

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 100/2025

Dyddiad cyhoeddi: 22/10/2025

Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol: Adolygiad cyflym o'r dystiolaeth

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

OGL © Crown Copyright Digital ISBN 978-1-83625-620-5

Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol:
Adolygiad cyflym o'r dystiolaeth

Awdur(on) / Cwmni: Dr Katie Hann, Joshua Butt, Dr Alice McDowell, Dr Lucy Webster, Tom Noon, Colin Horswell, and Nurgul Sahin (Cordis Bright)

Adroddiad Ymchwil Llawn: Hann, K. (2025). Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol: Adolygiad cyflym o'r dystiolaeth. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adrodd GSR 100/2025.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/cyflog-byw-gwirioneddol-ar-gyfer-gweithwyr-gofal-cymdeithasol-adolygiad-cyflym-or-dystiolaeth>

Mae'r awgrymiadau a fynegir yn yr adroddiad hwn yn eiddo i'r ymchwilydd ac nid ydynt o reidrwydd yn rhai Llywodraeth Cymru

Am ragor o gwybodaeth, cysylltwch â:

Tim Dadansoddi ac Arloesi

Swyddfa Genedlaethol Gofal a Chymorth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

AnalysisAndInnovationTeam@gov.wales

Tabl cynnwys

Tabl cynnwys	1
Rhestr termau	3
Staff ategol	3
Gwaith Teg Cymru	3
Cyflog Byw Cenedlaethol	3
Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol	3
Cyflog Byw Gwirioneddol.....	3
Grant Cynnal Refeniw	4
Cyflog Byw yr Alban	4
Damcaniaeth Newid	4
1. Cyflwyniad.....	5
1.1 Trosolwg.....	5
1.2 Diffiniadau	5
1.2.1 Nodyn ar derminoleg.....	5
1.3 Datblygu damcaniaeth newid ar gyfer Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.....	6
1.4 Y sylfaen dystiolaeth	6
1.5 Trosolwg o'r sylfaen dystiolaeth	6
1.5.1 Canolbwyntio ar ofal preswyl i bobl hŷn	7
1.5.2 Diffyg tystiolaeth am y berthynas achosol rhwng cyflogau a chanlyniadau.....	7
1.5.3 Canolbwyntio ar brofiad Llywodraeth yr Alban o gyflwyno polisi cyflog ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol	7
1.5.4 Astudiaethau cyfyngedig o Gymru	7
1.6 Strwythur yr adolygiad.....	7
2. Cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol.....	9
2.1 Pam talu Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol?	9
2.2 Cyflwyno polisi Cyflog Byw.....	10
2.2.1 Cyflogwyr unigol yn cyflwyno'r polisi.....	10
2.3 Gweithredu ar lefel sector.....	10
2.3.1 Cyflwyno Cyflog Byw ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr Alban.....	10
2.4 Pa mor effeithiol oedd y broses o gyflwyno'r polisi?	11
2.4.1 Cynllunio cyllideb effeithiol.....	12

2.4.2 Dull negodi amrywiol gwahanol leoliadau	12
2.4.3 Dull monitro.....	12
2.4.4 Cynaliadwyedd	12
3. Canlyniadau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.....	13
3.1 Nodyn ar derminoleg	13
3.2 Cyfraddau tâl gwell.....	13
3.3 Tystiolaeth gymysg yn ymwneud ag effaith codiadau cyflog ar y math o gontract a'r oriau sy'n cael eu gweithio	14
3.4 Staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy	14
3.5 Tystiolaeth gymysg yn ymwneud â chymhelliant a pherfformiad staff	15
4. Canlyniadau ehangach ar gyfer gofal cymdeithasol.....	16
4.1 Canlyniadau ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol.....	16
4.1.1 Recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol.....	16
4.1.2 Recriwtio a chadw arweinwyr tîm.....	17
4.1.3 Cost ariannol y Cyflog Byw Gwirioneddol a sefydlogrwydd y farchnad.....	17
4.2 Canlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau.....	18
5. Trafodaeth.....	19
5.1 Trosolwg.....	19
5.2 Effaith gadarnhaol debygol Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol	19
5.3 Canlyniadau anfwriadol (negyddol) posibl Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.....	20
5.4 Ffactorau cyd-destunol a allai herio cynaliadwyedd talu Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol.....	20
6. Llyfryddiaeth.....	21
7. Atodiad A – Protocol Chwilio.....	0
7.1 Trosolwg.....	0
7.2 Termau chwilio	0
7.3 Meini prawf cynhwysiant.....	1
7.4 Ffynonellau.....	1

Rhestr termau

Staff ategol

Staff ategol yw staff sy'n darparu cymorth mewn gwasanaeth gofal ond nad ydynt fel arfer yn darparu gofal i ddefnyddwyr gwasanaethau yn uniongyrchol, fel glanhawyr neu gogyddion.

Gwaith Teg Cymru

Gwaith Teg Cymru yw'r ymrwymiad i sicrhau bod amodau gwaith yng Nghymru yn deg.

“Gwaith teg yw lle mae gweithwyr yn cael eu talu, eu clywed a'u cynrychioli yn deg, a'u bod yn ddiogel ac yn gallu gwneud cynnydd mewn amgylchedd iach a chynhwysol lle mae hawliau'n cael eu parchu.” (Comisiwn Gwaith Teg, 2019)

Mae Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol yn dod â'r llywodraeth, cyflogwyr ac undebau ynghyd mewn partneriaeth i weithio tuag at wella amodau gwaith ym maes gofal cymdeithasol.

Cyflog Byw Cenedlaethol

Y Cyflog Byw Cenedlaethol yw'r isafswm cyflog ar gyfer y rhai sy'n 21 oed neu'n hŷn (yn 2024). Mae cyfraddau yn newid bob blwyddyn ar 1 Ebrill. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, y Cyflog Byw Cenedlaethol ar hyn o bryd yw £11.44. Yn y flwyddyn flaenorol, y Cyflog Byw Cenedlaethol oedd £10.18 ar gyfer y rhai 21-22 oed a £10.42 ar gyfer y rhai 23 oed a hŷn.

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yw'r isafswm cyflog ar gyfer y rhai sydd o oedran gadael ysgol o leiaf. Mae cyfraddau yn newid bob blwyddyn ar 1 Ebrill. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gyfer Prentisiaid a'r rhai dan 18 ar hyn o bryd yw £6.40, ac i'r rhai 18-20 oed yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yw £8.60. Yn y flwyddyn flaenorol, yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gyfer Prentisiaid a'r rhai dan 18 oedd £5.28, ac roedd yn £7.49 i'r rhai 18-20 oed.

Cyflog Byw Gwirioneddol

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn gyfradd gyflog fesul awr a gyfrifir gan gorff annibynnol, sef y Comisiwn Cyflog Byw. 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 blyneddol. 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).

Grant Cynnal Refeniw

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

Cyflog Byw yr Alban

Dyma'r term a ddefnyddir i ddisgrifio'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn yr Alban.

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 darparu manylion pwysig ynglŷn â pham mae angen ymyriad, pwy fydd yn cael ei effeithio ganddo, sut y bydd yn gweithio, a'r hyn y bydd yn ei gyflawni yn y pen draw.

Gellir defnyddio damcaniaeth newid i sefydlu'r sylfaen ddamcaniaethol ar gyfer gwerthusiadau. Trwy nodi natur y broblem, pa ymyriad fydd yn cael ei ddefnyddio, a'r effaith ddisgwyliedig, mae modd darparu meincnod i bwysu a mesur sut mae polisi, gwasanaeth neu raglen yn cael eu cyflwyno a pha mor effeithiol ydynt.

Bydd damcaniaeth newid cadarn yn seiliedig ar dystiolaeth, gan sicrhau hygredded ar gyfer y rhagdybiaethau neu'r mecanweithiau allweddol sy'n egluro sut neu pam y bydd ymyriad penodol yn arwain at y newidiadau a ragwelir.

1. Cyflwyniad

1.1 Trosolwg

Nod yr adolygiad cyflym hwn o dystiolaeth yw llywio'r gwaith o ddatblygu Damcaniaeth Newid ar gyfer polisi Llywodraeth Cymru i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n rhan o werthusiad o'r broses o gyflwyno'r polisi, ac effaith y polisi.

Cytunodd Llywodraeth Cymru ar ffocws yr adolygiad, ac mae'n cwmpasu'r meysydd allweddol canlynol:

- sut mae pobl wedi cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yng nghyd-destun gofal cymdeithasol?
- pa fath o weithgareddau ac adnoddau y mae hyn wedi'u cynnwys?
- pa effaith y mae tâl uwch/ychwanegol yn ei chael ar y gweithlu gofal cymdeithasol?
- beth yw'r canlyniadau ar gyfer gweithwyr sy'n derbyn y Cyflog Byw Gwirioneddol?
- pa ganlyniadau sy'n deillio neu a allai ddeillio o dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol?
- beth yw'r canlyniadau i gyflogwyr, y gweithlu ehangach, a defnyddwyr?

1.2 Diffiniadau

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn gyfradd tâl anstatudol, wedi'i chyfrifo'n annibynnol, sy'n ceisio cyfrifo cyfradd yr isafswm cyflog fesul awr sy'n ofynnol i dalu costau byw. Mae'n ystyried costau byw trwy gonsensws cyhoeddus er mwyn nodi cyflog sy'n adlewyrchu anghenion gwariant teuluoedd sydd ar gyflog isel.

Mae'r gyfradd yn cael ei chyfrifo bob blwyddyn gan Resolution Foundation a'i goruchwylio gan y Comisiwn Cyflog Byw. Nid oes gan y Cyflog Byw Gwirioneddol sylfaen ffurfiol yn y gyfraith, ond gall cyflogwyr fod yn gyflogwyr Cyflog Byw Gwirioneddol o'u gwirfodd, trwy gynnig cyflog i bob aelod o staff dros 18 oed sy'n gymesur â'r gyfradd a bennir gan y Comisiwn Cyflog Byw. Yn gyfnewid am hyn, mae'r cyflogwyr yn derbyn achrediad fel cyflogwr y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer 2023-24 wedi'i osod ar gyfradd o £12.00 yr awr y tu allan i Lundain, a bydd yn cael ei ddiwygio eto ym mis Hydref 2024. Mae'n rhaid i gyflogwyr ddiweddarau eu graddfeydd cyflog o fewn chwe mis i gyhoeddi'r Cyflog Byw Gwirioneddol diweddaraf os ydynt yn dymuno cadw eu statws fel cyflogwr y Cyflog Byw Gwirioneddol.

1.2.1 Nodyn ar derminoleg

Yn ogystal â'r Cyflog Byw Gwirioneddol anstatudol, mae isafswm cyflog statudol, wedi'i bennu gan Lywodraeth y DU, sy'n berthnasol i Gymru. Mae'n amrywio yn ôl oedran.

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (16 i 22 blynnyddoedd oed):

- Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yw cyfradd yr isafswm cyflog ar gyfer pobl ifanc 16 i 22 oed. Mae'n amrywio yn ôl oedran, ac yn 2023 mae wedi'i osod ar gyfradd o £5.28

yr awr ar gyfer pobl ifanc 16 a 17 oed, a £10.18 yr awr ar gyfer pobl ifanc 21 i 22 oed. Mae'n orfodol ac mae'r cyfraddau yn newid bob blwyddyn ym mis Ebrill.

- Y Cyflog Byw Cenedlaethol (dros 23 oed): Cyflwynwyd y Cyflog Byw Cenedlaethol gan y Llywodraeth ganolog ym mis Mawrth 2016 ac mae'n barhad o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gyfer pob gweithiwr dros 23 oed. O fis Ebrill 2024, bydd y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei ymestyn i bob gweithiwr 21 oed a throsodd

1.3 Datblygu damcaniaeth newid ar gyfer Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Bydd yr adolygiad cyflym hwn o dystiolaeth yw llywio'r gwaith o ddatblygu Damcaniaeth Newid ar gyfer polisi'r ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r dulliau a ddefnyddir i ddatblygu'r Ddamcaniaeth Newid yn cynnwys:

- adolygiad o ddogfennau perthnasol yn ymwneud â chyflwyno a monitro'r ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru
- yr adolygiad cyflym hwn o dystiolaeth o hyd at 40 o erthyglau ysgolheigaidd, polisi a llenyddiaeth lwyd sy'n ymdrin â dylanwad cyflog ar y gweithlu gofal cymdeithasol
- cyfweiliadau rhanddeiliaid gydag un ar ddeg o rhanddeiliaid strategol cenedlaethol er mwyn helpu i nodi mewnbynnau, gweithgareddau, allbynnau a chanlyniadau ar gyfer y polisi
- gweithdai ar-lein gydag Awdurdodau Lleol a Byrddau Iechyd yng Nghymru er mwyn casglu adborth ar y Ddamcaniaeth Newid sydd wedi'i drafftio

Mae'r adolygiad cyflym hwn o dystiolaeth yn darparu gwybodaeth ehangach am effaith cyflogau ar weithwyr gofal cymdeithasol a'r system gofal cymdeithasol ehangach yn y DU. Hefyd, mae'n defnyddio gwybodaeth o bolisiau tebyg eraill, fel y polisi sydd wedi'i gyflwyno yn yr Alban. Bydd adolygiad o ddogfennau perthnasol ac ymgynghoriad â rhanddeiliaid strategol allweddol yn darparu gwybodaeth sy'n berthnasol i'r polisi yng Nghymru yn benodol. Hefyd, bydd gweithdai gyda rhanddeiliaid o Awdurdodau Lleol a Byrddau Iechyd yn darparu adborth ar y Ddamcaniaeth Newid sydd wedi'i datblygu trwy'r dulliau hyn.

Datblygwyd a chytunwyd ar y dulliau hyn mewn cydweithrediad â Llywodraeth Cymru.

1.4 Y sylfaen dystiolaeth

Mae'r adolygiad hwn yn defnyddio 40 o ffynonellau. Roedd y rhain yn cynnwys ystod o erthyglau cyfnodolion a adolygwyd gan gymheiriaid, erthyglau eraill sydd wedi'u cyhoeddi, llenyddiaeth lwyd, a dogfennau polisi. Gellir gweld protocol yr adolygiad yn [Atodiad A](#), ac mae'r bibliograff yn yr [adran cyfeirio](#).

1.5 Trosolwg o'r sylfaen dystiolaeth

Mae'r ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yn bolisi cymharol newydd, ac ychydig o enghreifftiau sydd ar gael o gyflwyno polisi o'r fath mewn cyd-destun tebyg. Felly, aed ati i chwilio am amrywiaeth o lenyddiaeth i gael rhagor o

wybodaeth gyffredinol am effaith cyflog ar weithwyr gofal cymdeithasol a'r system gofal cymdeithasol ehangach. Yn benodol, trafodir yr enghraifft o gyflwyno Cyflog Byw yr Alban.

Er bod gwaith ymchwil sydd eisoes yn bodoli yn darparu gwybodaeth am bolisi tebyg, ac am y canlyniadau a'r effeithiau posibl, mae rhai cyfyngiadau ar y canfyddiadau hyn:

1.5.1 Canolbwyntio ar ofal preswyl i bobl hŷn

Mae gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gweithio mewn ystod amrywiol o wasanaethau, gan wasanaethu pobl sydd ag anghenion gwahanol ac sy'n derbyn cymorth mewn lleoliadau amrywiol. Fodd bynnag, roedd y gwaith ymchwil a adolygwyd ar gyfer yr adroddiad hwn yn tueddu i ganolbwyntio'n bennaf ar gartrefi gofal preswyl i bobl hŷn.

1.5.2 Diffyg dystiolaeth am y berthynas achosol rhwng cyflogau a chanlyniadau

Prin yw'r astudiaethau meintiol sy'n mesur y berthynas rhwng newidiadau yng nghyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol a'r canlyniadau i'r gweithwyr, y sector neu ddefnyddwyr gwasanaethau. Mae'r sylfaen dystiolaeth yn deillio'n bennaf o astudiaethau ansoddol, yn aml o feintiau sampl cymharol fach, a dulliau astudiaeth achos.

1.5.3 Canolbwyntio ar brofiad Llywodraeth yr Alban o gyflwyno polisi cyflog ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Dyma'r polisi a nodwyd yn y llenyddiaeth fel yr un y gellir ei gymharu'n uniongyrchol yn fwy nag unrhyw bolisi arall â pholisi Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, mae cyd-destun y polisi a'r union broses o'i gyflwyno yn wahanol, felly er ei fod yn bwynt cyfeirio pwysig, dylid bod yn ofalus wrth geisio gwneud cymariaethau uniongyrchol.

1.5.4 Astudiaethau cyfyngedig o Gymru

Mae'r sefyllfa reoleiddio ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wahanol i weddill y DU. Prin yw'r adroddiadau a adolygwyd - yn enwedig astudiaethau academiaidd - a oedd yn canolbwyntio'n benodol ar heriau cyflogau isel yng nghyd-destun gofal cymdeithasol yng Nghymru, neu'r berthynas rhwng cyflogau isel a chanlyniadau.

1.6 Strwythur yr adolygiad

Mae'r adolygiad cyflym o'r dystiolaeth wedi'i strwythuro fel a ganlyn:

- Pennod 2: Cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol – mae'r bennod hon yn amlinellu'r sail resymegol i gynyddu cyflogau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol ac yn trafod cyflwyno polisi enghreifftiol perthnasol, sef Cyflog Byw yr Alban.
- Pennod 3: Canlyniadau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol – mae'r bennod hon yn adrodd ar ganfyddiadau manteision posibl cynyddu cyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol ac mae'n canolbwyntio ar wobrau ariannol staff rheng flaen ac i ba raddau maent yn cael eu gwerthfawrogi.
- Pennod 4: Canlyniadau ehangach ar gyfer gofal cymdeithasol – mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â buddion a heriau posibl codiadau cyflog ar

gyfer y sector gofal cymdeithasol ehangach gan gynnwys cyflogwyr, y gweithlu ehangach a defnyddwyr gwasanaethau.

- Pennod 5: Trafodaeth – mae'r bennod hon yn darparu trafodaeth am y buddion a ragwelir a'r effeithiau negyddol anfwriadol posibl a allai ddeillio o gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Trafodir ffactorau cyd-destunol a allai herio cynaliadwyedd y polisi hefyd.

2. Cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol

2.1 Pam talu Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol?

Mae'r sail resymegol dros dalu Cyflog Byw i weithwyr gofal cymdeithasol yn gysylltiedig yn bennaf â'r amcan i wneud gofal cymdeithasol yn sector cyflogaeth mwy deniadol, a gwella prosesau recriwtio a chadw staff.

Mae ystod o astudiaethau wedi dangos bod defnyddio gweithwyr sy'n derbyn cyflog isel yn nodweddiadol o'r sector gofal cymdeithasol ledled y DU. Mae hyn yn wir am amrywiaeth o leoliadau a gwasanaethau. Amcangyfrifir bod 55,000 o weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru yn derbyn cyflog a oedd yn llai na'r cyflog byw yn 2022, gan gynnwys cynorthwywyr personol ([Llywodraeth Cymru, 2022](#)).

Hefyd, mae gan y sector gofal cymdeithasol un o'r cyfraddau swyddi gwag a throsiant staff uchaf. Er enghraifft, yn 2022, canfu arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru o'r gweithlu gofal cymdeithasol fod bron i un o bob 10 swydd yn wag ([Gofal Cymdeithasol Cymru, 2022](#)). Mae nifer o astudiaethau yn nodi'r ffaith fod llawer o bobl yn nodi mai cyflogau isel yw'r rheswm mwyaf cyffredin am anawsterau recriwtio a chadw staff (Moriarity et al., 2018; Mulholland et al., 2016, os gwelwch yn dda edrychwch ar yr [adran gyfeirio](#)).

Mae astudiaethau eraill yn nodi bod cyflogau ac amodau gwaith cynorthwywyr gofal iechyd a gweithwyr gofal cymdeithasol yn wahanol (gyda chynorthwywyr gofal iechyd yn derbyn mwy o gyflog yn aml), er gwaethaf y ffaith eu bod yn gwneud gwaith tebyg. O ganlyniad, mae'r sector gofal cymdeithasol yn colli staff i sectorau eraill yn aml, fel y GIG, lle mae'r tâl am wneud gwaith tebyg yn well (Werner, 2021; Evans, 2018, os gwelwch yn dda edrychwch ar yr [adran gyfeirio](#)).

Er bod cyflogau isel (yn gyffredinol ac o'i gymharu â swyddi eraill) yn cael ei nodi'n aml fel ffactor gwthio pwysig sy'n peri bod y sector yn llai deniadol, nid dyna'r unig reswm pam mae pobl yn dewis peidio â gweithio yn y sector gofal cymdeithasol. Er enghraifft, roedd staff gofal cymdeithasol wedi nodi diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa hefyd (Moriarity et al., 2018). Mae ffactorau eraill yn cynnwys diffygion yng nghyllid awdurdodau lleol, cystadleuaeth gyda sectorau eraill am yr un staff, ac oriau gwrthgymdeithasol ([Mulholland et al., 2016](#)). Yn ogystal, mae'n debyg bod heriau fel newidiadau i'r polisi mewnfudo yn dilyn ymadawiad y DU â'r Undeb Ewropeaidd wedi lleihau nifer y staff sydd ar gael i'w recriwtio (Allen et al., 2022; Georgiadis a Franco Gavonel, 2021, os gwelwch yn dda edrychwch ar yr [adran gyfeirio](#)).

Fodd bynnag, nid dyma'r unig reswm pam mae cyflogwyr a llunwyr polisi wedi penderfynu cyflwyno polisi Cyflog Byw. Mae'r llenyddiaeth hefyd yn nodi bod y mater hwn yn ymwneud â gwerthoedd yn aml (h.y. talu Cyflog Byw i bobl oherwydd y canfyddiad mai dyna sy'n iawn o safbwynt moesol), a bod y cyfiawnhad hwn yn cael ei gryfhau gan brofiad gweithwyr gofal cymdeithasol yn ystod pandemig Covid-19, a oedd yn gyfnod arbennig o anodd. Yn wir, canfu astudiaeth ehangach o gyflogwyr y Cyflog Byw Gwirioneddol fod y cyfiawnhad

allweddol dros ddymuno bod yn gyflogwr y Cyflog Byw Gwirioneddol yn seiliedig ar werthoedd neu genhadaeth (Heery et al., 2017).

2.2 Cyflwyno polisi Cyflog Byw

2.2.1 Cyflogwyr unigol yn cyflwyno'r polisi

Mae'r dystiolaeth sydd ar gael am gyflogwyr unigol sydd wedi dewis cyflwyno polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn cynnwys amrywiaeth o astudiaethau sy'n canolbwyntio ar ddarparwyr gofal cymdeithasol (yn Lloegr yn bennaf) a darparwyr nad ydynt yn ymwneud â gofal cymdeithasol ledled y DU. Mae'n bwysig nodi bod yr astudiaethau hyn yn canolbwyntio ar sefydliadau sydd wedi cyflwyno polisi Cyflog Byw Gwirioneddol yn wirfoddol heb anogaeth na chefnogaeth allanol, ac felly mae'n llai tebygol o fod yn debyg i'r sefyllfa yng Nghymru.

Serch hynny, canfu astudiaeth a gomisiynwyd ar ran y Living Well Foundation a Citizens UK nad yw'r rhan fwyaf o sefydliadau yn gorfod gwneud newidiadau mawr o ganlyniad i achrediad y Cyflog Byw a bod y rhan fwyaf ohonynt wedi llwyddo i ysgwyddo'r costau uwch heb wneud unrhyw newidiadau mawr i'r arferion gwaith ehangach (Heery et al., 2017).

Roedd lleiafrif o gyflogwyr wedi gwneud newidiadau mewn arferion cyflogaeth er mwyn gallu bod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol: er enghraifft, roedd un o bob tri chyflogwr wedi gwneud newidiadau er mwyn cadw gwahaniaethau mewn cyflogau; roedd tua un o bob pum cyflogwr wedi cyflwyno strwythur cyflogau newydd sbon; ac roedd tua un o bob chwe chyflogwr wedi cynyddu cyfrifoldebau staff ar gyfer y rhai sy'n derbyn Cyflog Byw (Heery et al., 2017).

Mae angen bod yn ofalus iawn wrth geisio cyffredinoli profiadau sectorau eraill a'u cymhwysu yn uniongyrchol i'r sector gofal cymdeithasol gan fod busnesau eraill yn debygol o fod â llawer mwy o hyblygrwydd i godi eu prisiau na darparwyr gofal cymdeithasol. Rhaid cofio bod cyllid darparwyr gofal cymdeithasol ynghlwm wrth brosesau comisiynu awdurdodau lleol.

Hefyd, mae'n debygol y bydd gwahaniaeth sylweddol rhwng sefydliadau sy'n dewis bod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol a'r sefyllfa yng Nghymru lle gofynnir i ddarparwyr dalu Cyflog Byw Gwirioneddol. Gall cyflogwyr sy'n dewis bod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol ddewis pryd maent am dalu'r cyflog, ar adeg pan fyddant yn teimlo'n barod o safbwynt ariannol ac fel sefydliad, ond yng Nghymru gofynnir i ddarparwyr gofal newid yn unol ag amserlen benodol iawn.

2.3 Gweithredu ar lefel sector

2.3.1 Cyflwyno Cyflog Byw ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr Alban

Yn 2016, cyhoeddodd Llywodraeth yr Alban ei bwriad i gyflwyno Cyflog Byw ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr Alban. Cafodd y cyhoeddiad hwn ei wneud yn dilyn cyfnod hir lle'r oedd Llywodraeth yr Alban wedi bod yn archwilio sut i ddefnyddio caffael cyhoeddus i hyrwyddo amcanion cymdeithasol, yn yr achos hwn i ddefnyddio'r broses gaffael er mwyn hyrwyddo amodau gwaith gweithwyr gofal cymdeithasol (James et al., 2021).

I ddechrau, roedd Llywodraeth yr Alban wedi ystyried cyflwyno amod cyfreithiol bod yn rhaid i bob darparwr gofal cymdeithasol a oedd yn cael ei gomisiynu trwy gyllid cyhoeddus dalu Cyflog Byw i'w weithlu. I ddechrau, ceisiodd gyflawni ei nodau trwy ddefnyddio'r broses ddeddfwriaethol, trwy'r gwelliant aflwyddiannus i Ddeddf Diwygio Caffael yr Alban, i ychwanegu'r Cyflog Byw fel gofyniad i bob awdurdod comisiynu cyhoeddus.

Fodd bynnag, gan fod y Cyflog Byw Cenedlaethol yn fater heb ei ddatganoli ac, o dan gyfraith yr UE, na allai comisiynwyr bennu bod talu'r Cyflog Byw yn amod gorfodol, cyflwynodd Llywodraeth yr Alban y polisi heb fframwaith cyfreithiol trwy 'reoliad meddal'. Roedd hyn yn cynnwys cyfuniad o ganllawiau, rheoleiddio a chytundebau gwirfoddol a negodwyd gan Lywodraeth ddatganoledig yr Alban, comisiynwyr awdurdodau lleol a'u darparwyr (Cunningham et al., 2022; Cunningham et al. 2018; James et al., 2022, os gwelwch yn dda edrychwch ar yr [adran gyfeirio](#)).

Arweiniodd at gyflwyno The Fair Work Framework, a nododd y dylai awdurdodau comisiynu cyhoeddus ystyried agwedd cynigwyr at wobrwyo, hyfforddiant a materion staff eraill (Cunningham et al., 2018).

Yn y cyd-destun hwn, yn 2016 cytunodd Llywodraeth yr Alban a Chyddfederasiwn Awdurdodau Lleol yr Alban (COSLA) y dylai staff gofal rheng flaen sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol oedolion a ariennir yn gyhoeddus dderbyn Cyflog Byw yr Alban, sef £8.25 yr awr ar y pryd, o 1 Hydref y flwyddyn honno.

Er mwyn helpu gyda hyn, darparodd Llywodraeth yr Alban gyfanswm o £56m i ariannu'r newid mewn cyflogau, i'w ddsbarthu i awdurdodau lleol. Cyfrifoldeb darparwyr a chomisiynwyr awdurdodau lleol oedd trafod newidiadau i gyfraddau ffioedd er mwyn adlewyrchu costau newydd staff. Er mwyn talu'r gost o gyflwyno'r Cyflog Byw, dylid nodi hefyd fod y canllawiau wedi nodi'n glir bod disgwyl i ddarparwyr gyfrannu tuag at gynnydd yng Nghyflog Byw yr Alban.

2.4 Pa mor effeithiol oedd y broses o gyflwyno'r polisi?

Er gwaethaf y diffyg sylfaen gyfreithiol, ychydig iawn o dystiolaeth sydd i awgrymu bod llawer o ddarparwyr wedi dewis peidio â thalu Cyflog Byw yr Alban. Yn yr un modd, prin yw'r dystiolaeth bod cost y cynnydd wedi'i gwrthbwyso trwy wanhau telerau ac amodau eraill. Yn y cyd-destun hwn, gellir ystyried bod y broses o gyflwyno'r polisi yn effeithiol ar y cyfan.

Yr hyn a wnaeth y polisi yn effeithiol, yn ôl yr astudiaethau, yw'r ffaith fod gan awdurdodau lleol le canolog mewn marchnadoedd lleol, sy'n rhoi pwerau llunio'r farchnad cadarn iddynt i hyrwyddo'r Cyflog Byw, hyd yn oed pan nad oes digon o gyllid ar gael i dalu am gost gyfan y polisi (James et al., 2021).

Yn ogystal, mewn sawl ffordd, roedd darparwyr gofal cymdeithasol o blaid y polisi, gan eu bod yn cydnabod bod cyflogau isel yn broblem. Felly, oherwydd rhesymau gwerth y gweithlu a rhesymau recriwtio a chadw staff, roedd darparwyr yn barod i gefnogi'r polisi, hyd yn oed nad oedd modd eu gorfodi i wneud hynny mewn gwirionedd.

Er bod y broses o gyflwyno'r polisi yn llwyddiannus i raddau helaeth, roedd sawl beirniadaeth ymarferol o'r dull gweithredu. Roedd y rhain yn cynnwys:

2.4.1 Cynllunio cyllideb effeithiol

Ar adeg cytundeb COSLA a Llywodraeth yr Alban yn cytuno bod angen talu Cyflog Byw yr Alban i'r holl staff rheng flaen, ni chwblhawyd unrhyw ddadansoddiad cost o sut y byddai hyn yn effeithio ar awdurdodau lleol mewn ffyrdd gwahanol, yn dibynnu ar eu hymarfer comisiynu. At hyn, trwy gytuno'n unochrog y byddai darparwyr yn gwneud cyfraniad, ni chafodd y polisi erioed ei ariannu ar y lefel ofynnol i dalu'r gost gyfan. O ganlyniad, nododd y darparwyr amrywiaeth sylweddol yn y ffordd y cafodd y polisi ei gyflwyno a'r lefelau cyllid a ddarparwyd (Cunningham et al., 2022; James et al., 2021).

2.4.2 Dull negodi amrywiol gwahanol leoliadau

Roedd rhai ardaloedd wedi ymgynghori ar y cyd, gydag eraill wedi dod i gytundeb fesul achos. Cafwyd heriau yn achos darparwyr a oedd yn gweithredu mewn ardaloedd lluosog oherwydd dulliau gweithredu amrywiol y gwahanol awdurdodau lleol, a'r prosesau a'r amserlenni amrywiol ar gyfer gwneud newidiadau. Hefyd, roedd yn anodd cyflwyno'r polisi ar y cychwyn oherwydd ansicrwydd ynglŷn â faint o gyllid a oedd ar gael a phryd y byddai ar gael (Cunningham et al., 2022; James et al., 2021).

2.4.3 Dull monitro

I bob pwrpas, nid oedd rhai awdurdodau wedi monitro'r broses o gyflwyno'r polisi, gydag eraill yn monitro'r taliad trwy ymweliadau gan swyddogion sicrhau ansawdd a hapwiriadau (James et al., 2021). O ganlyniad, nid yw'r dystiolaeth fod yr arian wedi cyrraedd y gynulleidfa arfaethedig cyn gryfed ag y gallai fod.

2.4.4 Cynaliadwyedd

Yn olaf, cododd astudiaethau bryderon am gynaliadwyedd y polisi. Heb ddarparu cyllid ar gyfer y polisi, nodwyd hefyd y byddai angen i ddarparwyr dalu swm mwy wrth i'r Cyflog Byw gynyddu, oni bai bod cynnydd cymesur mewn cymorth ar gael. Mae adroddiadau eraill wedi nodi bod yr un peth yn wir yn achos y Cyflog Byw Cenedlaethol ([Bottery, 2020](#)) y gellir ei orfodi'n gyfreithiol, gyda darparwyr yn cael eu gwasgu gan bwysau cyflog. Mae'r astudiaethau yn rhybuddio am y posibilrwydd na fydd darparwyr yn gallu cyflwyno contractau gofal a gomisiynir yn gyhoeddus, neu y byddant yn dewis peidio â thalu'r Cyflog Byw i'r holl weithwyr.

3. Canlyniadau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Mae'r adran hon yn amlinellu tystiolaeth yn ymwneud â chanlyniadau sy'n gysylltiedig â chodiadau cyflog, gan ganolbwyntio ar weithwyr gofal cymdeithasol.

3.1 Nodyn ar derminoleg

- allbynnau yw'r pethau y mae'r polisi neu'r ymyrraeth yn eu darparu
- canlyniadau yw'r newidiadau uniongyrchol a thymor canolog sy'n deillio o'r polisi neu'r ymyrraeth
- effeithiau yw canlyniadau lefel uwch a mwy hirdymor y polisi neu'r ymyrraeth

3.2 Cyfraddau tâl gwell

Y canlyniad cyntaf a mwyaf eglur i weithwyr gofal cymdeithasol yw cynnydd yn y gyfradd tâl sylfaenol, sy'n arwain at weithwyr gofal cymdeithasol rheng flaen yn derbyn cynnydd yn eu cyflogau.

Ceir tystiolaeth o amrywiaeth o astudiaethau sy'n archwilio dewisiadau polisi gwahanol. Waeth a yw'r polisi yn cyflwyno tâl sylfaenol ledled y sector, fel yn yr Alban (Cunningham et al., 2022; James et al., 2021); cynnydd yn y Cyflog Byw Cenedlaethol (Vadean ac Allan, 2021) neu os yw cyflogwyr unigol yn mabwysiadu'r Cyflog Byw Gwirioneddol (Werner, 2021), mae pob polisi wedi arwain at wella gwobrau ariannol i staff.

Felly waeth a yw talu cyflog ychwanegol yn destun deddfwriaeth (e.e. y Cyflog Byw Cenedlaethol), yn cael ei hyrwyddo yn gryf (Cyflog Byw yr Alban) neu'n wirfoddol (y Cyflog Byw Gwirioneddol), mae hyn yn awgrymu bod yr effaith yn debyg gan fod gweithwyr ar eu hennill.

Mae graddfa'r manteision ariannol yn amrywio ar draws lleoliadau gofal cymdeithasol gwahanol ac mae'n adlewyrchiad o nifer y staff a oedd yn derbyn cyflog llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol (neu lai na'r gyfradd isaf newydd). Er enghraifft, roedd rhai gweithwyr gofal cartref wedi derbyn codiad cyflog mawr wrth i'w cyflogwyr wirfoddoli i fod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol yn sgil cynnydd yn eu cyfradd fesul awr a'u cyfradd gyflog am amser teithio hyd at lefel y Cyflog Byw Gwirioneddol. Roedd y cynnydd mewn cyflog ar gyfer amser teithio yn arwyddocaol iawn i'r gweithwyr a oedd wedi'u lleoli yn y DU (Werner, 2021). Yng Nghymru, mae gan weithwyr gofal cartref hawl i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Gwirioneddol am amser gweithio, gan gynnwys amser teithio, ond mae'n bosibl y bydd y swm yn cael ei gyfrifo ar sail cyfartaledd ([Unison, Care workers: your rights](#)).

Mae'r canlyniadau'n amrywio yn ôl lleoliad, ac yn ôl rhywedd. Mae sawl astudiaeth yn nodi bod yna orgynrychiolaeth o fenywod ymysg y gweithlu gofal cymdeithasol, gan gynnwys mewn swyddi gweithwyr gofal cymdeithasol rheng flaen. Yn 2022, nododd Gofal Cymdeithasol Cymru (2022) fod 82 y cant o'r gweithlu yn fenywod, ac ar sail hynny gellir awgrymu bod unrhyw gynnydd yng nghyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol yn debygol o fod yn fanteisiol i fenywod yn bennaf (Charlesworth, 2015 am enghraifft yng nghydd-destunau Seland Newydd, Awstralia a'r Alban).

3.3 Tystiolaeth gymysg yn ymwneud ag effaith codiadau cyflog ar y math o gontract a'r oriau sy'n cael eu gweithio

Mae'r berthynas rhwng cynnydd mewn cyflogau ac oriau gwaith yn gymhleth, ac mae'r dystiolaeth yn amrywio o safbwynt i ba raddau y mae manteision ariannol sy'n deillio o gyflog uwch yn cael eu gwrthbwysu gan newidiadau gwirfoddol neu orfodol i oriau gwaith.

Mae tair astudiaeth, sy'n canolbwyntio ar gyflwyno'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn y DU, yn dod i gasgliadau ychydig yn wahanol am effaith y polisi ar oriau gwaith gweithwyr gofal cymdeithasol.

Mewn rhai achosion, fel sefydliadau gofal preswyl a gofal cartref, mae Vadean (2021) yn awgrymu bod y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cyd-fynd â chynnydd yng nghyfran y staff sydd â chontractau dim oriau. Mae'r awduron yn dyfalu bod hyn yn debygol o fod yn ymateb tymor byr i gadw'r mewnbwn llafur yn fwy hyblyg.

Ar y llaw arall, mae Gardiner (2021) yn nodi nad oes unrhyw dystiolaeth bod oriau gwaith wedi cael eu lleihau er mwyn gwrthbwysu costau'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Yn ôl yr awduron, ar sail dadansoddiad o'r Set Ddata Ofynnol Genedlaethol ar gyfer Gofal Cymdeithasol (NMDS-SC) a gasglwyd gan Sgiliau Gofal, mae nifer yr oriau cyfartalog ar gyfer gweithwyr a oedd yn derbyn cyflog llai na'r Cyflog Byw Cenedlaethol o'r blaen wedi codi ychydig yn gyflymach na'r cynnydd mewn oriau ar gyfer gweithwyr sy'n derbyn cyflogau uwch. Mae Werner (2021) yn nodi bod talu cyflogau ychwanegol yn golygu bod rhai aelodau staff yn gallu fforddio dewis gweithio llai o oriau, er enghraifft, i dreulio mwy o amser gyda'r teulu. Nid yw'n glir pa gyfran o'r staff a fyddai'n gwneud dewis o'r fath. Gall y mater hwn fod yn berthnasol iawn o ystyried gorgynrychiolaeth gweithwyr hŷn a gweithwyr benywaidd, sydd efallai'n cyflawni rolau gofal di-dâl (Larkin, Henwood a Milne, 2018).

3.4 Staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy

Mae'r berthynas rhwng cyflog a boddhad mewn gwaith wedi'i hen sefydlu ym maes gofal cymdeithasol ac yn y gweithlu ehangach, ac felly nid yw'n syndod bod gwaith ymchwil a archwiliodd ganlyniad talu cyflog byw i weithwyr gofal cymdeithasol wedi nodi bod hyn wedi arwain at gynnydd yn nifer y staff a fynegodd foddhad.

Mae staff yn nodi bod "Mae anghydbwysedd mewn ymdrech a gwobr (e.e. mewn lefelau cyflog) wedi'i gysylltu â mwy o straen, sydd wedi cael ei ganfod i fod yn ffactor pwysig mewn boddhad swydd ac mewn bwriad i adael" (Stevens et al., 2021, darparwyd yn wreiddiol yn Saesneg). Felly, mae'n rhesymol rhagdybio y bydd mynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwn trwy dalu cyflogau uwch yn gwella teimladau staff o foddhad.

Mae astudiaethau yn ymwneud â chyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn Lloegr yn ategu hyn, gan gynnwys adroddiad Werner (2021), a gafodd ei lunio ar ran y Sefydliad Cyflog Byw. Dywedodd gweithwyr gofal cymdeithasol a gafodd eu cyfweld fod derbyn cyflog byw yn gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi mwy.

Cyfeiriodd darparwyr a gafodd eu cyfweld yn yr un astudiaeth at gasgliadau tebyg, gan awgrymu eu bod yn teimlo bod eu staff wedi ymateb yn gadarnhaol i dderbyn y Cyflog Byw

Gwirioneddol a bod hyn wedi gwella cyfraddau cadw staff (trafodir hyn ymhellach yn Adran 4).

3.5 Tystiolaeth gymysg yn ymwneud â chymhelliant a pherfformiad staff

Un maes a oedd yn destun trafod oedd i ba raddau y mae gwella cymhelliant yn sbarduno perfformiad personol gwell yn y gwaith. Fel y trafodir ymhellach yn Adran 4, mae rhywfaint o dystiolaeth yn awgrymu bod perthynas rhwng cyflogau ac ansawdd (Allan a Vadean, 2023).

Fodd bynnag, mae rhai astudiaethau yn dadlau mai'r hyn sy'n cymell gweithwyr gofal cymdeithasol yn aml yw awydd cynhenid i ddarparu gwasanaeth da i ddefnyddwyr, ac felly mae'n bosibl y bydd tâl yn bwysig, ond mae ffactorau eraill fel rheolwyr cefnogol ac ariannu gwasanaethau yn fwy tebygol o arwain at welliannau mewn perfformiad (Stevens et al., 2021). Adlewyrchir hyn mewn sylwadau gan weithwyr gofal cymdeithasol a ddywedodd eu bod yn gweithio hyd eithaf eu gallu bob amser waeth beth fo'r cyflog (Werner 2021).

Serch hynny, roedd cyflogwyr yn cysylltu morâl staff â'u gallu i ddarparu gofal o ansawdd da (Werner, 2021).

Trafodir i ba raddau y mae ansawdd gofal yn cael ei effeithio gan bolisi pennu cyflogau yn Adran 4.

4. Canlyniadau ehangach ar gyfer gofal cymdeithasol

4.1 Canlyniadau ar gyfer cyflogwyr gofal cymdeithasol

4.1.1 Recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol

Ceir tystiolaeth gymysg ynglŷn ag a fydd talu Cyflog Byw Gwirioneddol ledled y sector gofal cymdeithasol yn gwella neu'n datrys heriau recriwtio gweithwyr gofal cymdeithasol rheng flaen. Mae nifer o astudiaethau yn nodi cysylltiad rhwng cyflogau uwch a'r tebygolrwydd y bydd cyflogwyr yn recriwtio ac yn cadw staff yn llwyddiannus. Fodd bynnag, ymddengys fod tystiolaeth gan gyflogwyr o ddiwydiannau amrywiol ac astudiaethau o brofiad yr Alban ym maes gofal cymdeithasol yn awgrymu bod yr effaith yn gyfyngedig, ac efallai na fydd y codiadau cyflog yn ddigonol i newid y sefyllfa o safbwynt recriwtio a chadw staff (Cunningham et al., 2022; Heery et al., 2017).

Roedd yr astudiaethau wedi nodi barn cyflogwyr gofal cymdeithasol y dylai gwelliant yng nghyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol atgyfnerthu eu hymdrechion i recriwtio a chadw'r staff sydd eu hangen arnynt (James et al., 2021). Mae'r dyfyniad canlynol yn Werner (2021), a gafodd ei wneud gan ddarparwr gofal, yn nodweddiadol o'r rhesymeg bod cyflogau isel yn un o'r rhesymau nad oes modd recriwtio pobl na'u cadw yn y sector gofal cymdeithasol, ac felly mae angen talu mwy iddynt.

“Mae popeth yn dod yn ôl at ansawdd eich gweithwyr gofal rheng flaen. Ac mae eu dibynadwyedd a'n gallu i'w recriwtio a'u cadw yn rhan fach, nid yn gyfan gwbl, ond yn rhan fach yn seiliedig ar lefelau tâl.. Ond ar y cyfan, mae'n werth chweil oherwydd mae'n rhoi'r tawelwch meddwl hwnnw iddynt, mae'n rhoi'r sicrwydd economaidd hwnnw iddynt, sydd yn ei dro yn helpu gyda'n cadw a'n recriwtio hefyd ac mae'n helpu. Ac mae unrhyw beth sy'n arafu'r gyfradd gwrthgilio yn golygu ein bod wedyn yn gallu darparu lefel fwy dibynadwy, cyson o wasanaeth [darparwyd yn wreiddiol yn Saesneg].”

Amlygodd astudiaethau eraill y manteision cadarnhaol y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt trwy fod yn gyflogwr y Cyflog Byw Gwirioneddol ([Mahmoudi et al., 2022](#)). Yng Nghymru, lle gofynnir i bob cyflogwr gofal cymdeithasol dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, gallwn ragdybio na fydd cyflogwyr yn cael budd cystadleuol cadarnhaol rhwng cyflogwyr gofal cymdeithasol, ond efallai y bydd agweddau pobl at y sector cyfan yn fwy cadarnhaol o ganlyniad.

Canfu astudiaeth gan Heery et al. (2017) a holodd amrywiaeth o gyflogwyr y Cyflog Byw Gwirioneddol (heb fod yn gyfyngedig i'r sector gofal cymdeithasol) fod yna brofiadau gwahanol mewn perthynas â'r graddau y mae talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol wedi gwella prosesau recriwtio a chadw staff, gydag ychydig dros draean yn nodi ei fod wedi gwneud gwahaniaeth "mawr" neu "gymedrol" - dywedodd y rhan fwyaf nad oedd wedi gwneud unrhyw wahaniaeth. Mae'r awduron yn dweud bod nodi buddion Adnoddau Dynol (gan gynnwys recriwtio a chadw staff) yn fwy tebygol o gael eu hadrodd gan ddiwydiannau cyflog isel (manwerthu, lletygarwch, adeiladu, adloniant a'r sector cyhoeddus) a sefydliadau a oedd â chyfran fwy o bobl a oedd wedi elwa ar y cynnydd. Fodd bynnag, nid ydynt yn nodi gofal cymdeithasol.

Atgyfnerthir hyn ymhellach gan astudiaethau o brofiad yr Alban o gyflwyno Cyflog Byw ar gyfer gofal cymdeithasol, nad oedd wedi cael effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw staff. Yn hollbwysig, adroddwyd nad oedd y newid i dalu Cyflog Byw yn cynrychioli codiad cyflog digon sylweddol i wella canfyddiadau o'r sector gofal cymdeithasol, a dywedodd darparwyr gofal cymdeithasol eu bod yn parhau i deimlo na allent gystadlu â sectorau eraill.

"Nid oedd lefel y SLW, yn ogystal â maint y codiadau cyflog a gynhyrchodd, yn ddigonol i newid yn sylweddol y ddeinameg sy'n ymwneud ag amodau gwaith gofal. Parhaodd darparwyr i gymharu gwaith gofal yn anffafriol â sectorau cystadleuol eraill yn yr economi." (Cunningham et al., 2022, darparwyd yn wreiddiol yn Saesneg)

4.1.2 Recriwtio a chadw arweinwyr tîm

Un maes y mae'r llenyddiaeth yn cytuno arno yn gryfach yw'r ffaith fod codi'r cyflog sylfaenol wedi rhoi pwysau ar gyflogwyr mewn perthynas â gwahaniaethau mewn cyflogau rhwng staff rheng flaen ac arweinwyr tîm.

Mae'n dangos bod y cymhellion ar gyfer uwch staff yn cael eu herydu oherwydd bod y bwch cyflog yn cau rhwng staff sy'n gweithio ar lefelau gwahanol. Fel y dywedodd un darparwr, yn y pen draw mae staff yn credu nad oes unrhyw fantais fawr i gamu ymlaen yn eu gyrfaoedd gofal cymdeithasol.

"Oherwydd nad oes unrhyw beth o ran gwahaniaeth, mae yna trafod am forâl, gyda phobl mewn lefelau rheoli yn dweud 'pam ydw i'n rheoli am yr un arian neu ychydig iawn o wahaniaeth?'" (Cunningham 2022, darparwyd yn wreiddiol yn Saesneg)

Mae'r her hon yn berthnasol iawn oherwydd atyniad cymharol swyddi gofal cymdeithasol y GIG, o ran cyfraddau tâl uwch a chyfleoedd i gamu ymlaen yn y swydd (Evans, 2018).

Roedd sawl astudiaeth wedi nodi yn glir mai'r rheswm am erydu gwahaniaethau mewn cyflogau, naill ai drwy gynyddu'r Cyflog Byw Cenedlaethol neu gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol, yw nad yw darparwyr mewn sefyllfa gref i negodi am gyllid i dalu costau cynyddol staff.

Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth feintiol i gefnogi'r pryder hwn, ac felly nid yw graddfa'r her y mae'n ei hachosi yn glir.

4.1.3 Cost ariannol y Cyflog Byw Gwirioneddol a sefydlogrwydd y farchnad

Yr her fwyaf i gyflogwyr sy'n talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol yw pwysau ariannol cynyddu cyflogau heb ddigon o gyllid (Low Pay Commission, 2016).

Yn yr enghraifft o'r Alban, er bod cyllid ychwanegol wedi'i ddarparu gan Lywodraeth yr Alban, ni chwblhawyd asesiad o'r effaith ariannol wahanol ar ddarparwyr, ac roedd y broses ar gyfer dosbarthu arian ychwanegol yn anghyson o un man i'r llall, ac nid oedd yn talu cost sylfaenol y cynnydd, ac yn sicr nid y costau canlyniadol ychwanegol i wahaniaethau mewn

cyflogau (Cunningham et al., 2018; James et al., 2021, os gwelwch yn dda edrychwch ar yr [adran gyfeirio](#)).

Dangosodd astudiaethau lluosog fod y cyfnod o gyni ers dechrau'r 2010au wedi arwain at ostyngiadau mewn cyllid ar gyfer gofal cymdeithasol mewn perthynas â'r anghenion, ac o ganlyniad mae pwysau cryf tuag i lawr ar y pris y gall darparwyr gofal cymdeithasol ei negodi gydag awdurdodau lleol (Cunningham et al., 2022; Moriarty et al., 2018).

Heb y gallu i droi at gyllid cyhoeddus ychwanegol, ac yng nghyd-destun prinder cyllid, mae posibilrwydd y bydd darparwyr yn ysgwyddo baich ariannol cynyddol yn uniongyrchol. Awgrymodd rhai awduron fod hyn yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd darparwyr yn dychwelyd contractau i'r awdurdod lleol os nad ydynt yn hyfyw yn ariannol, gan danseilio unrhyw fwriadau i wella sefydlogrwydd y farchnad ofal (Cunningham et al., 2022; Moriarty et al., 2018).

4.2 Canlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau

Roedd y llenyddiaeth sydd ar gael yn ymwneud â'r cysylltiad rhwng cyflogau a chanlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau, megis ansawdd gofal (gweler enghraifft: Allan a Vadean, 2023; Roedd Heery et al., 2017) braidd yn gymysg. Er enghraifft, nododd un astudiaeth fod cyflogau'n cael effaith gadarnhaol ar sgoriau ansawdd cartrefi gofal yn Lloegr, ac felly gallem ragweld y bydd cynnydd yn y gyfradd dâl sylfaenol yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol o bosibl (Allan a Vadean, 2023).

Fodd bynnag, awgrymodd astudiaethau eraill, fel yr arolwg o gyflogwyr y Cyflog Byw (heb fod yn gyfyngedig i ofal cymdeithasol) fod llai na chwarter yr ymatebwyr yn teimlo bod talu'r Cyflog Byw yn cael effaith "fawr" neu "gymedrol" ar wella ansawdd y nwyddau neu'r gwasanaethau sy'n cael eu darparu ganddynt (Heery et al., 2017).

Hefyd, mae hyn yn cyfateb i dystiolaeth a drafodwyd gan Werner (2021), a oedd yn awgrymu nad yw gweithwyr gofal cymdeithasol eu hunain yn meddwl bod yna gysylltiad cryf rhwng cyflogau uwch ac ymdrech neu berfformiad ychwanegol, gan ddangos mai cymhelliant cynhenid yn hytrach na buddion ariannol yw'r sbardun allweddol.

Yn olaf, os yw prosesau recriwtio a chadw staff wedi gwella trwy dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol (sy'n cael ei herio yn y llenyddiaeth), mae'n rhesymol i ni ddisgwyl gweld gwelliant mewn gofal parhaus. Fodd bynnag, mae diffyg dystiolaeth am hyn yn y llenyddiaeth. Ni chanfuwyd unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod cyflogau uwch wedi arwain at ganlyniadau negyddol i ddefnyddwyr gwasanaethau.

5. Trafodaeth

5.1 Trosolwg

Mae astudiaethau yn dangos bod Llywodraeth Cymru yn mabwysiadu dull newydd o gynyddu cyflogau sylfaenol gweithwyr gofal cymdeithasol, a'r enghraifft yn yr Alban yw'r unig bolisi tebyg. Mae hyn yn golygu bod rhywfaint o ansicrwydd ynglŷn ag effaith debygol y polisi hwn.

Fodd bynnag, mae gwersi o'r llenyddiaeth y gellir eu dysgu trwy astudio Polisi yr Alban, yn ogystal â phrofiad cyflogwyr gofal cymdeithasol unigol o gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol a phrofiad y sectorau o gyflwyno a chynyddu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, sy'n darparu rhywfaint o gymhariaeth.

5.2 Effaith gadarnhaol debygol Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Y wers ganolog sy'n berthnasol i Lywodraeth Cymru yw'r ffaith fod hyrwyddo trothwy cyflog uwch yn debygol iawn o gynyddu cyflogau gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n cael eu talu'n llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

Hyd yn oed pan ofynnir i ddarparwyr wneud cyfraniad gwirfoddol at godiad cyflog, mae profiad yr Alban wedi dangos eu bod yn debygol iawn o ddilyn y gyfarwyddeb. Felly, mae'n debygol y bydd darparwyr yng Nghymru yn gwneud yr un peth ac y bydd gweithwyr yn derbyn cynnydd hyd yn oed heb y grym deddfwriaethol sydd ei angen i droi polisi yn ddeddfwriaeth, gan fod awdurdodau lleol yn cyflawni swyddogaeth gadarn i ddylanwadu ar y farchnad a sbarduno newidiadau.

Mae rhywfaint o dystiolaeth gymysg ynglŷn â'r graddau y gall manteision ariannol i unigolion sy'n deillio o godiad cyflog gael eu gwrthbwyso gan golledion mewn meysydd eraill (megis gwanhau telerau ac amodau eraill; cyfyngu ar oriau ac ati) oherwydd y posibilrwydd y bydd darparwyr yn lleihau oriau, er enghraifft, i liniaru costau. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod cyflogau'n cynyddu.

Gall Llywodraeth Cymru ragweld manteision penodol i'r unigolion sydd wedi derbyn codiad cyflog, gan gynnwys llesiant ariannol personol a mwy o foddhad yn eu gwaith. Gall hyn arwain at wella perfformiad, er bod y berthynas rhwng cyflog ac ymdrech yn destun dadlau i ryw raddau.

Er ei bod yn debygol y bydd manteision ar lefel yr unigolyn, mae'r dystiolaeth sydd ar gael yn awgrymu y gallai'r tebygolrwydd o welliant sylweddol wrth recriwtio a chadw'r gweithlu rheng flaen fod yn annhebygol. Mae'n bosibl na fydd y newid i gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ddigon i gael effaith sylweddol ar gystadleurwydd neu atyniad y sector o'i gymharu â sectorau eraill. Mae'n debygol y byddai'r graddau y mae'r polisi yn arwain at welliannau mewn prosesau recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol, ac yn ei dro gofal parhaus, yn penderfynu a yw defnyddwyr gwasanaeth yn elwa.

5.3 Canlyniadau anfwriadol (negyddol) posibl Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol

Er bod y llenyddiaeth yn gadarnhaol yn gyffredinol am effaith cynyddu cyfradd yr isafswm cyflog i weithwyr cymdeithasol, mae'n dangos bod nifer o heriau wedi codi yn yr Alban ac yn ehangach wrth i lefel y Cyflog Byw Cenedlaethol gynyddu.

Yr her allweddol yw'r ffaith fod codi'r gyfradd sylfaenol wedi arwain at 'glystyru' cyflogau ym mhen isaf y graddfeydd cyflog, gyda llawer o gyflogwyr gofal cymdeithasol yn canfod yn y pen draw na allant gynnal gwahaniaethau cyflog rhwng swyddi. Mae hyn yn arbennig o wir pan nad yw cyllid ychwanegol i dalu (cyfran o) gostau cyflogau yn ddigon i dalu am weithwyr a oedd eisoes yn ennill mwy na'r gyfradd sylfaenol.

Nid yw'r llenyddiaeth yn darparu gwybodaeth glir am faint y broblem hon, ond ymddengys ei bod yn awgrymu bod y polisi o dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol heb gynyddu cyflogau staff eraill yn golygu bod yr her o recriwtio a chadw staff yn symud o staff rheng flaen i reolwyr llinell gyntaf, gan fod codiadau cyflog cyfyngedig yn golygu nad yw swyddi yn ddeniadol i staff sy'n chwilio am gyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa ac y gallent ystyried symud i weithio yn y GIG neu sectorau eraill i gael cyfleoedd gwell.

5.4 Ffactorau cyd-destunol a allai herio cynaliadwyedd talu Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol

Roedd llawer o bobl wedi gwneud y cysylltiad rhwng yr amcan blaengar o wella cyflogau ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a'r ffaith fod cyllid ar gyfer awdurdodau lleol wedi gostwng, sy'n golygu bod llai o adnoddau ar gael i dalu am godiadau cyflog.

Yn yr Alban, sydd wedi cyflwyno'r polisi mwyaf tebyg hyd yn hyn, mae gwaith ymchwil wedi nodi bod cyflogwyr wedi cyflwyno'r Cyflog Byw er gwaethaf diffyg deddfwriaeth 'gadarn' i orfodi'r Cyflog Byw ac nad oedd digon o arian i dalu'r costau (Cunningham et al., 2022).

Serch hynny, mae'n codi cwestiwn ynglŷn â faint o'r gost y gall darparwyr ei hysgwyddo yn yr hirdymor. Er nad yw'r cwestiwn hwn yn cael ei archwilio'n llawn yn y llenyddiaeth, mae'r cynnydd cyflym diweddar yn y Cyflog Byw Gwirioneddol oherwydd chwyddiant yn codi cwestiwn ynghylch faint o gyllid fydd ei angen i gefnogi darparwyr cyn eu bod yn dechrau ystyried dychwelyd contractau.

6. Llyfryddiaeth

Allan, S. a Vadean, F. (2023). 'The Impact of Wages on Care Home Quality in England, The Gerontologist', 63(9), pp. 1428-1436. doi: <https://doi.org/10.1093/geront/gnad032>

[Allen, L., Williamson, S., Berry, E. ac Alderwick, H. \(2022\). 'The cost of caring: poverty and deprivation among residential care workers in the UK'. Health Foundation.](#)

Barford, A., Gilbert, R., Beales, A., Zorila, M., a Nelson, J. 2022. 'The case for living wages: How paying living wages improves business performance and tackles poverty'. Business Fights Poverty, University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership & Shift. doi: <https://doi.org/10.17863/CAM.80370>

[Bevan Foundation \(2021\). 'Fair work in the foundational economy - experiences in social care'.](#)

[Bevan Foundation \(2023\). 'A snapshot of poverty in Winter 2023'.](#)

[Bottery, S. \(2020\) 'Social Care Can't Cope alone with the cost of the living wage'. The King's Fund.](#)

Charlesworth, S., Baines, D. a Cunningham, I. (2015). "If I had a family, there is no way that I could afford to work here": Juggling paid and unpaid care work in social services'. Gender, Work & Organization, 22(6), tt.596-613. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12111>

[Community Integrated Care \(2021\). 'Unfair to care: Understanding the social pay gap and how to close it'.](#)

[Collins, C., Cole, H., a Wills, J. \(2022\). The real Living Wage in Penzance: the challenges and opportunities in Penzance becoming a Real Living Wage town. Environment and Sustainability Institute, University of Exeter, UK.](#)

Cunningham, I., James, P., Baluch, A. a Cullen, A.M. (2023). 'Introducing Fair Work through 'soft' regulation in outsourced public service networks: explaining unintended outcomes in the implementation of the Scottish living wage policy', Industrial Law Journal, 52(2), tt. 312-341. doi: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac023>

[Cunningham I, Baluch A, Cullen AM a James P \(2018\) Implementing the Scottish Living Wage in Adult Social Care. Edinburgh: CCPS.](#)

[Dayan, M. \(2023\) 'Time to worry about the social care squeeze'. Nuffield Trust.](#)

Evans, Nick, (2018) "NHS pay rise makes social care recruitment more difficult." Nursing Older People 30.7: 6-6. doi: <https://doi.org/10.7748/nop.30.7.6.s2>

[Figgett, D. \(2017\) 'Recruitment and retention in adult social care: secrets of success. Leeds. Skills for Care.](#)

[Findlay, P. and McQuarrie, J. \(2023\). 'Fair Work in the Third Sector in Scotland'. Glasgow Council for the Voluntary Sector.](#)

Gardiner, L. (2016) 'Rising to the Challenge: Early Evidence on the Introduction of the National Living Wage in the Social Care Sector', Resolution Foundation.

Gardiner, L. (2015) 'The scale of minimum wage underpayment in social care'. Llundain: Resolution Foundation.

Gardiner, L. a Hussein, S. (2015) 'As if we cared: the costs and benefits of a living wage for social care workers'. Adroddiad prosiect. The Resolution Foundation.

Georgiadis, A a Franco Gavonel, M.D.C. (2021). 'The Impact of the National Living Wage on the Adult Social Care Sector in England in Light of COVID-19 Pandemic and Brexit'. Y Comisiwn Cyflogau Isel (LPC).

Giupponi, G., Lindner, A., Machin, S. a Manning, A., 2016. 'The impact of the national living wage on English care homes. Research Report for the Low Pay Commission'. Centre for Economic Performance, London School of Economics.

Gofal Cymdeithasol Cymru (2022). Adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol.

Hebson, G., Rubery, J., a Grimshaw, D. (2015). 'Rethinking job satisfaction in care work: looking beyond the care debates'. *Work, Employment and Society*, 29(2), 314-330. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017014556412>

Heery E., Hann D., a Nash D. (2020) 'Political devolution and employment relations in Great Britain: the case of the Living Wage', *Industrial Relations Journal*, 51, 391–409. doi: <https://doi.org/10.1111/irj.12306>

Heery, E., Nash, D. a Hann, D. (2017). 'The Living Wage—employer experience'. *Ysgol Fusnes Caerdydd, Caerdydd*. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14037.63200>

Heery, E., Hann, D. a Nash, D. (2015). 'The Living Wage in Wales'. *Ysgol Fusnes Caerdydd, Caerdydd*. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3840.8086>

Hemmings, N., Oung, C. a Schlepper, L. (2022) 'What can England learn from the professionalisation of care workers in other countries?'. Ymddiriedolaeth Nuffield.

Hussein, S. (2017) "' We don't do it for money" ... The scale and reasons of poverty-pay among frontline long-term care workers in England'. *Health and Social care community*. 25. tt. 1817-1826. doi: <https://doi.org/10.1111/hsc.12455>

Iechyd Cyhoeddus Cymru (2022). 'Cyflog byw gwirioneddol yn hanfodol i iechyd'. Ar gael yn: <https://icc.gig.cymru/newyddion1/cyflog-byw-gwirioneddol-yn-hanfodol-i-iechyd/>

Ingham, H., Bamford, S.M. a Johnes, G. (2015). 'The costs and benefits of paying all the lowest-paid care home workers in the UK the Living Wage'. Efrog: Sefydliad Joseph Rowntree.

James, P. Baluch, A. M., Cunningham, I. a Cullen, A.M. (2022). 'Supply chain regulation in Scottish social care: Facilitators and barriers', *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), tt.

1319-1339. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1177/0143831X21997564>. Cyrchwyd diwethaf: 21/02/2024.

James, P., Baluch, A.M., Cunningham, I. a Cullen, A.M. (2021). Supply chain regulation in Scottish social care: Facilitators and barriers. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), tt.1319-1339. doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X21997564>

Larkin, M., Henwood, M., a Milne, A. (2019) Carer-related research and knowledge: Findings from a scoping review. *Health and Social Care in the Community*, 27(1), tt. 55-67. <https://doi.org/10.1111/hsc.12586>

[Llywodraeth Cymru \(2022\). Y Cyflog Byw Gwirioneddol i Weithwyr Gofal Cymdeithasol: asesiad effaith integredig. Cyrchwyd diwethaf: 27.03.2024.](#)

[Mahmoudi, Y., Ollendorff, A. a Richardson, J. \(2022\). 'All work and low pay? The third sector and the Real Living Wage'. The Living Wage Foundation.](#)

Moriarty, J., Manthorpe, J. a Harris, J. (2018). 'Recruitment and retention in adult social care services'. King's College London: Social Care Workforce Research Unit.

[Prowse, P., Prowse, J., a Snook, J. \(2019\). 'Evidence to Low Pay Commission 17th March. The Living Wage: A Regional Study of Care Homes in Yorkshire'. Adroddiad Prosiect. Ysgol Fusnes Sheffield, Prifysgol Sheffield Hallam.](#)

Ravalier, J., Morton, R., Russell, L. a Rei Fidalgo, A. (2019). 'Zero-hour contracts and stress in UK domiciliary care workers'. *Health & social care in the community*, 27(2), tt.348-355. doi: <https://doi.org/10.1111/hsc.12652>

Searle, R.H. a McWha-Hermann, I. (2021). "'Money's too tight (to mention)": a review and psychological synthesis of living wage research'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), tt.428-443. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1838604>

[Sefydliad Bevan \(2021\). 'Fair work in the foundational economy - experiences in social care'.](#)

[Sefydliad Bevan \(2023\). 'A snapshot of poverty in Winter 2023'.](#)

[Sgiliau Gofal \(2022\). 'The State of the adult social care sector and workforce in England'. Leeds.](#)

[Stanley, I., Buller, A. a Lawrence, M. \(2021\). 'Caring for the earth, caring for each other: an industrial strategy for adult social care'. Common Wealth and Centre for Local Economic Strategies.](#)

Stevens, M., Moriarty, J.O., Manthorpe, J., Harris, J., Hussein, S. a Cornes, M., (2021). 'What encourages care workers to continue working in intellectual disability services in England? Interview findings. *Journal of Intellectual Disabilities*', 25(1), tt.13-30. doi: <https://doi.org/10.1177/1744629519854648>

Vadean, F ac Allan, S. (2021). 'The Effects of Minimum Wage Policy on the Long-Term Care Sector in England', British Journal of Industrial Relations, London School of Economics, 59(2), tt. 307-334. doi: <https://doi.org/10.1111/bjir.12572>

Werner, A., 2021. 'Living wage implementation in adult social care: challenges, solutions and benefits'. Llundain, DU Prifysgol Middlesex. doi: <https://doi.org/10.22023/mdx.16610725>

7. Atodiad A – Protocol Chwilio

7.1 Trosolwg

Nod yr adolygiad hwn o dystiolaeth yw llywio'r gwaith o ddatblygu Damcaniaeth Newid ar gyfer y Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru. Bydd yr adolygiad yn helpu i ddarparu tystiolaeth ar gyfer y Ddamcaniaeth Newid ac yn helpu i lywio prosesau a gwerthuso effaith.

Deallwn fod llawer o lenyddiaeth ar gael yn ymwneud ag effaith tâl ar recriwtio a chadw'r gweithlu, a pherfformiad y gweithlu, a fydd yn helpu i nodi canlyniadau ac effeithiau posibl talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol, gan gynnwys y cysylltiadau achosol a'r rhagdybiaethau damcaniaethol. Mae'r chwiliad yn ceisio ateb y cwestiynau canlynol:

- sut mae pobl wedi cyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol yng nghyd-destun gofal cymdeithasol?
- pa fath o weithgareddau ac adnoddau y mae'r broses hon wedi'u cynnwys?
- pa effaith y mae tâl uwch/ychwanegol yn ei chael ar y gweithlu gofal cymdeithasol?
- beth yw'r canlyniadau ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr?
- pa ganlyniadau sy'n deillio/a allai ddeillio o dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol?
- sut mae tâl uwch/ychwanegol yn effeithio ar ganlyniadau?

7.2 Termau chwilio

Byddwn yn chwilio am bob prif derm ar y cyd â phob un o'r termau eilaidd a thrydyddol nes bod pob cyfuniad wedi'i gwblhau (e.e. 'Cyflog Byw Gwirioneddol' + 'Gofal cymdeithasol' + 'Effaith'; 'Cyflog Byw Gwirioneddol' + 'Gofal cymdeithasol' + 'Cymell*').

Noder bod (*) yn nodi y bydd y chwiliad yn cynnwys ôl-ddodiaid lluosog e.e. cymell, cymhelliant ac ati.

Prif dermau chwilio:

- Cyflog Byw Gwirioneddol
- Cyflog Byw
- tâl

Termau chwilio eilaidd

- gofal cymdeithasol
- gwaith gofal*
- gwasanaethau Cymdeithasol

Termau chwilio trydyddol

- effaith
- cymell*
- perfformio*

- recriwtio*
- cadw
- effaith

7.3 Meini prawf cynhwysiant

Defnyddir y meini prawf cynhwysiant canlynol wrth ddewis y dystiolaeth i'w hadolygu:

- mae'n canolbwyntio ar dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac ar effaith a chanlyniadau tâl ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr yn y sector gofal cymdeithasol
- cyhoeddir yn Saesneg
- dyddiad cyhoeddi:
- 2015 i heddiw
- cyhoeddiadau cynharach (dim ond os nad oes digon o astudiaethau o ansawdd da ar gael)
- gwledydd (yn nhrefn blaenoriaeth):
 - wedi'u cwblhau yn y DU
 - unrhyw astudiaethau eraill o ansawdd uchel yn Saesneg
- math o lenyddiaeth (yn nhrefn blaenoriaeth):
 - metaddadansoddiadau ac adolygiadau systematig
 - astudiaethau RCT/QED
 - ymchwil academaidd arall
 - adroddiadau polisi a llenyddiaeth lwyd
- gellir cyrchu erthyglau sydd ar gael i'r cyhoedd trwy 'DeepDyve' (gweler: <https://www.deepdyve.com/>) sy'n rhoi mynediad at ddetholiad o erthyglau cyfnodolion i Cordis Bright. Os credir bod erthyglau yn berthnasol ond nad ydynt ar gael trwy DeepDyve byddwn yn talu i gael gafael arnynt neu'n cysylltu â'r awduron yn uniongyrchol.

7.4 Ffynonellau

Er mwyn cipio'r ymchwil a'r 'llynyddiaeth lwyd' fwyaf perthnasol (e.e. papurau polisi, gwaith ymchwil gan VCSE ac asiantaethau'r sector cyhoeddus ac ati), byddwn yn gwneud chwiliad llawn (a amlinellir uchod) trwy ddefnyddio DeepDyve a chwiliadau pragmatig ategol yn Google/Google Scholar er mwyn helpu i ganfod unrhyw ddogfennau ychwanegol. Rydym yn cydnabod y bydd rhywfaint o'r llynyddiaeth fwyaf perthnasol yn ymwneud â phrofiad yr

Alban o gyflwyno newidiadau tebyg ond gwahanol – byddwn yn cipio'r rhain trwy'r llenyddiaeth lwyd.

Byddwn yn cyfyngu pob chwiliad i'r 20 o ganlyniadau cyntaf.

Byddwn yn cynnwys hyd at 40 o'r erthyglau mwyaf perthnasol yn yr adolygiad terfynol, a'u blaenoriaethu ar y sail a amlinellir uchod. Byddwn yn rhannu'r llyfryddiaeth arfaethedig gyda chi er mwyn sicrhau nad oes unrhyw ddogfennau allweddol y gwyddoch amdanynt wedi'u hepgor, ac er mwyn cytuno ar y rhestr derfynol, cyn i ni ddechrau'r adolygiad.