

GWNEUD I OFAL GYFRIF

GWAITH GOFAL DI-DÂL A HEB DÂL LEDLED PRYDAIN



‘Dylai gofalwyr allu cael llais cryf ac un y mae’n rhaid i bobl weithredu arno’



OXFAM

WE
WON'T
LIVE
WITH
POVERTY

AWDURON

Silvia Galandini, Ieuan Ferrer

CYFRANWYR

Heulwen Davies, Eva Herman, Rhiannon Simms, Anela Anwar

Hoffem ddiolch i'r holl gyfranogwyr ym mhrosiectau ymchwil ac astudiaethau achos Oxfam am rannu eu profiadau a'u barn. Heb ddyn nhw ni fyddai wedi bod yn bosibl rhoi lleisiau gofalwyr yng nghanol yr adroddiad hwn er mwyn sicrhau bod eu profiadau byw yn siapio ac yn llywio ein gwaith i wella'r gwerth a'r gefnogaeth a roddir i waith gofal ym Mhrydain.

Gellir gweld manylion am y prosiectau ymchwil y mae'r adroddiad hwn yn manteisio arnyn nhw yn yr Atodiad.

Rydym yn cydnabod cymorth Jess McQuail, Fran Bennett, Rachel Cable, Jacqueline Campbell, Claire Cunliffe, Kirsty Davies-Warner, Lucy Brinicombe, Katy Chakraborty, Sarah Dransfield, Anam Parvez ac Lucy Peers wrth gynhyrchu'r adroddiad hwn.

© Oxfam Prydain Mawrth 2020

I gael rhagor o wybodaeth am y materion a godir yn y papur hwn, e-bostiwch KDavies-Warner1@oxfam.org.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn dan hawlfraint, ond gellir defnyddio'r testun yn rhad ac am ddim at ddibenion eiriolaeth, ymgyrchu, addysg ac ymchwil, ar yr amod bod y ffynhonnell yn cael ei chydabod yn llawn. Mae deiliad yr hawlfraint yn gofyn i bob defnydd o'r fath gael ei gofrestru gyda nhw at ddibenion asesu effaith. Ar gyfer copïo mewn unrhyw amgylchiadau eraill, neu i'w aildefnyddio mewn cyhoeddiadau eraill, neu i'w gyfieithu neu ei addasu, rhaid cael caniatâd, a gall ffi gael ei chodi. E-bostiwch policyandpractice@oxfam.org.uk.

Mae'r wybodaeth yn y cyhoeddiad hwn yn gywir ar adeg mynd i'r wasg.

Cyhoeddwyd gan Oxfam GB o dan ISBN 978-1-78748-571-6 ym mis Mawrth 2020. DOI: 10.21201/2020.5716 Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Rhydychen, OX4 2JY, UK.

Llun y clawr: Cwmwl geiriau o'r 100 gair mwyaf cyffredin a grybwyllwyd gan ofalwyr di-dâl wrth drafod agweddau cadarnhaol gofalu yn ystod y grwpiau ffocws a gynhaliwyd yng Nghymru, Lloegr a'r Alban fel rhan o ymchwil Gofal Di-dâl Oxfam (Tachwedd a Rhagfyr 2019).

Mae'r dyfyniad ar y clawr gan ofalwr benywaidd a gymerodd ran ym mhrosiect ymchwil Gofal Di-dâl Oxfam (gweler yr Atodiad am ragor o fanylion).

Cynnwys

Crynodeb	4
1. Cyflwyniad: gwaith gofal a thlodi	7
1.1 Diben yr adroddiad hwn	7
1.2 Ydyn ni'n gwneud i ofal gyfrif?	8
1.3 Sut mae gwaith gofal trwm, anghyfartal na chaiff gydnabyddiaeth ddigonol yn caethiwo menywod mewn tlodi	11
2. Gofal di-dâl: rhwng cariad diamod a thrafferthion anweledig	14
2.1 Gwaith â thâl, nawdd cymdeithasol a chyllidebau teuluol	14
2.2 Gofalu a llesiant	20
2.3 'Dydw i ddim yn teimlo mod i'n cael fy ngwerthfawrogi na'm cefnogi'	21
3. Gwaith gofal â thâl: tâl isel ac amodau gwaith gwael	26
3.1 Cyflog isel, nawdd cymdeithasol a thlodi mewn gwaith	27
3.2 Oriau gwaith hir a llesiant	29
4. Gwneud i ofal gyfrif	33
Nodiadau	35
Atodiad	37

Crynodeb

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y cysylltiad rhwng gwaith gofal na roddir gwerth digonol arno a thlodi ym Mhrydain trwy roi lle blaenllaw i leisiau a phrofiadau byw'r rhai sy'n gwneud gwaith gofal. Ei nod yw cyfrannu at sgwrsiau sy'n bodoli eisoes ynglŷn â sut i gefnogi a gwerthfawrogi gwaith gofal â thâl a di-dâl yn well, a thorri'r cylch sy'n ei gysylltu â thlodi ym Mhrydain.

Gwaith gofal di-dâl yw gofalu am bobl heb dderbyn unrhyw iawndal ariannol penodol – mae hyn yn cynnwys gofalwyr plant ac oedolion ag anghenion ychwanegol a rhieni a gwarcheidwaid plant, yn ogystal â gwaith yn y cartref fel coginio a glanhau. Gwaith gofal â thâl yw gofalu am bobl neu wneud gwaith domestig am dâl – fel y mae gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant yn ei wneud.

Mae gwaith gofal, â thâl a di-dâl, yn ddaioni cymdeithasol hanfodol ac yn hawl dynol hanfodol. Mae'n cyfrannu at ddatblygiad galluoedd dynol, mae'n cefnogi plant i ffynnu a dysgu, oedolion i orffwys, bod wedi eu digoni ac yn barod am waith â thâl, a phobl â salwch neu anabledd i fod yn iach a chyfrannu at gymdeithas a'r economi.¹

Pe bai'r oriau o waith yn y cartref a gwaith gofal di-dâl ym Mhrydain yn derbyn y cyflog cyfartalog (yn seiliedig ar gyfraddau cyflog cyfredol mewn swyddi cyfatebol â thâl), byddai eu gwerth yn £451 biliwn y flwyddyn.² O edrych ar waith gofal â thâl, mae'r sector gofal cymdeithasol yn cyfrannu £44.9 biliwn at economi Prydain,³ a rhoddwyd gwerth o £5.5 biliwn ar y farchnad gofal plant yn Lloegr yn unig yn 2017/18.⁴

Er gwaetha'r angen amdano a'i gyfraniad, ym Mhrydain ac yn fyd-eang, dydy gwaith gofal cyflogedig a gwaith gofal di-dâl ddim yn cael ei werthfawrogi ddigon nac yn derbyn cydnabyddiaeth ddigonol i raddau helaeth o hyd, a dydy e ddim yn derbyn digon o fuddsoddiad.^{5, 6} Mae yna gost i'r rhai sy'n gofalu yn sgil hyn.

Mae darparu gofal di-dâl yn gysylltiedig â chaledi ariannol yn aml (tlodi incwm). Gall gofalwyr di-dâl golli incwm oherwydd gorfod gadael gwaith â thâl neu leihau oriau gwaith. Efallai y byddant yn gorfod dibynnu ar fudd-daliadau nawdd cymdeithasol nad ydynt yn ddigon i dalu am eu hanghenion sylfaenol. Efallai y byddant yn wynebu costau uchel sy'n gysylltiedig â'r gofal maen nhw'n ei ddarparu. Mae hyn yn ei gwneud hi'n anoddach cynilo ar gyfer y dyfodol hefyd, ac yn golygu bod gan bobl lai o amser ar gyfer hamdden a gorffwys (tlodi amser), gyda goblygiadau i'w lles.

Dydy gwaith â thâl ym maes gofal cymdeithasol a gofal plant ddim yn derbyn cydnabyddiaeth ddigonol ar draws y DU chwaith, oherwydd caiff ei nodweddu gan gyflogau isel parhaus ac amodau gwaith gwael.

Er gwaetha'r angen amdano a'i gyfraniad, ym Mhrydain ac yn fyd-eang, dydy gwaith gofal cyflogedig a gwaith gofal di-dâl ddim yn cael ei werthfawrogi ddigon nac yn derbyn cydnabyddiaeth ddigonol i raddau helaeth o hyd, a dydy e ddim yn derbyn digon o fuddsoddiad.

Menywod sy'n gwneud mwyafrif helaeth y gwaith gofal â thâl a di-dâl. Yn y DU, ar gyfartaledd, mae menywod yn gwneud 60% yn fwy o waith di-dâl na dynion,⁷ a nhw hefyd yw mwyafrif y gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant.^{8, 9} Mae gwaith gofal wedi'i ddsbarthu'n anghyfartal ymhlith menywod hefyd. Mae menywod du a menywod o leiafrifoedd ethnig yn y DU, er enghraifft, yn fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofal di-dâl trymach.¹⁰

O ganlyniad, effeithir yn anghymesur ar fenywod gan y dosbarthiad anghyfartal yn ogystal â'r diffyg cydnabyddiaeth i waith gofal â thâl a di-dâl gydol eu bywydau. Mae hyn yn effeithio'n aruthrol ar fenywod, oherwydd 'mae'n parhau anghydraddoldebau rhyw ac economaidd, yn tanseilio eu hiechyd a'u lles, yn cyfyngu ar eu ffyniant economaidd, yn ysgogi bylchau o ran rhywedd mewn cyflogaeth a chyflogau ac yn chwyddo'r gwendidau presennol'.¹¹

Mae'r dystiolaeth a'r lleisiau gofalwyr sy'n derbyn tâl a gofalwyr di-dâl – menywod yn bennaf – a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn bwrw goleuni ar agweddau cadarnhaol a gwerth chweil gofalu, ond hefyd y caledi ariannol ac emosïynol sy'n gysylltiedig â pheidio â chael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.

Soniodd gofalwyr di-dâl am y canlynol

- Cael eu gorfodi i roi'r gorau i gyflogaeth â thâl neu leihau oriau gwaith i jyglo gofal di-dâl gyda gwaith â thâl, yn bennaf oherwydd bod gofal plant yn anhyblyg a chostus;
- Gorfod dibynnu ar system nawdd cymdeithasol gymhleth ac aneffeithlon nad yw'n darparu cefnogaeth ariannol ddigonol yn aml, ac sy'n ei gwneud hi'n anodd cyfuno incwm o fudd-daliadau a gwaith â thâl;
- Goblygiadau ariannol difrifol yr uchod, yn enwedig i fenywod, gan gynnwys colli annibyniaeth ariannol a'r gallu i gynilo arian ar gyfer y dyfodol; a'r
- Unigedd cymdeithasol, materion iechyd corfforol a meddyliol sy'n gysylltiedig weithiau â darparu gofal, yn bennaf oherwydd tlodi amser.

Ar y cyfan, dywedodd gofalwyr di-dâl eu bod yn teimlo nad ydynt yn cael eu gwerthfawrogi ddigon gan gymdeithas yn gyffredinol, gan dynnu sylw at y diffyg cefnogaeth gan eraill yn eu cartref, gwasanaethau ac isadeiledd lleol, cyflogwyr a'r wladwriaeth.

O ran gofalwyr sy'n derbyn tâl a gyflogir yn y sector gofal cymdeithasol, mae'r dystiolaeth a gyflwynir yma yn rhoi darlun o'r canlynol

- Sut mae cyflog isel yn y sector gofal:
 - yn gorfodi gweithwyr gofal i ddibynnu ar weithio oriau hirach neu fudd-daliadau nawdd cymdeithasol i gael dau ben llinyn ynghyd;
 - yn gallu effeithio ar sefydlogrwydd ariannol gweithwyr a phrofiadau o dlodi; ac
 - yn anodd dianc oddi wrtho'n aml, oherwydd anawsterau camu ymlaen mewn gyrfa a diffyg cyfleoedd hyfforddi;

Effeithir yn anghymesur ar fenywod gan y dosbarthiad anghyfartal yn ogystal â'r diffyg cydnabyddiaeth i waith gofal â thâl a di-dâl gydol eu bywydau.

- Sut mae gweithio oriau hir ac anghymdeithasol:
 - yn gallu effeithio ar les corfforol, meddyliol ac emosiynol gweithwyr; ac
 - yn ei gwneud yn anoddach jyglo gwaith gofal â thâl a di-dâl, yn enwedig o ystyried costau uchel a diffyg hyblygrwydd gwasanaethau gofal plant.

Cred Oxfam y dylid trin y rhai sy'n darparu gofal yn deg ac na ddylent orfod wynebu tloedi oherwydd y gwaith gofal a wnânt. Yn benodol:

- dylai gwaith gofal â thâl a di-dâl gael ei **gydnabod** yn well;
- dylai gofalwyr di-dâl a gofalwyr sy'n derbyn tâl gael eu **cynrychioli** yn y broses o gynllunio a darparu polisiau a gwasanaethau sy'n effeithio ar eu bywydau;
- dylai gwaith gofal di-dâl gael ei **leihau a'i ailddosbarthu**; a
- dylai gofalwyr sy'n derbyn tâl gael **cydnabyddiaeth** ddigonol.

1. Cyflwyniad: gwaith gofal a thlodi

Mae gwaith gofal yn hanfodol i'n cymdeithas. Fodd bynnag, ym Mhrydain ac yn fyd-eang, mae yna ddiffyg gwerthfawrogiad a chydabyddiaeth i waith gofal di-dâl ac â thâl o hyd, ynghyd â diffyg buddsoddiad ynddo.

Mae gwaith Oxfam i fynd i'r afael â thlodi ym Mhrydain dros y 25 mlynedd diwethaf wedi mynd i'r afael ag achosion sylfaenol tlodi yn ogystal â chanlyniadau tlodi ar fywydau pobl. Yn y gwaith hwn, mae'r rhyngweithio rhwng cyfrifoldebau gofalu a thlodi wedi dod i'r amlwg yn gyson. Gall diffyg cydnabyddiaeth i waith gofal gaethiwo pobl mewn cylch dieflig o:

- dlodi incwm (h.y. diffyg adnoddau materol nad yw'n caniatáu i bobl ddiwallu eu hanghenion sylfaenol, gan gynnwys cyfranogiad cymdeithasol);¹²
- tlodi amser (h.y. diffyg amser ar gyfer hamdden a gorffwys);¹³ ac
- eithrio o wasanaethau ac isadeiledd pwysig sy'n effeithio arnyn nhw gydol eu bywydau.

1.1 Diben yr adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y cysylltiad rhwng gwaith gofal nad yw'n derbyn cydnabyddiaeth ddigonol (â thâl a di-dâl) a thlodi, gan ddefnyddio ymchwil ansoddol Oxfam, sy'n ymwneud â menywod yn bennaf, a thystiolaeth gan arbenigwyr eraill yn y maes. Ei nod yw cyfrannu at sgwrsiau sy'n bodoli eisoes ynglŷn â sut gallwn gefnogi a gwerthfawrogi gwaith gofal yn well, a thorri'r cylch sy'n cysylltu gofal a thlodi. Mae'n gwneud hynny drwy roi lle blaenllaw i leisiau a phrofiadau byw'r rhai sy'n gwneud gwaith gofal (gweler yr Atodiad am restr o'r ffynonellau, a gwybodaeth am sut casglwyd y dyfyniadau.)

Mae Oxfam yn cydnabod bod diffyg cydnabyddiaeth a diffyg buddsoddi mewn gwaith gofal a sut mae hyn yn gysylltiedig â thlodi yn faterion pwysig ledled y DU. Fodd bynnag, gan fod ein cylch gwaith fel sefydliad wedi'i gyfyngu i Brydain (Cymru, Lloegr a'r Alban), dyma fydd yr adroddiad yn canolbwyntio arno, gan gyflwyno dystiolaeth sy'n berthnasol i'r cenhedloedd cyfansoddol pryd bynnag y bydd ar gael. Mewn rhai achosion, defnyddiwyd ystadegau ar gyfer y DU gyfan lle nad oes data sy'n ymwneud â Phrydain yn unig.

1.2 Ydyn ni'n gwneud i ofal gyfrif?

Mae gan waith gofal, â thâl a di-dâl, rôl gymdeithasol ac economaidd hanfodol yn ein cymdeithas. Mae'n cyfrannu at ddatblygiad galluoedd dynol, mae'n cefnogi plant i ffynnu a dysgu, oedolion i orffwys, bod wedi eu digoni ac yn barod am waith â thâl, a phobl â salwch neu anabledd i fod yn iach a chyfrannu at gymdeithas a'r economi'.¹⁴ **Felly mae gofal yn ddaioni cymdeithasol hanfodol ac yn hawl dynol hanfodol.** Gall buddsoddi yn y ddarpariaeth gofal helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb economaidd a thlodi, gyda thystiolaeth ryngwladol yn dangos ei effaith gadarnhaol ar leihau tlodi a'r bwlch cyflogaeth rhwng y rhywiau, yn ogystal â chefnogi canlyniadau addysg ac iechyd pobl.¹⁵

Mae gan waith gofal, â thâl a di-dâl, rôl gymdeithasol ac economaidd hanfodol yn ein cymdeithas.

Fodd bynnag, ym Mhrydain ac yn fyd-eang, mae gwaith gofal â thâl a di-dâl yn parhau i ddiodeff diffyg cydnabyddiaeth i raddau helaeth, ac nid oes digon o fuddsoddiad ynddo.

BLWCH 1 DIFFINIO GWAITH GOFAL¹⁶

Gwaith gofal di-dâl yw gofalu am bobl – megis ymolchi plentyn neu ofalu am oedolion sy'n sâl, yn fregus neu sydd ag anghenion ychwanegol; ac ymgymryd â gwaith domestig fel coginio a golchi dillad – heb dderbyn unrhyw iawndal ariannol penodol. Mae'n digwydd o fewn aelwydydd fel rheol, ond gall gynnwys gofalu am ffrindiau, cymdogion neu aelodau eraill o'r gymuned hefyd, gan gynnwys yn wirfoddol. Mae 'gofalwyr di-dâl' yn yr adroddiad hwn yn cynnwys rhieni a gwarcheidwaid sy'n gofalu am blant, a'r rhai sy'n gofalu am blant ac oedolion ag anghenion ychwanegol oherwydd, er enghraifft, salwch, anabledd neu oedran.

Gwaith gofal â thâl yw gofalu am bobl neu wneud gwaith domestig am dâl, e.e. gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant. Mae'n digwydd yn y sectorau gofal cyhoeddus a phreifat, megis addysg, iechyd a gwaith cymdeithasol, ond hefyd mewn cartrefi preifat. Efallai y bydd gweithwyr domestig yn gofalu'n uniongyrchol am bobl eraill ac yn cyflawni tasgau fel glanhau, coginio a golchi dillad.

Pe bai cyflog cyfartalog (yn seiliedig ar gyfraddau cyflog cyfredol mewn swyddi cyfwerth â thâl) yn cael ei dalu am yr oriau o **waith yn y cartref a gofal di-dâl** a wneir ym Mhrydain, amcangyfrifir y byddai eu gwerth yn £451 biliwn y flwyddyn – mae hyn yn codi i £480 biliwn y flwyddyn pe bai'r holl oriau hyn yn cael eu talu ar gyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol (h.y. £9.00 yr awr y tu allan i Lundain a £10.55 yr awr yn Llundain).¹⁷ Mae Oxfam o'r farn ei bod yn bwysig ceisio rhoi ffigur ariannol ar ofal, 'oherwydd wrth wneud hynny mae'n llai tebygol y bydd y gwaith hwn yn parhau i fod yn 'gudd yn gymdeithasol neu'n cael ei gamdeall', er gwaethaf ei gyfraniad at les economaidd'.¹⁸

Er gwaethaf ei gyfraniad cymdeithasol ac economaidd, mae darparu gofal di-dâl yn gysylltiedig â **chaledi ariannol a thlodi amser yn aml**. Wrth i bobl dreulio amser yn gofalu'n ddi-dâl, gallant golli incwm oherwydd gorfod gadael gwaith â thâl neu leihau oriau gwaith. Efallai y byddant yn gorfod

dibynnu ar fudd-daliadau nawdd cymdeithasol nad ydynt yn ddigon i dalu am eu hanghenion sylfaenol. Gallant wynebu costau uchel sy'n gysylltiedig â'r gofal maen nhw'n ei ddarparu. Mae hyn yn effeithio ar eu hincwm yn y presennol, yn ogystal â'u cynilion a phensiynau yn y dyfodol. Mae'n cyfyngu hefyd ar yr amser sydd ar gael iddyn nhw ar gyfer hamdden a gorffwys.

Ymhlith y rhai sy'n darparu gofal i bobl ag anghenion ychwanegol yn y DU:

- dywed bron i 2 o bob 5 (39%) eu bod yn cael trafferth cael dau ben llinyn ynghyd - mae'r ffigur hwn yn codi i 53% ymhlith y rhai sy'n derbyn Lwfans Gofalwr;
- mae 68% o ofalwyr a 78% o ofalwyr sy'n ei chael hi'n anodd yn ariannol yn dweud eu bod yn defnyddio eu cynilion neu incwm yn gyson i dalu am yr hyn sydd ei angen i ofalu;
- ni all 53% o ofalwyr sydd heb ymddeol gynilo ar gyfer eu hymddeoliad; a
- rhwng 2017 a 2019, mae bron i hanner miliwn o ofalwyr wedi gorfod gadael cyflogaeth â thâl i ofalu (tua 600 o bobl y dydd).¹⁹

0 ran rhieni a gwarcheidwaid sy'n gofalu am blant ledled y DU:

- mae gan rieni o oedran gweithio gyfradd dlodi o 25% (o gymharu ag ychydig o dan 20% ar gyfer pobl nad ydynt yn rhieni o oedran gweithio);²⁰
- unig rieni sy'n wynebu'r perygl mwyaf o brofi tlodi ymhlith oedolion o oedran gweithio, gyda chyfradd tlodi o 43%;^{21, 22}
- ar sail arolwg o fwy na 3,000 o rieni, dywedodd 45% bod magu teulu'n mynd yn fwy anodd yn ariannol, yn bennaf oherwydd yr anhawster i dalu costau cynyddol magu plentyn;²³ ac
- mae unig rieni sy'n gweithio'n llawn amser ac yn derbyn y Cyflog Byw Cenedlaethol £80 yr wythnos yn brin o'r hyn y byddai ei angen arnyn nhw (ar ôl talu am rent, gofal plant a'r dreth gyngor) i ddiwallu anghenion teulu.²⁴

Nodweddir gwaith gofal â thâl ar draws y DU gan dâl isel parhaus ac amodau gweithio gwael.

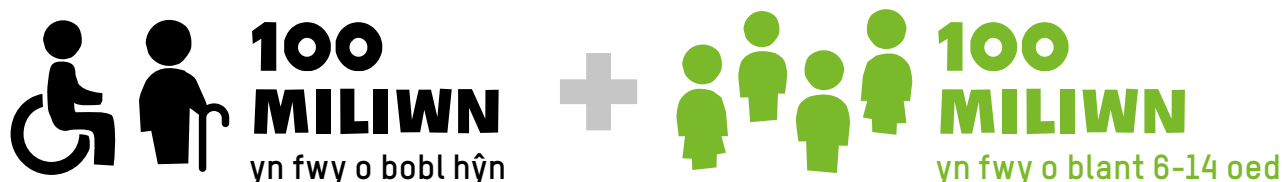
Mae **gwaith gofal â thâl** yn y sector gofal cymdeithasol²⁵ yn cyfrannu £44.9 biliwn at economi Prydain.²⁶ Roedd y sector gofal plant²⁷ yn cyflogi tua 430,500 o weithwyr gofal plant a blynyddoedd cynnar yn 2018; ei werth oedd £5.5 biliwn yn 2017/18 yn Lloegr.²⁸

Fodd bynnag, nodweddir gwaith gofal â thâl ar draws y DU gan dâl isel parhaus ac amodau gweithio gwael. Mae tystiolaeth ddiweddar wedi dangos bod hanner yr holl weithwyr gofal – dros 500,000 o bobl – yn derbyn tâl sy'n llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn Lloegr.²⁹ Yn yr un modd, gofal plant yw un o'r sectorau gwaethaf am gyflog isel,³⁰ gyda 10% o weithwyr gofal plant 25 oed neu'n hyn ddim yn derbyn y Cyflog Byw Cenedlaethol.³¹ Mae dibyniaeth ar fudd-daliadau nawdd cymdeithasol yn gyffredin - mae 35.5% o weithwyr gofal yn y DU³² a 44.5% o weithwyr gofal plant yn Lloegr³³ yn derbyn rhyw fath o fudd-dal. Gall yr amodau tâl gwael hyn wneud gweithwyr gofal a'u teuluoedd yn agored i ansefydlogrwydd ariannol, ac effeithio ar eu lles corfforol, emosiynol a chymdeithasol.^{34, 35}

Mae'r galw am waith gofal â thâl a di-dâl yn cynyddu'n gyflym. Erbyn 2030, amcangyfrifir y bydd angen gofal ledled y byd ar 100 miliwn o bobl hŷn a 100 miliwn o blant (6 - 14 oed) ar hyd a lled y byd.³⁶ Yn y DU, rhagwelir y bydd cyfran y bobl dros 85 oed bron yn dyblu dros y 25 mlynedd nesaf.³⁷

FFIGUR 1: YR ANGEN CYNYYDDOL AM WAITH GOFAL YN FYD-EANG

Erbyn 2030, amcangyfrifir y bydd:



fydd angen gofal yn fyd-eang.

Ffynhonnell: C. Coffey, P. Espinoza, R. Harvey, M. Lawson, A. Parvez Butt, K. Piaget, D. Sarosi and J. Thekkudan. (2020). *Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxfam. <https://dx.doi.org/10.21201/2020.5419>. t16.

Yn wyneb hyn, efallai y byddem yn disgwyl gweld gofal fel un o'n hadnoddau mwyaf gwerthfawr. Fodd bynnag, ar draws y DU, **mae gwariant cyhoeddus ar ofal cymdeithasol yn gostwng ar gyfer gofal cymdeithasol ac mae ymhell o fod yn ddigonol ar gyfer gofal plant.** Gostyngodd y buddsoddiad cyhoeddus mewn gofal cymdeithasol i oedolion, er enghraifft, 8.2% rhwng 2011-12 a 2015-16 yng Nghymru ac 1.8% yng Nghymru (tra cynyddodd 7.7% yn yr Alban).³⁸ Heb fuddsoddiad pellach mewn gofal cymdeithasol yn Lloegr, rhagwelir y bydd prinder o bron i 350,000 o weithwyr erbyn 2028 mewn sector sydd eisoes yn ei chael yn anodd ymdopi,³⁹ gydag amcangyfrif o 1.4 miliwn o bobl hŷn ag angen gofal heb ei ddiwallu yn 2018.⁴⁰

Er bod gwariant cyhoeddus yn y sector gofal plant wedi cynyddu yn y ddau ddegawd diwethaf, mae argaeledd, ansawdd a fforddiadwyedd gwasanaethau gofal plant yn dal i fod yn broblemau hollbwysig sy'n atal llawer o rieni a theuluoedd rhag gallu dibynnu arnyn nhw.⁴²

Mae'n debygol bod y ddibyniaeth gynyddol ar ddarpariaeth breifat yn y sector gofal â thâl yn cael effaith negyddol ar gyflog a thelerau ac amodau'r gweithlu, yn ogystal ag ansawdd a hygyrchedd gwasanaethau gofal, yn enwedig i deuluoedd incwm isel.^{43, 44} Yn Lloegr, darparwyd 84% o welyau gofal cymdeithasol gan y sector preifat yn 2019;⁴⁵ darparwyd 84% o ofal plant gan gwmnïau er elw yn 2018.⁴⁶ Mae yna dystiolaeth bod problemau tanstaffio a throsiant staff uchel yn fwy o broblem yn y sector gofal cymdeithasol preifat, a bod y gweithlu'n derbyn llai o dâl a hyfforddiant.⁴⁷ Mae gweithwyr gofal cymdeithasol wedi dweud wrthym am eu profiad o weithio yn y sector gofal preifat hefyd.

'Rydych chi'n mynd i mewn ac yn gadael yn gyflym... Does dim digon o ofal. Dim digon o amser, dim digon o ofal.'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG I FENYWOD CYMRU,⁴¹ GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

'Gan nad yw'r gofal a'r cyllid gan y llywodraeth cymaint â hynny, felly mae [cartrefi gofal] preifat... yn hoffi llenwi eu pocedi eu hunain yn ôl pob tebyg [gwneud elw] yn lle gofalu mwy am bobl. Roedd yna brinder staff... Mae pobl yn dechrau sylwi'n raddol ei fod yn mynd yn rhy anodd, dim digon o staff.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

1.3 Sut mae gwaith gofal trwm, anghyfartal na chaiff gydnabyddiaeth ddigonol yn caethiwo menywod mewn tlogi

Menywod – yn enwedig y rhai tlotaf a'r rhai sydd wedi'u hymyleiddio fwyaf – sy'n gwneud y rhan fwyaf o waith gofal â thâl a di-dâl ar yr aelwyd a'r tu allan i'r aelwydydd. Mae hyn yn bennaf o ganlyniad i gymdeithas sy'n gweld menywod fel y prif ofalwyr ar gyfer teuluoedd a chymunedau. Mae disgwyliaidau o'r fath yn cyfrannu at ddsbarthiad anghyfartal gwaith gofal rhwng dynion a menywod o gyfnod eu plentynod, pan fônt yn oedolion ac yn eu henaint.⁴⁸

'Dwi'n credu dau beth, sef yn aml iawn mae yna elfen rhywedd yn gysylltiedig â bod yn ofalwr. Dwi'n gwybod yn fy sefyllfa i fy hun... y person oedd yn gofalu am fy mam oedd fi a'm merched, a dwi'n credu bod hynny'n gysylltiedig â rhywedd... dwi'n credu heb os bod pobl yn disgwyl i fenywod ofalu.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

Yn fyd-eang, mae menywod yn cyflawni 12.5 biliwn awr o waith gofal di-dâl bob dydd. Amcangyfrifir mai \$10.8 triliwn yw gwerth ariannol hyn bob blwyddyn.⁴⁹ Yn y DU, er bod dynion yn darparu gofal plant yn ogystal â gofal ar gyfer oedolion a phlant ag anghenion ychwanegol, ac yn gwneud gwaith tŷ, menywod sy'n gwneud y rhan fwyaf o waith gofal. **Ar gyfartaledd, mae menywod yn gwneud 60% yn fwy o waith di-dâl na dynion** (gan gynnwys gofalu am oedolion a phlant, a gwaith tŷ fel glanhau a choginio) - 26 awr yr wythnos ar gyfartaledd, o gymharu ag 16 awr i ddynion. Pe bai yna dâl am y gwaith di-dâl hwn, byddai menywod yn ennill £259 yr wythnos ar gyfartaledd, a dynion yn ennill £166.⁵⁰

Ar gyfartaledd, mae menywod yn gwneud 60% yn fwy o waith di-dâl na dynion.

FFIGUR 2: GWERTH GWAITH GOFAL DI-DÂL I FENYWOD YN FYD-EANG

Mae gwerth ariannol **GWAITH GOFAL DI-DÂL** yn fyd-eang i fenywod 15 oed a throsodd o leiaf \$10.8 triliwn yn flynyddol - tair gwaith maint **DIWYDIANT TECHNOLEG** y byd.

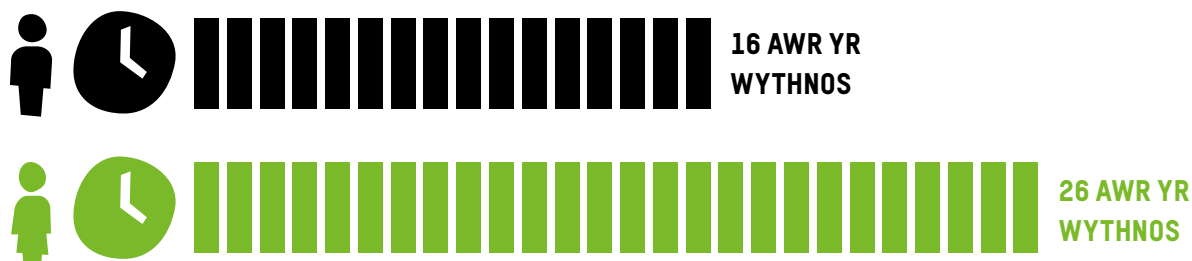


Ffynhonnell: C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 8.

Menywod sy'n gwneud y cyfraniad mwyaf o bell ffordd i'r sector gwaith â thâl: maen nhw'n cynrychioli mwy na 90% o'r gweithwyr gofal plant yn Lloegr⁵¹ ac 85% o weithwyr gofal cymdeithasol yn y DU.⁵²

Mae gwaith gofal wedi'i ddisbarthu'n anghyfartal nid yn unig rhwng dynion a menywod, ond ymhlith menywod hefyd. Yn y DU, mae tystiolaeth yn dangos bod ethnigrwydd, statws ymfudo, dosbarth cymdeithasol ac oedran i gyd yn cyfrannu at wneud cyfrifoldebau gofal yn drymach ac yn fwy anghyfartal i rai grwpiau o fenywod. Mae menywod du ac o leiafrifoedd ethnig (BME) yn fwy tebygol o fod yn unig rieni neu'n byw mewn cartrefi â (nifer uwch o) blant dibynnol.⁵³ Mae lefelau anweithgarwch economaidd yn sgil gofalu am deulu a chartref yn uwch hefyd ymysg menywod Pacistanaidd a Bangladeshaidd nag unrhyw grwpiau ethnig eraill.⁵⁴

FFIGUR 3: SWM CYFARTALOG GWAITH DI-DÂL WYTHNOSOL A GYFLAWNIR GAN DDYNION A MENYWOD YN Y DU



Ffynhonnell: Office of National Statistics (ONS). (2016). *Women shoulder the responsibility of 'unpaid work'*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/womenshoulderttheresponsibilityofunpaidwork/2016-11-10>

Mae'r amser anghyfartal y mae menywod yn ei dreulio ar ofal â thâl a di-dâl heb gydnabyddiaeth ddigonol a heb gefnogaeth ddigonol yn eu rhoi mewn mwy o berygl o:

1. brofi trafferthion ariannol a diffyg annibyniaeth ariannol yn awr ac yn y dyfodol (h.y. tlodi incwm), naill ai oherwydd nad ydynt yn derbyn tâl digonol am y gwaith gofal â thâl maen nhw'n ei wneud, neu oherwydd eu bod yn treulio mwy o amser ar ofal di-dâl ac felly mae ganddynt lai o amser i gael mynediad at waith â thâl, hyfforddiant neu gyfleoedd addysgol;
2. bod â llai o amser ar gyfer hamdden a gorffwys (h.y. tlodi amser), gan eu bod naill ai'n treulio mwy o amser ar ofal di-dâl neu'n cael eu gorfodi i jyglo oriau hir o waith â thâl gyda'u cyfrifoldebau gofal di-dâl.

Yn y pen draw, gall gwaith gofal na chaiff ei werthfawrogi'n ddigonol na chael cydnabyddiaeth ddigonol wthio menywod i gylch o dlodi amser ac incwm sy'n para gydol eu hoes a'u caethiwo ynddo.

Yn y pen draw, gall gwaith gofal na chaiff ei werthfawrogi'n ddigonol na chael cydnabyddiaeth ddigonol wthio menywod i gylch o dlodi amser ac incwm sy'n para gydol eu hoes a'u caethiwo ynddo. 'Mae bod y prif ofalwr i deuluoedd a chymunedau drwy gydol eu hoes yn effeithio'n ddwys ar fenywod gan ei fod yn parhau anghydraddoldebau rhyw ac economaidd, yn tansellio eu hiechyd a'u lles, yn cyfyngu ar eu ffyniant economaidd, yn ysgogi bylchau o ran rhywedd mewn cyflogaeth a chyflogau ac yn chwyddo'r gwendidau presennol'.⁵⁵

Mae tystiolaeth yn dangos y canlynol:

- mae menywod 16-49 oed sydd â chyfrifoldebau gofal plant yn llai tebygol o fod mewn cyflogaeth â thâl na menywod heb blant, ac yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser (yn enwedig pan fydd plant o dan 11 oed);⁵⁶
- mae menywod 45-54 oed sy'n gofalu am oedolion neu blant ag anghenion ychwanegol ddwywaith yn fwy tebygol na dynion o fod wedi gadael cyflogaeth â thâl, a dros bedair gwaith yn fwy tebygol o fod wedi lleihau oriau gwaith er mwyn gofalu;⁵⁷
- mae 86% o rieni sengl yn fenywod, sydd â goblygiadau difrifol o ran y tebygolrwydd y bydd menywod yn profi tldi o ganlyniad i'w cyfrifoldebau gofal plant di-dâl;⁵⁸
- mae toriadau diweddar i wasanaethau cyhoeddus a nawdd cymdeithasol wedi effeithio'n anghymesur ar fenywod – yn enwedig menywod BME – oherwydd yr *'anghydraddoldebau strwythurol sy'n golygu eu bod nhw'n ennill llai, maen nhw'n berchen ar lai ac mae ganddyn nhw fwy o gyfrifoldeb am ofal di-dâl a gwaith domestig'*;⁵⁹ ac
- mae menywod yn cynilo llai o arian tuag at eu pensiwn na dynion, yn bennaf o ganlyniad i gymryd amser i ffwrdd neu leihau oriau gwaith i ofalu'n ddi-dâl, neu weithio mewn swyddi â chyflog isel – ar gyfartaledd, erbyn eu 50au hwyr, mae gan fenywod 51% o'r cyfoeth pensiwn sydd gan ddynion.⁶⁰

Mae'r adrannau canlynol yn archwilio profiadau byw rhoi gofal yn fwy manwl: Mae Adran 2 yn cyflwyno lleisiau gofalwyr di-dâl, ac Adran 3 yn proffilio'r rhai sy'n gwneud gwaith gofal â thâl.

Erbyn eu 50au hwyr, mae gan fenywod 51% o'r cyfoeth pensiwn sydd gan ddynion.

2. Gofal di-dâl: rhwng cariad diamod a thrafferthion anweledig

Mae gofawyr di-dâl yn disgrifio eu gwaith gofal fel mynegiant gwerth chweil a gofalgar o gariad diamod, cyd-ddysgu a rhannu profiadau:

‘Dysgu ganddyn nhw a nhw’n dysgu gennych chi a’u gwyllo nhw’n deall rhywbeth nad oedden nhw’n ei ddeall o’r blaen.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW

‘Dwi’n teimlo’n ddefnyddiol, mae gwybod fy mod i’n gwneud gwahaniaeth yn bwysig i mi, mae’r teimlad hwnnw fod rhywun fy angen i yn rhoi pwrpas i mi; mae’n deimlad o gynnal ac annog.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

‘Mynegiant o gariad, gwybod bod y person rydych chi’n gofalu amdano yn iawn.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

Fodd bynnag, maen nhw hefyd wedi dweud wrthym pan nad yw gwaith gofal di-dâl yn cael ei gefnogi a’i werthfawrogi, mae’n gallu cael effaith ariannol, emosiynol, corfforol a chymdeithasol ar eu bywydau.

2.1 Gwaith â thâl, nawdd cymdeithasol a chyllidebau teuluol

Mae ymchwil ansoddol Oxfam yn dangos bod cyfrifoldebau gofal di-dâl yn gallu effeithio ar **adnoddau ariannol** unigolion a theluloedd a chyfrannu at lunio eu profiadau o dlodi.

Yn gyntaf, mae gofalu am eraill yn **cyfyngu ar yr amser** y gall y rhai sy’n darparu gofal di-dâl ei dreulio mewn gwaith â thâl, ond hefyd yn ymgymryd â gweithgareddau eraill a allai gefnogi eu twf proffesiynol a phersonol, megis hyfforddiant, addysg bellach neu wirfoddoli.

Mae gofalu am eraill yn cyfyngu ar yr amser y gall y rhai sy’n darparu gofal di-dâl ei dreulio mewn gwaith â thâl.

‘Oherwydd y plant, does gen i ddim llawer o ddewisiadau a chyfleoedd, achos hyd yn oed nawr fe hoffwn i wneud mwy o wirfoddoli, ond dwi’n ceisio rheoli fy hun rhwng wyth a thri, tra’ u bod nhw yn yr ysgol, a dwi’n methu manteisio ar lawer o gyfleoedd gan fod angen i mi ofalu amdany’n nhw.’

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, LLOEGR, MENYW

Mae tystiolaeth ansoddol Oxfam yn taflu mwy o oleuni ar sut mae **jyglu gofal di-dâl a gwaith cyflogedig** yn digwydd mewn gwirionedd ym mywydau pobl, gyda llawer yn disgrifio sut cawsant eu gorfodi i adael neu leihau’r amser a dreulir mewn cyflogaeth â thâl oherwydd gofynion eu dyletswyddau gofalu.

‘Mae gen i bedwar o blant, ac mae gan ddau ohony’n nhw’r un salwch bron iawn... Felly, byddai mynd i swydd, byddai’n anodd iawn, iawn oherwydd mae’n rhaid i chi ofalu amdany’n nhw’r rhan fwyaf o’r amser, [er enghraifft mynd â nhw i] apwyntiadau yn yr ysbyty: gallan nhw fod yn sâl unrhyw bryd.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW

‘Y peth yw, mae e [mab ag anabledd] angen rhywun i fynd ag ef i’r ysgol a’i gasglu, felly a dweud y gwir dyw hynny ddim yn rhoi llawer o amser i mi weithio... alla i ddim dewis ei ollwng neu ei gasglu, mae’n rhaid i mi fod ar gael ar gyfer y ddau.’

YMCHWIL GWAITH TEILWNG,
LLOEGR, MENYW

Mae’r penderfyniad i adael neu leihau’r amser a dreulir mewn cyflogaeth â thâl yn gysylltiedig yn aml â’r anhawster i ddod o hyd i **swyddi sy’n ddigon hyblyg** i ganiatáu i bobl jyglu gwaith â thâl a chyfrifoldebau gofalu di-dâl mewn ffordd gynaliadwy.

‘Mae mhentyn i yn yr ysgol drwy’r dydd, mae gen i rhwng naw y bore a thua dau y pnawn ac mae gen i ofal ar ôl ysgol, felly pe bai angen, chi’n gwybod, fe allwn i weithio. Alla i ddim dod o hyd i rywbeth.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

‘Fe wnaethon nhw fy ffonio i weithio ond oherwydd fy mhlant doedd gen i ddim amser i gydbwyso gwaith a theulu... Fe wnes i dderbyn y trefniant dim oriau gan mod i’n meddwl y gallwn i ymdopi â thipyn bach.’

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, CYMRU, MENYW

Nodwyd **cost, hygyrchedd a hyblygrwydd gofal plant** (blynnyddoedd cynnar yn ogystal â chlybiau a dosbarthiadau ar ôl ysgol) fel ffactor pwysig yn y daith i gael mynediad at gyflogaeth a'i chynnal. Fel y dywedodd rhai o'r cyfranogwyr yn ymchwil Oxfam ledled y wlad, os yw gofal plant yn rhy ddrud ac nad yw gwaith â thâl yn caniatáu i rieni fforddio gofal plant, yna mae'n rhaid i rieni (matau yn aml iawn) wneud y penderfyniad i adael gwaith neu aros nes bod eu plant yn hŷn ac yn fwy annibynnol cyn (ail) ymuno â'r farchnad lafur.

'Roedd rhaid i mi roi'r gorau i'm swydd... oherwydd roedd [fy mhlentyn] newydd ddechrau ymddwyn yn ymosodol gyda'r awtistiaeth... doedd gen i ddim gofal plant, doeddwn i ddim yn gallu fforddio gofal plant, felly rhoddais y gorau i'r swydd.. fe fyddwn wrth fy modd yn mynd yn ôl i'r gwaith, ond wedyn fel y dywedais i... gofal plant ac arian yw'r broblem.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, LLOEGR, MENYW

'Dwi'n disgwyl am yr amser y byddan nhw'n [y plant] mynd i'r ysgol, ond dwi'n amau na fydd hi'n hawdd... oherwydd y gofal plant. Os ydw i'n penderfynu gweithio dau ddiwrnod yn ystod yr wythnos, bydd angen i mi dalu am ofal plant o hyd.'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, YR ALBAN, MENYW

Mynegodd rhieni bryderon hefyd am allu ymddiried mewn gwasanaethau gofal plant yn ogystal ag am y diffyg amser o ansawdd da gyda'u plant wrth ymgymryd â gwaith cyflogedig.

'Mae gofal plant yn broblem i mi ac i'r plant, un peth yw 'mod i'n poeni am ofal plant, nad oes gen i ofal plant, chi'n gwybod. Yr ail beth, mae'r gofal plant gen i, rydw i'n gadael fy mhiant yno am y diwrnod cyfan, am ddiwrnod cyfan maen nhw yn yr ysgol, ar ôl ysgol maen nhw gyda'r gwarchodwr plant, chi'n gwybod, ac yn y nos byddwn ni'n cysgu a'r amser yn y bore. Dyw hyn ddim yn dda i mi nac iddyn nhw.'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, LLOEGR, MENYW

'Byddwn jest yn talu i rywun ofalu am fy mhiant a cholli allan ar brofiadau gyda nhw... waeth i mi fod heb arian a chael yr atgofion yna.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, LLOEGR, MENYW

Mae'r **cyfuniad o wasanaethau gofal drud a swyddi nad ydynt yn talu cyflog gweddus** yn cynrychioli rhwystyr arall i gyflogaeth â thâl, yn enwedig i fenywod sy'n derbyn llai o dâl yn gyffredinol na dynion yn yr un rolau neu rolau tebyg.

'Dwi wedi eistedd i lawr a gweithio allan, er mwyn i mi fynd i'r gwaith ac ennill unrhyw fudd ariannol ohono, bod angen i mi ennill rhywbeth fel £40,000 y flwyddyn. Dyw hynny byth yn mynd i ddiwydd, byth... Mae'n hollol hurt.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, LLOEGR, MENYW

Mae tystiolaeth bod y rhai sydd angen gwasanaethau gofal oedolion yn profi rhwystrau tebyg i barhau yn y farchnad lafur hefyd.^{61, 62}

Mae gadael y farchnad lafur, yn enwedig am gyfnod hir, yn ei gwneud yn fwy o her i'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu **ailymuno â chyflogaeth â thâl** unwaith y bydd eu cyfrifoldebau gofal di-dâl yn newid. Disgrifiodd gofaluwr yr ymdeimlad o unigedd ac unigrwydd a'r diffyg cefnogaeth ddigonol maen nhw'n eu hwynebu pan nad oes angen eu rôl fel gofaluwr mwyach, a sut mae eu safle yn y farchnad lafur yn wannach o lawer yn sgil blynyddoedd o anweithgarwch. Yn aml mae hyn yn arwain at ddiffyg hunanhyder a gwybodaeth am sut i ymgeisio am swyddi.

'Ble ydych chi'n mynd unwaith y byddwch chi'n rhoi'r gorau i ofalu? Ble mae'r help i'ch cael chi'n ôl i'r gwaith?... Os ydych chi wedi gofalu am set o rieni ac yna maen nhw'n marw, rydych chi'n cael eich anghofio... Dim cefnogaeth, na, rydych chi wedi arbed miloedd i'r llywodraeth ac yna rydych chi'n cael eich anghofio... Dwi'n adnabod sawl gofaluwr, maen nhw'n ei chael hi mor anodd dod o hyd i swydd ar ôl gofalu.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

'Oherwydd nad ydw i wedi gweithio cyhyd, mae fy hunanhyder a fy hunan-barch wedi dirywio'n ofnadwy.'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, MENYW

Mae cael eich cloi allan o'r farchnad lafur yn effeithio **ar incwm pobl**:

'Y gostyngiad mewn incwm i ddechrau, oherwydd roeddwn i'n gweithio o'r blaen, ac roedd rhaid i mi adael y gwaith, felly mae eich incwm yn mynd [gwneud sŵn i gyfleu 'dirywio']... Ches i ddim dewis gan y gweithiwr cymdeithasol, dim ond "mae angen i chi roi'r gorau [i weithio] i roi'r cymorth 24 awr"... doedd gen i ddim dewis.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

Yn benodol, soniodd rhai o'r menywod a oedd yn rhan o ymchwil Oxfam am y modd y gwnaeth peidio â bod mewn gwaith â thâl arwain at sefyllfa lle'r oedd llai o adnoddau ariannol ar gael iddyn nhw'n n rhwydd, ynghyd â mwy o ddibyniaeth ar incwm eu partneriaid.

'Yn amlwg, oherwydd fy mod i wedi gorfod rhoi'r gorau i weithio... dwi ddim yn hoffi bod heb fy nghyflog fy hun a gorfod gofyn [i'm partner] am arian. Achos mae fel gofyn, "alla i gael ugain punt?" A'r ateb, "iawn, ond pam?" Dwi ddim yn hoffi hynny.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, LLOEGR, MENYW

Mae bod â llai o ran adnoddau ariannol i ddibynnu arnyn nhw o ganlyniad uniongyrchol i adael gwaith â thâl (a'i fuddion, fel absenoldeb blynyddol â thâl, absenoldeb salwch, pensiwn a chodiadau cyflog) yn gorfodi rhai i ddefnyddio'u cynilion a'u cronfeydd pensiwn hefyd i allu talu am yr hanfodion, yn ogystal â'r costau ar gyfer y gofal maen nhw'n ei ddarparu. Gall trafferthion ariannol presennol a ddaeth yn sgil gofal di-dâl heb gefnogaeth ddigonol effeithio ar **allu pobl i gynilo** a'u **hincwm yn y dyfodol**.

'Nid dim ond yr arian rydych chi'n ei ennill fyddwch chi'n ei gollu, byddwch chi'n colli'r holl bensiwn, yr holl fuddion a fyddai'n cronni... Codiadau cyflog, tâl gwyliau, chewch chi ddim o hynny... rydw i wedi rhyddhau rhywfaint o'm pensiwn, un o'm pensiynau, oherwydd dyna'r unig ffordd rydw i wedi gallu cael rhywfaint o ansawdd bywyd, ar gyfer bwyd ac ati.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

Soniodd rhai o'r rhai a fu'n cymryd rhan yn grwpiau ffocws Oxfam ar ofal di-dâl hefyd nad yw'r cymorth ariannol a ddarperir gan **fudd-daliadau nawdd cymdeithasol** megis y Lwfans Gofalwr yn ddigon i'w helpu nhw - yn enwedig yn y tymor hir.

**‘[Pan ofynnwyd a oedd Lwfans Gofalwr yn talu costau gofal]
Ddim mewn miliwn o flynyddoedd. Y tymor hir yw’r broblem. Mae’n
iawn am chwe mis efallai, ond dros amser...’**

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

**Mae budd-daliadau nawdd cymdeithasol yn anodd cael gafael arnyn
nhw’n aml.** Mae pobl yn disgrifio sut mae’n anodd deall sut mae’r system
yn gweithio a beth mae gan rywun hawl i’w gael; sut mae ffurflenni cais
yn hir ac yn gymhleth; a sut mai ychydig iawn o gymorth wyneb yn wyneb
sydd ar gael. Yn ei dro mae hyn yn cael ei ddisgrifio fel ffynhonnell straen
a phryder ynglŷn â gwneud cais am fudd-daliadau, y posibilrwydd o wneud
camgymeriadau a chael cosb o ganlyniad i hynny.

**‘Yr amser mae’n rhaid i chi ei roi i’r pethau hyn mewn gwirionedd,
oherwydd wn i ddim ydych chi wedi gweld ffurflen, ffurflen PIP
neu ffurflen Lwfans Gofalwr, ac ati erioed, dydyn nhw ddim yn
cynhyrchu’r wybodaeth honno mewn fformat hygrych, ac allwch
chi ddim gofyn iddyn nhw anfon y ffurflen atoch chi mewn e-bost,
oherwydd fyddan nhw ddim yn gwneud hynny.’**

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

**‘Maen nhw’n ei gwneud hi mor anodd i’r bobl sydd angen cael gafael
ar help, mae popeth ar-lein a does gan 60% o’r boblogaeth yn fy
nghymdogaeth ddifreintiedig ddim mynediad at gyfrifiadur a does gan
lawer ohonyn nhw ddim ffonau clyfar nac arian yn eu pocedi chwaith.’**

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, DYN

I’r rhai sy’n gofalu am blant ac oedolion sydd ag anghenion ychwanegol,
mae’n gallu bod yn anodd cynnal gafael ar gymorth ariannol, gan fod hyn
yn dibynnu’n aml ar a ydy’r person maen nhw’n gofalu amdano’n gymwys
i gael cymorth ariannol - os nad ydyn nhw, yna mae gofalwyr yn colli’r
ffynhonnell hon o incwm hefyd er bod lefel y gofal maen nhw’n ei ddarparu
yn parhau’r un fath.

**‘Oherwydd ei fod [y person mae hi’n gofalu amdano] yn cael Lwfans
Gweini, dwi’n cael Lwfans Gofalwr, ond nid nawr oherwydd bod
gofyn adnewyddu ei Lwfans Gweini. Felly, fe wnes i ei adnewyddu a
llenwi’r cyfan, a bydd yn cymryd hyd at 12 wythnos. Felly, nes iddo
gael Lwfans Gweini, mae fy arian i yn cael ei ddal yn ôl a dwi’n cael
ychwanegiad gan y llywodraeth, y Cymhorthdal Incwm, i ychwanegu
at fy arian. Allan nhw ddim rhoi fy Nghymhorthdal Incwm i mi
oherwydd bod fy Lwfans Gofalwr wedi’i ddal yn ôl. Felly, yn
llythrennol dyma fy ail wythnos heb unrhyw arian.’**

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

Mae'r **berthynas rhwng budd-daliadau a gwaith am dâl** yn broblem hefyd, gyda gofaluwr a rhieni'n gorfod rheoli incwm o waith â thâl a budd-daliadau'n ofalus gyda'r risg o gael eu cosbi gan y system am incwm cyflogaeth ychwanegol nad yw'n ddigonol i dalu costau hanfodol eto.

'Dwi wedi dechrau gwau... Pan wnes i ffonio [yr Adran Gwaith a Phensiynau] i ddweud fy mod i'n dechrau'r gwau, mi ddywedon nhw, " iawn, byddwn ni'n atal eich budd-dal nes i ni weithio allan a ydych chi ei angen ai peidio"... Rydych chi'n cael eich trin fel troseddwr, dyna sut dwi'n teimlo pan ddaw'r llythyrau, rhag ofn y gallech chi fod wedi ennill ychydig bach bach yn fwy fel y gallan nhw gymryd rhywfaint o'ch Lwfans Gofalwr yn ôl.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

2.2 Gofalu a llesiant

O ystyried faint o amser y mae cyfrifoldebau gofalu di-dâl yn ei gymryd ym mywydau beunyddiol pobl - gyda rhai'n darparu gofal sy'n her ddydd a nos bob dydd - mae ganddynt oblygiadau pwysig o ran **lles emosiynol, meddyliol, corfforol a chymdeithasol** gofaluwr.

Yn aml ychydig iawn o amser (os o gwbl) mae gofalu am eraill yn ei adael ar gyfer gorffwys a hunanofal. Disgrifiwyd gofynion meddyliol a chorfforol y rolau gan lawer fel 'diddiwedd' a 'di-dor', sy'n arwain at lefelau uchel o straen a phryder, ac ymdeimlad o golli hunaniaeth bersonol hyd yn oed.

'Dydych chi ddim yn byw i chi'ch hun bellach, rydych chi fel robot yn llythrennol, chi'n deall beth sydd gen i? Mae popeth, pob proses feddwl yn ymwneud â phryd fyddwch chi'n coginio, beth fydden nhw'n ei hoffi, beth fyddai hi'n ei fwyta, beth na fyddai hi'n ei fwyta, chi'n gwybod? Mae'n fater o "ddylwn i roi hwn fan hyn? Ddylwn i roi hwn fan yna? Fyddai hynny'n effeithio arni?" Mae popeth yn ymwneud â'r plentyn.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

'Pan fydd gennych chi eiliad i feddwl, mae hynny'n teimlo mor dda. Pan fyddwch chi at eich clustiau'n gyson, mae mor anodd.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, DYN

Disgrifiodd rhai deimladau o **unigrwydd ac unigedd** hefyd, gyda llai o amser i gwrdd neu rannu eu profiadau a'u problemau ag eraill.

'Mae'n anodd esbonio i bobl weithiau sut mae angen cefnogaeth arnyn nhw. Rydych chi'n ceisio esbonio, ac rydych chi'n gweld pobl yn edrych yn amheus arnoch chi wrth i chi geisio dweud wrthyn nhw, a dwi'n meddwl wedyn "does gennych chi ddim diddordeb mewn gwirionedd, nac oes?" Felly, rydych chi'n dysgu i ddal yn ôl yn eitha buan. Dydych chi ddim yn dweud pethau wrth bobl, oherwydd mae'n haws i chi wneud beth sydd angen i chi ei wneud.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

'Rydych chi'n teimlo wedi'ch ynysu braidd, pan mai dim ond chi a'ch plentyn sydd yno. Drwy'r dydd, does gennych chi ddim byd i'w ychwanegu ar ben hynny.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, YR ALBAN, MENYW

Mae'n ymddangos bod gofalu, yn enwedig am oedolion, yn gwaethygu **problemau iechyd** sy'n bodoli eisoes hefyd, nid yn unig oherwydd natur heriol y tasgau hyn ond effaith gronnus blinder, straen a phryder hefyd.

'Dwi'n poeni am mam... mae gen i ffibromyalgia ac, fel dwi'n dweud, mae gen i'r sciatic gyda'r ddisg allwthiol yn fy nghefn. Mae gen i gynllun argyfwng ar gyfer [enw] pe bai rhywbeth yn digwydd i mi.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW

'Mae'n debyg ei fod yn ein gwneud ni'n hŷn cyn ein hamser... mae'n straen, ac wn i ddim pa fath o niwed y mae'n ei wneud i chi yn y pen draw, chi'n gwybod, y pryder ac ati a beth fydd yn digwydd yn y pen draw.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW

2.3 'Dydw i ddim yn teimlo mod i'n cael fy ngwerthfawrogi na'm cefnogi'

Mae yna **ddiffyg gwerthfawrogiad** eang o effaith unigol a chymdeithasol gwaith gofal di-dâl a'i bwysigrwydd **gan gymdeithas** (gan gynnwys cymunedau, cyflogwyr a llywodraethau'r DU). Soniodd llawer o'r rhai sy'n gofalu am blant neu oedolion ag anghenion ychwanegol sut maen nhw'n teimlo nad yw cymdeithas yn gweld nac yn deall gwerth y rhai sy'n darparu gofal (yn ogystal â'r rhai sy'n ei dderbyn), felly maen nhw'n cael eu gwneud i deimlo fel petaen nhw'n faich ar gymdeithas.

‘O ran cymdeithas mae yna agwedd gyffredinol tuag at bobl sydd â nam yn ogystal â phobl sy’n gofalu am bobl â nam eich bod yn faich ar yr economi, oherwydd gan os nad ydych chi’n gweithio yna does gennych chi ddim gwerth ariannol, felly rydych chi’n berson llai gwerthfawr.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

Yn fwy cyffredinol, gall rôl gofaluwr gael ei gwneud yn anoddach oherwydd **diffyg cymorth** gan:

(a) eraill ar yr aelwyd, yn ogystal â theuluoedd estynedig;

‘Pan oedd fy mam yn fyw, er nad oedd fy mam yn iach roedd hi yno’n gyson bob wythnos i roi cefnogaeth. Roedd yn wych... Dyna’r un peth dwi’n gweld ei golli yw cael rhywun i ffonio a dweud “o ie, roedd yn gwneud hynny eto” neu “fe wnaeth e hynny eto” neu “fe ddigwyddodd hyn”... Gyda phwy ydw i’n ei rannu? Does neb. Alla i ddim siarad â mhartner. Mae ganddo ei broblemau [iechyd] ei hun.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

‘[Gyda] fy mab hŷn, roedd fy mam yn arfer helpu llawer, ond gyda fy un bach mae pethau wedi newid oherwydd ei bod hi’n gweithio’n llawn amser ac mae pawb o’r teulu’n gweithio felly mae’n anodd iawn. A dyw ei dad yn poeni dim.’

YMCHWIL GWAITH TEILWNG, CYMRU, MENYW

(b) gwasanaethau ac isadeiledd lleol, yn enwedig trafndiaeth gyhoeddus, a all fod yn gostus ac yn aneffeithlon, ac felly dydyn nhw ddim yn caniatáu i rieni a gofaluwr gael mynediad at wasanaethau, na gallu derbyn swyddi â thâl⁶³ sy’n bell o ble maen nhw’n byw neu lle mae plant yn mynd i’r ysgol;

‘Felly, dyw e ddim yn fater o ddal y rhif [rhif bws], sydd bob hanner awr, ac weithiau dyw e ddim yn dod o gwbl. Allwch chi ddim cael y swydd yna mewn gwirionedd, oherwydd mae’n rhaid i chi fod yn yr ysgol i’w casglu nhw [y plant] ar amser penodol.’

YMCHWIL GWAITH TEILWNG,
YR ALBAN, MENYW

‘Ychydig iawn o fysis sydd yna ac, yn ystod gwyliau’r ysgol, mae’r bws hanner awr wedi dau o’n pentref ni yn cyrraedd [enw’r dref] am dri o’r gloch ac mae’r bws yn ôl am dri o’r gloch... All fy mam ddim cyrraedd y dref, sydd ddim lles i’w hiechyd meddwl.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW

(c) cyflogwyr, a allai gynnig swyddi mwy hyblyg ac ystyriol o deuluoedd;

‘Fe gollais i lawer o arian, oherwydd roeddwn i mewn swydd dda iawn, ac fe wnaeth fy rheolwr fy ngalw i mewn oherwydd bod fy mam wedi cwmpo, ond roedd yn gwrthod gadael i mi fynd adref... Fe wnes i’r penderfyniad bryd hynny, es i at yr undeb gan feddwl na allwn i weithio gyda’r bobl hyn mwyach. Roeddwn i’n poeni am fy mam. Pan es i adref roeddwn i’n teimlo’n ofnadwy nad oeddwn i wedi cerdded allan a mynd adref... es ar absenoldeb salwch am ychydig, ac yna derbyniais gytundeb diswyddo.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

(d) y wladwriaeth, gan gynnwys y system nawdd cymdeithasol, gwasanaethau cymdeithasol, ysgolion a gwasanaethau iechyd, oherwydd dylent fod yn bwyntiau cymorth hanfodol i’r rhai sy’n gofalu, ond yn aml allan nhw ddim darparu cefnogaeth ddigonol;

‘Os yw pobl, wel, gweithwyr cymdeithasol – maen nhw’n gallu helpu pan fyddan nhw’n gweld teuluoedd yn ei chael hi’n anodd ond y ffaith amdani yw, gyda gweithwyr cymdeithasol, mae pobl yn ofnus iawn ynglŷn â chysylltu â nhw am nad ydyn nhw wedi cael profiad da gyda nhw neu maen nhw wedi clywed am bobl sydd heb gael profiad da gyda nhw yn y gorffennol.’

**YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW**

‘Bob tro, mae yna gyfarfodydd gyda’r ysgol ac mae’n union fel, dwi fel robot, dwi tu hwnt i grio a gwastraffu fy amser, dwi eisiau cael atebion am y cymorth sydd ei angen ar [fy merch] a pha help y gall ei gael, chi’n deall beth sydd gen i? Ond dwi’n teimlo bod pob un diwrnod yn frwydr.’

**YMCHWIL GOFAL DI-DÂL,
YR ALBAN, MENYW**

‘O ran gwasanaethau cyhoeddus fe gawsom ni broblemau enfawr gyda gwasanaethau statudol, pobl o’r awdurdod lleol, a’r awdurdod iechyd hefyd. Rydym ni newydd dreulio deng mlynedd, un mlynedd ar ddeg yn brwydro’n barhaus gyda gweithwyr proffesiynol.’

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

STORI GAIL

'DWI DDIM YN GWELD FY HUN FEL GOFALWR... EIN BYWYD NI YW E'

Mae Gail yn briod ac yn fam i dri o blant. Mae ei phlentyn hynaf yn anabl iawn, ac mae hi'n gofalu amdano'n llawn amser. 'Dwi ddim yn meddwl amdanaf fi fy hun fel gofalwr mewn gwirionedd, dyna beth dwi'n ei wneud a dyna fy swydd i. Dwi ddim yn ei ystyried yn rhywbeth anghyffredin, i mi a'm gŵr, ein bywyd ni yw e, dyna'i gyd. Dyw e ddim yn hawdd a dydy pobl ddim yn sylweddoli beth rydyn ni'n mynd drwyddo. Mae'n galed.'

Tra bod ei gŵr yn gweithio'n llawn amser, penderfynodd Gail adael ei swydd lawn amser oherwydd bod gofalu am ei phlentyn yn dod yn rhy feichus. 'Roeddwn i wrth fy modd gyda'm swydd, ond oherwydd anghenion ein mab roedd rhaid i mi fynd ag ef i apwyntiadau ysbyty rheolaidd a bu'n rhaid i mi gymryd amser i ffwrdd pan oedd yn sâl... Roedd y ffaith na chefais i unrhyw gefnogaeth gan fy nghyflogwr yn golygu na allwn i barhau i weithio.'

Mae Gail yn derbyn Lwfans Gofalwr, yn ogystal ag wyth awr o ofal y talwyd amdano bob wythnos gan y gwasanaethau cymdeithasol, a roddir iddi ar gerdyn rhagdaledig. 'Mae hyn yn help mawr... ond mae gwir angen mwy o help arnom ni, yn enwedig yn ystod gwyliau'r ysgol.' Roedd y teulu'n ei chael hi'n anodd cael gafael ar fudd-daliadau ychwanegol: 'Mae mor gymhleth ac aneglur, dydyn nhw ddim yn ei gwneud hi'n hawdd... Beth bynnag wnewch chi, mae'n ymddangos eich bod ar eich colled yn ariannol ac mae'n bwysau a phoen meddwl y gallwch chi wneud hebdo pan fo gennych chi rolau gofalu mor gymhleth.'

Mae gofalu am ei phlentyn heb fawr o gefnogaeth ariannol ac ymarferol yn effeithio ar les ac ansawdd bywyd Gail a'i theulu: 'Mae ei ofal cyson yn flinedig, ond dwi byth yn cwyno oherwydd dyna be dwi'n ei wneud a dyna sydd angen i mi ei wneud a faswn i ddim yn newid hynny gan mai fy mhentyn i yw e a dwi'n ei garu. Ond dwi ddim yn cael unrhyw amser i mi fy hun, alla i ddim peidio meddwl amdano'n barhaus, dwi ddim yn cysgu... does gen i ddim amser nac arian i gymdeithasu gyda fy ffrindiau ac ymlacio, a dwi'n teimlo fy mod i wedi fy ynysu lawer o amser... Rydych chi'n poeni'n gyson, yn cynllunio, yn meddwl ymlaen a dan straen... Mae'n flinedig, ond does gennym ni ddim dewis, does dim cefnogaeth felly rydyn ni'n gwneud beth sydd raid... Mae cymaint o bethau yr hoffem ni eu gwneud fel teulu, ond allwn ni ddim... Oherwydd y straen ariannol, allwn ni ddim fforddio sbwylio [ein dau blentyn arall] fel rydyn ni eisiau'i wneud chwaith.'

Mae Gail o'r farn y byddai mwy o gymorth gan y gwasanaethau cymdeithasol ar ffurf gofal y talwyd amdano, system nawdd cymdeithasol fwy hygyrch a thryloyw, a mwy o gymorth lleol ac arian ar gyfer gofal yn gwneud ei rôl fel gofalwr yn fwy cynaliadwy iddi hi ei hun, ei phlentyn a'i theulu: 'Mae angen cymorth ar ofalwyr a dylai dod o hyd iddo a chael mynediad iddo ddim fod mor anodd ac yn gymaint o straen.'

Ffynhonnell: Tystiolaeth a gasglwyd gan Oxfam. Ffugenw yw'r enw.

'Beth bynnag wnewch chi, mae'n ymddangos eich bod ar eich colled yn ariannol ac mae'n bwysau a phoen meddwl y gallwch chi wneud hebdo pan fo gennych chi rolau gofalu mor gymhleth.'

GAIL

STORI AMY

'ER FY MOD I WEDI GWNEUD CAMAU MAWR YMLAEN, DWI'N DAL I GAEL TRAFFERTHION ARIANNOL A MEDDYLIOL'

Mae Amy yn fam sy'n gofalu am blentyn â salwch sy'n cyfyngu ar fywyd a ddigwyddodd adeg ei geni. Mae ganddi ail blentyn hefyd. Mae gofalu am anghenion ei phlentyn heb gefnogaeth ddigonol wedi cael effaith sylweddol ar fywyd Amy, gan iddo arwain at chwalu ei theulu. Mae'n dal i fod yn dioddef yn ariannol. 'Doedd gen i ddim profiad blaenorol fel gofalwr cyn geni fy merch... roedd gen i swydd dda ac... roedden ni'n byw'n gyfforddus. Pan anwyd ein merch roedd yn sioc enfawr... Roedd hi'n sâl bob dydd am y ddwy flynedd gyntaf, doedd hi ddim yn gallu cyfathrebu ac oherwydd hynny roedd rhaid i un ohonon ni aros gartref gyda hi.'

Ar ôl genedigaeth ei phlentyn, rhoddodd cyflogwr Amy gefnogaeth wych iddi a llwyddodd i gymryd dwy flynedd i ffwrdd o'r gwaith i ganolbwyntio ar ei phlentyn. 'Yn ffodus, mae fy nghyflogwyr yn gefnogol iawn, ac fe wnaethon nhw gytuno i mi gymryd y flwyddyn gyntaf i ffwrdd fel absenoldeb mamolaeth, ac yna'r ail flwyddyn cefais absenoldeb arbennig heb dâl... Roeddwn i eisiau dychwelyd i'r gwaith.'

Yn y pen draw, gadawodd Amy ei hen swydd a throi'n hunangyflogedig, a gofalu am ei dau blentyn hefyd. 'Pan oedd ein merch yn bump oed a'n hail ferch yn fabi, roeddwn i'n ei chael hi'n anodd iawn ymdopi. Roeddwn i'n ceisio i ofalu amdany'n nhw a gweithio cymaint ag y gallwn i pan oedden nhw yn yr ysgol a'r feithrinfa.'

Mae Amy wedi dechrau swydd lawn amser newydd yn ddiweddar. Mae gofalu am ei phlentyn yn parhau i fod yn destun pryder, yn enwedig iechyd ei phlentyn a'i sefyllfa ariannol. 'Dwi'n teimlo fel pe bai pethau'n gliriach oherwydd mae gen i lwybr gyrfa unwaith eto... Mae cael cyflogwr mor gefnogol mor bwysig pan mae gennych chi blentyn ag anghenion arbennig. Allwn i ddim gofyn am well cefnogaeth. Dwi'n dal i fod dan straen ac yn poeni am ddyfodol ein merch wrth reswm... Dyw pobl byth yn gwybod beth rydych chi'n mynd drwyddo, mae mor anodd ac er fy mod i wedi gwneud camau mawr ymlaen dwi'n dal i gael trafferthion ariannol a meddyliol.'

Ffynhonnell: Tystiolaeth a gasglwyd gan Oxfam. Ffugenw yw'r enw.

'Dwi'n teimlo fel pe bai pethau'n gliriach oherwydd mae gen i lwybr gyrfa unwaith eto... Mae cael cyflogwr mor gefnogol mor bwysig pan mae gennych chi blentyn ag anghenion arbennig.'

AMY

3. Gwaith gofal â thâl: tâl isel ac amodau gwaith gwael

Dydy gwaith gofal di-dâl ddim yn cael ei werthfawrogi'n ddigonol gan gymdeithas, gyda gofalwyr yn teimlo'u bod wedi'u hynysu a heb gefnogaeth yn aml (fel y trafodwyd yn Adran 2.3). Dydy gwaith gofal â thâl ddim yn cael cydnabyddiaeth ddigonol chwaith, gyda gweithwyr yn wynebu cyflogau isel ac amodau gwaith gwael (gweler Adran 1.2). Mae llawer mwy o fenywod na dynion nid yn unig yn ofalwyr di-dâl ond yn ofalwyr â thâl hefyd. Felly mae diffyg gwerthfawrogiad a chydnabyddiaeth ddigonol i rôl a chyfraniad menywod i'w weld yn y ddau faes o waith gofal.

Mae darparu gofal i blant ac oedolion yn swydd ac yn yrfa y mae llawer yn penderfynu ei dilyn oherwydd eu bod yn teimlo'n angerddol am ddarparu cymorth i'r rhai sydd ei angen fwyaf:

Dydy gwaith gofal di-dâl ddim yn cael ei werthfawrogi'n ddigonol gan gymdeithas, gyda gofalwyr yn teimlo'u bod wedi'u hynysu a heb gefnogaeth yn aml.

'Roeddwn i wastad wedi gweithio ym maes helpu pobl. Dyna oeddwn i eisiau ei wneud erioed.'

GWAITH TEILWNG I FENYWOD CYMRU,
GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL
BENYWAIDD

'Dwi'n ei weld [waith gofal] yn werth chweil ac yn ddiddorol.'

GWAITH TEILWNG I FENYWOD CYMRU,
GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL
BENYWAIDD

Wedi dweud hynny, mae gwaith gofal â thâl yn cael ei ddarparu mewn amrywiaeth o leoliadau, pob un â chyfres wahanol o heriau. Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o'r materion trawsbynciol a ddaeth i'r amlwg o straeon gweithwyr gofal.

FFIGUR 4: CYFRAN Y GWEITHWYR GOFAL CYMDEITHASOL SY'N CAEL EU TALU LLAI NA'R CYFLOG BYW GWIRIONEDDOL (LLOEGR, 2018)



Mae tystiolaeth ddiweddar wedi dangos bod hanner yr holl weithwyr gofal – dros 500,000 o bobl – yn derbyn tâl sy'n llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn Lloegr.

Ffynhonnell: J. Dromey and D. Hochlaf. (2018). *Fair care: A workforce strategy for social care*. IPPR. <http://www.ippr.org/research/publications/fair-care>

3.1 Cyflog isel, nawdd cymdeithasol a thlodi mewn gwaith

Un o'r problemau allweddol a amlygwyd gan y dystiolaeth sy'n bodoli ar draws y DU yw nad yw'r tâl yn ddigonol ar gyfer gwaith gofal â thâl (fel y trafodwyd yn Adran 1.2).

'Mae [gwaith gofal] yn swydd anodd iawn ac mae llawer o gyfrifoldeb yn dod gyda'r swydd... Mae yna lawer o bwysau ar ofalwyr y dyddiau hyn... Felly, mewn gwirionedd, fe ddylen nhw fod yn ennill llawer mwy na'r isafswm cyflog statudol yn ein barn ni.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, DARPARWR GOFAL CYMDEITHASOL

O ystyried y cyflog isel, mae **gweithwyr gofal yn gorfod gweithio oriau hirach yn aml** i gael dau ben llinyn ynghyd - er nad yw'n anghyffredin i oramser yn y sector gofal cymdeithasol fod yn ddi-dâl.⁶⁴

'Dwi'n gwneud hanner diwrnod ychwanegol bob wythnos oherwydd dyw 39 awr ddim yn talu ffordd i mi. Dyw e ddim yn ddigon. Dwi ddim yn credu bod yr isafswm cyflog yn ddigonol, felly os ydych chi'n gwneud 40 awr yr wythnos ar yr isafswm cyflog, alla i ddim talu fy miliau. Mae'n rhaid i mi wneud goramser.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL GWRYWAIDD

Mae incwm isel o gyflogaeth yn golygu hefyd fod gweithwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr gofal plant yn aml yn gorfod dibynnu ar gymorth ariannol gan y system nawdd cymdeithasol (gweler Adran 1.2). Wedi dweud hynny, **yn aml dydy mynediad at fudd-daliadau nawdd cymdeithasol ddim yn syml**, yn enwedig i weithwyr gofal heb blant neu'r rheini sy'n gweithio'n llawn amser ac yn gwneud goramser, gan fod y ffactorau hyn yn effeithio ar gymhwysra yn aml.

Mae hyn yn cael effaith sylweddol ar gyllidebau aelwydydd, yn arbennig i weithwyr gofal sy'n brif enillwyr cyflog yn eu teulu. Mae lwfansau gwaith ar gyfer budd-daliadau yn lle incwm yn effeithio ar weithwyr incwm isel mewn sawl sector, ond mae'r diffyg diogelwch swydd neu oriau gwarantedig sy'n nodweddu'r sector gofal cymdeithasol yn ei gwneud hi'n anoddach ymdrin â'r trothwy hwn.

'Roeddwn i ar [Gredyd Treth Gwaith] ac yna fe wnaethon nhw ei ostwng... maen nhw'n rhoi rhywbeth gydag un llaw ac yn ei gymryd oddi arnoch chi gyda'r llaw arall. Rhygnu byw ydyn ni, o'r llaw i'r genau mewn gwirionedd, chi'n gwybod, am ei bod hi'n anodd pan fo dim ond un cyflog yn dod i mewn i bob pwrpas. Dwi'n gwybod bod [fy ngŵr] yn cael Lwfans Byw i'r Anabl ac mae rhai o'r biliau'n cael eu talu gan hynny ond mae'n dal i fod yn anodd.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR SECTOR GOFAL BENYWAIDD

Yn y pen draw, ymddengys bod tâl isel yn gysylltiedig â **phrofiadau** gweithwyr gofal o **ansefydlogrwydd ariannol a thlodi incwm**, gydag incwm cyflogaeth ddim yn ddigon i lawer o bobl allu cynnal eu hunain a'u teuluoedd.

'Dyw e ddim yn ddigon, sut alla i dalu fy holl filiau a rhenti a... phrynu tocyn bws... Mae'n golygu na allwch chi gymryd rhan mewn pethau sylfaenol. Mae pen-blwydd fy nghyfnither yn 40 oed ddiwedd y mis, ac mae hynny'n broblem go iawn i mi achos dwi'n meddwl "Sut ydw i'n mynd i ymdopi â hyn yn ariannol?'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG YR ALBAN,
GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL
BENYWAIDD

'Does gen i ddim arian parod yn eistedd yn y banc i brynu pethau, felly mae prynu pethau trwy drefniant benthyca i brynu yn llawer gwell i ni, yna gallwn ni helpu ein gilydd. Felly "fe wna i dalu hwn" neu "tala di hwanna"!'

YMCHWIL GWAITH ANSICR,
GWEITHIWR GOFAL
CYMDEITHASOL BENYWAIDD

Mae gweithwyr gofal plant yn wynebu heriau ariannol tebyg. Dywedodd 43% o'r 1,029 o weithwyr gofal plant a gymerodd ran yn arolwg Nursery World yn 2019 nad ydyn nhw'n gallu cynilo £20 y mis, neu'n ei chael hi'n anodd gwneud hynny weithiau. Eglurodd un gweithiwr: 'Dwi'n dal i fyw gartref er mod i'n 41 a dwi'n methu fforddio symud allan ar y cyflog dwi'n ei ennill. Alla i ddim dweud wrthyhych chi pryd fues i ar wyliau ddiwethaf a dwi'n cael traferth cynilo blaendal neu dalu am eitemau bob ddydd, biliau a byw o ddydd i ddydd. Ond fel rhywun sy'n gweithio yn y maes blynyddoedd cynnar, dydy fy nghyflog i ddim yn cael ei ystyried yn ddigon pwysig i'w newid.'⁶⁵

Dywedodd 43% o'r 1,029 o weithwyr gofal plant a gymerodd ran yn arolwg Nursery World yn 2019 nad ydyn nhw'n gallu cynilo £20 y mis.

Mae cyfleoedd i wella cyflog yn brin hefyd. Er bod y sector gofal plant wedi gweld cynnydd bach mewn lefelau cymwysterau ymhlith y gweithlu yn y blynyddoedd diwethaf, dydy hyn ddim wedi cael ei ddilyn gan gynnydd yn lefel y cyflog.⁶⁶ Nid oes gan weithwyr gofal cymdeithasol '*no professional regulation and no mandatory training... Half (50.2%) of social care workers [in England] have no relevant social care qualifications at all*'.⁶⁷ Ar yr un pryd, dydy camau ymlaen mewn gyrfa ddim yn golygu tâl uwch bob amser, er gwaethaf y cyfrifoldebau mwy sy'n rhan o rolau uwch.

'Roedd y swydd ar gael, fe wnes i gais, ei chael, ond y ffordd mae'n gweithio nawr yw fy mod i'n gweithio ochr yn ochr â'm rheolwr, felly pan mae e i ffwrdd fi yw'r rheolwr i bob pwrpas, ond dydw i ddim yn cael fy nhalu am hynny... gofynnais iddo am hyn y diwrnod o'r blaen ac yn y bôn dywedodd, "Dwyt ti ddim yn gwneud fy swydd, dwyt ti ddim yn gwneud fy rôl i, er mai dyna wyt ti'n ei wneud i bob pwrpas". Felly, doeddwn i ddim yn gwybod beth i'w feddwl am hynny.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

3.2 Oriau gwaith hir a llesiant

Mae'n ymddangos bod oriau gwaith hir ac anghymdeithasol, gyda dibyniaeth helaeth ar oramser i gael dau ben llinyn ynghyd, yn gyffredin yn y sector gofal cymdeithasol. Mae hyn yn cael ei sbarduno gan ddiffyg staffio, ynghyd â'r angen i ddarparu gofal di-dor gyda chyfnodau prysurach yn y nos, min nos a ben bore.⁶⁸

'Yr her yw - ac mae'n gyffredin ym maes gofal cartref yn gyffredinol... yr amseroedd allweddol y mae pobl eisiau cymorth gofal cartref yw wrth godi yn y bore a mynd i'r gwely yn y nos, ac weithiau ar benwythnosau, ac felly rydych chi'n recriwtio pobl i swyddi ag oriau anghymdeithasol fwy na heb.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, DARPARWR GOFAL CYMDEITHASOL

Mae'r angen cynyddol am wasanaethau gofal cymdeithasol law yn llaw â thoriadau ariannu yn y sector a diffyg staffio cyson (fel y trafodwyd yn Adran 1.2) yn golygu bod y baich gwaith yn parhau i fod yn uchel ar y cyfan ar gyfer gweithwyr gofal. Mae hyn yn debygol o effeithio ar ansawdd gofal, gan nad oes digon o amser ar gael i ddarparu'r gefnogaeth sydd ei hangen ar gleientiaid, ond mae'n effeithio hefyd ar **les corfforol, meddyliol ac emosiynol gweithwyr**, gyda gofal cymdeithasol yn un o'r sectorau cyhoeddus lle mae pryder a straen cysylltiedig â gwaith yn gyffredin.⁶⁹

'Mae popeth yn gymaint o broblem, dim ond er mwyn cael amser i ffwrdd. Mae'n wirioneddol anodd 'achos rydych chi'n aberthu llawer o bethau achos dyw e ddim werth yr holl drafferth. Ac yna bum mlynedd yn ddiweddarach rydych chi'n sylweddoli mai dyna'r oll rydych chi'n ei wneud, yw mynd i'r gwaith.'

YMCHWIL GWAITH TEILWNG YR ALBAN, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

'Yn y bôn, roedd [gwaith] yn golygu fy mod i yn fy nagrau bob nos. Mynd adref, byth yn gallu anghofio am y gwaith, allwn i ddim gwneud hyn... Doedd gen i ddim amser i ddim byd mewn gwirionedd, ac roeddwn i ar frys gwyllt o hyd, byth yn cael seibiant. Achos, yn y bôn, y dewis oedd cael fy egwyl neu adael rhywun yn y gwely er enghraifft, yn amlwg yn anymataliol ac ati, felly byddai'n well gen i wneud hyn yn lle mynd ar fy egwyl.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

Mae gweithio oriau hir ac anghymdeithasol yn golygu treulio cryn dipyn yn llai o amser gyda'r teulu yn aml hefyd, rhywbeth a allai effeithio ar les gweithwyr a'u teuluoedd.

'Fydda i ddim yn eu gweld nhw [y teulu] fawr ddim wsnos yma gan mai hon yw fy wythnos drom... Dyna'r rheswm pennaf dwi ddim yn hoff iawn o shifftiau 12 awr oherwydd byddaf yn mynd yn y bore, bydd [fy merch] yn dal i fod yn cysgu... fe fydda i'n dod yn ôl, bydd hi'n cysgu... iddi hi, gall fod yn dri neu bedwar diwrnod cyn i mi ei gweld ar wythnos drom. Ac yna pan fydd hi'n fy ngweld i, bydd hi'n dweud, "Ble ti 'di bod, Dadi?". Mae'n dorcalonnus braidd.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL GWRYWAIDD

Mae jyglo gofynion sylweddol gwaith gofal â thâl law yn llaw â chyfrifoldebau gofalu di-dâl ar yr aelwyd yn dasg na all gweithwyr gofal ymdopi â hi heb gymorth aelodau eraill o'r teulu'n aml. Mae hyn yn cysylltu yn ôl at yr hyn mae gofaluwr di-dâl yn ei wynebu mewn perthynas â gwasanaethau gofal drud ac anhyblyg (gweler Adran 2.1). Ymddengys bod neiniau a theidiau'n arbennig o berthnasol o ran helpu gyda gofal plant anffurfiol, ac mae tystiolaeth eu bod yn darparu'r rhan fwyaf o ofal plant anffurfiol, yn enwedig ymysg teuluoedd incwm isel.⁷⁰ Mae hyn yn deillio o straeon rhai gweithwyr gofal, wrth iddyn nhw egluro sut mae gwaith yn cael ei gynllunio'n ofalus gydag aelodau'r teulu i sicrhau y gofelir am y plant.

'Roedd yr ysgol yn gorffen am hanner awr wedi tri , ond fel dwi'n dweud, roedd fy mam... wastad yn gwneud y shifft gynnar... wyth tan ddau , felly fe fyddai hi'n mynd i nôl fy mhiant o'r gwarchodwr plant neu'r ysgol i mi... Ac fe helpodd hi fi gydol y cyfnod hwn drwy ofalu am [y plant], felly roedd hynny'n help mawr... fyddwn i ddim wedi gallu ymdopi heb mam.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR GOFAL CYMDEITHASOL BENYWAIDD

'Mae gan fy merch ddau o blant, un yn bump, a'r llall yn ddwy ac rydyn ni'n mynd trwy fy rota i weld a alla i ofalu amdany'n nhw pan fydd hi wedi mynd yn ôl i'r ysgol oherwydd ei bod hi'n athrawes ac mae ei horiau'n wahanol i'w rhai nhw. Ac yna byddaf yn gwarchod hefyd... Bydd hi'n gofyn i mi, "Wyt ti'n gweithio ar y diwrnod yma neu'r diwrnod acw?" Dwi'n edrych ar fy rota i weld os ydw i, neu os nad ydw i, ac os nad ydw i yna byddaf yn gofalu am y plant. Fel arall, bydd yn gofyn i'w mam-yng-nghyfraith neu ei gŵr.'

YMCHWIL GWAITH ANSICR, GWEITHIWR SECTOR GOFAL BENYWAIDD

Er bod cymorth gan neiniau a theidiau'n lleddfu trafferthion ariannol rhai rhieni, mae tystiolaeth gynyddol o hyn: 'the childcare provided by grandparents may increase their own risk of poverty, especially for working age, working class grandmothers on low incomes',⁷¹ gyda'r neiniau hynny'n darparu'r rhan helaethaf o'r gofal. Mae hyn yn bennaf oherwydd nad yw neiniau a theidiau'n derbyn unrhyw gymorth ariannol ar gyfer y gofal plant y maen nhw'n ei ddarparu ac yn aml yn gorfod lleihau eu horiau gwaith neu adael gwaith â thâl i ofalu.⁷²

Mae'r rhwystrau mae gweithwyr gofal yn eu hwynebu wrth jyglo gwaith â thâl a chyfrifoldebau gofal di-dâl yn debyg i'r rhai a wynebir gan weithwyr eraill. Fodd bynnag, gall materion ychwanegol megis cyflog isel, oriau hir ac anghymdeithasol, ac amodau gwaith gwael eraill waethygu'r anawsterau wrth gael gafaél ar swyddi yn y sector gofal a'u cadw.

STORI MARY

'ALLAN NHW DDIM DISGWYL I WEITHWYR GOFAL FYW MEWN TLODI'

Mae Mary yn cydlynu gwasanaethau gofal ar gyfer menter gymdeithasol sy'n helpu pobl agored i niwed a'r henoed i aros yn eu cartrefi a bod yn annibynnol. Mae Mary'n tynnu sylw at y broblem o gyflog isel yn y sector, sy'n effeithio'n uniongyrchol ar ofalwyr, ac yn effeithio'n anuniongyrchol ar ansawdd y gofal a ddarperir: 'Mewn ardaloedd gwledig mae'n anoddach o lawer i ofalwyr gan na allant ymweld â'r un faint o bobl bob dydd gan fod rhaid iddyn nhw deithio'n bell rhwng cleientiaid. O ganlyniad, dydyn nhw ddim yn derbyn cymaint o dâl bob amser. Efallai mai dim ond am yr oriau maen nhw'n eu treulio gyda'r cleientiaid maen nhw'n cael eu talu... Maen nhw'n ei chael hi'n anodd recriwtio gofalwyr... ac mae yna ddiffyg darpariaeth ddifrifol, ond os nad ydyn nhw'n cael eu talu am y gwaith maen nhw'n ei wneud ac os ydyn nhw'n cael eu trin fel hyn, yna does dim syndod, allan nhw ddim disgwyl i ofalwyr fyw mewn tloidi, mae eu swydd yn ddigon anodd fel mae hi... Peth arall sy'n fy mhoeni yw'r ffaith bod cymaint o angen i gyflogi gofalwyr... [nad yw] gofal yn cael ei ystyried yn "yrfa", does dim cymhwyster ffurfiol o'r hyn dwi'n ei weld, ac efallai mai dyna pam nad yw eu cyflog yn adlewyrchu eu gwaith a pham mae ganddyn nhw broblemau recriwtio.'

Roedd un o aelodau teulu agos Mary yn arfer bod yn weithiwr gofal hefyd ac mae hi wedi rhoi'r gorau i weithio yn y sector yn ddiweddar oherwydd yr amodau gwaith gwael, gan gynnwys cyflog isel na fyddai'n gwneud iawn am yr oriau gwaith hir, a'r diffyg cefnogaeth iddi yn y rôl: 'Roedd hi wedi cael digon ar y ffordd roedd hi'n cael ei thrin. Weithiau dim ond un cleient y dydd oedd ganddi, ond fydden nhw ddim yn talu gofalwyr am y teithio rhwng y cartref a'r cleient cyntaf, neu o'r cleient olaf i'r cartref, felly ar y diwrnodau pan mai dim ond un cleient oedd ganddi dim ond am awr o waith y byddai'n cael ei thalu, er ei bod wedi bod yn ei char ei hun am dros awr i gyrraedd y cleient. Mae'n jôc! Roedd hi'n gweithio ar ei cholled ar y dyddiau hynny a dyw hynny ddim yn iawn. Yn ogystal â hyn... ni fyddai'n cael unrhyw wybodaeth am gleientiaid newydd. Roedd hi'n cyrraedd cartrefi pobl heb wybod dim am yr hyn a fyddai'n ei hwynebu hi'r diwrnod hwnnw... mae'n ymddangos nad ydyn nhw'n poeni dim am y gofalwyr na'u hiechyd meddwl.'

Ffynhonnell: Tystiolaeth a gasglwyd gan Oxfam. Ffugenw yw'r enw.

'gofal yn cael ei ystyried yn "yrfa", does dim cymhwyster ffurfiol o'r hyn dwi'n ei weld, ac efallai mai dyna pam nad yw eu cyflog yn adlewyrchu eu gwaith a pham mae ganddyn nhw broblemau recriwtio.'

MARY

STORI HELEN

'ROEDD SWYDD YN SWYDD, FELLY ROEDD YN RHAID I MI EI GWNEUD'

Mae Helen yn fam sengl. Symudodd o swydd 9 tan 5 i'r sector gofal er mwyn cael shifftiau hyblyg: 'Roeddwn i'n colli llawer oedd yn digwydd gartref hefyd... felly dyna pam y penderfynais ddod i'r swydd hon, i gael mwy o waith shifft na dim arall'.

Pan ddechreuodd Helen y swydd hon, bu'n gweithio shifftiau nos. Roedd hyn yn golygu y gallai ei mam ofalu am ei phlentyn tra roedd hi yn y gwaith. Fodd bynnag, yn fuan ar ôl dechrau'r swydd aeth yn sâl iawn. Ar ôl ymgynghori â'i chyflogwr, cafodd ei symud i shifftiau min nos, oedd yn cychwyn am 5pm ac yn gorffen am 10pm, gyda'r cyflogwr yn ystyried yr oriau'n ddelfrydol ar gyfer mamau. Sylwodd fod y shifftiau min nos hyn yn anodd yn ymarferol o ran colli tâl a gallu gofalu am ei phlentyn. 'Roedd rhaid i mi wneud tridiau, roedd yn bymtheg awr yr wythnos. Fe wnaeth hynny beri cryn drafferth i mi oherwydd roeddwn i'n cael llai o gyflog hefyd. A gan ei fod yn ystod yr wythnos hefyd, roedd yn cadw fy [mhlentyn] ar ei draed tan 10 o'r gloch y nos gan y [byddai'n rhaid iddo ddod i'm casglu i ac yna [byddai'n] dod adref a byddai'n rhaid i mi fynd ag [ef] i'r ysgol hefyd, felly roedd yn eithaf anodd, fe wnes i gael trafferth gyda hynny ond mae'n swydd, roedd yn swydd bryd hynny, felly roedd rhaid i mi wneud hynny.

Mae Helen wedi symud i shifftiau dydd erbyn hyn, ond gan fod ei hincwm yn isel mae'n dibynnu ar allu gwneud goramser. Gan ei bod yn derbyn Credyd Cynhwysol ac yn dibynnu ar gymorth ei mam i ofalu am ei phlentyn, mae'n rhaid cyfrif y goramser y mae'n ei wneud yn ofalus. 'Mae'n werth i mi weithio'r diwrnod ychwanegol oherwydd mae fy nidyniadau'n talu am y diwrnod ychwanegol mewn gwirionedd. Felly dwi ddim yn well fy myd a dweud y gwir fel fy mod i'n ennill unrhyw beth a dwi ddim gwaeth fy myd chwaith. Felly cyn belled mod i'n gwneud yr oriau ychwanegol, dwi'n gwybod bod fy Yswiriant Gwladol wedi'i dalu, a bod fy mhensiwn wedi'i dalu, ac efallai y bydd gen i £20 neu £30 ychwanegol. Dyw e ddim yn llawer, ond dwi ddim ar fy ngholled, does dim byd yn cael ei dynnu oddi arnaf i mewn gwirionedd.'

Er bod ganddi gymorth ei theulu, mae'r goramser y gall ei wneud yn amrywio, ac mae hyn yn amrywio ei hincwm yn fawr ac yn peri ei fod yn anodd ei ragweld.

Ffynhonnell: Astudiaeth achos o'r ymchwil Gwaith Rhagarweiniol. Ffugenw yw'r enw.

'Roeddwn i'n colli llawer oedd yn digwydd gartref hefyd... felly dyna pam y penderfynais ddod i'r swydd hon, i gael mwy o waith shifft na dim arall'

HELEN

4. Gwneud i ofal gyfrif

Mae'r adroddiad hwn wedi defnyddio profiadau a thystiolaeth uniongyrchol y rhai sy'n gofalu am eraill yn ddi-dâl a heb dâl digonol er mwyn taflu goleuni ar y cysylltiad rhwng gwaith gofal a thlodi - h.y. y niwed ariannol, emosiynol, corfforol a chymdeithasol y mae gofal di-dâl a heb dâl digonol i fywydau pobl gan nad yw cymdeithas yn gwerthfawrogi nac yn gwobrwyo eu cyfraniad yn deg ac yn gyfartal.

Mae Oxfam o'r farn y dylid cydnabod, lleihau, ailddosbarthu a chynrychioli gwaith gofal er mwyn sicrhau bod y rhai sy'n darparu gofal yn cael eu trin yn deg a'u gwobrwyo am eu cyfraniad hanfodol.

Mae Oxfam o'r farn y dylid cydnabod, lleihau, ailddosbarthu a chynrychioli gwaith gofal.

BLWCH 2

Y FFRAMWAITH 4R AR OFAL

Mae'r fframwaith 4R yn adeiladu ar fframwaith 3R Diane Elson. Mae Oxfam, ActionAid a'r Sefydliad Astudiaethau Datblygu (IDS) wedi ychwanegu pedwerydd 'R', 'represent'. Mae pumed 'R' - 'reward' - a gyflwynwyd gan yr ILO i hyrwyddo gwaith mwy teilwng ar gyfer rhoddwyr gofal, yn dal i gael ei drafod ymhlith economegwyr ac ymgyrchwyr ffeministaidd.

Elfennau'r fframwaith 4R:



RECOGNIZE Cydnabod gwaith gofal di-dâl a chyflog gwael, a wneir yn bennaf gan fenywod a merched, fel math o waith neu gynhyrchiant â gwerth go iawn.



REDUCE Lleihau cyfanswm yr oriau a dreulir ar dasgau gofal di-dâl trwy fynediad gwell at ddyfeisiau fforddiadwy ac arbed amser o ansawdd da ac at seilwaith sy'n cefnogi gofal.



REDISTRIBUTE Ailddosbarthu gwaith gofal di-dâl yn decach ar yr aelwyd, o fenywod i ddynion, a symud cyfrifoldeb di-dâl ar yr un pryd am waith gofal i'r wladwriaeth a'r sector preifat.



REPRESENT Cynrychioli'r rhai sy'n rhoi gofal a sicrhau bod ganddyn nhw lais wrth ddylunio a darparu polisiau, gwasanaethau a systemau sy'n effeithio ar eu bywydau.

Ffynhonnell: C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 45.

Dylai'r gofal heb dâl digonol a'r gofal di-dâl y mae miliynau o bobl, yn enwedig menywod, yn ei ddarparu gael ei **gydnabod** am ei gyfraniad hanfodol i'n cymdeithasau a'n heconomiau. Dyma fyddai'r cam cyntaf tuag at gynyddu'r gwerth cymdeithasol ac economaidd a briodolir i waith gofal a hyrwyddo mwy o fuddsoddiad a chefnogaeth.

Dylai darparu gwasanaethau ac isadeileddau hygyrch o ansawdd da helpu hefyd i **leihau** faint o waith gofal di-dâl y mae unigolion, ac yn enwedig y menywod tlotaf sydd wedi'u hymyleiddio fwyaf, yn gorfod ei ysgwyddo.

Dylai gwaith gofal di-dâl gael ei **aiddosbarthu'n** fwy cyfartal rhwng dynion a menywod, y tu mewn a'r tu allan i'r cartref, fel y gellir gwneud menywod yn llai agored i dlodi. Dylai aiddosbarthu sicrhau hefyd bod gofal di-dâl yn cael ei rannu'n deg rhwng teuluoedd, y wladwriaeth a'r sector preifat.

Yn olaf, dylai gofawyr di-dâl a heb dâl digonol gael eu **cynrychioli** yn y broses hon o newid, er mwyn i'w lleisiau lywio a siapio penderfyniadau ar bob lefel yn uniongyrchol.

Dylai'r gofal heb dâl digonol a'r gofal di-dâl y mae miliynau o bobl, yn enwedig menywod, yn ei ddarparu gael ei gydnabod am ei gyfraniad hanfodol i'n cymdeithasau a'n heconomiau.

'Dwi'n credu y dylai gofawyr allu cael llais cryf ac un y mae'n rhaid i bobl weithredu arno pan fyddan nhw'n cael gwytodaeth... Ydych chi'n gwybod beth fyddai'n gwneud gwahaniaeth go iawn yn fy marn i? Pe bai yna rywun yn hwyluso gofawyr i hunan-drefnu fel nad oedd rhaid i chi wneud hynny ar eich pen eich hun, er mwyn i chi gael llais go iawn, llais gofalwr dilys go iawn sy'n dylanwadu ar bolisi, ond hefyd pan fyddwch chi mewn trafferthion, y person sy'n mynd i allu'ch helpu chi fwyaf yw gofalwr arall.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, CYMRU, MENYW

'Nid cael eich clywed yw diwedd y stori. Gallwch chi godi llais tan i'ch wyneb droi'n las, ond does neb byth yn gwrando. Mae fel dweud, "chi'n gwybod beth, mae gennych chi 50 o bobl sy'n cytuno gyda fi" a byddan nhw'n dal i wneud yr hyn maen nhw eisiau ei wneud. Rydych chi'n teimlo fel anadl wedi'i wastraffu.'

YMCHWIL GOFAL DI-DÂL, LLOEGR, MENYW

O edrych ar realiti gwaith gofal â thâl yn y cyd-destun Prydeinig, mae Oxfam yn awgrymu y dylai gofawyr sy'n derbyn tâl gael eu **gwobrwyo'n ddigonol** drwy wella lefel y cyflog a safon yr amodau cyflogaeth, fel bod gwerth y gwasanaeth y mae gofawyr sy'n derbyn tâl yn ei ddarparu yn cael ei gydnabod a'i bwystleisio.⁷³

Nodiadau

Cyrchwyd yr holl ddolenni ddiwethaf ar 18 Chwefror ac eithrio lle nodir fel arall.

- 1 C. Coffey, P. Espinoza Revollo, R. Harvey, M. Lawson, A. Parvez Butt, K. Piaget, D. Sarosi a J. Thekkudan. (2020). *Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/time-to-care-unpaid-and-underpaid-care-work-and-the-global-inequality-crisis-620928> t 29, Blwch 7.
- 2 Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (IPPR). (2019a). *The Value of Unpaid Work: Discussion and case study of unpaid care for people with additional needs and household labour*. Heb ei gyhoeddi.
- 3 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*. Heb ei gyhoeddi. t 1.
- 4 M. Hall ac L. Stephens. (2019). *Quality Childcare for All: Making England's childcare a universal basic service*. New Economics Foundation.
- 5 A. Chapman. (2019) *Unpaid Care isn't free*. New Economics Foundation. <https://neweconomics.org/2019/06/unpaid-care-isnt-free>
- 6 S. Bottery. (2019) *What's your problem, social care? The eight key areas for reform*. The King's Fund. <https://www.kingsfund.org.uk/publications/whats-your-problem-social-care>
- 7 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS). (2016). *Women shoulder the responsibility of 'unpaid work'*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/womenshouldertheresponsibilityofunpaid-work/2016-11-10>
- 8 A. Simon, C. Owen, Hollingworth, K. (2015) *Provision and use of preschool childcare in Britain*. University College London Institute of Education, Thomas Coram Research Unit. <https://www.ucl.ac.uk/ioe/sites/ioe/files/Childcare-in-Britain-WEB.pdf>
- 9 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*.
- 10 S.M. Hall, K. McIntosh, E. Neitzert, L. Pottinger, K. Sandhu, M-A. Stephenson, H. Reed, Taylor, L. (2017) *Intersecting inequalities: The impact of austerity on Black and Minority Ethnic women in the UK*. A report by the Women's Budget Group and Runnymede Trust with RECLAIM and Coventry Women's Voices. Ar gael yn <http://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2018/08/Intersecting-Inequalities-October-2017-Full-Report.pdf>
- 11 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 31
- 12 C. Goulden and C. D'Arcy. (2014). *A definition of poverty*. Joseph Rowntree Foundation. <https://www.jrf.org.uk/report/definition-poverty>
- 13 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 29, Box 8.
- 14 Ibid. t 29, Blwch 7.
- 15 Ibid. t 28.
- 16 Ibid. t 29, Blwch 8.
- 17 IPPR. (2019a). *The Value of Unpaid Work*.
- 18 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 29.
- 19 Carers UK. (2019a). *State of caring: A snapshot of unpaid care in the UK*. http://www.carersuk.org/images/News__campaigns/CUK_State_of_Caring_2019_Report.pdf
- 20 Sefydliad Joseph Rowntree (JRF). (2020). *UK Poverty 2019/20: The leading independent report*. <https://www.jrf.org.uk/report/uk-poverty-2019-20>
- 21 Ibid.
- 22 S. Rabindrakumar. (2018). *One in four: A profile of single parents in the UK*. Gingerbread. <https://www.gingerbread.org.uk/wp-content/uploads/2018/02/One-in-four-a-profile-of-single-parents-in-the-UK-compressed.pdf>
- 23 Working Families. (2020). *Modern Families Index 2020*. <https://www.workingfamilies.org.uk/publications/2020-modern-families-index-full-report/>
- 24 D. Hirsch. (2019) *The cost of a child in 2019*. Child Poverty Action Group. <https://cpag.org.uk/policy-and-campaigns/report/cost-child-2019>
- 25 Mae'r sector gofal cymdeithasol yn y DU yn darparu cymorth i blant, pobl ifanc ac oedolion sydd ag anghenion ychwanegol oherwydd anableddau corfforol neu ddysgu, neu afiechydon corfforol a meddyliol, yn ogystal ag oedolion sydd angen gofal ychwanegol oherwydd henaint. Mae'r sector yn cynnwys darparwyr preifat a chyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau gofal preswyl (cartrefi gofal) ac amhreswyl (cartref).
- 26 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*. t 1.
- 27 Mae'r sector gofal plant (neu Addysg a Gofal Plentyndod Cynnar, ECEC) yng nghyd-destun Prydain yn cynnwys gweithwyr mewn addysg feithrin a dosbarthiadau derbyn ar gyfer plant dan bump oed fel arfer, h.y. meithrinfeydd, grwpiau chwarae a gwarchodwyr plant. Nid yw'n cynnwys athrawon na rheolwyr.
- 28 M. Hall ac L. Stephens. (2019). *Quality Childcare for All*.
- 29 J. Dromey a D. Hochlaf. (2018). *Fair care: A workforce strategy for social care*. IPPR. <http://www.ippr.org/research/publications/fair-care>
- 30 Y Comisiwn Cyflogau IseI. (2019). *The National Living Wage Beyond 2020*. t/uploads/system/uploads/attachment_data/file/844178/The_National_Living_Wage_Beyond_2020__1_.pdf
- 31 M. Jarvie. (2017). *One in ten nursery workers paid below the minimum wage*. Coram. <https://www.familyand-childcaretrust.org/one-ten-nursery-workers-paid-below-minimum-wage>
- 32 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*.
- 33 S. Bonetti. (2019). *The early years workforce in England: A comparative analysis using the Labour Force Survey*. Nuffield Foundation. https://epi.org.uk/wp-content/uploads/2019/02/The-early-years-workforce-in-England_EPI.pdf

- 34 J. Dromey a D. Hochlaf. (2018). *Fair care*. tt 18–21.
- 35 M. Hall ac L. Stephens. (2019). *Quality Childcare for All*.
- 36 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*.
- 37 ONS. (2019). *National population projections: 2018-based*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationprojections/bulletins/nationalpopulationprojections/2018based>
- 38 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*.
- 39 J. Dromey a D. Hochlaf. (2018). *Fair care*.
- 40 Pwylgor Materion Economaidd Tŷ'r Arglwyddi. (2019) *Social care funding: time to end a national scandal*. <https://publications.parliament.uk/pa/ld201719/ldselect/ldeconaf/392/392.pdf>
- 41 Gweler yr Atodiad am wybodaeth ar ffynonellau'r dyfyniadau hyn.
- 42 D. Ben-Galim, N. Pearce ac S. Thompson. (2014). *No More Baby Steps: A strategy for revolutionising childcare*. IPPR. https://www.ippr.org/files/publications/pdf/No-more-baby-steps_Jun2014.pdf
- 43 M. Hall ac L. Stephens. (2019). *Quality Childcare for All*.
- 44 G. Blackeley a H. Quilter-Pinner. (2019). *Who cares? The financialisation of adult social care*. IPPR. <https://www.ippr.org/files/2019-09/who-cares-financialisation-in-social-care-2-.pdf>
- 45 Ibid.
- 46 M. Hall ac L. Stephens. (2019). *Quality Childcare for All*.
- 47 G. Blackeley a H. Quilter-Pinner. (2019). *Who cares?*
- 48 A. McMunn, L. Bird, E. Webb ac A. Sacker. (2019). *Gender divisions of paid and unpaid work in contemporary UK couples*. *Work, Employment and Society*. Ar gael ar-lein. <https://doi.org/10.1177/0950017019862153>
- 49 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 8
- 50 ONS. (2016). *Women shoulder the responsibility of 'unpaid work'*.
- 51 S. Bonetti. (2019). *The early years workforce in England: A comparative analysis using the Labour Force Survey*.
- 52 IPPR. (2019b). *The economic impact of social care*.
- 53 S.M. Hall et al. (2017). *Intersecting inequalities*.
- 54 ONS. (2019) *Ethnicity pay gaps in Great Britain: 2018*. Ar gael yn <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/ethnicitypaygapsingreatbritain/2018>
- 55 C. Coffey et al. (2020). *Time to Care*. t 31
- 56 ONS. (2017). *Families and the labour market, England: 2017*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2017#main-points>
- 57 Carers UK. (2016) *10 facts about women and caring on International Women's Day*.
- 58 S. Reis. (2018). *The Female Face of Poverty: Examining the cause and consequences of economic deprivation for women*. Women's Budget Group. <http://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2018/08/FINAL-Female-Face-of-Poverty.pdf>
- 59 S.M. Hall et al. (2017). *Intersecting inequalities*. t 1
- 60 C. Jethwa. (2019). *Understanding the Gender Pensions Gap*. Pensions Policy Institute. <https://www.pension-spolicyinstitute.org.uk/media/3227/20190711-understanding-the-gender-pensions-gap.pdf>
- 61 Carers UK. (2019b). *Juggling work and unpaid care: A growing issue*. http://www.carersuk.org/images/News_and_campaigns/Juggling_work_and_unpaid_care_report_final_0119_WEB.pdf
- 62 Carers UK. (2019c). *Facts about carers*. Deunydd briffio ar bolisi. https://www.carersuk.org/images/Facts_about_Carers_2019.pdf
- 63 C. Evans. (2017). *In-work poverty and the search for decent work for women in Wales: A literature review*. Oxfam Cymru a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd. <http://www.cardiffmet.ac.uk/management/research/Documents/Decent%20Work%20Report%202018.pdf>
- 64 J.M. Ravalier. (2018). *UK Social Workers: Working Conditions and Wellbeing*. Bath Spa University. http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_110738-9.pdf
- 65 Nursery World. (2019). *Childcare's dirty secrets*. https://www.nurseryworld.co.uk/media/128489/004_nm_working-poverty-for-practitioners.pdf t 8
- 66 A. Simon et al. (2015) *Provision and use of preschool childcare in Britain*.
- 67 J. Dromey a D. Hochlaf. (2018). *Fair care*. t 11
- 68 Timewise. (2017). *Caring by Design*. <https://timewise.co.uk/article/caring-by-design/>
- 69 Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. (2019). *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2019*. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- 70 L. Stock, J. Corlyon, C. Castellanos Serrano ac M. Gieve. (2014). *Personal Relationships and Poverty: An Evidence and Policy Review*. Sefydliad Joseph Rowntree. <https://www.tavinstitute.org/wp-content/uploads/2014/08/Personal-Relationship-and-Poverty-Final-Report.pdf>
- 71 C. Evans. (2017). *In-work poverty and the search for decent work for women in Wales*. t 30
- 72 L. Stock et al. (2014). *Personal Relationships and Poverty*.
- 73 International Labour Organization. (2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

Atodiad

Daw'r dyfyniadau yn yr adroddiad hwn o:

- **Ymchwil Gwaith Teilwng:** Casglodd Oxfam dystiolaeth ymhlith menywod sy'n cwblhau rhaglenni Future Skills a Skills for Life ledled y DU (ym Manceinion, Llundain, Rhydychen, Caerdydd a Glasgow) i archwilio cysyniad a realiti gwaith teilwng ymhlith menywod sydd â phrofiad byw o dlodi. At ei gilydd, cynhaliwyd chwe grŵp ffocws ac 16 cyfweiliad. Roedd cyfanswm o 34 o fenywod yn rhan o'r gwaith ymchwil hwn, a gynhaliwyd rhwng misoedd Mai a Medi 2018. Nod Future Skills (yn Lloegr a'r Alban) a Skills for Life (yng Nghymru) oedd mynd i'r afael â thlodi ymhlith menywod trwy eu helpu i ennill profiad drwy wirfoddoli, gyda chefnogaeth cyfres o weithdai hyfforddi a sesiynau cymell.
- **Ymchwil Gofal Di-dâl:** Ym misoedd Tachwedd a Rhagfyr 2019, cynhaliodd Oxfam wyth grŵp ffocws ledled Cymru, Lloegr a'r Alban gyda gofalwyr di-dâl (h.y. gofalwyr plant neu oedolion ag anghenion ychwanegol yn ogystal â rhieni sy'n gofalu am eu plant) i gael gwybod am eu profiadau a sut gwnaethant effeithio ar eu profiadau o dlodi. Roedd yr ymchwil yn cynnwys cyfanswm o 27 o ofalwyr di-dâl.
- **Ymchwil Gwaith Ansicr:** Mae'r gwaith ymchwil hwn yn cael ei gynnal gan Eva Herman, myfyriwr PhD yn Ysgol Fusnes Manceinion (Prifysgol Manceinion). Mae'r astudiaeth yn archwilio rhywedd ac achosion a chanlyniadau gwaith ansicr ym Manceinion Fwyaf. Dechreuodd y prosiect yn 2017, mae'n cael ei ariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol ac yn cael ei gyd-oruchwylio gan Oxfam, a'r Athro Jill Rubery a Dr Gail Hebson o Brifysgol Manceinion. Mae'r dystiolaeth a gyflwynir yma'n seiliedig ar ddata ansoddol a gasglwyd o'r sector gofal yn 2018/19.
- **Ymchwil Gwaith Teilwng yr Alban:** Astudiaeth 12 mis oedd hon a gynhaliwyd gan Oxfam Scotland mewn partneriaeth â Phrifysgol Gorllewin yr Alban yn 2015/16 gan gasglu barn gweithwyr ar gyflog isel am waith teilwng yn yr Alban a'u profiad ohono. Ymgynghorodd yr astudiaeth â mwy na 1,500 o weithwyr. Mae rhagor o fanylion am y prosiect a'r canfyddiadau wedi'u cyhoeddi fel: F. Stuart, H. Pautz ac S. Wright. (2016). *Decent Work for Scotland's Low-Paid Workers: A job to be done*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/decent-work-for-scotlands-low-paid-workers-a-job-to-be-done-619740>
- **Ymchwil Gwaith Teilwng i Fenywod Cymru:** Comisiynwyd yr elusen Chwarae Teg gan Oxfam Cymru i gynnal astudiaeth ansoddol o waith teilwng a'r hyn sy'n rhwystro camau ymlaen mewn gyrfa i fenywod yn y sectorau gofal cartref a bwyd a diod yng Nghymru. Cynhaliwyd cyfweiliadau gyda 13 o fenywod yn gweithio yn y sectorau hyn ym misoedd Gorffennaf ac Awst 2017. Mae rhagor o fanylion am y gwaith ymchwil a'r canfyddiadau wedi'u cyhoeddi fel: N. Davies, L. Knight ac H. Turkmen. (2017). *Decent Work for Women in Wales: A Sectoral Study*. Chwarae Teg. <<https://chwaraeteg.com/research/decent-work/>>

Mae **OXFAM** yn gydffederasiwn rhyngwladol o 20 sefydliad sydd wedi'u rhwydweithio gyda'i gilydd mewn mwy na 90 o wledydd, fel rhan o fudiad byd-eang dros newid, i adeiladu dyfodol sy'n rhydd o anghyfiawnder tlodi.

www.oxfam.org.uk



OXFAM