

Cael gwared â rhwystrau sy'n atal pobl anabl rhag cael a chadw swyddi

Llinell Gyntaf

Mae pobl anabl yn cynnig cyfoeth o dalent, profiad a safbwyntiau i'r gweithlu, ond mae llawer o bobl anabl yn dal i wynebu rhwystrau sylweddol wrth geisio cael gwaith. O'r herwydd, mae bwlch arwyddocaol o hyd rhwng cyfradd gyflogaeth pobl anabl a gweddill y boblogaeth. Dangosodd pandemig Covid-19 fod gweithio o bell yn gwbl bosib mewn nifer o sectorau gwahanol, gan gynnig y posibilrwydd o gael gwared â rhwystr arall a orfodwyd gan gymdeithas rhag cynnwys pobl anabl yn y gweithlu.

Prif ofynion

Rydym yn galw ar bob plaid wleidyddol i ymrwymo i:

- Ddiweddarar y Cynllun Hyderus o ran Anabledd presennol i gynnwys achrediad allanol.¹
- Mynnu fod pob sefydliad yn cyflogi dros 250 o weithwyr yn cyhoeddi data dienw blynyddol ar nifer y bobl anabl hunan-gydnabyddedig sy'n gweithio iddynt.
- Gweithio gyda Llywodraeth y DU i wneud y gallu i ofyn am weithio'n hyblyg yn hawl i weithwyr yn union o'r 'diwrnod cyntaf'.²
- Gwella ymwybyddiaeth o Fynediad i Waith.³
- Mabwysiadu targed uchelgeisiol i gau'r bwlch cyflogaeth oherwydd anabledd.⁴
- Ei gwneud yn un o amodau derbyn arian cyhoeddus fod sefydliadau sy'n ei dderbyn yn dangos ymrwymiad i fod yn gyflogydd hyderus o ran anabledd, a bod o leiaf 10% o'u gweithlu yn bobl anabl hunan-gydnabyddedig.

Ystadegau

- Yn 2018, dim ond hanner y bobl anabl oedd mewn swydd (51.3 y cant), o gymharu ag 8 o bob 10 o bobl nad ydynt yn anabl (81.4 y cant).⁵

¹ Yn seiliedig ar gyfweiliadau ac ymgysylltu gyda gweithwyr sefydliad

² Ar hyn o bryd nid yw'r hawl hwn (y darperir ar ei gyfer gan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a ddiwygiwyd gan Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014) ond ar gael i weithwyr sydd wedi gweithio i sefydliad am 26 wythnos. Byddai gwneud hawl 'diwrnod 1' yn adlewyrchu'r ffaith fod trefniadau gweithio'n hyblyg (megis oriau cywasgedig neu bob yn dipyn a gweithio o gartref) yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i allu person anabl i aros mewn gwaith.

³ Mae Mynediad i Waith yn gynllun y DU sy'n ariannu addasiadau (technoleg, teithio, cymorth) sy'n mynd y tu hwnt i'r hyn y gellid ei ystyried yn 'rhesymol' i gyflogydd ei ariannu; ac sy'n darparu cyngor ac asesiadau uniongyrchol.

⁴ Rhaid i gynllun gweithredu fod yn rhan ganolog o'r targed hwn fel bod rhaglenni cynnal cyflogaeth y Llywodraeth yn cael eu gwerthuso yn ôl y deilliannau swydd maen nhw'n eu sicrhau er mwyn creu newid ystyrlon a pharhaus i bobl anabl.

⁵ Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol, A08: Labour market status of disabled people, cyhoeddwyd 13 Tachwedd 2018 ar gyfer Gorffennaf - Medi 2018

- Ar gyfartaledd, mae pobl anabl yn ennill 15 y cant yn llai y flwyddyn na gweithwyr nad ydynt yn anabl, sy'n cyfateb i £1.50 yn llai am bob awr a weithiant.⁶
- Dywedodd 24% o gyflogwyr wrthym y byddent yn llai tebygol o gyflogi rhywun ag anabledd. O'r cyflogwyr hynny a ddywedodd y byddent yn llai tebygol o gyflogi person anabl, dywed 60% y byddent yn poeni y byddent yn ei chael yn anodd i wneud y swydd.⁷ Dywedodd 66% o gyflogwyr wrthym fod costau gwneud addasiadau i'r gweithle yn creu rhwystr rhag cyflogi person anabl.⁸
- Dim ond 14% o oedolion anabl yng Nghymru ddywedodd wrth Leonard Cheshire eu bod neu y buont yn derbyn cymorth Mynediad i Waith, o gymharu â 25% o oedolion anabl yn Lloegr.⁹

Cyd-destun

Mae pobl anabl yn cynnig cyfoeth o dalent, profiad a safbwyntiau i'r gweithlu, gan helpu cynnal eu hunain a chyfrannu at dwf economaidd ehangach. Dros y degawdau diweddar cymerwyd camau breision tuag at eu cynnwys yn y gweithle, ac mae mwy o bobl anabl mewn gwaith ar hyn o bryd nac erioed o'r blaen.

Fodd bynnag, mae ymchwil Leonard Cheshire yn dangos, er y cafwyd peth gwelliant yn agweddau cyflogwyr dros y blynyddoedd diwethaf, fod bwlch dealltwriaeth yn parhau ymhlith cyflogwyr wrth gyflogi staff. Dywedodd cyflogwyr wrthym y byddai anabledd yn cael effaith ar eu prosesau recriwtio.¹⁰

Er bod ganddynt sgiliau, profiad a'r awydd i weithio mae llawer o bobl anabl yn dal i wynebu rhwystrau sylweddol wrth geisio cael gwaith. O'r herwydd, mae bwlch arwyddocaol o hyd rhwng cyfradd gyflogaeth pobl anabl a gweddill y boblogaeth.

Mae cymorth Mynediad i Waith yn cynnig darpariaethau i gefnogi pobl anabl i weithio trwy ariannu addasiadau (technoleg, teithio, cymorth) sy'n mynd y tu hwnt i'r hyn y gellid ei ystyried yn 'rhesymol' i'r cyflogydd ei ariannu; a thrwy gynnig cyngor ac asesiadau uniongyrchol. Mae rhai yn pryderu, er bod llawer o bobl anabl yn credu fod cymorth Mynediad i Waith yn werthfawr iawn, fod llawer o bobl anabl sydd angen cymorth ac yn methu cael gafael arno.

Mewn cyfweiliadau a gynhaliwyd gan Leonard Cheshire,¹¹ soniodd pobl anabl eu bod yn anfodlon sôn am anghenion cymorth ychwanegol neu addasiadau i'r gweithle er mwyn osgoi cael eu gweld yn llai abl. Soniodd pobl anabl hefyd am brofi prosesau hirfaith wrth aros i'w ceisiadau Mynediad i Waith gael eu cymeradwyo, gan greu'r posibilrwydd y byddai'r swyddi a gawsant yn cael eu peryglu. Dim ond 14% o oedolion anabl yng Nghymru ddywedodd wrth Leonard Cheshire eu bod neu y buont yn derbyn cymorth Mynediad i Waith, o gymharu â 25% o oedolion anabl yn Lloegr.¹²

Gwybodaeth gefndir

Cyflwynwyd cynllun Hyderus o Ran Anabledd ledled y DU yn 2013, gyda'r bwriad o chwarae rôl flaenllaw yn newid agweddau er gwell, gan geisio newid ymddygiad a diwylliannau mewn sefydliadau, busnesau, rhwydweithiau a chymunedau. Bwriedir i'r cynllun helpu cyflogwyr i;

- Fanteisio ar y gronfa ehangaf bosib o dalent.
- Sicrhau staff o ansawdd uchel sy'n fedrus, teyrngar a gweithgar.
- Gwella morâl ac ymroddiad gweithwyr trwy ddangos fod cyflogwyr yn trin pob gweithiwr yn deg.

⁶ TUC, Disability employment and pay gaps (Mai 2018).

⁷ Arolwg o reolwyr llinell Leonard Cheshire/ComRes 2018.

⁸ Roedd hon yn farn a fynegwyd gan gyflogwyr oedd yn cyflogi pobl anabl a rhai nad oeddent.

⁹ Leonard Cheshire, Reimagining the workplace: disability and inclusive employment, 2019.

¹⁰ Arolwg o reolwyr llinell Leonard Cheshire/ComRes 2018.

¹¹ Leonard Cheshire, Reimagining the workplace: disability and inclusive employment, 2019.

¹² Leonard Cheshire, Reimagining the workplace: disability and inclusive employment, 2019.

Mae hefyd yn helpu cwsmeriaid a busnesau eraill i ddod o hyd i'r cyflogwyr hynny sydd wedi ymrwymo i gydraddoldeb yn y gweithle. Ym mis Tachwedd 2018, roedd dros 9,000 o gyflogwyr ledled y DU wedi ymrwymo i raglen Hyderus o Ran Anabledd.

Mae newid agweddau a diwylliant yn rhan bwysig o sicrhau bod sefydliadau yn hyderus o ran anabledd. Ond yn yr un modd, mae angen i gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn Hyderus o Ran Anabledd orfod adrodd ar ganlyniadau swyddi yr ymrwymadau a wnaethant fel rhan o'r achrediad. Mae angen mwy o wybodaeth i asesu a yw'r rhaglen yn arwain at newid arferion busnesau sy'n cynyddu nifer y bobl anabl sy'n cael eu recriwtio a'u cadw. Byddai hyn yn helpu cryfhau'r cynllun ac yn sicrhau ei fod yn gweithredu'n safon ansawdd cydnabyddedig ar gyfer pobl sy'n chwilio am swyddi gyda chyflogwyr sy'n gweddu i bobl anabl.

I'r dyfodol, dylid datblygu Hyderus o Ran Anabledd i gynnwys proses o ddilysu ac achredu allanol er mwyn mesur sut mae cyflogwyr yn perfformio yn denu pobl anabl wrth recriwtio a chadw staff o ran canlyniadau swyddi yn sgil yr achrediad.

