 2023 o [ddata gweithlu cenedlaethol Gofal Cymdeithasol Cymru](#).
- arolwg ar-lein gyda 276 o dderbynwyr Taliadau Uniongyrchol, sy'n defnyddio eu taliadau i gyflogi cynorthwydd personol.

Cafodd yr holl adnoddau ymchwil eu dylunio gan Cordis Bright a'u hadolygu a'u cymeradwyo i'w defnyddio yn y maes gan Lywodraeth Cymru, er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn glir i bob grŵp rhanddeiliaid. Cafodd yr adnoddau eu hadolygu a'u mireinio trwy adborth ailadroddus, gan gynnwys treial mewnol i brofi llif, eglurder ac amseru'r cwestiynau cyn dechrau ar y gwaith maes. Gweler yr [Atodiad Deunyddiau Ymchwil](#) am gopiâu o'r adnoddau ymchwil.

2.2. Casglu data

Ar gyfer pob rhan o'r gwaith casglu data, datblygwyd ffrâm samplu gyda chyfraniad gan Lywodraeth Cymru a rhanddeiliaid craidd, gan ddefnyddio'r cofnodion sydd ar gael fel rhestrau cyswllt, cronfeydd data cofrestru ac enwebiadau awdurdodau lleol. Lle bo hynny'n berthnasol, cafodd niferoedd targed eu gosod yn seiliedig ar yr hyn oedd yn ymarferol ac i sicrhau cymysgedd amrywiol ar draws mathau o wasanaethau, rhanbarthau a rolau. Mae'r manylion am bob dull ar gael yn y bennod hon.

2.2.1. Cyfweiliadau gydag wyth o randdeiliaid strategol cenedlaethol

Cynhaliwyd cyfweiliadau yn Saesneg rhwng mis Tachwedd 2024 a mis Ionawr 2025 gydag wyth o randdeiliaid, a phob un â swydd sy'n darparu safbwynt cenedlaethol ar effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ers ei gyflwyno. Cynigiwyd cyfweiliadau Cymraeg, ond yn Saesneg y cynhaliwyd pob un.

Gofynnwyd i Lywodraeth Cymru enwebu rhanddeiliaid a allai ddarparu'r safbwynt cenedlaethol hwn gan sefydliadau craidd gwahanol ar draws y sector gofal cymdeithasol. Gan fod y rhanddeiliaid hyn wedi'u nodi'n bwrpasol trwy enwebiad gan Lywodraeth Cymru,

ac wedi'u hystyried yn enghraifft o sefydliadau craidd, ni ddefnyddiwyd ffrâm samplu ehangach.

Roedd y rhanddeiliaid a gafodd eu cyfweld yn cynnwys cynrychiolwyr o'r canlynol:

- Fforwm Gofal Cymru
- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
- Undeb Ilafur Unsain
- Consortiwm Comisiynu Plant Cymru
- Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol
- Homecare Association
- Cymorth Cymru, y corff cynrychiadol ar gyfer darparwyr gwasanaethau digartrefedd, tai a chymorth yng Nghymru.

Roedd y pynciau trafod yn cynnwys:

- asesiad o effeithiau'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr a gwasanaethau gofal cymdeithasol ledled Cymru, gan gynnwys manteision a heriau
- ystyried goblygiadau ehangach i randdeiliaid, megis defnyddwyr gwasanaethau, cyflogwyr a'r system gofal cymdeithasol ehangach
- nodi canlyniadau anfwriadol yn sgil gweithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol
- argymhellion ar gyfer gwella effeithiolrwydd a chynaliadwyedd y Cyflog Byw Gwirioneddol ar draws y sector gofal cymdeithasol.

2.2.2. Cyfweiliadau gyda chomisiynwyr gofal

Cynhaliwyd cyfweiliadau â 21 o gomisiynwyr rhwng mis Tachwedd 2024 a mis Ionawr 2025, i ddeall effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ers ei weithredu. Cynhaliwyd yr holl gyfweiliadau ar-lein, a chynigiwyd cyfle i'r cyfranogwyr gymryd rhan yn y Gymraeg neu'r Saesneg. Dim ond un cyfweiliad a gynhaliwyd yn Gymraeg; cynhaliwyd pob un arall yn Saesneg.

Cynigiwyd cyfle i bob un o'r 22 awdurdod lleol a'r saith bwrdd iechyd gymryd rhan yn yr ymchwil. Cafwyd sylwadau gan 14 awdurdod lleol ac un bwrdd iechyd. Roedd y ffrâm samplu yn seiliedig ar gysylltiadau Llywodraeth Cymru. Cafwyd mân broblemau wrth geisio cysylltu â chyfranogwyr, ac anfonwyd negeseuon e-bost dilynol at rai oedd heb ateb er mwyn mynd i'r afael â hyn, a chynigiwyd hyblygrwydd o ran amseru'r cyfweiliadau. Cynhaliwyd cyfweiliadau ar sail wirfoddol, optio i mewn.

Roedd y pynciau trafod yn cynnwys:

- effeithiau disgwylidig a gwirioneddol y Cyflog Byw Gwirioneddol ar y gweithlu gofal cymdeithasol a'r system ehangach, gan gynnwys recriwtio ac ansawdd gwasanaeth

- canlyniadau system gyfan, gan ystyried effeithiau ar gyflogwyr, gwasanaethau cyhoeddus a dymeg traws-sector (e.e. iechyd ac awdurdod lleol)
- effeithiau anfwriadol ar lefel macro, megis gwahaniaethau ar draws rhanbarthau, gwasanaethau neu fathau o ddarparwyr
- ystyriaethau polisi yn y dyfodol sy'n canolbwyntio ar gynaliadwyedd a chanlyniadau strategol ar gyfer y sector gofal cymdeithasol.

2.2.3. Cyfweiliadau a fforwm darparwyr gyda darparwyr gofal

Cynhaliwyd cyfweiliadau â 23 o ddarparwyr gofal rhwng mis Tachwedd 2024 a mis Ionawr 2025. Cafodd pob cyfweiliad ei gynnal ar-lein, a chynigiwyd cyfle i gyfranogwyr gymryd rhan yn y Gymraeg neu'r Saesneg, ond yn Saesneg y cynhaliwyd pob un.

Yng ngwanwyn 2024, gofynnwyd i bob awdurdod lleol lenwi ffurflen i enwebu saith darparwr yn ei ardal awdurdod lleol a fyddai'n barod i gymryd rhan, o blith:

- dau ddarparwr cartref preswyl neu nyrsio i oedolion hŷn
- un darparwr cartref preswyl neu nyrsio i oedolion o oedran gweithio
- un darparwr cartref plant
- un darparwr canolfan deuluoedd i blant
- a dau ddarparwr gofal cartref neu ddarparwr byw â chymorth

Gofynnwyd i awdurdodau lleol enwebu'r mathau hyn o ddarparwyr gan eu bod yn cynrychioli'r mathau gwahanol o ofal cymdeithasol ledled Cymru.

Gwnaeth 16 awdurdod lleol enwebu darparwyr a, gan fod rhai awdurdodau lleol wedi darparu mwy na'r saith enwebiad, cafwyd cyfanswm o 142 o enwebiadau (gydag enwebiadau dyblyg wedi'u tynnu). Gwahoddwyd pob un o'r 142 darparwr i gyfweiliadau ar gyfer y Gwerthusiad o Effaith. Ar ben hynny, gwahoddwyd darparwyr ychwanegol i'r cyfweiliadau trwy sefydliadau aelodaeth darparwyr ar draws y sector gofal cymdeithasol wnaeth wahodd eu rhwydweithiau.

Yn ogystal â'r cyfweiliadau â darparwyr unigol, cynhaliwyd gweithdy ar-lein gyda 10 darparwr gofal dan ofal fforwm darparwr ym mis Ionawr 2025.

Y targed oedd cyflawni 25 o gyfweiliadau darparwyr ar draws mathau gwahanol o wasanaethau, a gafodd ei gyflawni'n llwyddiannus wrth gynnwys y fforwm darparwyr. Er bod rhai o'r darparwyr a gafodd eu henwebu naill ai heb ymateb neu ddim ar gael, roedd y sampl derfynol yn gynrychiolaeth eang ar draws mathau o ddarparwyr a rhanbarthau.

Roedd y pynciau trafod yn y cyfweiliadau a'r fforwm darparwyr yn cynnwys:

- effeithiau uniongyrchol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar staff, megis morâl, llesiant, boddhad swydd a sefydlogrwydd ariannol

- effaith ar lefel gwasanaeth, gan gynnwys gwahaniaethau cyflog, effeithiau ar staff nad ydynt yn staff gofal a newidiadau i ddarpariaeth gwasanaethau
- goblygiadau hirdymor i'r sefydliad, gan gynnwys datblygu'r gweithlu, cadw staff a chynnal gofal o safon.

2.2.4. Arolwg gyda'r gweithlu

Dyluniwyd arolwg ar-lein a'i ddsbarthu i'r gweithlu, i ddeall effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwyr personol. Roedd cwestiynau'r arolwg yn gofyn am y canlynol:

- manylion eu rôl, y math o wasanaethau y maent yn gweithio gyda nhw, yr awdurdod lleol y maent gweithio ynddo, p'un a ydynt wedi'u cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru
- a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ac ers pryd (ac a ydynt wedi'i dderbyn yn y gorffennol), ac unrhyw newid cysylltiedig mewn amodau a thelerau cyflogaeth
- boddhad â chyflog a gyrfa, gan gynnwys boddhad â'r cyflog presennol, a rheolaeth ariannol, cyflog fel adlewyrchiad teg o'u rôl a'u cyfrifoldebau, bwriad i aros yn eu rôl a'r sector gofal cymdeithasol, p'un a ydynt yn teimlo bod eu cyflogwr a'r gymdeithas yn ehangach yn eu gwerthfawrogi.
- manylion demograffig, gan gynnwys manylion oedran, hunaniaeth rhywedd a grŵp ethnig.

Dosbarthwyd yr arolwg trwy e-bost gan Gofal Cymdeithasol Cymru at bawb sydd wedi'u cofrestru fel gweithiwr gofal cymdeithasol. Hefyd, cafodd yr arolwg ei ddsbarthu i'r gweithwyr gofal cymdeithasol a'r cynorthwyr personol gan sefydliadau eraill wnaeth anfon yr arolwg ymlaen, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, gan gynnwys:

- 18 o'r 22 awdurdod lleol
- darparwyr gofal
- Fforwm Gofal Cymru
- Homecare Association
- Cymorth Cymru
- Arolygiaeth Gofal Cymru.

Roedd cymorth e-bost a ffôn ar gael gan y tîm gwerthuso i'r rhai oedd angen cymorth i gwblhau'r arolwg. Roedd yr arolwg ar agor rhwng 4 Rhagfyr 2024 a 28 Chwefror 2025.

Cafodd yr arolwg ei weinyddu trwy SmartSurvey, ac roedd modd ei gwblhau naill ai'n Gymraeg neu'n Saesneg. Roedd yn cynnwys cwestiynau aml-ddewis a phenagored, gan ganiatáu i ymatebwyr ddarparu ymatebion testun rhydd i rai cwestiynau.

Dosbarthwyd yr arolwg i 50,000 a mwy o weithwyr gofal cymdeithasol cymwys sydd wedi'u cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, ochr yn ochr â dosbarthiad ychwanegol gan awdurdodau lleol a sefydliadau'r sector. Y targed oedd cael o leiaf 2,000 o ymatebion, a llwyddodd y sampl derfynol i ragori ar hyn, gyda 2,364 o ymatebion cyflawn. Cafodd yr arolwg ei dreialu'n fewnol i wirio eglurder, defnyddioldeb ac amser cwblhau cyn cael ei lansio.

2.2.4.1. Gwybodaeth ddemograffig a nodweddion ymatebwyr yr arolwg

Casglwyd data i weld a oedd ymatebwyr wedi'u cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, beth oedd eu rôl, y mathau o wasanaeth(au) y maent gweithio ynddynt, eu hoedran, eu rhywedd, eu hethnigrwydd ac ym mha awdurdod lleol a rhanbarth o Gymru y maent yn gweithio.

Roedd yr ymatebwyr yn adlewyrchu ystod eang o rolau, gwasanaethau ac awdurdodau lleol, gyda'r gyfran fwyaf wedi'i lleoli yn y De-ddwyrain. Mae'r proffil demograffig yn cyd-fynd yn agos â data arolwg gweithlu [Gofal Cymdeithasol Cymru](#) ac felly'n debygol o fod yn gynrychiadol o'r gweithlu. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn 55–59 oed, yn fenywod (77%) ac yn Wyn (83%), ac yn gweithio mewn gwasanaethau i bobl hŷn, oedolion agored i niwed a phobl ag anableddau dysgu. Mae gwybodaeth ddemograffig lawn a chymariaethau â data gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru yn [Atodiad technegol yr arolwg](#).

2.2.5. Gweithdai a chyfweliadau gyda gweithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwyr personol

Cynhaliwyd gweithdai a chyfweliadau gyda gweithwyr gofal cymdeithasol a chynorthwyr personol ym mis Chwefror 2025. Gwnaeth 12 unigolyn gymryd rhan. Roedd hyn yn cynnwys dau weithdy rhanbarthol a fynychwyd gan saith gweithiwr gofal cymdeithasol, a phum cyfweliad un i un gyda thri chynorthwydd personol a dau weithiwr gofal cymdeithasol a oedd â diddordeb mewn cymryd rhan ond ddim yn gallu mynychu gweithdy. Roedd y gweithwyr gofal cymdeithasol a fynychodd yn cynnwys cymysgedd o weithwyr cartrefi gofal a gofal cartref.

Cynhaliwyd yr holl weithdai a chyfweliadau ar-lein, a chynigiwyd cyfle i'r cyfranogwyr gymryd rhan yn y Gymraeg neu'r Saesneg, ond yn Saesneg y cynhaliwyd pob un.

Cynhaliwyd y broses recriwtio trwy arolwg y gweithlu a ddisgrifir uchod. Roedd ymatebwyr yn gallu mynegi diddordeb mewn cymryd rhan trwy ateb cwestiwn ar ddiwedd yr arolwg, ac yna gwahoddwyd detholiad ar hap i gymryd rhan trwy e-bost. Y targed oedd cael wyth cyfranogwr ym mhob un o'r pedwar gweithdy; ond, hyd yn oed ar ôl gwahodd 30 o gyfranogwyr i'r gweithdai, roedd diddordeb ac argaeledd yn llawer is na'r disgwyl i ddechrau.

Nod y gweithdai a'r cyfweliadau oedd cyfleu:

- disgwyliadau'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol
- y gwahaniaethau mae'r polisi wedi eu gwneud iddynt o ran eu sefyllfa ariannol, eu llesiant a'r teimlad eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr ac fel gweithiwr gofal cymdeithasol

- y gwahaniaethau mae'r polisi wedi eu gwneud i'w hamodau a thelerau yn y gwaith, gan gynnwys unrhyw newidiadau i oriau, tâl gwyliau a thâl salwch
- effaith y polisi ar eu gyrfa gofal cymdeithasol yn y dyfodol
- unrhyw ganlyniadau anfwriadol y polisi
- gwelliannau ar gyfer dyfodol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

2.2.6. Arolwg gyda derbynwyr Taliad Uniongyrchol

Dyluniwyd arolwg ar-lein ar gyfer unigolion sy'n derbyn Taliad Uniongyrchol neu'r rhai a benodwyd i reoli'r taliad ar ran eraill. Nod yr arolwg oedd cofnodi ymwybyddiaeth a phrofiadau derbynwyr Taliad Uniongyrchol o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ac asesu effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol mewn un holiadur, gan leihau'r baich cymryd rhan. Roedd yn cynnwys cymysgedd o gwestiynau amlddewis a phenagored, gan ganiatáu i ymatebwyr ddarparu ymatebion testun rhydd os oeddent yn dymuno.

Roedd cwestiynau'r arolwg yn gofyn i ymatebwyr Taliad Uniongyrchol:

- a oeddent yn defnyddio'r Taliad Uniongyrchol i dalu Cynorthwydd Personol, ac ai ar eu cyfer nhw'u hunain neu rywun arall y maent yn rheoli'r Taliad Uniongyrchol ar eu rhan y mae'r Cynorthwydd Personol hwnnw.
- eu hymwybyddiaeth o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol
- pam y maent yn derbyn Taliad Uniongyrchol, a faint
- faint o oriau o gymorth y maent yn eu derbyn gan gynorthwywyr personol a faint y maent yn ei dalu iddynt
- a oeddent wedi newid cyflog eu cynorthwydd personol ers dechrau'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol
- unrhyw effaith mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i chael ar ansawdd a nifer yr oriau gofal y maent yn eu derbyn gan gynorthwywyr personol, ac o ran rhwyddineb ac ansawdd recriwtio cynorthwywyr personol.

Gofynnwyd i bob un o'r 22 awdurdod lleol ddsbarthu'r arolwg i dderbynwyr Taliad Uniongyrchol, a gwnaeth 15 ohonynt hynny. Roedd y 15 awdurdod lleol hyn yn cynrychioli pob un o'r pedwar rhanbarth yng Nghymru. Gweinyddwyd yr arolwg trwy SmartSurvey, ac roedd modd ei gwblhau naill ai yn y Gymraeg neu'r Saesneg, gyda chymorth dros y ffôn ar gael gan y tîm gwerthuso i'r rhai a oedd angen cymorth. Ni chasglwyd unrhyw ddata demograffig yn yr arolwg.

Roedd yr arolwg ar agor rhwng 1 Mai 2024 a 30 Mehefin 2024, a gwnaeth 276 o dderbynwyr Taliad Uniongyrchol gwblhau'r arolwg.

2.3. Dadansoddiad

2.3.1. Dadansoddiad data ansoddol

Dadansoddwyd data ansoddol o gyfweiliadau a gweithdai rhanddeiliaid gan ddefnyddio dadansoddiad thematig. Cymerwyd nodiadau ym mhob cyfweiliad, gyda thrawsgrifiadau cyfweiliad hefyd yn cael eu defnyddio. Dadansoddwyd setiau data cychwynnol i ddechrau datblygu fframwaith codio rhagarweiniol, gan nodi'r prif themâu, patrymau a gwahaniaethau yn ymatebion cyfranogwyr. Wrth i'r gwaith casglu data barhau, cafodd y fframwaith codio ei fireinio a'i ehangu trwy wneud cymhariaeth barhaus â data newydd, gan sicrhau bod damcaniaethau a dehongliadau newydd yn dal i gael eu seilio'n agos ar y dystiolaeth gydol cyfnod y gwaith maes.

Mae'r tîm ymchwil ehangach, oedd â mynediad llawn i'r data gwreiddiol, wedi adolygu, herio a dilysu'r canfyddiadau i sicrhau trylwyrdd. Ar yr un pryd, dadansoddwyd ymatebion testun agored o arolwg y gweithlu yn thematig i nodi patrymau cyffredin a darparu cyd-destun ar gyfer y canlyniadau meintiol.

2.3.2. Dadansoddiad data meintiol

Dadansoddwyd data a gasglwyd trwy arolwg y gweithlu a'r arolwg derbynwyr Taliad Uniongyrchol gan ddefnyddio Excel i asesu maint effaith y polisi ar y gweithlu a'r bobl sy'n derbyn gofal. Roedd y dadansoddiad yn canolbwyntio ar ystadegau disgrifiadol, gan gynnwys cymariaethau rhwng grwpiau.

Ar gyfer arolwg y gweithlu, cafodd y set ddata wreiddiol o SmartSurvey ei glanhau i sicrhau data o'r radd flaenaf. Roedd hyn yn cynnwys tynnu ymatebion rhannol (lle nad oedd ymatebwyr wedi cyrraedd y dudalen olaf a chlicio'r botwm 'gorffen yr arolwg' ('finish survey')), cofnodion dyblyg (wedi'u nodi gan yr un cyfeiriad IP ac ymatebion bron yr un fath, yn enwedig i gwestiynau demograffig) ac ymatebion gan unigolion nad oeddent yn weithwyr gofal (e.e. y rhai mewn rolau rheoli).

Dilynwyd yr un broses ar gyfer yr arolwg derbynwyr Taliad Uniongyrchol i lanhau a dilysu'r set ddata i sicrhau bod y data o ansawdd uchel, gan gynnwys tynnu ymatebion gan y rhai nad oeddent yn dderbynwyr Taliadau Uniongyrchol.

2.3.3. Triogli

Defnyddiwyd data meintiol ac ansoddol gyda'i gilydd i fynd i'r afael â'r cwestiynau ymchwil, yn hytrach na'u trin ar wahân. Rhoddwyd blaenoriaeth i ganfyddiadau a oedd yn hynod berthnasol ac wedi'u cefnogi'n gryf ar draws ffynonellau data. Lle'r roedd perthnasedd uchel ond diffyg cysondeb ar draws safbwyntiau, roedd y dadansoddiad yn archwilio'r rhesymau dros y safbwyntiau gwahanol hyn.

Yn yr un modd, archwiliwyd data a oedd yn dangos safbwyntiau cyson ar bynciau nad oeddent mor berthnasol i gwestiynau'r arolwg, gan y gallent dynnu sylw at ganlyniadau anfwriadol neu annisgwyl o gadarnhaol neu negyddol. Bu'r tîm ymchwil yn trafod y canfyddiadau hyn yn fewnol cyn gweithio ar y cyd i benderfynu ar y ffordd orau o gyflwyno'r dystiolaeth. Cafodd canfyddiadau eu gwirio trwy drafodaethau gan y tîm ymchwil, er mwyn penderfynu sut i gyflwyno'r wybodaeth a gasglwyd.

2.4. Cryfderau, cyfyngiadau a heriau gwerthuso

Roedd y dystiolaeth a gafwyd o'r ymarferion casglu data gwahanol yn hynod o gyson, o ran effeithiau'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol ar draws y sector. Mae'r dulliau cymysg hefyd yn cynnig golwg gynhwysfawr trwy gyfuno hyd a lled yr wybodaeth a'r dealltwriaeth. Er hynny, dylid ystyried sawl her fethodolegol wrth ddehongli canfyddiadau'r adroddiad hwn:

2.4.1. Arolwg ar-lein gyda'r gweithlu

Cynhaliwyd arolwg y gweithlu ar-lein a'i ddsbarthu trwy ddarparwyr i'w gweithwyr, awdurdodau lleol a rhwydweithiau sector. Roedd hyn yn galluogi cyrhaeddiad eang ac yn helpu i sicrhau bod ymatebion yn cael eu casglu gan bob math o rolau, lleoliadau ac awdurdodau lleol. Roedd yr arolwg wedi'i gynllunio i fod yn hygyrch a chynhwysol, gan gynnig fersiynau Cymraeg a Saesneg.

Er bod y dull hwn wedi sicrhau cyrhaeddiad eang, efallai na fydd pob gweithiwr gofal cymdeithasol, yn enwedig cynorthwyr personol, wedi cael gafael ar yr arolwg, yn enwedig y rhai heb fawr o fynediad digidol. Gallai hyn fod wedi effeithio ar gynrychiolaeth y sampl. Hefyd, er bod yr arolwg wedi'i gynllunio i fod yn hygyrch, efallai y byddai wedi bod yn anodd i rai unigolion ei gwblhau oherwydd hyder digidol, neu rwystrau iaith os nad oeddent yn gallu darllen Cymraeg neu Saesneg.

2.4.2. Rhagfarn hunan-ddethol yn yr arolwg ac wrth gasglu data ansoddol

Tynnodd y gwerthusiad ar ystod eang o safbwyntiau trwy ganiatáu i gyfranogwyr ddewis eu hatebion eu hunain mewn arolygon, cyfweiliadau a gweithdai. Gallai hyn fod wedi arwain at orgynrychiolaeth o unigolion â safbwyntiau neu brofiadau arbennig o gryf ynghylch y polisi, naill ai'n gadarnhaol neu'n negyddol, o'i gymharu â'r grwpiau rhanddeiliaid ehangach.

2.4.3. Manteision a chyfyngiadau'r dulliau cymysg

Roedd y gwerthusiad hwn yn defnyddio dulliau cymysg, gan gyfuno data ansoddol a meintiol. Roedd hyn yn cryfhau canfyddiadau trwy ganiatáu i ni groeswrio ar draws ffynonellau gwahanol, gan wella eu hygrededd. Fodd bynnag, roedd angen cydlynu'n ofalus wrth weithio gyda mathau gwahanol o ddata er mwyn cadw'r ymchwil yn gyson a chanolbwyntio ar y cwestiynau canolog.

Roedd y gwaith ansoddol, er yn ychwanegu dyfnder a chyd-destun, yn seiliedig ar samplau llai, hunan-ddethol. Roedd cydbwysu cyrhaeddiad eang y data meintiol gyda dyfnder y gwaith ansoddol hefyd yn golygu bod angen gwneud penderfyniadau gofalus am ffocws a maint pob rhan. Ar y cyfan, roedd defnyddio dulliau cymysg yn rhoi dealltwriaeth lawnach a manylach o effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

2.4.4. Priodoli effeithiau i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol

Bu'r gwerthusiad yn archwilio ystod eang o effeithiau posibl, wedi'u llywio gan y Ddamcaniaeth Newid a'r ymgynghoriad â rhanddeiliaid y sector. Gwnaeth hyn helpu i greu darlun cyflawn o sut y gallai'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fod wedi dylanwadu ar rannau gwahanol o'r system gofal cymdeithasol.

Fodd bynnag, mae'n anodd ynysu effaith benodol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol oddi wrth ffactorau eraill sy'n effeithio ar y sector gofal cymdeithasol, megis gofynion proffesiynoli a chofrestru parhaus, newidiadau i reolau fisa gweithwyr tramor, yr argyfwng costau byw, y galw cynyddol am ofal a chymhlethdod anghenion gofal. Nodwyd hyn gan lawer o randdeiliaid, ac nad oeddent yn gwbl sicr fod llawer o'r effeithiau wedi'u hachosi'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae hyn yn golygu ei bod hi'n heriol priodoli newidiadau uniongyrchol i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

Mae newidiadau i'r Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn ystod y cyfnod gwerthuso wedi cymhlethu pethau ymhellach. Er bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi parhau i godi, mae'r cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol wedi bod yn fwy, gan gau'r bwlch rhwng y ddwy gyfradd. O ganlyniad, mae'r cynnydd mewn cyflog sy'n gysylltiedig â'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi dod yn llai amlwg, a allai fod wedi lleihau gwerth neu effaith ganfyddedig y polisi dros amser.

Yn olaf, mae'n bwysig nodi nad oedd y Ddamcaniaeth Newid yn gosod targed penodol ar gyfer newid a fyddai wedi'i gyflawni mewn perthynas â chanlyniadau megis boddhad staff, trosiant y gweithlu ac ati. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith nad oedd disgwyl i'r polisi fod yn ateb cyflawn i'r heriau hyn, ac y bydd llawer o ffactorau eraill wedi cyfrannu o blaid neu yn erbyn y canlyniadau hyn.

3. Effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar weithwyr gofal cymdeithasol

3.1. Trosolwg

Mae'r dystiolaeth yn dangos bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cael effaith gadarnhaol mewn rhai meysydd, yn enwedig wrth gynyddu nifer y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, gydag 84% o'r gweithwyr gofal cymdeithasol a holwyd yn dweud eu bod yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae hwn yn gyflawniad pwysig ac yn debyg o fod wedi gwneud gwahaniaeth sylweddol i lawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn ariannol yn ystod cyfnod o gostau cynyddol.

Cynlluniwyd y polisi i sicrhau nad oes unrhyw weithiwr gofal yn cael ei dalu islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol, nod a fframiwyd gan lawer o randdeiliaid fel y "peth iawn i'w wneud". Er gwaethaf hyn, dywedodd tua 16% o'r gweithwyr gofal cymdeithasol a ymatebodd i'n harolwg eu bod yn cael eu talu islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae'r polisi wedi cael effaith amrywiol ar draws y gweithlu ac wedi'i lywio gan bwysau strwythurol ehangach yn y sector. Dywedodd rhai gweithwyr gofal cymdeithasol fod ganddynt fwy o sicrwydd ariannol a bod eu morâl wedi gwella yng nghamau cynnar gweithredu'r polisi, a bod y polisi wedi'i gysylltu â gwelliannau o ran cadw staff. Fodd bynnag, prin yw'r dystiolaeth o welliannau recriwtio neu newidiadau yn y ffordd mae gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried fel proffesiwn. Er nad oes modd profi'r achos gwrthffeithiol, awgrymodd rhai rhanddeiliaid y byddent yn disgwyl i'r sefyllfa fod yn waeth, oni bai am y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

Mae darparwyr gofal, comisiynwyr a phobl sy'n derbyn gofal hefyd wedi cael canlyniadau cymysg. Cyfeiriodd rhai at ambell welliant o ran sefydlogrwydd y gweithlu, gan wella parhad gofal o bosibl. Tynnodd eraill sylw at ganlyniadau anfwriadol, sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol â'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd y rhain yn cynnwys straen ariannol ar ddarparwyr ac awdurdodau lleol, llai o fuddsoddiad mewn meysydd megis hyfforddiant a chynnal a chadw adeiladau'r gwasanaethau preswyl, a phryderon am ansawdd y gwasanaeth a mynediad ato i bobl sy'n derbyn gofal. Fodd bynnag, nid oes modd meintoli i ba raddau y gellir priodoli effeithiau o'r fath i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Fel y trafodwyd yn Adran 4.3, mae'n debyg bod ystod o bwysau economaidd a gweithredol allanol hefyd wedi dylanwadu ar y canlyniadau hyn.

Dim ond un sbardun costau cynyddol yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol, ac roedd yn anodd asesu i ba raddau yr oedd unrhyw gyllid ychwanegol yn talu costau'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyflawni rhai o'i ganlyniadau bwriedig ac, ar yr un pryd, wedi tynnu sylw at yr heriau mwy o faint sydd heb eu datrys - heriau ynghylch cynaliadwyedd y gweithlu a chyflog cymharol is yn y sector gofal cymdeithasol, o'i gymharu â chyflogwyr eraill.

Dywedodd sawl rhanddeiliad y byddai gwelliannau ystyrion i brosesau recriwtio a chadw staff yn gofyn am newidiadau systemig ehangach, ac mai dim ond un rhan o'r newidiadau sydd eu hangen yw'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Fodd bynnag, nid oedd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol erioed wedi'i fwriadu i fynd i'r afael â holl heriau'r gweithlu ar ei ben ei

hun, ac mae'n rhaid deall ei effaith yng nghyd-destun ehangach amodau'r farchnad lafur, pwysau costau byw a chyfyngiadau cyllid strwythurol, sy'n ei gwneud hi'n anodd ystyried cyfraniad penodol y polisi ar ei ben ei hun.

3.2. Effeithiau ar weithwyr gofal

Nod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol oedd gwella llesiant ariannol, morâl a chyfraddau cadw gweithwyr gofal cymdeithasol, ond nid oedd disgwyl iddo fynd i'r afael â holl heriau'r gweithlu ar ei ben ei hun. Mae datgysylltu cyfraniad y Cyflog Byw Gwirioneddol o ffactorau ehangach, megis pwysau'r farchnad lafur, heriau costau byw ac amodau'r gweithlu, yn gymhleth. Yn yr adran hon, rydym yn nodi'r canlynol:

- dywedodd y mwyafrif o weithwyr gofal cymdeithasol a gwblhaodd yr arolwg eu bod bellach yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch, ond mae gwahaniaethau yn parhau ymhlith gweithwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol
- mae llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn parhau i fod yn ansicr yn ariannol, ac yn parhau'n anfodlon gyda'u cyflog a dibyniaeth barhaus ar oramser, budd-daliadau mewn gwaith neu ail swyddi i dalu costau byw sylfaenol
- mae gwelliannau cychwynnol mewn morâl ac ymdeimlad o gael eu gwerthfawrogi ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol wedi lleihau dros amser, gyda'r Cyflog Byw Gwirioneddol bellach yn cael ei ystyried yn eang fel y disgwyliad lleiaf yn hytrach na gwelliant ystyrllon mewn cydnabyddiaeth o waith gofal
- mae'r polisi wedi cael effaith fach ar gyfraddau cadw gweithwyr, yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad
- soniwyd am nifer o ganlyniadau anfwriadol i weithwyr gofal, gan gynnwys toriadau i oramser a bonysau, yn ogystal â gwahaniaethau cyflog sy'n gwneud rolau uwch weithwyr gofal yn llai deniadol ac yn gallu cyfyngu ar ddatblygiad hirdymor y gweithlu. Roedd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ystyried yn un o sawl ffactor sy'n llywio'r tueddiadau hyn.

Er bod yr heriau hyn yn parhau, nid oes modd gwybod beth fyddai wedi digwydd heb y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn awgrymu ei bod yn debyg y byddai canlyniadau negyddol, megis llesiant ariannol gwael a mwy o galedi ymhlith gweithwyr gofal, wedi bod yn fwy cyffredin petai'r polisi heb ei gyflwyno.

3.2.1. Pwy sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae'r adran hon yn cwmpasu cyfran y gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch, yn ogystal â gwahaniaethau yn ôl grŵp demograffig, rhanbarth, rôl a math o wasanaeth, ac ymwybyddiaeth a chanfyddiadau o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ymhlith gweithwyr gofal.

Mae'n tynnu sylw at y ffaith ei bod yn debyg bod y polisi wedi cyfrannu at gynnydd sylweddol yn nifer y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol.

3.2.1.1. Cyfran y gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch

Mae dadansoddiad o arolwg y gweithlu yn dangos bod y rhan fwyaf o weithwyr gofal cymdeithasol bellach yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf. O'r 2,364 o ymatebwyr, dywedodd 84% (n=1,995) eu bod yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch, a dywedodd 16% (n=366) nad oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar hyn o bryd (gweler Atodiad technegol yr arolwg am ddadansoddiad manylach o arolwg y gweithlu).

Mae'r canfyddiad bod 84% o weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol pan gasglwyd data rhwng mis Rhagfyr 2024 a mis Ionawr 2025 yn uwch nag yn Lloegr, lle amcangyfrifir bod 52% o weithwyr gofal cymdeithasol oedolion yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ym mis Rhagfyr 2024 ([Skills for Care 2025](#)).

Mae dadansoddiad o arolwg y gweithlu yn rhoi rhagor o fanylion ynglŷn â phryd y dechreuodd gweithwyr dderbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Ymhlith yr 84% (n=1,995) o weithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar hyn o bryd, dywedodd 16% (n=315) eu bod wedi derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ers cyn mis Ebrill 2022 tra bod 53% (n=1,065) wedi dechrau ei dderbyn rywbryd ar ôl mis Ebrill 2022. Nid oedd dros 26% (n=527) yn gwybod pa mor hir roeddent wedi bod yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, doedd 4% (n=83) ddim am ddweud, ac ni wnaeth 0.3% (n=5) ymateb.

Ymhlith yr 16% (n=366) o weithwyr gofal cymdeithasol nad oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar hyn o bryd, dywedodd 63% (n=232) nad oeddent erioed wedi derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, roedd 15% (n=55) wedi ei dderbyn o'r blaen gan eu cyflogwr presennol neu flaenorol, roedd 20% (n=72) yn ansicr a oeddent wedi derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn y gorffennol, a doedd 2% (n=7) ddim am ddweud.

Er nad oes gwybodaeth gywir am gyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn union cyn gweithredu'r polisi, mae amcangyfrifon o 2017–2019 yn awgrymu mai dim ond 44% o weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar y pryd ([Resolution Foundation, 2020](#)). Mae hyn yn awgrymu bod cyfran y gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cynyddu ers cyflwyno'r polisi.

Mae'r data a gasglwyd gan weithwyr gofal cymdeithasol yn cyfateb i ddata cynharach a gasglwyd o hysbysebion swyddi ar gyfer gwerthuso'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae rhagor o wybodaeth am y fethodoleg ar gael yn yr [adroddiad gwerthusiad o broses](#). Wrth edrych ar wybodaeth o 91 o hysbysebion swyddi ar gyfer rolau gweithwyr gofal yng Nghymru ym mis Mehefin 2024, gwelsom fod 74% (n=67) yn cynnig y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf a bod 12% arall (n=11) yn cynnig cyfradd uwch a oedd yn cynnwys y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch.

Ar ben hynny, dywedodd y rhan fwyaf o ddarparwyr gofal a gyfwelwyd eu bod yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w gweithwyr gofal cymdeithasol. Nododd rhai mai'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol oedd wedi eu galluogi i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, tra bod lleiafrif bach yn dweud eu bod yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w gweithwyr gofal cymdeithasol cyn i'r polisi ddod i rym. Mae'n cyd-fynd â'r arolwg o weithwyr gofal cymdeithasol a thystiolaeth ddogfennol arall.

Roedd lleiafrif o ddarparwyr yn credu y byddai chwyddiant a chystadleuaeth i weithwyr wedi arwain at gyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol yn codi'n uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol heb ymyrraeth y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Hefyd, dywedodd llond llaw o'r darparwyr a holwyd nad oeddent yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w holl weithwyr gofal cymdeithasol ar hyn o bryd.

“Er yr hofffen ni dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'n staff, allwn ni ddim gwneud hynny gan nad yw'r arian yno.” (Darparwr gofal)

O safbwynt comisiynwyr, roedd y rhan fwyaf yn credu bod eu darparwyr yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'r holl weithwyr gofal cymdeithasol cymwys, er bod rhai yn gwybod am nifer fach o ddarparwyr nad oeddent yn gwneud hynny. Gwnaeth llawer o gomisiynwyr godi pryderon hefyd nad oedd mecanwaith ar gyfer monitro neu orfodi, sy'n golygu na allent fod yn gwbl sicr am gyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn eu hardal awdurdod lleol.

Roedd darparwyr hefyd yn poeni y gallai darparwyr eraill nad oeddent yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol fod yn cyfyngu ar effaith y polisi ac yn rhoi darparwyr sy'n talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol dan anfantais wrth gynnig am gontractau gyda chomisiynwyr gofal. Er na oedd modd gwirio'r honiad hwn bod darparwyr dan anfantais, mae'n amlwg yn destun pryder i rai darparwyr. Mae'r datblygiadau polisi diweddar, gan gynnwys y [Fframwaith cenedlaethol ar gyfer comisiynu gofal a chymorth](#), yn mynd i'r afael â'r pryderon hyn am orfodi a chydymffurfiaeth ar lefel contract.

“Mae pryder nad yw pob aelod staff yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, er y gallai llawer fod yn ennill mwy na'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Does dim ffordd o fonitro neu orfodi hyn, gan nad oes awdurdodaeth dros sut mae darparwyr yn dyrannu arian. Er ein bod ni'n gobeithio bod darparwyr yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, does dim modd cadarnhau hyn.” (Comisiynydd gofal)

3.2.1.2. Gwahaniaethau yn ôl demograffeg

Ar y cyfan, mae'r amrywiadau mewn cyflog yn ôl oedran yn ymddangos yn gymharol fach (Tabl 2), gyda'r rhai dan 30 oed yn llai tebygol o dderbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol na'r rhai 30 i 59 oed.

Tabl 2: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl oedran (n=2,333)

Oedran	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Dan 30 oed	79.9% (n=303)	20.1% (n=76)
30 i 59 oed	85.6% (n=1,384)	14.4% (n=233)
60+	83.7% (n=282)	16.3% (n=55)

Ar y cyfan, ychydig iawn o wahaniaeth oedd rhwng y rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl rhywedd (Tabl 3).

Tabl 3: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl hunaniaeth rhywedd (n=2,360)

Hunaniaeth rhywedd	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Benyw	84.1% (n=1,530)	15.9% (n=289)
Gwryw	85.6% (n=439)	14.5% (n=74)

Fodd bynnag, roedd data'n pwysleisio'r gwahaniaethau yng nghyfran y gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar draws grwpiau ethnig gwahanol (Tabl 4), gyda gweithwyr gofal Asiaidd, Du a grŵp ethnig cymysg yn llai tebygol o ddweud eu bod yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol o'i gymharu â gweithwyr Gwyn. Mae hyn yn cyd-fynd â gwaith a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Gofal Cymdeithasol Cymru ar [Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu](#) ym maes gofal cymdeithasol, a welodd fod staff o gefndiroedd Asiaidd, Du ac Ethnig Lleiafrifol yn profi ystod o ganlyniadau gwaith gwael na'u cyfoedion gwyn. Maent yn llai tebygol o ddal swyddi rheoli neu dderbyn hyfforddiant ychwanegol i gefnogi dilyniant gyrfa ac yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn profi gwahaniaethu.

Tabl 4: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl ethnigrwydd (n=2,359)

Ethnigrwydd	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Asiaidd, Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig	71.0% (n=88)	29.0% (n=36)
Du, Du Cymreig, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd	77.4% (n=154)	22.6% (n=45)
Ddim am ddweud	80.9% (n=38)	19.2% (n=9)
Grwpiau Cymysg neu Aml-ethnig neu grwpiau ethnig eraill	78.4% (n=29)	21.6% (n=8)
Gwyn	86.3% (n=1,685)	13.7% (n=267)

3.2.1.3. Gwahaniaethau yn ôl rhanbarth

Roedd y gwahaniaeth yn ôl rhanbarth yn fach (Tabl 5), gyda gweithwyr y De-ddwyrain fymryn yn fwy tebygol o dderbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Tabl 5: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl rhanbarth (n=2,361)

Rhanbarth	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Y Canolbarth	85.5% (n=124)	14.5% (n=21)

Rhanbarth	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Y Gogledd	82.6% (n=360)	17.4% (n=76)
Y De-ddwyrain	86.9% (n=944)	13.1% (n=142)
Y De-orllewin	81.9% (n=424)	18.1% (n=94)
Anhysbys	81.2% (n=143)	18.8% (n=33)

3.2.1.4. Gwahaniaethau yn ôl rôl a math o wasanaeth

Roedd gwahaniaethau bach o ran a oedd gweithwyr gofal yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn dibynnu ar eu rôl (Tabl 6), gydag 85% o weithwyr cartrefi gofal i oedolion ac 84% o weithwyr gofal cartref yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae hyn yn cymharu â 75% o weithwyr gofal plant preswyl, er bod yr is-sampl o weithwyr gofal plant preswyl yn fach, felly mae angen rhywfaint o ofal.

Tabl 6: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl rôl (n=2,353) [nodyn 1]

Rôl	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Gweithiwr cartrefi gofal i oedolion	85.2% (n=941)	14.8% (n=164)
Gweithiwr gofal cartref	84.0% (n=630)	16.0% (n=120)
Gweithiwr gofal plant preswyl	74.5% (n=73)	25.5% (n=25)
Cynorthwydd personol	81.3% (n=65)	18.8% (n=15)
Arall	87.8% (n=281)	12.2% (n=39)

[nodyn 1] Mae rolau o dan 'arall' yn cynnwys, er enghraifft: gweithwyr cymorth, y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau byw â chymorth, gwasanaethau ailalluogi a gwasanaethau cyfiawnder troseddol ac ieuencid.

Yn ôl math o wasanaeth, mae Tabl 7 yn dangos mai gwasanaethau camddefnyddio sylweddau sydd â'r gyfran uchaf o gwmpas Cyflog Byw Gwirioneddol (95%), ac mai gwasanaethau amddiffyn plant sydd â'r gyfran isaf (77%). Mae hyn yn awgrymu, er bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyrraedd ar draws meysydd gwasanaeth, fod gweithwyr sy'n cefnogi teuluoedd a phlant yn llai tebygol o fod ar eu hennill o'i gymharu â'r rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar oedolion.

Tabl 7: Cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ôl math o wasanaeth (n=2,364) [nodyn 1]

Math o wasanaeth	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Anabledd (Dysgu)	87.5% (n=960)	12.5% (n=137)
Anabledd (Iechyd Meddwl)	86.4% (n=791)	13.6% (n=125)
Pobl Hŷn	82.9% (n=997)	17.1% (n=205)
Ailalluogi	91.0% (n=142)	9.0% (n=14)
Oedolion Agored i Niwed	85.0% (n=1144)	15.0% (n=202)
Camddefnyddio Sylweddau	95.1% (n=117)	4.9% (n=6)
Digartrefedd	81.5% (n=22)	18.5% (n=5)
Niwroamrywiaeth	85.7% (n=162)	14.3% (n=27)
Carchar, trais domestig a throseddau ieuenctid	89.0% (n=65)	11.0% (n=8)
Cymorth i Deuluoedd	79.7% (n=106)	20.3% (n=27)
Maethu a Mabwysiadu	80.0% (n=20)	20.0% (n=5)
Amddiffyn Plant	76.7% (n=66)	23.3% (n=20)

[nodyn 1] Gallai ymatebwyr ddewis opsiynau lluosog ar gyfer y math(au) o wasanaeth(au) y maent yn gweithio ynddynt. Mae angen bod yn ofalus lle mae is-samplau yn llai.

3.2.1.5. Ymwybyddiaeth a chanfyddiad o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ymhlith gweithwyr gofal

Mae tystiolaeth o weithdai a chyfweliadau yn awgrymu lefelau cymysg o ymwybyddiaeth o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ymhlith gweithwyr gofal. Nid oedd rhai gweithwyr gofal cymdeithasol yn ymwybodol o'r ffaith eu bod yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, beth oedd paramedrau neu nodweddion y polisi neu fod eu cyflog presennol neu unrhyw gynnydd a gawsant dros y blynyddoedd diwethaf yn gysylltiedig â'r polisi. Roedd eraill yn rhwystredig bod y Cyflog Byw Gwirioneddol bellach yn teimlo fel isafswm yn hytrach na chodiad cyflog ystyrlon, yn enwedig o'i gymharu â swyddi eraill â chyflog tebyg mewn sectorau cyflog isel eraill.

“Cafodd fy mab swydd â chyflog gwell yn y sector manwerthu - dim cymhariaeth â'm deng mlynedd ar hugain o brofiad gofal.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

3.2.2. Effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyllid a llesiant gweithwyr gofal

Mae'r adran hon yn archwilio ystod o effeithiau sy'n gysylltiedig â chyflog a llesiant, gan gynnwys boddhad â chyflog, llesiant ariannol a newidiadau mewn amgylchiadau ariannol

dros amser. Mae hefyd yn archwilio canfyddiadau gweithwyr gofal a darparwyr o ddiogelwch ariannol, a yw cyflog yn adlewyrchu lefel y cyfrifoldeb a'r effeithiau ehangach ar iechyd a llesiant.

3.2.2.1 Boddhad â chyflog

Mae canfyddiadau'r arolwg yn awgrymu, er bod derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn gysylltiedig â boddhad cyflog uwch, mae anfodlonrwydd yn parhau i fod yn gyffredin ar draws y gweithlu. Ymhlith yr holl ymatebwyr i arolwg y gweithlu, mynegodd 62% (n=1,472) ryw lefel o anfodlonrwydd â'u cyflog. Mae Tabl 8 yn dangos bod gweithwyr nad oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn 'anfodlon iawn' â'u cyflog na'r rhai a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, a bod rhai a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn fwy tebygol o fod yn fodlon â'u cyflog.

Tabl 8: Boddhad gweithwyr gofal â'u cyflog yn ôl a oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Bodlon iawn	4.1% (n=82)	0.8% (n=5)
Eithaf bodlon	17.3% (n=346)	7.1% (n=29)
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon	16.9% (n=337)	16.7% (n=61)
Eithaf anfodlon	26.6% (n=530)	23.8% (n=87)
Anfodlon iawn	33.6% (n=671)	49.7% (n=182)
Ddim am ddweud	1.5% (n=29)	1.9% (n=7)

Efallai bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar sut mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn gweld eu cyflog, gyda'r rhai sy'n ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol yn llai tebygol o ddweud eu bod yn anfodlon iawn o'i gymharu â'r rhai nad ydynt yn ennill y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'r canlyniadau hyn yn cyd-fynd yn fras â chanfyddiadau'r [arolwg diweddaraf o weithlu Gofal Cymdeithasol Cymru](#) a welodd fod 50% o weithwyr gofal cymdeithasol naill ai'n eithaf anfodlon neu'n anfodlon iawn â'u cyflog.

3.2.2.2 Llesiant ariannol

Er ei bod yn ymddangos bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi lleddfu pwysau ariannol i rai, mae llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn parhau i brofi caledi. Mae Tabl 9 yn cymharu llesiant ariannol yn ôl a oedd y gweithwyr gofal yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd gweithwyr nad oeddent yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn fwy tebygol o ddweud eu bod yn cael anawsterau ariannol.

Tabl 9: Pa mor dda mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn ymdopi'n ariannol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,359)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Byw'n gyfforddus	2.4% (n=48)	1.1% (n=5)
Ymdopi'n iawn	16.3% (n=325)	7.1% (n=36)
Prin digon i fyw arno	38.5% (n=767)	32.0% (n=117)
Ei chael hi'n eithaf anodd	21.9% (n=437)	27.3% (n=100)
Ei chael hi'n anodd iawn	19.0% (n=379)	29.5% (n=108)
Ddim am ddweud	1.9% (n=37)	3.0% (n=11)

Mae ffigurau tebyg o arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru o'r gweithlu yn 2024 yn dangos bod 25% o weithwyr gofal cymdeithasol wedi dweud eu bod yn ei chael hi'n anodd ymdopi'n ariannol, dywedodd 34% fod ganddynt brin digon i fyw arno, dywedodd 29% eu bod yn ymdopi'n iawn a dywedodd 9% eu bod yn byw'n gyfforddus. Mae hyn yn awgrymu y gallai'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fod wedi cynnal neu wella llesiant ariannol rhai gweithwyr gofal cymdeithasol, ond bod tlodi mewn gwaith yn her barhaus yn y gweithlu.

3.2.2.3 Newidiadau mewn sefyllfa ariannol dros amser

Er gwaethaf y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol, dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr gofal cymdeithasol eu bod yn teimlo eu bod mewn sefyllfa waeth yn ariannol o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, a dywedodd 62% (n=1,452) o'r holl ymatebwyr fod eu sefyllfa ariannol wedi gwaethygu. Mae'n werth nodi bod yr arolwg wedi'i gynnal rhwng mis Rhagfyr 2024 a mis Ionawr 2025 - ar ôl cyhoeddi cyfradd nesaf y Cyflog Byw Gwirioneddol, ond cyn iddi gael ei rhoi ar waith. Felly, efallai eu bod yn teimlo effeithiau chwyddiant, ond heb dderbyn y cynnydd cyfatebol eto (er y gallai rhai darparwyr fod wedi talu hyn yn wirfoddol).

Mae'r canfyddiadau hyn yn cyd-fynd ag [arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru o'r gweithlu](#) lle dywedodd 57% o weithwyr gofal cymdeithasol fod eu sefyllfa ariannol wedi gwaethygu dros y flwyddyn ddiwethaf. Fodd bynnag, byddai'n cyd-fynd â'r canfyddiadau uchod i awgrymu bod gweithwyr cymdeithasol mewn sefyllfa well yn ariannol nag y byddent wedi bod heb y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

3.2.2.4 Canfyddiadau o ddiogelwch ariannol gan weithwyr gofal a darparwyr

Roedd cyfweiliadau a gweithdai yn ategu canfyddiadau'r arolwg uchod, gan ddatgelu bod llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn teimlo'n ansicr yn ariannol, hyd yn oed pan fyddant yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae hyn yn awgrymu y bydd angen cyfradd uwch o gyflog na'r Cyflog Byw Gwirioneddol i effeithio ar sut mae gweithwyr gofal yn teimlo am eu diogelwch ariannol.

Siaradodd gweithwyr am y straen emosiynol o fethu â chynnal eu hunain na'u teuluoedd. Dywedodd sawl gweithiwr gofal cymdeithasol fod angen gweithio goramser neu gymryd ail swyddi i dalu am hanfodion bywyd, ac roedd rhai yn rhwystredig eu bod yn cael llai o gyflog na'r rhai sy'n gweithio ym maes manwerthu, er gwaethaf cymhlethdod a dwyster gwaith gofal.

“Roedd angen i mi gynyddu fy oriau i 48 awr yr wythnos er mwyn fforddio biliau bywyd.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

Dyweddodd sawl un fod y cynnydd yn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn caniatáu iddynt weithio llai o oriau wrth gynnal yr un incwm, gan wella eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a lleihau straen. Fodd bynnag, mae data'r arolwg yn awgrymu mai dim ond 3% (n=32) o weithwyr gofal cymdeithasol sydd wedi lleihau eu horiau. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn debygol o arwain at newidiadau mawr mewn patrymau gwaith, o ystyried y gwahaniaethau cymharol fach rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol.

“Oherwydd y cynnydd cyflog fesul awr, gallwn i wneud llai o oriau am yr un arian a chael mwy o amser rhydd.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

Roedd llawer o'r darparwyr a holwyd yn teimlo'n hyderus bod eu gweithwyr gofal cymdeithasol a gafodd godiad cyflog i'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn sefyllfa well yn ariannol nag y byddent wedi bod heb y polisi. Fodd bynnag, mae'n werth nodi, mewn rhai achosion, fod hyn yn gysylltiedig â barn darparwyr na fyddent wedi cynyddu cyflogau yn wirfoddol heb yr ymyrraeth bolisi.

Dyweddodd llawer o ddarparwyr fod eu staff yn parhau i gael trafferth. Mae rhai gweithwyr gofal cymdeithasol yn dal i ddibynnu ar Gredyd Cynhwysol i fforddio gofal plant a chostau byw sylfaenol, a disgrifiodd rhai darparwyr sefyllfaoedd lle roedd staff yn defnyddio banciau bwyd neu'n gweithio sawl swydd i gael deupen llinyn ynghyd.

“Rwy'n clywed pobl yn dweud bod ganddyn nhw fwy nag un swydd am na allan nhw fforddio byw ar un cyflog, er gwaetha'r Cyflog Byw Gwirioneddol, ac mae'n debygol eu bod nhw'n gwneud goramser gyda ni. Maen nhw wrth eu bodd gyda'r swydd... ond mae'n mynd yn anodd iawn fforddio i fod yn weithiwr gofal cymdeithasol.” (Darparwr gofal)

Mae rhai darparwyr gofal yn cymharu'r sefyllfa yng Nghymru ag yn Lloegr ac yn cwestiynu a oedd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael effaith sylweddol ar lesiant ariannol, gan awgrymu bod y gwahaniaeth mewn lefelau cyflog yn rhy fach i sbarduno gwelliannau sylweddol i lesiant ariannol unigolion.

“Dydyn ni ddim wedi talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'n staff yn Lloegr. Rydyn ni wedi ceisio talu ychydig mwy iddyn nhw. Dydy ein tîm rheoli ddim yn ofnadwy o hapus gyda hyn. A oes modd mesur yr effaith trwy gymharu Cymru a Lloegr? Ddim mewn gwirionedd – mae'r gwahaniaeth mewn cyflog yn rhy fach i weld gwahaniaeth mewn ansawdd bywyd. Ar y cyfan, mae'n ymddangos bod staff yng Nghymru mewn sefyllfa ariannol waeth na staff yn Lloegr.” (Darparwr gofal)

3.2.2.5 Canfyddiadau o gyflog sy'n adlewyrchu lefel y cyfrifoldebau

Mae data o arolwg y gweithlu yn dangos bod llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn parhau i deimlo nad yw eu cyflog yn adlewyrchu cyfrifoldebau eu rôl yn ddigonol. Yn gyffredinol, roedd 74% (n=1,764) o'r ymatebwyr naill ai'n anghytuno neu'n anghytuno'n gryf bod eu cyflog yn adlewyrchu lefel y cyfrifoldeb yn eu rôl.

Mae Tabl 10 yn cymharu safbwyntiau ynghylch a yw cyflog yn adlewyrchu cyfrifoldeb y rôl yn ôl statws y Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd y rhai nad ydynt yn derbyn y Cyflog Byw

Gwirioneddol yn fwy tebygol o anghytuno'n gryf bod eu cyflog yn adlewyrchu cyfrifoldeb eu rôl. Fodd bynnag, roedd lefelau cytundeb yn isel ymhlith y rhai a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r rhai nad oeddent yn ei dderbyn.

Tabl 10: Teimlad bod cyflog yn adlewyrchu cyfrifoldeb am y rôl yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,358)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	4.7% (n=94)	4.6% (n=17)
Cytuno rhywfaint	7.3% (n=145)	6.3% (n=23)
Niwtral	10.7% (n=213)	7.6% (n=28)
Anghytuno rhywfaint	18.3% (n=364)	14.5% (n=53)
Anghytuno'n gryf	56.1% (n=1120)	61.5% (n=225)
Ddim am ddweud	1.7% (n=34)	2.7% (n=10)
Ddim yn gwybod	1.2% (n=24)	2.2% (n=8)

Roedd cyfweiliadau yn adleisio'r canfyddiadau hyn, gyda llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn tynnu sylw at gymhlethdod a dwyster eu gwaith o'i gymharu â'u cyflog cymharol isel. Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu, er bod talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn arwain at fwy o foddhad, nad yw wedi mynd i'r afael â phryderon ehangach am degwch a chydabyddiaeth sy'n gysylltiedig â natur a gofynion gwaith gofal.

“Dydyn ni ddim yn cael digon o gyflog am gyfrifoldebau'r swydd hon. Mae'n heriol yn gorfforol ac yn feddyliol ac rydyn ni'n cael ein tanbriso.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

3.2.2.6 Effeithiau ar iechyd a llesiant

Awgrymodd rhai darparwyr y gall straen ariannol fod yn gyfrannwr cyffredin at salwch meddwl ymhlith y gweithlu, ac y gallai codiadau blynyddol gwarantedig yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol fod wedi helpu i leddfu'r pwysau hwn.

“Gyda materion ariannol, mae'n amlwg yn beth mawr o safbwynt iechyd meddwl, on'd yw e?” Os ydych chi'n cael trafferthion ariannol, mae'n effeithio ar eich llesiant. Felly, ie, mae'n debyg ei fod [y Cyflog Byw Gwirioneddol] yn cael effaith gadarnhaol ar iechyd a llesiant.” (Darparwr gofal)

Fodd bynnag, disgrifiodd gweithwyr gofal ansicrwydd ariannol parhaus, y byddem yn disgwyl iddo gyfrannu at heriau iechyd a llesiant. Mae'n ddealladwy bod ymatebwyr yn ystyried bod y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddefnyddiol yn hyn o beth, hyd yn oed os na wnaethant gyfeirio at dystiolaeth benodol, gan mai straen ariannol yw un o'r ffactorau hysbys sy'n effeithio ar lesiant. Serch hynny, nid oedd yn glir pa dystiolaeth oedd gan randdeiliaid i awgrymu y byddai'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng y Cyflog Byw

Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol, sy'n 39c yr awr ym mlwyddyn ariannol 2025/26, yn ddigon i gael effaith sylweddol yn hyn o beth.

Roedd gweithwyr gofal hefyd yn gweld cysylltiadau cryf rhwng cyflog isel, amodau gwaith gwael a'u hiechyd a'u llesiant. Disgrifiodd sawl un sut roedd y cyfuniad o straen sy'n gysylltiedig â'r swydd a chyflog annigonol wedi cyfrannu at heriau iechyd meddwl yn gyffredinol. Er bod cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ystyried fel cam i'r cyfeiriad cywir, roedd llawer yn teimlo nad oedd yn ddigonol ar ei ben ei hun i wella llesiant. Roedd gwelliannau ehangach i amodau gwaith a chydabyddiaeth o niwed emosiynol gwaith gofal yn hanfodol.

“Nid yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn realistig, ac mae angen gwneud newidiadau yn ddi-oed er mwyn denu pobl i ofal cymdeithasol - mae angen i bobl ddeall y gweithlu gofal cymdeithasol er mwyn deall yr effaith wirioneddol - ein llesiant a'n hiechyd ni.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

3.2.3 Effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfraddau cadw, recriwtio a morâl gweithwyr gofal

Mae'r adran hon yn archwilio effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfraddau cadw'r gweithlu, gan gynnwys bwriad gweithwyr gofal cymdeithasol i aros yn eu rolau presennol ac o fewn y sector gofal cymdeithasol yn ehangach. Mae hefyd yn archwilio a yw'r polisi wedi dylanwadu ar yr ymdeimlad o gael eu gwerthfawrogi gan gyflogwyr a chymdeithas, yn ogystal â'i effaith ar recriwtio cynorthwyyr personol.

3.2.3.1 Effaith ar gyfraddau cadw gweithwyr gofal cymdeithasol

Mae'n ymddangos bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cael effaith gymysg ar gyfraddau cadw staff, gydag unrhyw effeithiau cadarnhaol yn gymedrol ar y gorau. Ar y cyfan, roedd rhanddeiliaid yn gweld y byddai trosiant wedi bod yn uwch heb y polisi, yn enwedig mewn rolau lefel mynediad. Fodd bynnag, nid yw'r polisi wedi gwneud fawr ddim i fynd i'r afael â'r problemau dyfnach ynghylch dilyniant gyrfa, datblygu gyrfa a chadw staff profiadol.

Mae arolwg y gweithlu yn archwilio bwriadau gweithwyr gofal cymdeithasol i aros yn eu rolau presennol neu aros yn y sector, yn ogystal â'u barn ar gymhellion ariannol ar gyfer symud ymlaen i rolau rheoli.

3.2.3.2 Bwriad gweithwyr gofal cymdeithasol i aros yn eu rôl bresennol

Mae bron i hanner (47%; n=1106) yr ymatebwyr i'r arolwg naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod yn bwriadu aros yn eu rôl bresennol, gyda dim ond gwahaniaeth bach rhwng y rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r rhai nad ydynt yn ei dderbyn. Mae Tabl 11 yn dadansoddi hyn yn ôl a yw'r gweithwyr yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ai peidio.

Tabl 11: Tebygolrwydd o aros yn eu rôl bresennol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,358)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	33.1% (n=661)	28.4% (n=104)
Cytuno rhywfaint	14.3% (n=285)	15.0% (n=55)
Niwtral	19.0% (n=391)	23.0% (n=85)
Anghytuno rhywfaint	13.9% (n=278)	10.7% (n=39)
Anghytuno'n gryf	10.5% (n=209)	12.8% (n=47)
Ddim yn gwybod	5.2% (n=104)	5.7% (n=21)
Ddim am ddweud	3.2% (n=64)	4.1% (n=15)

Mae tystiolaeth o Loegr yn awgrymu, er bod codiadau cyflog yn gallu gwella'r lefelau cadw staff, y gall cynnydd cymharol gymedrol fel symud o gyflog cyfartalog y sector i'r Cyflog Byw Gwirioneddol arwain at newid ymddygiad cyfyngedig yn unig, gyda gostyngiadau mewn trosiant o ddim ond 3 i 4 pwynt canran ([Vadean a Saloniki, 2021](#)).

3.2.3.3 Bwriad gweithwyr gofal cymdeithasol i aros yn y sector gofal cymdeithasol

Ar y cyfan, roedd gan weithwyr fwriad eithaf cryf i aros yn y sector gofal cymdeithasol, gyda bron i hanner (48%) yn dweud eu bod yn bwriadu aros. Mae Tabl 12 yn dangos nad oes unrhyw wahaniaeth cyffredinol yn y bwriad i aros yn y sector gofal cymdeithasol rhwng gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r rhai nad ydynt yn ei dderbyn.

Tabl 12: Tebygolrwydd o aros yn y sector gofal cymdeithasol yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,357)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	34.4% (n=686)	32.0% (n=117)
Cytuno rhywfaint	14.3% (n=285)	16.1% (n=59)
Niwtral	18.5% (n=369)	21.9% (n=80)
Anghytuno rhywfaint	13.4% (n=268)	9.8% (n=36)
Anghytuno'n gryf	10.8% (n=215)	12.6% (n=46)
Ddim yn gwybod	5.9% (n=117)	4.37% (n=16)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Ddim am ddweud	2.6% (n=51)	7.6% (n=12)

3.2.3.4 Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi fwy gan gyflogwyr a chymdeithas

Mae Tabl 13 yn cymharu'r teimladau o gael eu gwerthfawrogi gan y cyflogwr, rhwng y rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r rhai nad ydynt yn ei dderbyn. Mae gweithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn fwy tebygol o gytuno'n gryf bod eu cyflogwyr yn eu gwerthfawrogi na'r rhai nad ydynt yn ei dderbyn. Ond prin yw'r gwahaniaeth yn gyffredinol.

Tabl 13: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	22.8% (n=455)	15.6% (n=57)
Cytuno rhywfaint	19.4% (n=387)	16.4% (n=60)
Niwtral	20.6% (n=410)	22.7% (n=83)
Anghytuno rhywfaint	14.8% (n=295)	15.0% (n=55)
Anghytuno'n gryf	18.9% (n=377)	26.0% (n=95)
Ddim yn gwybod	1.3% (n=25)	1.9% (n=7)
Ddim am ddweud	2.3% (n=46)	2.5% (n=9)

Mae Tabl 14 yn cyflwyno'r gwahaniaethau mewn canfyddiadau o deimlad o gael eu gwerthfawrogi gan gymdeithas, rhwng y rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r rhai nad ydynt yn ei dderbyn. Mae gweithwyr gofal yn y ddau grŵp yr un mor debygol o gytuno'n gryf neu rywfaint bod eu gwaith yn cael ei werthfawrogi gan gymdeithas.

Tabl 14: Teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan gymdeithas, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,360)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	15.2% (n=303)	12.3% (n=45)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno rhywfaint	19.7% (n=393)	22.7% (n=83)
Niwtral	26.3% (n=524)	31.7% (n=116)
Anghytuno rhywfaint	15.8% (n=315)	13.7% (n=50)
Anghytuno'n gryf	18.6% (n=371)	15.0% (n=55)
Ddim yn gwybod	3.2% (n=63)	1.37% (n=12)
Ddim am ddweud	1.25% (n=25)	1.4% (n=5)

Mae hyn yn awgrymu nad yw'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi bod yn ddigon i newid safbwyntiau ehangach ar sut mae gweithwyr gofal yn teimlo eu bod yn cael eu hystyried gan gymdeithas, felly efallai y bydd angen newid diwylliannol ehangach i gyd-fynd â chodiadau cyflog.

Adeisiwyd hyn mewn cyfweiliadau, lle tynnodd llawer o randdeiliaid sylw at y ffaith bod ystod o ffactorau yn gwanhau effaith y Cyflog Byw Gwirioneddol ar sut mae gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Roedd y rhain yn cynnwys ymwybyddiaeth isel o'r polisi ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol, newidiadau bach mewn lefelau cyflog cyffredinol a heriau cyd-destunol ehangach fel yr argyfwng costau byw. Hefyd, dywedodd rhai fod gwerth symbolaidd y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi pylu dros amser.

“I ddechrau, cafodd [y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol] effaith gadarnhaol iawn. Roedd yna lawer o sôn amdano ar y cyfryngau cymdeithasol ac yn y newyddion... roedd staff yn ei groesawu ac yn teimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi. Am sawl rheswm, dydyn nhw ddim yn teimlo mor gadarnhaol tuag ato mwyach, gan fod yr argyfwng costau byw wedi gwanhau'r buddion... Dydy'r bathodyn Cyflog Byw Gwirioneddol ddim yn golygu rhyw lawer i weithwyr gofal cymdeithasol; maen nhw jest yn poeni am gael ychydig mwy o arian i gael deupen llinyn ynghyd.” (Darparwr gofal)

Serch hynny, yn enwedig yn ystod y camau cynnar o weithredu, roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael effaith gadarnhaol ar forâl staff a'u hymdeimlad o werth. Dywedodd darparwyr gofal fod amlygrwydd y polisi, a'i gysylltiad ag ymdrechion i broffesiynoli'r gweithlu, yn creu ymdeimlad cryfach o falchder. Roedd hyn yn arbennig o wir pan gafodd ei gyfuno â dull cofrestru'r gweithlu trwy Gofal Cymdeithasol Cymru.

"Mae wedi cael effaith gymharol gadarnhaol ar weithwyr gofal cymdeithasol. Maen nhw wedi teimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi mwy ac yn croesawu'r buddsoddiad, ond mae'r teimlad hwnnw'n dechrau pylu. Mae'r economi ehangach a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol wedi codi hefyd, felly mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn teimlo nad ydyn nhw'n cael eu gwerthfawrogi cymaint o'i gymharu â gweithwyr lletygarwch, hamdden, archfarchnadoedd. Mae'n teimlo ein bod ni'n ôl yn y dechrau eto, gydag anffodlonrwydd yn mudferwi eto." (Darparwr gofal)

Nid yw'n ymddangos bod y teimlad cadarnhaol cynnar tuag at y polisi ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol wedi parhau ers ei weithredu. Efallai mai'r rhesymau am hyn yw bod effeithiolrwydd cyfathrebu'r polisi wedi lleihau dros amser, neu fod disgwyliadau'r gweithwyr gofal cymdeithasol wedi newid, a'u bod nhw bellach yn ystyried y Cyflog Byw Gwirioneddol fel y safon ddisgwyliedig yn hytrach nag fel gwelliant ystyrlon.

3.2.3.5 Effaith ar recriwtio cynorthwywyr personol

Mae canfyddiadau'r arolwg o dderbynwyr Taliad Uniongyrchol yn adlewyrchu effaith gymysg y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar recriwtio. Pan ofynnwyd sut oedd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi effeithio ar eu gallu i recriwtio cynorthwywyr personol rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mehefin 2024, dywedodd 40% (n=77) nad oedd unrhyw newid, dywedodd 30% (n=195) fod y broses recriwtio wedi dod yn anoddach, roedd 5% (n=9) yn teimlo ei fod wedi dod yn haws a doedd 25% (n=48) ddim yn gwybod.

Tynnodd ymatebion testun agored gan dderbynwyr Taliad Uniongyrchol sylw at ystod o heriau parhaus, gan gynnwys cyflogau isel, ond hefyd cronfa gyfyngedig o ymgeiswyr medrus, oriau gwaith cyfyngedig a chyfyngiadau ynghylch pwy all gael eu cyflogi'n lleol. Er gwaethaf yr heriau hyn, roedd nifer fach o ymatebwyr yn teimlo bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi eu helpu i gadw eu cynorthwywyr personol presennol.

"Rydyn ni wedi bod yn ddigon ffodus i gadw'r un cynorthwywyr personol cyn ac ar ôl y newidiadau cyflog. Credwn fod y cynnydd i'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi eu galluogi i barhau i weithio fel cynorthwywyr personol yn hytrach na chwilio am waith arall ar gyflog gwell." (Derbynnydd Taliad Uniongyrchol)

3.2.4. Canlyniadau anfwriadol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal

Mae'r adran hon yn archwilio newidiadau i oriau gwaith ac amodau a thelerau, yn ogystal â lefelu strwythurau cyflog a'r gostyngiad posibl mewn cymhellion ar gyfer dilyniant gyrfa.

3.2.4.1 Newidiadau i oriau gwaith ac amodau a thelerau

Mae data arolwg y gweithlu yn awgrymu nad yw cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi arwain at newidiadau eang mewn oriau gwaith, ond mae lleiafrif o weithwyr gofal sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi addasu eu patrymau. Yn gyffredinol, dywedodd 81% (n=859) o'r ymatebwyr fod eu horiau wedi aros yr un fath, dywedodd 16% (n=174) eu bod wedi cymryd mwy o oriau a dywedodd a 3% (n=32) eu bod wedi lleihau eu horiau.

Er nad oedd cyfweiliadau â gweithwyr gofal cymdeithasol yn esbonio pam mae rhai wedi dewis cynyddu eu horiau, dywedodd rhai fod y taliad ychwanegol am oramser wedi gostwng, a'u bod wedi symud i batrwm shifft mwy rheolaidd gydag oriau mwy sefydlog.

Gofynnwyd hefyd i'r ymatebwyr sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol a oedd eu hamodau a thelerau, megis oriau gwaith, cyfrifoldebau, gwylliau neu fuddion yn y gweithle, wedi newid. Mewn perthynas ag amodau a thelerau cyflogaeth, dywedodd 69% (n=730) o'r ymatebwyr nad oedd unrhyw newid, dywedodd 14% (n=145) fod newidiadau, roedd 16% (n=175) yn ansicr, ac roedd hi'n well gan 1% (n=14) beidio â dweud.

Dangosodd ymatebion testun agored gan weithwyr gofal fod rhai o'r newidiadau hyn yn gadarnhaol, megis:

“Dwi wedi mynd o gontract dim oriau i gontract 20 awr.” (Gweithiwr gofal)

“Cynnydd yn y lwfans cysgu i mewn i £46.” (Gweithiwr gofal)

Fodd bynnag, yn amlach roedd ymatebion testun agored gan weithwyr gofal yn dangos bod y newidiadau hyn yn rhai negyddol, gan gynnwys gostyngiadau mewn tâl salwch uwch, tâl gwylliau, a buddion anstatudol eraill.

Yn yr un modd, dangosodd cyfweiliadau â darparwyr a chomisiynwyr fod rhai cyflogwyr wedi gwneud toriadau i amodau a thelerau, o bosibl i reoli cost y Cyflog Byw Gwirioneddol.

“Mae llawer o sôn am y gyfradd fesul awr yn hytrach na'r amodau a thelerau. Rwy'n amau bod yr amodau a thelerau wedi'u dirywio oherwydd hynny. Roedd ein sefydliad yn arfer talu cyfradd tâl salwch yr awdurdod lleol – mae hynny wedi dirywio dros amser ond hyd yn oed yn fwy yn y blynyddoedd diwethaf. Mae'r un peth yn wir am wyliau banc.” (Darparwr gofal)

Ar ben hynny, er bod cyflog fesul awr wedi cynyddu i lawer, mae rhai gweithwyr gofal cymdeithasol wedi profi gostyngiadau yng nghyfanswm eu henillion oherwydd newidiadau mewn goramser a gwelliannau shifft. Dywedodd sawl ymatebydd fod goramser bellach yn cael ei dalu ar gyfraddau safonol, a thaliadau ychwanegol ar gyfer shifftiau penwythnos a gwylliau yn cael eu lleihau neu eu dileu. Hefyd, nododd gweithwyr gofal cartref fod y lwfansau milltiroedd yn is, gan leihau eu cyflog clir ymhellach.

“Ers derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, dydyn ni ddim yn cael cyfradd tâl goramser rhagor... Does neb yn cael ei ysgogi i wneud goramser.” (Gweithiwr gofal cymdeithasol)

3.2.4.2 Lefelu strwythurau cyflog a llai o gymhellion ar gyfer dilyniant gyrfa

Un o ganlyniadau anfwriadol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yw lefelu strwythurau cyflog o fewn rhai sefydliadau. Dywedodd rhanddeiliaid fod y diffyg cynnydd cyfatebol ar gyfer rolau uwch wedi ei gwneud hi'n llai apelgar i weithwyr geisio sicrhau dilyniant gyrfa, a bod hynny wedi creu heriau recriwtio a chadw ar gyfer swyddi uwch weithwyr gofal cymdeithasol. Gallai hyn danseilio datblygiad y gweithlu a chynaliadwyedd hirdymor trwy atal dilyniant i rolau â lefelau uwch o gyfrifoldeb. Roedd y rhan fwyaf o randdeiliaid yn cytuno ei bod hi'n anodd cadw staff mwy profiadol heb gymhellion i sicrhau dilyniant.

“Dydy graddfeydd cyflog uwch i fyny'r hierarchaeth ddim wedi codi ar yr un cyflymder, felly mae gofalwyr uwch bellach yn ennill dim ond ceiniogau yn fwy yr awr na gofalwyr iau, er bod ganddyn nhw lawer mwy o gyfrifoldeb. Rydw i wedi

clywed gan lawer o bobl sy'n dweud nad yw'n werth cyflawni'r rolau hyn.”
(Comisiynydd gofal)

Mae hon yn duedd a welwyd dros sawl blwyddyn yn y sector gofal cymdeithasol yn ehangach, oherwydd y gyfradd gyflym y mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol wedi cynyddu o'i gymharu â chyllid ar gyfer gofal cymdeithasol, ond efallai bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyfrannu ymhellach at hyn ([The King's Fund, 2025](#)).

Mae data'r arolwg yn ategu'r pryderon hyn. Roedd hyder yn y cymhellion ariannol i gamu ymlaen i rolau rheoli yn gyffredinol isel, gyda bron i hanner yr ymatebwyr i'r arolwg (47%, n=1107) yn anghytuno bod cymhellion presennol yn annog dilyniant gyrfa.

Mae Tabl 15 yn dangos nad oedd ymatebion yn wahanol iawn, yn seiliedig ar a oedd gweithiwr gofal yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, ac eithrio bod cyfran uwch o'r rhai a oedd yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol yn anghytuno'n gryf â'r datganiad.

Tabl 15: I ba raddau mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn cytuno bod y cymhellion ariannol i sicrhau dilyniant i rôl rheolwr yn ei gwneud yn rôl ddeniadol, yn ôl a ydynt yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol (n=2,361)

Ymatebion	Yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol neu uwch	Ddim yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol
Cytuno'n gryf	5.9% (n=117)	8.2% (n=30)
Cytuno rhywfaint	10.5% (n=210)	11.2% (n=41)
Niwtral	23.6% (n=470)	24.9% (n=91)
Anghytuno rhywfaint	12.7% (n=253)	10.9% (n=40)
Anghytuno'n gryf	35.4% (n=706)	29.2% (n=107)
Ddim yn gwybod	8.4% (n=168)	11.5% (n=42)
Ddim am ddweud	3.5% (n=70)	4.1% (n=15)

Er mai nod gwreiddiol y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yw helpu i ddiogelu gwahaniaethau cyflog, gyda'r disgwyliad y byddai darparwyr hefyd yn cyfrannu, roedd rhanddeiliaid yn dweud nad yw'r nod hwn wedi'i gyflawni i raddau helaeth. Yn gyffredinol ledled Cymru, nododd llawer fod y ffaith bod y bwch rhwng cyflog gweithwyr rheng flaen a chyflog rheolwyr yn cau wedi lleihau cymhellion i sicrhau dilyniant gyrfa.

Ar y cyfan, er bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella cyflog sylfaenol, mae hefyd wedi sbarduno sawl canlyniad anfwriadol: lleihau gwelliannau a buddion anstatudol a gwanhau llwybrau dilyniant gyrfa a allai niweidio morâl a chyfraddau cadw staff hirdymor.

3.3. Effeithiau ar ddarparwyr a'r sector gofal ehangach

Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cael effaith ar ddarparwyr ac ar y system gofal cymdeithasol ehangach, ond nid oes modd ystyried ei effeithiau fel rhywbeth ar wahân i'r pwysau ariannol a gweithredol arall sy'n wynebu'r sector. Nid oedd wedi'i fwriadu i ddatrys heriau cynaliadwyedd sylfaenol ar ei ben ei hun, ac mae tystiolaeth yn awgrymu bod ei gyfraniad wedi'i gyfyngu gan faterion ehangach ariannu a'r gweithlu. Yn yr adran ganlynol, rydym yn nodi'r canlynol:

- Mae heriau recriwtio yn parhau ar draws y sector.
- Mae llawer o ddarparwyr yn profi straen ariannol sylweddol, gyda rhai yn rhybuddio am y posibilrwydd o gau gwasanaethau, yn bennaf oherwydd costau gweithlu cynyddol, y mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ffactor cyfrannol ohonynt.
- Mae'r polisi wedi rhoi straen ar rai cysylltiadau rhwng darparwyr a chomisiynwyr, er bod arwyddion cynnar o arferion mwy tryloyw yn dod i'r amlwg mewn rhai meysydd trwy drafodaethau llyfr agored.
- Er mwyn rheoli costau cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae rhai darparwyr wedi lleihau gwahaniaethau cyflog neu ddargyfeirio cyllid o hyfforddiant staff, seilwaith a gwelliannau i wasanaethau, a allai effeithio ar gynaliadwyedd hirdymor a datblygu'r gweithlu. O ganlyniad, mae rhanddeiliaid yn gweld y gall heriau recriwtio a chadw staff symud o rolau rheng flaen i rolau goruchwyllo.
- Dywedodd llawer o gomisiynwyr eu bod wedi wynebu pwysau ariannol sylweddol, gyda rhai yn dargyfeirio arian o wasanaethau eraill neu'n oedi cyn recriwtio er mwyn talu costau cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol o fewn cyllidebau cyfyngedig.

3.3.1. Effaith ar recriwtio i ddarparwyr

Mae rhywfaint o dystiolaeth bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella recriwtio gweithwyr gofal neu wedi cynhyrchu gweithlu mwy sefydlog. Roedd barn darparwyr a chomisiynwyr yn amrywio, gyda rhai yn nodi gwelliannau cymedrol mewn recriwtio dros y blynyddoedd diwethaf, tra bod eraill yn dweud mai ychydig o newid a fu os o gwbl.

“Rydyn ni'n credu ei fod [y Cyflog Byw Gwirioneddol] wedi cynyddu recriwtio. Rydym ni wedi cael fflyd o staff newydd – mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi helpu gan ein bod ni'n gallu cynnig mwy o gymhelliant.” (Darparwr gofal)

“Roedden ni jest yn gobeithio y byddai'n helpu gyda recriwtio a chadw. Dwi'n credu ei fod wedi helpu i ryw raddau, ond nid yw'n ddigon mewn gwirionedd. Pan rydych chi'n gwybod bod swyddi tebyg yn y GIG ar amodau a thelerau llawer gwell.” (Darparwr gofal)

Lle nodwyd gwelliannau, cafodd y rhain eu priodoli'n aml i ffactorau allanol, megis mentrau proffesiynoli (e.e. cofrestru'r gweithlu) neu newidiadau i ofynion fisa, yn hytrach na'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn unig. Anaml y tynnwyd sylw at dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol fel sbardun craidd gwelliant.

Pryder rheolaidd ar draws cyfweliadau rhanddeiliaid oedd y gallai dibyniaeth gynyddol ar recriwtio o dramor fod yn cuddio heriau sylfaenol wrth ddenu staff yn lleol. Mae llawer o gomisiynwyr a darparwyr hefyd yn cwestiynu a yw cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigon uchel i sicrhau bod rolau gofal cymdeithasol yn apelio at y farchnad lafur leol, a oedd yn arwain at gynnydd mewn gweithwyr tramor. Fodd bynnag, yn dilyn newidiadau i'r rheolau ynghylch gweithwyr gofal tramor yn dod ag aelodau o'r teulu i'r DU, bu gostyngiad o 81% mewn ceisiadau am fisâu gweithwyr gofal ledled y DU rhwng mis Ebrill 2023 a mis Ionawr 2024 ([Y Swyddfa Gartref, 2025](#)).

“Mae'r mater recriwtio wedi effeithio ar ein gallu i gael gwaith. Mae'r contractau'n mynd i gystadleuwyr sydd wedi cyflogi llawer o weithwyr tramor yn gyflym. Mae fy musnes yn draean o'r hyn oedd e cyn Covid, i gyd yn deillio o'r broblem recriwtio. Dim ond cyflog wedi'i ariannu'n briodol, sy'n uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol presennol, fyddai'n mynd i'r afael â'r broblem recriwtio. Nid yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol presennol yn ddigon uchel ar gyfer gwaith gofal, a ddangosir gan y ffaith nad yw dinasyddion y DU am wneud y gwaith. Mae gen i gywilydd o'r ffaith ei bod hi'n dderbyniol manteisio ar awydd pobl i gael fisâu a chyflogi gweithwyr gofal tramor ar gyflog na fydd dinasyddion yn gweithio amdano. Rheolwr gwyn gyda'r holl weithwyr gofal o dramor - mae'n teimlo fel hiliaeth strwythurol.”
(Darparwr gofal)

3.3.2. Gwahaniaethau cyflog ac effaith hyn yn ehangach ar ddarparwyr

Fel y nodwyd yn adran 3, soniodd llawer o ddarparwyr am yr her o gywasgu cyflog rhwng rolau lefel mynediad a rolau uwch wrth dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae rhai darparwyr wedi caniatáu i wahaniaethau cyflog leihau am nad ydynt yn teimlo eu bod yn gallu ariannu'r codiadau angenrheidiol i reolwyr. Dywedodd darparwyr eraill eu bod wedi amsugno'r gost trwy wneud toriadau i gyllidebau eraill, sydd wedi cael effaith ar hyfforddiant staff, seilwaith neu welliannau i adeiladau. Heb gynnal gwahaniaethau cyflog, roedd pryderon y gallai darparwyr gael trafferth cadw staff profiadol neu recriwtio i rolau arwain.

“Mae darparwyr yn mabwysiadu strategaethau gwahanol i reoli gwahaniaethau cyflog - mae rhai wedi lleihau'r gwahaniaethau rhwng rolau. Mae eraill wedi dargyfeirio cyllid o feysydd eraill o'r gwasanaeth, fel cyllidebau hyfforddi, cynnal a chadw, ehangu gwasanaethau neu welliannau i wasanaethau.” (Comisiynydd gofal)

3.3.3. Straen ar y berthynas rhwng darparwyr gofal a chomisiynwyr gofal

Dywedodd y rhan fwyaf o randdeiliaid fod diffyg cyfathrebu neu ddealltwriaeth o gyllid y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi rhoi straen ar y berthynas waith rhwng darparwyr a chomisiynwyr. Adleisiwyd hyn gan randdeiliaid polisi cenedlaethol a darparwyr sy'n gweithredu ar draws ffiniau comisiynu gwahanol, a nododd ddulliau anghyson o godi cyflogau ar draws awdurdodau lleol a byrddau iechyd fel ffynhonnell tensiwn.

“Mae'n anodd iawn os yw Cyflog Byw Gwirioneddol yn dod yn orfodol, ond ddim yn cael ei drosglwyddo i gyllidebau comisiynu, a'r comisiynwyr ddim yn ei drosglwyddo i gyllidebau darparwyr wedyn, a bydd darparwyr yn dweud mai mater i chi fel comisiynydd yw rhannu eich cyllideb a rhoi'r lefel gywir o arian i ni. Felly, mae'n ddadl gylchol ac mae'r holl syrcais yn dechrau eto, yn barod ar gyfer mis Ebrill nesaf.” (Comisiynydd gofal)

Disgrifiodd ychydig o ddarparwyr fod byrddau iechyd yn llai hyblyg nag awdurdodau lleol wrth addasu strwythurau ffioedd i gwmpasu'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mewn ymateb, dywedodd ychydig o ddarparwyr eu bod wedi newid eu modelau busnes i leihau nifer y defnyddwyr gwasanaethau a ariennir gan y bwrdd iechyd y maent yn eu derbyn, a allai gael sgil-ffeithiau ar faint o leoliadau gofal lleol sydd ar gael a chyfraddau rhyddhau o'r ysbyty.

“Ers y Cyflog Byw Gwirioneddol, mae gan yr awdurdodau lleol fwy o ddiddordeb mewn perthynas waith llyfr agored ar gyfer trin a thrafod ffioedd. Ond nid felly yw hi gyda'r byrddau iechyd o hyd, felly fe wnaethon ni wneud safiad i beidio â derbyn cleifion Gofal Iechyd Parhaus – roedden nhw eisiau i ni gymryd £50 yn llai yr wythnos ar gyfer cleifion sydd angen mwy o ofal. Dydy e ddim yn beth gwych i bobl leol nac ar gyfer rhyddhau cleifion o'r ysbyty.” (Darparwr gofal)

Er gwaethaf yr heriau hyn, roedd tystiolaeth hefyd bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella'r berthynas waith rhwng comisiynwyr a darparwyr mewn rhai ardaloedd. Mewn lleiafrif o awdurdodau lleol, roedd y cam tuag at dulliau mwy agored o drafod ffioedd yn cael ei weld fel canlyniad cadarnhaol i'r polisi.

3.3.4. Straen ariannol ar ddarparwyr

Roedd darparwyr gofal yn disgrifio'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fel un sydd wedi ychwanegu at bwysau ariannol sydd eisoes yn sylweddol. Mae'r pwysau hwn nid yn unig yn gysylltiedig â chynnydd mewn cyflog, ond hefyd set ehangach o gostau cynyddol, gan gynnwys cynnydd bob blwyddyn i'r Cyflog Byw Cenedlaethol, yn ogystal â chynnydd mewn cyfraniadau pensiwn, cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr, tâl salwch a biliau cyfleustodau.

I lawer o ddarparwyr, yn enwedig y rhai nad ydynt yn cynnig gwasanaeth i gwsmeriaid hunan-ariannu y gellir addasu eu taliadau i adlewyrchu cynnydd mewn costau, mae hyn wedi arwain at bryderon cynyddol am hyfywedd ariannol. Dywedodd rhai eu bod wedi gorfod defnyddio'r cronfeydd wrth gefn, tra bod eraill yn dweud efallai y byddai'n rhaid iddynt uno, rhoi contractau yn ôl, ac roedd nifer fach yn sôn am orfod gadael y farchnad yn gyfan gwbl yn y dyfodol agos.

“Nid oes gan ein darparwyr gronfeydd wrth gefn mawr ac rydyn ni'n mynd i ddechrau eu gweld naill ai'n rhoi contractau yn ôl neu'n uno â darparwyr eraill ac yn rhannu'r risg honno. Ac mae hynny o ganlyniad uniongyrchol i'r costau cynyddol sy'n gysylltiedig â'r Cyflog Byw Gwirioneddol.” (Comisiynydd gofal)

Mae llawer o ddarparwyr a chomisiynwyr yn gweld y Cyflog Byw Gwirioneddol fel ffactor sy'n cyfrannu at y pwysau ariannol hwn. Fodd bynnag, mae'n anodd i gomisiynwyr a darparwyr gofal ystyried effaith benodol cyllido'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar ei ben ei

hun, o gofio nad oes mecanwaith monitro, ac nad yw comisiynwyr a darparwyr yn gwahaniaethu rhwng cyllid ar gyfer y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r cyllid cyffredinol y maent yn ei dderbyn i ddarparu gofal.

Heb waith pellach, nid oes modd bod yn sicr a yw Llywodraeth Cymru wedi darparu digon o gyllid i awdurdodau lleol i dalu am y gwahaniaeth rhwng y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol, neu a yw hyn wedi'i drosglwyddo'n llwyddiannus i ddarparwyr. Er bod Llywodraeth Cymru yn defnyddio cyfrifiad i amcangyfrif y cyllid sydd ei angen i weithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae'n anodd gwirio pa mor ddigonol yw'r swm hwn yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael ar hyn o bryd.

Yr hyn sy'n amlwg yw bod llawer o ddarparwyr yn dweud eu bod o dan straen ariannol sylweddol. Nid yw hyn yn berthnasol i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn unig, ond mynegodd darparwyr a chomisiynwyr eu pryderon ei fod yn un ffactor sy'n cyfrannu at hyn.

3.3.5. Canlyniadau ariannol a gweithredol i gomisiynwyr gofal

Roedd comisiynwyr gofal yn dweud yn gyson fod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi rhoi straen ariannol sylweddol ar gyllidebau awdurdodau lleol. Tynnodd sawl comisiynydd sylw at y gwahaniaeth rhwng y cynnydd canrannol yn y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r cynnydd canrannol yn y Grant Cynnal Refeniw.

Dyweddodd Comisiynwyr nad yw'r rhan fwyaf o'r cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i gwmpasu gan y polisi hwn, gan fod y cyllid yn mynd i'r afael yn bennaf â'r gwahaniaeth rhwng y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol, gyda chyfran fach o'r cyllid i gynnal gwahaniaethau. Fodd bynnag, heb ffigur manwl gywir i ddeall faint o arian y byddai angen ar y sector i dalu'r gwahaniaeth rhwng y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae'n anodd dweud yn bendant a yw unrhyw gyllid ychwanegol sydd wedi'i gynnwys yn y Grant Cynnal Refeniw yn ddigonol, neu os yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn gwneud sefyllfa anodd yn waeth fyth.

Roedd y comisiynwyr yn glir o'r farn nad oedd y cyllid sydd ar gael yn ddigon i dalu am y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol, a bod hyn yn digwydd yng nghyd-destun heriau cyllido cysylltiedig ehangach.

“Mae'r pwysau ariannu sy'n ein hwynebu yn deillio o gamddealltwriaeth sylfaenol o'r effaith ariannol y byddai hyn yn ei chael ar y llywodraeth. Wnaethon nhw ddim ystyried y goblygiadau ehangach yn llawn. Nid oes gan y llywodraeth ddylanwad uniongyrchol ar gyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol, ac mae negeseuon Llywodraeth Cymru wedi canolbwyntio'n gyson ar ddiwallu'r anghenion cyllid ar gyfer y rhan fwyaf o'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Fodd bynnag, mae costau eraill hefyd yn codi'n sylweddol, fel costau byw.” (Comisiynydd gofal)

3.4. Effeithiau ar bobl sydd angen gofal cymdeithasol ac sy'n derbyn gofal cymdeithasol

Roedd disgwyl i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol gyfrannu'n anuniongyrchol at ansawdd a pharhad gofal trwy wella sefydlogrwydd y gweithlu. Fodd bynnag, mae ystod o ffactorau allanol yn dylanwadu ar y canlyniadau hyn, sy'n golygu bod ei gyfraniad yn anodd ei

ddatgysylltu. Er bod rhai datblygiadau cadarnhaol, mae'r dystiolaeth hyd yma'n awgrymu mai cymysg fu'r effaith yn gyffredinol. Yn yr adran hon, rydym yn nodi'r canlynol:

- mae rhai arwyddion o barhad gwell i bobl sy'n derbyn gofal, er bod pryderon bod pwysau costau wedi lleihau buddsoddiad mewn hyfforddiant, cynnal a chadw a datblygu gwasanaethau
- mae'n bosibl bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cael effaith negyddol ar fynediad at ofal a fforddiadwyedd gofal, gydag adroddiadau am lai o oriau gofal, ffioedd atodol uwch a defnyddwyr Taliad Uniongyrchol angen cymorthdal cyflogau staff o gronfeydd personol.

3.4.1. Ansawdd gofal

Mae tystiolaeth o Loegr yn awgrymu cysylltiad rhwng cyflog uwch ac ansawdd gofal gwell ([Allan a Vadean, 2023](#)). Fodd bynnag, mae'r sail dystiolaeth yn gyfyngedig o ran polisïau sydd â'r nod penodol o godi lefelau isafswm cyflog, megis y Cyflog Byw Gwirioneddol. Dim ond gwelliannau cymedrol mae'r polisïau hyn yn dueddol o'u cyflawni, yn bennaf trwy fwy o sefydlogrwydd y gweithlu, maes lle mae tystiolaeth ategol yn gyfyngedig ar y naw (gweler adran 3.2.3).

“Mae ein data'n awgrymu bod cymeradwyaeth gan aelodau o'r teulu a defnyddwyr gwasanaethau wedi gwella ers y Cyflog Byw Gwirioneddol - a llai o gwynion am staffio anghyson. Mae wedi newid ein sefyllfa - gallwn ni gyflawni'n fwy effeithiol.” (Darparwr gofal)

Roedd y rhanddeiliaid cenedlaethol a'r comisiynwyr a holwyd yn poeni y gallai'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol effeithio'n negyddol ar ansawdd y gofal (yn anuniongyrchol), gan nodi bod darparwyr yn gorfod cyfaddawdu ar fuddsoddiad mewn meysydd fel hyfforddiant staff er mwyn gallu fforddio talu cyfraddau'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Fodd bynnag, roedd llawer yn cytuno y byddai ansawdd y gofal yn gyffredinol wedi bod yn waeth heb y polisi, oherwydd mwy o brinder staff a heriau recriwtio.

“Mae pwysau'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar y gyflogres wedi cael effaith sylweddol ar ansawdd y gofal rydyn ni'n gallu ei ddarparu. Rydyn ni'n gweld heriau ynghylch buddsoddi mewn adeiladau cartrefi gofal... mae cymhlethdod yr achosion rydyn ni'n eu gweld nawr mewn gofal cartref yn wahanol iawn i'r hyn oedd e o'r blaen, ac nid oes gennym y cyllid i hyfforddi staff i ddiwallu'r anghenion hyn yn effeithiol.” (Comisiynydd gofal)

Mae data arolwg a gasglwyd gan dderbynwyr Taliad Uniongyrchol ym mis Mehefin 2024 yn awgrymu nad oedd y mwyafrif (75%, n=146) wedi gweld unrhyw newid yn ansawdd y gofal ers cyflwyno'r polisi ym mis Ebrill 2022, er bod bron i un o bob pump (19%, n=37) wedi sôn am welliant cadarnhaol a dim ond 3% (n=5) oedd yn teimlo bod ansawdd y gofal wedi dirywio.

Pan ofynnwyd iddynt am ansawdd yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais am rolau cynorthwyyr personol ers cyflwyno'r polisi ym mis Ebrill 2022 tan fis Mehefin 2024, nid oedd 37% (n=72) o dderbynwyr Taliad Uniongyrchol wedi gweld unrhyw newid, roedd 19% (n=37) yn teimlo bod ansawdd yr ymgeiswyr wedi gwaethygu, ac roedd 4% (n=7) yn dweud bod ansawdd yr

ymgeiswyr wedi gwella. Mae ymatebion testun agored i'r arolwg yn dangos bod heriau gyda chyflogau isel yn dal i effeithio ar allu derbynwyr Taliad Uniongyrchol i recriwtio a chadw cynorthwywyr personol medrus, a allai yn ei dro effeithio ar ansawdd y gofal y maent yn ei dderbyn.

“Er mwyn cael gofal o safon, mae'n rhaid i ni gynyddu eu cyfradd fesul awr a thrwy hynny werthfawrogi'r gofal sy'n cael ei ddarparu.” (Derbynnydd Taliad Uniongyrchol)

3.4.2. Mynediad at ofal a fforddiadwyedd gofal

Gwnaeth comisiynwyr a darparwyr godi pryderon y gallai'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fod wedi cyfrannu tuag at ei gwneud hi'n anoddach i rai pobl cael gafael ar ofal. Roedd hyn yn cynnwys adroddiadau am gynydd yn nifer y cartrefi gofal sy'n cyflwyno ffioedd atodol, a all greu rhwystrau ariannol i deuluoedd ac o bosibl oedi cyn rhyddhau cleifion o'r ysbyty. Roedd hyn yn aml yn gysylltiedig yn rhannol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol, ond hefyd â phwysau costau cynyddol eraill. Gwnaeth rhai rhanddeiliaid godi pryderon am y goblygiadau tymor hwy i gyllid awdurdodau lleol, gan nodi y gall costau gofal cynyddol achosi i hunan-arianwyr wario a gwagio eu hasedau yn gyflymach a dod yn gymwys i gael gofal a ariennir yn gyhoeddus yn gynt.

“Mewn gofal preswyl, mae mwy a mwy o gartrefi gofal bellach yn cyflwyno ffioedd atodol. Yn y gorffennol, roedden nhw'n gwneud hyn ar gyfer darpariaethau ychwanegol, ond mae'r rhain bellach yn cael eu defnyddio ar gyfer gofal sylfaenol. Prin yw'r dewis o gartrefi gofal i'r rhai sy'n methu fforddio hynny. Felly, mae fel pe bai ychydig o gostau'r Cyflog Byw Gwirioneddol a'n costau cynyddol eraill yn cael eu trosglwyddo i ddefnyddwyr ac yn cynyddu anghydraddoldeb.” (Comisiynydd gofal)

Roedd derbynwyr taliad uniongyrchol yn poeni am fforddiadwyedd hefyd. Er nad oedd yr oriau gofal wedi newid i 75% (n=144) o'r ymatebwyr i'r arolwg Taliad Uniongyrchol, dywedodd 5% (n=10) fod eu horiau wedi gostwng. Roedd atebion testun agored yn disgrifio'r angen i wneud tâl atodol o'u pocedi eu hunain ar ben y cyfraddau fesul awr er mwyn cadw staff. Hefyd, dywedodd sawl ymatebydd nad oedd awdurdodau lleol yn ariannu'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn llawn trwy'r Taliad Uniongyrchol, gan ei gwneud hi'n anodd talu eu cynorthwywyr personol ar gyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol a chadw cymorth hyfedr.

“Dim ond £11.65 yr awr mae'r awdurdod lleol yn ei dalu fel taliad uniongyrchol, ond rydyn ni'n ychwanegu at y gyfradd i £12.10 allan o'n cronfeydd ein hunain. Rwy'n credu pe na baem yn gwneud hynny byddai'n anoddach recriwtio, ac maen nhw'n ei haeddu hefyd.” (Derbynnydd Taliad Uniongyrchol)

Roedd rhai darparwyr yn teimlo bod cysylltiad rhwng y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol a lleihau oriau comisiynu, gan gyfeirio at gyfanswm nifer yr oriau gofal a brynwyd gan awdurdodau lleol i ddiwallu anghenion gofal asesedig o fewn cyllideb benodol. Er mwyn rheoli'r pwysau cyllidebol a grëwyd gan y costau cyflog cynyddol, roedd darparwyr yn awgrymu bod awdurdodau lleol yn lleihau nifer yr oriau a gomisiynwyd fesul person. Teimlwyd bod hyn yn cael effaith negyddol ar fynediad at ofal hefyd.

“Rydyn ni wedi cael ein lleihau (right-sized) gan rai awdurdodau lleol, ac mae'n cael effaith enfawr ar ansawdd bywyd - dydy pobl [sydd angen gofal] ddim yn gallu gadael eu tŷ.” (Darparwr gofal)

Ar y cyfan, mae tystiolaeth gymysg bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn gwella ansawdd gofal i ddefnyddwyr gwasanaethau. Er bod rhai rhanddeiliaid yn gweld gwelliannau o ran parhad, ychydig o dystiolaeth uniongyrchol a geir gan ddefnyddwyr gwasanaethau eu hunain. Ar ben hynny, parhau mae'r pryderon y gallai'r pwysau ariannol sy'n gysylltiedig â'r polisi fod wedi lleihau buddsoddiad mewn ansawdd gwasanaeth ac wedi effeithio'n negyddol ar fynediad, fforddiadwyedd a phrofiad y defnyddiwr.

4. Deall effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol

4.1. Trosolwg

Mae'r bennod hon yn archwilio'r rhagdybiaethau craidd a'r ffactorau allanol sydd wedi llywio gweithredu ac effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar sector gofal cymdeithasol Cymru. Gan dynnu ar y Ddamcaniaeth Newid a ddatblygwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn (gweler [Atodiad A](#)), mae'n archwilio'r rhesymau pam mae'r polisi wedi cyflawni, neu heb gyflawni, ei ganlyniadau bwriedig, a sut mae hyn yn ymwneud â'r rhagdybiaethau sy'n sail i ddyluniad y polisi.

Mae'r bennod yn ystyried y tair rhagdybiaeth graidd a oedd yn sail i ddyluniad y polisi, gan gynnwys disgwyliadau y byddai cyflog gwell yn arwain at lefelau recriwtio a chadw gwell a chanfyddiadau gwell o werth. Mae pob rhagdybiaeth yn cael ei phrofi yn erbyn y dystiolaeth ansoddol a meintiol a gasglwyd trwy'r gwerthusiad ac a gyflwynir ym Mhennod 3.

Mae'r bennod yn ystyried ffactorau allanol ehangach hefyd, megis chwyddiant, cyfyngiadau ariannu a chystadleuaeth gan sectorau eraill, sydd wedi llywio'r broses weithredu ac a allai fod wedi gwanhau effeithiau bwriedig y polisi.

Yn olaf, mae'r bennod yn tynnu sylw at rai ffactorau ychwanegol annisgwyl, gan gynnwys pwysau anuniongyrchol i godi cyflog staff nad ydynt yn staff gofal, effaith cywasgu gwahaniaethau cyflog ar ddilyniant gyrfa a lleihau gwerth symbolaidd y Cyflog Byw Gwirioneddol dros amser. Mae'r wybodaeth hon yn cynnig gwersi hanfodol ar sut y gellid addasu neu gefnogi'r polisi yn y dyfodol i wella ei effaith.

4.2. Rhagdybiaethau craidd i alluogi'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol

Cyflwynwyd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fel rhan o set ehangach o fesurau i gefnogi a gwerthfawrogi'r gweithlu gofal cymdeithasol. Nid oedd erioed wedi'i fwriadu i ddatrys heriau'r gweithlu ar ei ben ei hun, nac i fynd i'r afael â'r holl faterion sy'n ymwneud â recriwtio, cadw staff a morâl. Mae datgysylltu effeithiau penodol y Cyflog Byw Gwirioneddol o ffactorau eraill, megis dynameg ehangach y farchnad lafur, pwysau costau byw a chyfyngiadau ariannu, yn heriol.

Mae'r adran hon yn crynhoi'r rhagdybiaethau craidd sy'n sail i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol, ochr yn ochr â'n canfyddiadau gwerthuso a gyflwynir yn yr adran hon. Daw'r rhagdybiaethau hyn o'r Ddamcaniaeth Newid yn [Atodiad A](#), a ddatblygwyd yn seiliedig ar dystiolaeth a gasglwyd trwy adolygiad cyflym o'r dystiolaeth academaidd a pholisi, adolygiad o ddogfennaeth bolisi ac ymgynghoriadau â rhanddeiliaid polisi cenedlaethol.

Er bod y dystiolaeth yn dangos bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwneud cyfraniad cadarnhaol, mae'n amlwg bod grymoedd gwrthbwsol cryf yn cyfyngu ar ei effaith, gan gynnwys ansicrwydd ariannol parhaus ymhlith gweithwyr, cystadleuaeth â sectorau eraill a phwysau ariannu systemig.

4.2.1. Rhagdybiaeth 1: Mae cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigonol i godi safonau byw, cadw staff, denu gweithwyr newydd i'r sector a gwneud i weithwyr deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi

Roedd y rhagdybiaeth gyntaf yn ymwneud ag a fyddai'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigonol i wella safonau byw y gweithlu, cadw staff, recriwtio a chanfyddiadau o werth. Mae'n bwysig bod yn glir nad oedd disgwyl i'r polisi gyflawni hyn ar ei ben ei hun, ac y byddai ffactorau eraill hefyd yn bwysig.

Er bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella cyflog i lawer o weithwyr gofal cymdeithasol, nid yw'r dystiolaeth yn awgrymu ei fod wedi cyfrannu at wneud newidiadau sylweddol i ymddygiad y gweithlu neu'r teimlad bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael eu gwerthfawrogi.

Mae cymariaethau â sectorau fel manwerthu, lletygarwch a'r GIG yn parhau i bwysleisio pa mor annigonol yw'r lefelau cyflog presennol ar gyfer gweithwyr gofal. Er enghraifft, mae rolau Band 2 a 3 y GIG, gan gynnwys rolau Cynorthwydd Gofal Iechyd, fel arfer yn cynnig cyfraddau fesul awr sy'n uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol ([NHS Employers, 2025](#)) gydag amodau a thelerau a llwybrau dilyniant gwell. Erbyn mis Ebrill 2025, fodd bynnag, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol bellach wedi pasio cyfradd Band 2 y GIG ([NHS Employers, 2025](#)). Mae Tabl 16 yn dangos cyfraddau'r Cyflog Byw Cenedlaethol, y Cyflog Byw Gwirioneddol, a chyfraddau mynediad Band 2 a 3 y GIG rhwng 2022/23 a 2025/26.

Tabl 16: Cyfraddau'r Cyflog Byw Cenedlaethol, y Cyflog Byw Gwirioneddol a chyfraddau mynediad Band 2 a 3 y GIG rhwng 2022/23 a 2025/26 [nodyn 1] [nodyn 2]

Blwyddyn ariannol	Cyfradd y Cyflog Byw Cenedlaethol (1 Ebrill)	Cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol (1 Ebrill)	Cyfradd mynediad Band 2 y GIG	Cyfradd mynediad Band 3 y GIG
2022/23	£9.50	£9.90	£10.37	£11.11
2023/24	£10.42	£10.90	£11.45	£11.67
2024/25	£11.44	£12.00	£12.08	£12.31
2025/26	£12.21	£12.60	£12.51	£12.75

Ffynhonnell: [NHS Employers](#)

[nodyn 1] Y Cyflog Byw Gwirioneddol a ddangosir yw'r gyfradd ar 1 Ebrill ar ddechrau pob blwyddyn ariannol. Mae ffigur diweddaraf y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei gyhoeddi hanner ffordd trwy'r flwyddyn.

[nodyn 2] Gall rolau Band 2 a 3 y GIG gynnwys Cynorthwywyr Gofal Iechyd a Gweithwyr Cymorth Clinigol.

Dywedodd rhanddeiliaid fod cydraddoldeb â'r GIG ar fwy na dim ond cyflog yn unig yn hollbwysig, gan fod staff yn dal i adael y sector gofal cymdeithasol ar gyfer y GIG, nid yn unig oherwydd y cyflog, ond ar gyfer telerau gwell a'r potensial i sicrhau dilyniant ystyrlon.

“Roedd angen i'r cyflog a'r amodau a thelerau fod ar yr un lefel â byrddau iechyd [y GIG]. Y bwriad oedd y byddai pobl nid yn unig yn aros yn y maes gofal cymdeithasol ond hefyd yn cael eu denu i'r sector... Mae yna bwyslais ar gymwysterau a chofrestru, ond mae gweithwyr yn dal i gael eu talu yr un faint â gweithwyr manwerthu, fel y rhai mewn [archfarchnad]... Yn anffodus, nid yw'n cael ei ystyried yn eang fel llwybr gyrfa hirdymor.” (Darparwr gofal)

Yn ogystal, mae'r rhagdybiaeth y gallai'r Cyflog Byw Gwirioneddol gyfrannu at newid trawsnewidiol yn y gweithlu yn wannach nawr nag yn 2022. Mae'r ffaith bod y bwlch rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol (sy'n gostwng o 56c yn ystod y cyfnod casglu data i 39c ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26) yn prysur leihau, ynghyd â phwysau costau byw ehangach, yn golygu nad yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol bellach yn wahaniaethydd cryf yn y farchnad lafur. Fel y cyfryw, efallai na fydd yn ddigon i sbarduno gwelliannau ystyrion mewn lefelau recriwtio, cadw neu forâl y gweithlu heb fesurau pellach, naill ai i gynyddu y tu hwnt i gyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol, neu drwy wella amodau a thelerau ehangach.

Ar ben hynny, disgwylir i'r bwlch rhwng y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol leihau fwy fyth yn y dyfodol, yn dilyn cais Llywodraeth y DU ym mis Gorffennaf 2024 i'r [Comisiwn Cyflogau Isef](#) sicrhau nad yw'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn disgyn o dan ddwy ran o dair o enillion canolrifol gweithwyr 21 oed a hŷn.

“Pan ddechreuodd [y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol], y gwahaniaeth rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r isafswm cyflog cenedlaethol oedd tua £1.20, mae bellach wedi gostwng i 60c mewn dwy flynedd. Dydw i ddim yn meddwl ei fod wedi cael digon o effaith. Dydy'r gwahaniaeth ddim yn ddigon a dydy'r Cyflog Byw Gwirioneddol ddim yn gymharol â gweithwyr y GIG sy'n gwneud pethau tebyg... Nid yw'n ddeniadol i bobl sy'n gadael yr ysgol a'r coleg, ac mae'r gweithlu'n heneiddio, does dim gwaed newydd yn dod i mewn, ac mae rhywfaint o hynny oherwydd cydnabyddiaeth ariannol, ac oriau anghymdeithasol, y canfyddiad ei fod yn her.” (Comisiynydd gofal)

4.2.2. Rhagdybiaeth 2: Bydd digon o gyllid yn cael ei ddarparu yn barhaus i dalu costau'r Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd gan yr astudiaeth hon, a barn darparwyr a chomisiynwyr, yn herio'r rhagdybiaeth hon.

Mae'r cyllid a ddarperir gan Lywodraeth Cymru i awdurdodau lleol i dalu am y costau ychwanegol hyn o'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn tybio bod gan yr awdurdod lleol ddigon o arian ar gyfer gofal cymdeithasol ac eithrio'r elfen cyflog ychwanegol hon. Ar y cyfan, roedd awdurdodau lleol yn teimlo nad oedd cyllid craidd gan Lywodraeth Cymru yn ddigonol, felly nid oedd y cyllid ychwanegol ar gyfer y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigon i helpu i'w roi ar waith yn llawn. Dywedodd llawer o ddarparwyr eu bod wedi derbyn codiadau annigonol i dalu cost lawn gweithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

“Dwi wedi bod yn ceisio codi'r mater nad ydyn ni'n cael y cyllid llawn. Dydy'r hyn a roddodd yr awdurdod lleol i ni ddim yn ddigon i dalu cynnydd y Cyflog Byw Gwirioneddol y llynedd. Fe wnaethon ni siarad â'n haelodau o'r senedd lleol

oherwydd ein bod ni'n teimlo nad oedd [yr awdurdod lleol] yn trosglwyddo digon o arian i ni. Roedden nhw'n rhoi cynnydd canrannol i ni y flwyddyn yn hytrach na thalu'r gost wirioneddol. Roedd hyn yn teimlo'n annheg am ein bod yn cael trafferth talu costau ac oherwydd bod y system ganrannol yn golygu bod gwahaniaethau mewn ffioedd a roddwyd i ddarparwyr gwahanol yn cael eu chwyddo." (Darparwr gofal)

4.2.3. Rhagdybiaeth 3: Gall recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol wella ansawdd gofal

Mae cefnogaeth eang i'r drydedd ragdybiaeth hon mewn egwyddor, gyda rhanddeiliaid yn cytuno y dylai dull recriwtio a chadw gwell wella ansawdd trwy fwy o barhad a phrofiad. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth ansoddol hyd yma'n awgrymu bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol dim ond wedi arwain at welliannau cymedrol mewn lefelau cadw staff ac nid yw'n dangos unrhyw dystiolaeth glir o effaith ar recriwtio.

Bu cynnydd o 15% yn nifer y gweithwyr cofrestredig, y prif weithwyr sy'n gymwys i dderbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, rhwng 2022 a 2023 ([Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023](#)). Fodd bynnag, mae hyn yn debygol o fod oherwydd ehangu'r cynllun cofrestru gorfodol dros y cyfnod hwn, yn ogystal â chyfnod lle roedd nifer uchel o Fisâu Gofal Cymdeithasol yn cael eu cyhoeddi.

Hefyd, mae ansefydlogrwydd parhaus gyda'r gweithlu, ynghyd â materion ehangach megis llwythi gwaith uchel, cyfleoedd hyfforddi cyfyngedig a thanariannu gwasanaethau, yn parhau i danseilio ansawdd gofal. Er bod y rhagdybiaeth yn parhau i fod yn ddilys yn gysyniadol, nid yw'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyfrannu eto tuag at lefel sefydlogrwydd y gweithlu sydd ei angen i wireddu'r gwelliannau bwriedig hyn mewn ansawdd.

4.3. Ffactorau allanol

Mae'r adran hon yn cynnwys crynodeb o'r ffactorau allanol sy'n ymwneud â'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol a gafodd ei gynnwys yn y Ddamcaniaeth Newid, ochr yn ochr â'n canfyddiadau gwerthuso.

4.3.1. Cystadleuaeth yn y farchnad lafur yn erydu'r fantais o dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae codiadau cyflog mewn sectorau fel manwerthu, lletygarwch a'r GIG wedi gwanhau gallu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i ddenu a chadw staff mewn gofal cymdeithasol. Fel y trafodwyd yn adran 4.2.1, mae rolau lefel mynediad y GIG fel arfer yn darparu cyflog a thelerau gwell ar gyfer rolau tebyg 'sy'n gysylltiedig â gofal', gan ei gwneud hi'n anodd i'r sector gofal cymdeithasol gystadlu. Ar ben hynny, mae'r llwybrau dilyniant a chyflog gwell yn gliriach yn y GIG.

Mae sectorau eraill yn gallu codi cyflogau hefyd mewn ymateb i newidiadau'r Cyflog Byw Gwirioneddol, gan erydu ymhellach unrhyw fantais gystadleuol. Yn wir, mae'n bosibl y bydd polisi'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn arwain at ymatebion penodol gan ddiwydiannau eraill, megis cystadleuwyr yn codi eu cyfraddau cyflog mewn sectorau neu ddiwydiannau eraill. Unwaith eto, gall hyn arwain at sefyllfa lle mae effeithiolrwydd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn

cael ei leihau. Codwyd hyn fel pryder gan rai comisiynwyr a darparwyr nad oeddent yn teimlo bod y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigon i gynnal mantais gystadleuol.

“Mae'n rhaid i chi fynd yn uwch [na'r Cyflog Byw Gwirioneddol] i gystadlu am staff. Fyddwch chi ddim yn cael rhywun sy'n gyrru, a fydd yn gweithio oriau anghymdeithasol, fydddech chi ddim yn cael y staff pe na baech chi'n talu'n uwch.”
(Darparwr gofal)

Yn ogystal, fel y trafodwyd yn adran 4.2.1, mae'r bwlch rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol wedi lleihau'n fawr. Mae hyn yn golygu bod gofal cymdeithasol yn parhau i gynnig cyflog sydd bron ar waelod y farchnad, oni bai eu bod yn gallu cynnig mwy na'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'n parhau i'w roi mewn cystadleuaeth â rolau sy'n cael eu hystyried yn llai heriol gan lawer.

4.3.2. Nid yw cyllidebau gofal cymdeithasol yn bodloni'r galw cynyddol am ofal

Nid yw cyllid gofal cymdeithasol wedi cadw i fyny â'r galw cynyddol am ofal na'r gost o gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae chwyddiant cynyddol, anghenion gofal sy'n fwyfwy cymhleth a phwysau demograffig wedi dwysáu'r straen ariannol ar ddarparwyr.

Mae tanariannu'r sector a hyblygrwydd cyfyngedig yng nghyllidebau awdurdodau lleol yn gwaethgu'r her. Roedd darparwyr yn poeni y byddai'r cynnydd parhaus i isafswm cyflog, megis y Cyflog Byw Cenedlaethol ac felly'r Cyflog Byw Gwirioneddol hefyd, heb gynnydd cyfatebol mewn ffioedd trwy gomisiynu, yn golygu bod darparu gwasanaethau yn anghynaliadwy.

Mae pryderon am gostau cyfleustodau cynyddol a phrisiau bwyd uwch yn pwysleisio'r straen ariannol, a phob un yn cyfyngu ar allu darparwyr i amsugno costau sy'n gysylltiedig â'r Cyflog Byw Gwirioneddol heb wneud toriadau mewn manau eraill. Fel y disgrifir yn adran 3.4.2, mewn rhai achosion, mae hyn wedi golygu cyflwyno ffioedd atodol i breswylwyr neu leihau cymarebau staffio, gydag effeithiau posibl ar ansawdd gofal.

“Mae'n frwydr i dalu'r biliau cyflog. Mae'r trigolion angen bwyta, felly allwch chi ddim cwtogi ar fwyd. Mae angen gwres ar y trigolion, felly does dim modd cyfyngu ar hynny. Os yw rhywbeth yn torri, mae'n rhaid ei drwsio. Felly, mae'n teimlo mai cyflogau yw'r unig beth allwn ni dorri'n ôl arno. [Mae'r perchennog] yn gofyn i mi 'allwn ni gwtogi ar staff?' a fy ateb i yn syth yw na, oherwydd os ydych chi'n torri'n ôl ar staff, dydych chi ddim yn mynd i gael yr ansawdd bywyd hwnnw... felly nawr mae gan bob ystafell ffioedd atodol. (Darparwr gofal)

Hefyd, roedd comisiynwyr yn trafod y ffaith y gallai awdurdodau lleol fod yn dargyfeirio adnoddau o wasanaethau eraill, megis gwasanaethau ataliol, yn rhannol er mwyn gallu ariannu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac am nad yw cyllidebau yn bodloni'r galw cynyddol am ofal.

“Ond pan rydyn ni'n gorfod cael sgysiau heriol, rydyn ni wedi gorfod taro'r gwasanaethau ataliol. Mae angen gwneud arbedion ar draws y bwrdd.”
(Comisiynydd gofal)

4.3.3. Mesurau polisi ategol

Er bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ystyried yn gam cadarnhaol a symbolaidd, pwysleisiodd rhanddeiliaid fod rhaid iddo fod yn rhan o becyn ehangach o amodau a thelerau gwell i fod yn effeithiol. Mae gwaith parhaus i wella amodau a thelerau ([Gofal Cymdeithasol Cymru, 2023](#)), gan gynnwys:

- fframweithiau cofrestru a chymwysterau proffesiynol
- mynediad at lwybrau DPP a dilyniant gyrfa
- negeseuon cyhoeddus i godi statws gwaith gofal.

“Roedd cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn beth cadarnhaol i'w wneud, ond peth bach yw e, ac mae'n eithaf dinod ar ei ben ei hun. Mae llawer mwy o ffactorau ar waith, sydd wedi cynyddu'r gyfradd fesul awr fymryn. Byddwn yn awyddus i ddeall pam nad yw [gwaith gofal cymdeithasol] yn ddeniadol i boblogaeth iau? Pam nad yw hon yn yrfa o ddewis? Pam nad yw hwn yn opsiwn gyrfa deniadol? Mae angen ymchwil ddifrifol, dim ond plastr glynu yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol.” (Comisiynydd gofal)

4.4. Ffactorau ychwanegol

Yn ogystal â'r rhagdybiaethau craidd a'r dylanwadau allanol hysbys sydd wedi'u cynnwys yn y Ddamcaniaeth Newid, mae sawl ffactor annisgwyl wedi dod i'r amlwg ers gweithredu'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'r rhain yn cynnwys cyflymder a graddfa chwyddiant, pwysau i godi cyflogau staff nad ydynt yn staff gofal a'r effaith anfwriadol ar wahaniaethau cyflog. Gyda'i gilydd, mae'r rhain wedi ychwanegu cymhlethdod a her i weithredu, cynaliadwyedd a gwerthuso effaith y polisi.

4.4.1. Cyflymder chwyddiant

Mae cyfnod sydyn a pharhaus o chwyddiant ar ôl cyflwyno'r polisi wedi lleihau ei effaith ganfyddedig yn sylweddol. Fel y nodwyd yn gynharach yn adran 3.2.2, dywedodd y rhan fwyaf o randdeiliaid nad oedd gweithwyr gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod mewn sefyllfa well yn ariannol, hyd yn oed y rhai sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, oherwydd costau byw cynyddol.

Rhwng mis Ebrill 2022 a dechrau 2025, roedd chwyddiant uchel parhaus yn dal i blagio'r DU, gan gyrraedd uchafbwynt o dros 11% ym mis Hydref 2022 cyn disgyn yn raddol, ond yn parhau i fod yn uwch na tharged Banc Lloegr o 2% gydol 2023 a 2024 ([Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2024](#); [Banc Lloegr, 2024](#)).

Felly, roedd profiad gweithwyr gofal o unrhyw godiad cyflog yn cael ei wrthbwysu gan y cynnydd cyflym mewn prisiau.

“Ac mae rhai staff yn dweud nad yw'n teimlo fel codiad cyflog oherwydd yr argyfwng costau byw, ond mae hynny'r un peth i bawb yn y wlad.” (Darparwr gofal)

“Mae'r cynnydd mor fach, fel ei fod yn cael ei amsugno mewn bywyd bob dydd - dydy e ddim yn teimlo'n rhywbeth arbennig... Nid yw'r ffaith fod y cynllun wedi'i gyflwyno ar adeg mor heriol, rhwng Covid a'r cynnydd mewn costau byw, wedi helpu dim - ond byddai pethau wedi bod yn llawer gwaeth pe baen nhw heb ei weithredu. Felly, mae wedi helpu rhai i gadw eu pen uwchben y dŵr ond nid cymaint i eraill. Ar y cyfan, nid yw'r effaith yn amlwg iawn oherwydd ffactorau eraill fel COVID a'r argyfwng costau byw.” (Comisiynydd gofal)

4.4.2. Pwysau i godi cyflogau staff eraill yn ychwanegu at y pwysau presennol

Bwriad y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol oedd bod yn berthnasol i bob rôl gweithiwr gofal sy'n gorfod cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, yn ogystal â chynorthwyyr personol, ond mae ei gyflwyno wedi creu pwysau anuniongyrchol ar rai cyflogwyr i godi cyflog staff nad ydynt yn staff gofal, gan gynnwys cogyddion, glanhawyr a gweithwyr cynnal a chadw. Er bod canllawiau'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn glir ynglŷn â chwmpas y cyflog ac i ba weithwyr yr oedd yn berthnasol, roedd llawer o ddarparwyr naill ai wedi drysu neu'n teimlo rheidwydd i gynnig y Cyflog Byw Gwirioneddol i'r holl staff er mwyn osgoi drwgdeimlad a throsiant staff nad ydynt yn staff gofal.

“Hefyd, staff domestig, cogyddion sydd ddim yn darparu gofal uniongyrchol oherwydd y rheoliadau, ond sydd fel arfer yn darparu llesiant a gweithgarwch mewn cartref - sy'n nodi a oes angen help ar rywun - ond dydyn nhw ddim yn cael eu cydnabod, sy'n gwneud i chi deimlo eich bod chi'n cael eich tanbriso. Mae llawer o ddarparwyr wedi cynyddu'r cyflogau hynny fel rhan o'u cyfraniad at y Cyflog Byw Gwirioneddol, sy'n rhoi pwysau ychwanegol ar ddarparwyr sydd wedyn yn cael ei drosglwyddo i ni - yr hyn mae wedi'i wneud mewn gwirionedd yw creu mwy o bwysau ar gyfer codi ffioedd oherwydd bod rhywfaint o arian wedi bod i gefnogi hynny, ond dim digon.” (Comisiynydd gofal)

Yn ogystal, mynegodd rhai comisiynwyr bryder bod y diffyg cyllid i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr mewn gwasanaethau ataliol, fel canolfannau dydd, wedi gwneud y gwasanaethau hyn yn anghynaliadwy yn ariannol (gan fod darparwyr yn talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol heb gyllid) neu'n brin o staff (gan eu bod yn cael trafferth recriwtio a chadw staff pan nad ydynt yn gallu cynnig y Cyflog Byw Gwirioneddol). Roedd pryder y byddai tanseilio'r sector gofal ataliol yn cael effeithiau negyddol hirdymor ar y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol ehangach.

“Nid yw gwasanaethau dydd yn cael eu rheoleiddio. Maen nhw'n darparu lefelau sylweddol o ofal i bobl sydd â lefelau uchel o anghenion, ond gan nad ydyn nhw'n cael eu rheoleiddio, dydyn nhw ddim yn cael eu hystyried yn gymwys [ar gyfer y Cyflog Byw Gwirioneddol].” (Comisiynydd gofal)

4.4.3. Mae effaith ar wahaniaethau yn golygu bod y broblem recriwtio a chadw yn cael ei symud

Fel y trafodwyd yn adran 4.2.2, mae'r llawr cyflog sy'n codi'n gyflym wedi lefelu strwythurau cyflog ar draws llawer o sefydliadau gofal. Er bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i gynllunio i gefnogi recriwtio a chadw, mae cyllid cyfyngedig, neu o leiaf sut mae'r cyllid yn

cael ei ystyried gan gomisiynwyr a darparwyr, wedi ei gwneud hi'n anodd cynnal gwahaniaethau cyflog priodol rhwng rolau iau ac uwch.

Mae hyn wedi arwain at ganlyniad anfwriadol o wanhau cymhellion ar gyfer dilyniant gyrfa, ac mewn rhai achosion, wedi symud yr her cyflogau i fyny'r strwythur rheoli yn hytrach na datrys heriau'r gweithlu. Roedd uwch weithwyr gofal yn teimlo'n rhwystredig gyda'r gwahaniaeth cul mewn cyflog er gwaethaf mwy o gyfrifoldeb, sydd wedi tanseilio morâl a chadw staff yn y rolau hynny.

Yn gyffredinol, mae'r pwysau ychwanegol hwn yn dangos sut y gall hyd yn oed polisiâu gyda bwriadau da fel y Cyflog Byw Gwirioneddol gael canlyniadau anfwriadol os nad oes digon o gyfathrebu clir, cyllid cynaliadwy a chynllunio'r gweithlu ar lefel y sector.

4.5. Effeithiau tymor hwy disgwylidig y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae uchelgeisiau tymor hwy y polisi yn cynnwys:

- gweithlu gofal cymdeithasol cryf a sefydlog sy'n hapus, yn iach ac yn cael cyflog teg
- gwaith gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried yn yrfa hyfyw a dymunol
- mae gan y sector y gweithlu medrus sydd ei angen arno i ddarparu gofal o ansawdd uchel
- gofal o'r radd flaenaf sy'n cael ei ddarparu gan weithlu proffesiynol ac uchel ei barch

Yn seiliedig ar y dystiolaeth gyfredol, mae'r nodau tymor hwy hyn yn parhau i fod yn uchelgeisiol ac yn debygol o fod yn anodd eu cyflawni, heb newid y dull gweithredu. Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gosod sylfaen bwysig trwy godi lefelau isafswm cyflog i weithwyr gofal cymdeithasol ond, ar ei ben ei hun, ni all gyflawni newid trawsnewidiol yn sefydlogrwydd y gweithlu na chanfyddiad y cyhoedd. Heb fynd i'r afael â materion ehangach, megis amodau a thelerau, dilyniant gyrfa, cydraddoldeb â gweithwyr y GIG a thanariannu strwythurol, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn perygl o fod yn gymorth dros dro i weithwyr gofal cymdeithasol, yn hytrach nag ateb cynaliadwy.

Mae Llywodraeth Cymru yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â heriau ehangach y gweithlu trwy fentrau fel datblygu [framwaith tâl a dilyniant](#) a'r [cytundeb cyflog teg](#) arfaethedig. Nod yr ymdrechion hyn yw mynd i'r afael â materion fel amodau a thelerau, dilyniant gyrfa a chydraddoldeb â rolau'r GIG. Bydd cynnydd parhaus yn y meysydd hyn yn hanfodol i sicrhau bod y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol nid yn unig yn gymorth dros dro, ond yn rhan o ateb mwy cynaliadwy a strategol i'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cyflawni rhai canlyniadau, gan gynnwys cynnydd sylweddol yng nghyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, gyda gwelliannau cymedrol mewn cadernid ariannol. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos bod y polisi wedi cyflawni ei ganlyniadau ehangach a fwriadwyd yn gyson. Yn fwyaf nodedig, nid yw wedi gwella lefelau recriwtio yn sylweddol nac wedi newid sut mae gwaith gofal yn cael ei ystyried gan eraill, nac wedi gwella llesiant y gweithlu yn sylweddol neu ddatrys problemau cadw staff. Fodd bynnag, mae rhywfaint o dystiolaeth o newidiadau cadarnhaol cynnar mewn meysydd fel morâl staff, diogelwch ariannol a chyfraddau cadw

ymhlith gweithwyr lefel mynediad, sy'n awgrymu y gallai'r polisi fod yn cyfrannu at fwy o gynnydd mewn rhai rhannau o'r gweithlu.

Yn hanfodol, mae'r ffaith bod llai o wahaniaeth rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn debygol o wanhau effeithiolrwydd posibl y polisi yn y dyfodol, fel cymhelliant cyflog nodweddiadol. Er y gallai'r Cyflog Byw Gwirioneddol fod wedi cynnig cynnydd clir ar un adeg, mae ei fantais termau real bellach wedi lleihau i ddim ond 39c yr awr yn fwy, gan leihau ei allu i lywio'r newid systemig sydd ei angen ar draws y sector.

Wrth i'r polisi esblygu, yng nghyd-destun newidiadau fel y cynnydd diweddar mewn cyfraniad Yswiriant Gwladol cyflogwyr, bydd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn parhau i fod yn agored i'r cyd-destun economaidd a gwleidyddol ehangach sy'n newid.

Mae cymariaethau â sectorau eraill, yn enwedig y GIG, yn tynnu sylw at yr her o gyflawni cydraddoldeb heb ddiwygiadau ehangach i strwythurau cyflog, amodau a thelerau a llwybrau dilyniant. Mae'n debygol y bydd angen i hyn gyd-fynd ag ymdrech gydgysylltiedig i newid y naratif a'r stori am ofal, fel bod gwaith gweithwyr gofal cymdeithasol yr un mor uchel ei barch â gwaith gweithwyr y GIG a gweithwyr iechedd proffesiynol eraill. Mae tystiolaeth y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol hyd yma yn dangos bod cynnal y bwlbach rhwng y Cyflog Byw Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn annhebygol iawn o hyrwyddo newid yn y ffordd mae gweithwyr gofal cymdeithasol, neu'r cyhoedd ehangach, yn gweld pwysigrwydd gwaith gofal a'r unigolion sy'n cyflawni'r gwaith hwnnw.

Mae mwy a mwy o randdeiliaid yn gweld y Cyflog Byw Gwirioneddol fel ymyrraeth angenrheidiol ond annigonol. Er y gallai fod y peth iawn i'w wneud i sicrhau isafswm gwobr a diogelwch ariannol, nid yw bellach yn ddull digonol i gyfrannu at y newidiadau ehangach i'r gweithlu fel y gobeithiwyd yn wreiddiol.

Fel y nododd un comisiynydd:

“Mae'n dda eu bod nhw'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol. Ond mae'n cael ei drin fel safon aur, a dwi'n meddwl ei fod yn teimlo fel tric... Fyddwn i ddim yn dweud ei fod wedi gwneud gwahaniaeth i weithwyr gofal cymdeithasol nac wedi codi unrhyw un allan o dlodi o gwbl.” (Comisiynydd gofal)

5. Argymhellion

Mae'r bennod hon yn nodi'r prif argymhellion o'r Gwerthusiad o Effaith, wedi'u seilio ar dystiolaeth rhanddeiliaid a dadansoddiad o sut mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol wedi'i weithredu a'i brofi ar draws y sector gofal cymdeithasol.

Mae pedwar argymhelliad o'r gwerthusiad i gryfhau dyluniad, dull cyflwyno ac effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol ar y gweithlu a'r sector ehangach yn y dyfodol.

Er na fydd pob rhanddeiliad yn cytuno ar bob argymhelliad, roedd cyfranogwyr y gwerthusiad o effaith yn cytuno bod angen gorfodi'n well, gwaith monitro mwy cyson a mwy o gysondeb rhwng llywodraethau cenedlaethol a lleol, byrddau iechyd y GIG a darparwyr gofal er mwyn i'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol fod yn fwy llwyddiannus yn y dyfodol.

Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi'i gyflwyno fel y bwriadwyd rhwng mis Ebrill 2022 a mis Chwefror 2025, pan orffennwyd y gwaith casglu data ar gyfer yr adroddiad hwn. Mae'r polisi wedi ymestyn cwrpas y Cyflog Byw Gwirioneddol ar draws y gweithlu gofal ac wedi cyflawni rhai o'r canlyniadau disgwylidig. Fodd bynnag, ni welwyd gwelliannau mewn perthynas â heriau'r gweithlu ehangach. Er nad oedd rhanddeiliaid erioed wedi disgwyl i'r polisi ddatrys heriau'r gweithlu sy'n wynebu darpariaeth gofal cymdeithasol ar ei ben ei hun, mae dau brif fater wedi cyfyngu ar effaith y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol:

- Mae'r bwlch sy'n crebachu rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol wedi lleihau nodweddion unigryw'r polisi, ac mae'r bwlch cyflog hwn yn debygol o gau yn y blynyddoedd i ddod. Y bwlch rhwng y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol oedd 59c neu 6.6% o'r Cyflog Byw Cenedlaethol pan gyflwynwyd y polisi hwn yn 2022, ond ar hyn o bryd dim ond 39c neu 3.2% yn uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol yw'r gwahaniaeth ym mis Mai 2025.
- Diffyg cydraddoldeb â rolau'r GIG, sy'n parhau i yrru gweithwyr gofal i adael y maes gofal cymdeithasol ar gyfer rolau â chyflog uwch yn y GIG. Erbyn mis Ebrill 2025, fodd bynnag, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol bellach wedi pasio cyfradd Band 2 y GIG (Cyflogwyr y GIG, 2025), er bod hyn ar ôl y gwerthusiad hwn.

Ar ben hynny, wrth i weithwyr gofal cymdeithasol ddod i arfer â'r syniad y byddant yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol fel safon, rydym yn rhagweld ei fod yn debygol o gael ei gymryd yn ganiataol yn hytrach nag arwydd fod eu gwaith yn cael ei werthfawrogi'n fawr. Bydd hyn hefyd yn lleihau nodweddion unigryw ac effaith y polisi yn ei ffurf bresennol.

Y pedwar argymhelliad o'r Gwerthusiad o Effaith yw:

1. Ailfframio cyflogau mewn gofal cymdeithasol i adlewyrchu cystadleuaeth yn y farchnad lafur, gan adeiladu ar y Cyflog Byw Gwirioneddol a'r fframwaith cyflog a dilyniant sy'n datblygu, gyda'r nod hirdymor o gyflawni a chynnal cydraddoldeb cyflog â rolau cyfatebol yn y GIG

Er mwyn cefnogi recriwtio a chadw yn fwy effeithiol, dylai Llywodraeth Cymru ystyried datblygu dull newydd o feincnodi cyflogau yn y sector gofal cymdeithasol.

Nid oedd disgwyl i'r polisi ddatrys holl heriau'r gweithlu ar ei ben ei hun, ac mae'n cael ei ategu gan ystod o fentrau eraill, gan gynnwys [y fframwaith tâl a dilyniant](#) sydd ar y gweill a datblygu'r [cytundeb cyflog teg](#).

Er mwyn adeiladu ar y sylfaen hon, gallai Llywodraeth Cymru ystyried integreiddio uchelgais tymor hwy i'r fframwaith tâl a dilyniant a'r cytundeb cyflog teg – er enghraifft, cysoni tâl gofal cymdeithasol â rolau perthnasol y GIG.

Mae'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol wedi helpu i wella cyflog i lawer yn y sector ac, fel y trafodwyd yn gynharach, mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol bellach yn uwch na'r gyfradd gychwynnol ar gyfer rolau Band 2 y GIG. Fodd bynnag, nid yw'n llawr cyflog digon cystadleuol mwyach, yn enwedig wrth i'r Cyflog Byw Cenedlaethol barhau i godi a chau'r bwloch. Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yn dal i adael y sector am gyfleoedd â chyflog gwell, yn enwedig yn y GIG, gan wanhau sefydlogrwydd a chapasiti'r sector.

Gallai rolau Band 3 y GIG fod yn feincnod perthnasol ar gyfer cysoni tymor hwy, sy'n adlewyrchiad gwell o gyfrifoldebau llawer o swyddi gofal cymdeithasol ac sy'n gyrchfan gyffredin i staff sy'n chwilio am gyflog ac amodau gwell. Byddai ymwreiddio'r uchelgais hon o fewn dyluniad y cytundeb cyflog teg a'r fframwaith tâl a dilyniant yn sicrhau bod gofal cymdeithasol yn dod yn yrfa o ddewis sy'n fwy cystadleuol a chynaliadwy.

Bydd cysoni'r cyflog gofal cymdeithasol â chyfraddau'r GIG yn gofyn am fuddsoddiad a gweithredu cydgysylltiedig, yn enwedig o gofio'r holl bwysau ar gyllidebau awdurdodau lleol. Fodd bynnag, mae dull mwy uchelgeisiol, sy'n gysylltiedig â'r farchnad yn fwy tebygol o wella ansawdd gofal, lleihau trosiant a sicrhau cynaliadwyedd hirdymor y gweithlu. Dylid adeiladu ar y cynnydd a wnaed trwy'r Cyflog Byw Gwirioneddol nawr trwy'r cytundeb cyflog teg, gan sicrhau cynnig tecach a mwy deniadol i'r sector.

Ar ben hynny, nid yw'n glir sut y byddai sectorau cyflog isel eraill yn ymateb. Er enghraifft, efallai y bydd gan gyflogwyr yn y maes manwerthu fwy o hyblygrwydd i godi cyflogau mewn ymateb, gan danseilio sefyllfa gystadleuol gofal. Serch hynny, mae'r argymhelliad hwn yn adlewyrchu realiti'r farchnad lafur gystadleuol a'r angen hirdymor am gynnig cyflog mwy cymhellol i ddenu a chadw gweithlu gofal cynaliadwy.

2. Nodi a mynd i'r afael ag achosion peidio â thalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'r 16% sy'n weddill o'r gweithlu

Dylai Llywodraeth Cymru flaenoriaethu nodi a mynd i'r afael â'r rhesymau pam nad yw tua 16% o'r gweithlu gofal cymdeithasol yn derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol ar hyn o bryd. Mae hyn yn cynnwys pwyslais ar weithwyr gofal cymdeithasol o grwpiau Asiaidd, Du ac Ethnig Lleiafrifol, cynorthwyr personol a gweithwyr mewn gwasanaethau sy'n cefnogi plant a theuluoedd, lle mae'r defnydd o'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ymddangos yn is. Dylid cymryd camau wedi'u targedu i ddeall a chael gwared ar rwystrau i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, gan gynnwys trwy ymgysylltu â darparwyr ac awdurdodau lleol. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried cyhoeddi canllawiau, cynnig cymhellion neu gryfhau'r broses fonitro i sicrhau bod darparwyr yn cydymffurfio â'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol cyn cyflwyno'r [cytundeb cyflog teg](#).

3. Ailgyflwyno monitro cydymffurfiaeth â'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn gwasanaethau gofal a gomisiynwyd

Er mwyn sicrhau bod darparwyr yn cydymffurfio â'r polisi Cyflog Byw Gwirioneddol, dylai Llywodraeth Cymru weithio gydag awdurdodau lleol i ailgyflwyno dull mwy cadarn a chyson o fonitro cyflogau i reoli contractau arferol. Dylai hyn gynnwys ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr adrodd data cyflog dienw, rôl-benodol yn y camau comisiynu ac adolygu, gyda disgwyliadau a chanlyniadau clir ar gyfer diffyg cydymffurfiaeth wedi'u hamlinellu mewn contractau. Gellid datblygu templed adrodd safonol yn genedlaethol i gefnogi cysondeb a lleihau'r baich. Mae'r camau hyn yn hollbwysig o ystyried yr heriau sy'n wynebu awdurdodau lleol wrth orfodi cydymffurfiaeth heb gyllid penodol a byddai'n dangos yn gliriach sut mae'r cyllid Cyflog Byw Gwirioneddol yn cyrraedd y gweithlu.

4. Adolygu'n flynyddol y cynnydd o ran talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol mewn gofal cymdeithasol

Dylai Llywodraeth Cymru neu Gofal Cymdeithasol Cymru gydlyn adolygiad blynyddol o'r cynnydd ar gyflog a chwmpas y Cyflog Byw Gwirioneddol yn y sector gofal cymdeithasol. Dylai hyn gynnwys data meintiol ar gyfran y gweithlu sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol, wedi'i ddadansoddi yn ôl rôl, math o wasanaeth, awdurdod lleol a rhanbarth. Er mwyn sicrhau bod yr adroddiad yn adlewyrchu'r realiti ar lawr gwlad a'r materion sy'n codi, dylai gael ei lywio gan ymgysylltiad rheolaidd â'r sector, gan gynnwys darparwyr gofal, cynorthwyr personol, comisiynwyr a'r gweithlu. Bydd hyn yn caniatáu i lunwyr polisi gasglu gwybodaeth a dealltwriaeth ansoddol o heriau gweithredu, profiadau'r gweithlu ac amodau sy'n newid. Dylid cyhoeddi'r adroddiad er mwyn cefnogi tryloywder ac atebolrwydd, a chynnwys argymhellion ar gyfer camau pellach i gryfhau effeithiolrwydd a chyrhaeddiad y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol.

4. Atodiad A: Damcaniaeth Newid

Mae'r adran ganlynol yn amlinellu'r polisi [Damcaniaeth Newid](#), a ddatblygwyd gyda Llywodraeth Cymru. Mae'n cynnwys:

- Pam mae angen y Cyflog Byw Gwirioneddol, y broblem mae'n bwriadu mynd i'r afael â hi a'r dystiolaeth ar gyfer yr ateb polisi hwn.
- Ar bwy fydd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn effeithio
- Sut y bydd y polisi'n gweithredu
- Beth fydd yr effeithiau tymor byr, canolig a hirdymor disgwylidig
- Rhagdybiaethau sylfaenol

4.1. Pam mae angen y Cyflog Byw Gwirioneddol

4.1.1. Angen sy'n seiliedig ar dystiolaeth

Mae'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn cynnwys cyfran sylweddol o staff sy'n ennill y Cyflog Byw Cenedlaethol, a llai o bosibl, ar ôl ystyried amser teithio a ffactorau eraill.

Mae'n anodd recriwtio i rolau gweithwyr gofal cymdeithasol ac mae cyflogwyr yn cael trafferth cadw eu staff. Mae cystadlu gyda'r GIG, yn ogystal â sectorau cyflog isel eraill sy'n cynnig swyddi haws, yn her.

Cydnabyddir bod y gweithlu presennol yn teimlo nad yw'n cael ei werthfawrogi'n ddigonol ac yn cael ei wobrwyo'n wael o ystyried heriau a phwysigrwydd y gwaith.

Nid yw gweithlu sy'n cael ei nodweddu gan lefel uchel o swyddi gwag a throsiant yn debygol o ddarparu parhad gofal da, felly mae hyn yn cyfrannu at ganlyniadau gofal gwaeth i ddefnyddwyr gwasanaethau.

4.1.2. Arsylwi seiliedig ar dystiolaeth

Dylai gwella cyfradd gyflog sylfaenol gweithwyr gofal cymdeithasol:

- Wella pa mor gystadleuol yw'r sector i staff newydd.
- Gwobrwyo staff presennol yn well a'u cymell i aros yn eu cyflogaeth.

Bydd cymhellion ariannol gwell yn arwain at welliannau wrth recriwtio a chadw staff.

4.2. Pwy (rhagdybiaethau sy'n seiliedig ar dystiolaeth) fydd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn helpu?

Rhai sy'n cael budd yn uniongyrchol:

- Gweithwyr gofal cymdeithasol cofrestredig sydd wedi bod yn derbyn cyflog islaw cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Rhai sy'n cael budd yn anuniongyrchol:

- Rheolwyr gofal cymdeithasol sydd hefyd yn derbyn cynnydd i gynnal gwahaniaethau cyflog presennol.

- Defnyddwyr gwasanaethau gofal cymdeithasol, sy'n derbyn gofal mwy cyson.
- Darparwyr gofal cymdeithasol, sy'n elwa ar brosesau gwell ar gyfer recriwtio a chadw staff.
- Yr economi sylfaenol lleol, sy'n elwa ar wariant lleol

4.3. Sut y bydd y polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn gweithio?

Mewnbynnau:

- Bydd Llywodraeth Cymru yn darparu cyllid ychwanegol i awdurdodau lleol a byrddau iechyd fel rhan o gyllidebau prif ffrwd.

Gweithgareddau:

- Bydd awdurdodau lleol a byrddau iechyd yn gyfrifol am ddsbarthu arian i ddarparwyr trwy broses gomisiynu. Dylai hyn dalu am y codiad cyflog, 'argostau' a chostau canlyniadol cysylltiedig.
- Bydd darparwyr gofal cymdeithasol yn trosglwyddo'r setliadau sydd wedi'u negodi i aelodau staff cymwys.
- Bydd awdurdodau lleol yn trosglwyddo cyllid ychwanegol yn uniongyrchol i bobl â Chyllidebau Personol sy'n cyflogi cynorthwydd personol

4.4. Beth fydd y polisi yn ei gyflawni?

4.4.1. Canlyniadau tymor byr

Ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

- Gweithwyr yn derbyn cyflog uwch.
- Mwy o foddhad gyda chyflog.
- Gwell morâl ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol.

Ar gyfer y system ofal ehangach

- Cadw'r gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol presennol.
- Denu mwy o bobl i weithio yn y sector gofal cymdeithasol.

4.4.2. Canlyniadau tymor canolig

Ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

- Mwy o gydnabyddiaeth o werth gwaith gofal cymdeithasol.
- Trechu tlodi mewn gwaith, a neb yn derbyn cyflog sy'n is na'r cyflog byw.
- Gwell iechyd a llesiant.

Ar gyfer y system ofal ehangach

- Gwella enw da gyrfaedd ym maes gofal cymdeithasol fel proffesiynau dymunol a deniadol.
- Mwy o effeithlonrwydd oherwydd costau is sy'n gysylltiedig â throsiant uchel gweithwyr.

- Gwella ansawdd y gwasanaeth gofal cymdeithasol a ddarperir i ddefnyddwyr, gan elwa ar barhad gofal gwell.
- Budd i economïau lleol, oherwydd grym gwario cynyddol gweithwyr gofal cymdeithasol.

4.4.3. Canlyniadau hirdymor

Gweithlu gofal cymdeithasol cryf a sefydlog sy'n hapus, yn iach ac yn cael cyflog teg.

Gwaith gofal cymdeithasol yn cael ei ystyried yn yrfa hyfyw a dymunol.

Mae gan y sector y gweithlu medrus sydd ei angen arno i ddarparu gofal o ansawdd uchel.

Gofal o ansawdd uchel yn cael ei ddarparu gan weithlu proffesiynol ac uchel ei barch.

4.5. Rhagdybiaethau

Mae cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigon uchel i 1) godi safonau byw ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol, 2) cymell gweithwyr gofal cymdeithasol i beidio â gadael y sector o blaid sectorau eraill, 3) denu staff newydd i'r sector; a 4) sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u gwobrwyo.

Darperir digon o gyllid yn barhaus i dalu costau'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol ac mae'r cyllid yn cael ei ddyrannu'n gywir i'r garfan a fwriadwyd.

Gall recriwtio a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol wella ansawdd gofal.

4.6. Ffactorau allanol

Cyflogau'n cynyddu mewn sectorau eraill fel manwerthu, lletygarwch a'r GIG, ac mae posibilrwydd y gallai hyn wanhau'r manteision cystadleuol mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ceisio eu sicrhau.

Nid yw cyllidebau Gofal Cymdeithasol yn ateb y galw cynyddol, ac mae hyn yn arwain at bwysau negyddol ar ansawdd gofal.

Mesurau eraill gan Lywodraeth Cymru, comisiynwyr neu gyflogwyr unigol i wella pa mor ddeniadol yw gweithio ym maes gofal cymdeithasol.