



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Polisi mudo'r DU a'r gweithlu gofal cymdeithasol a GIG Cymru

Jonathan Portes, Elsa Oommen a Craig Johnson
Medi 2020



Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisiau a gwasanaethau cyhoeddus drwy gynorthwyo gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu a defnyddio tystiolaeth annibynnol gadarn ynghylch yr hyn sy'n gweithio. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi i syntheseiddio a chrynhoi tystiolaeth sy'n bodoli eisoes a chanfod bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar y llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu syniadaeth o'r newydd ynglŷn â sut i fynd i'r afael â heriau strategol ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n gwneud y canlynol:

- Helpu Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi, yn ogystal â chael gafael ar dystiolaeth ac arbenigedd o'r fath a'i defnyddio;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gael gafael ar dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol, yn ogystal â chynhyrchu, gwerthuso a defnyddio tystiolaeth o'r fath; a
- Defnyddio'i gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i wella dealltwriaeth o'r ffordd y gall tystiolaeth lywio a gwella'r broses o lunio polisiau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau llunio a gweithredu polisiau.

Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaeth Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i wella gallu ymchwilwyr i wneud gwaith ymchwil effeithiol sy'n berthnasol i bolisi.

I gael rhagor o wybodaeth ewch i'n gwefan yn www.wcpp.org.uk

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas ffyniannus, mae'r Brifysgol yn sefydliad uchelgeisiol ac arloesol sy'n awyddus i feithrin cydberthnasau rhyngwladol cryf a dangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o UK Research and Innovation, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK a Research England i sicrhau bod pob cyngor yn cyfrannu cymaint â phosib ac i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer datblygu ymchwil ac arloesedd.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru sy'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cynoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

Cynnwys

Summary	4
Introduction	5
Context and existing research	5
Migrant workers in the Welsh NHS	9
The new system and the workforce	19
Social care	26
Implications	29
Conclusion	31
References	33
Acknowledgements	35

Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn dadansoddi effeithiau'r rheolau mewnfudo arfaethedig newydd ar y gweithlu gofal cymdeithasol a GIG Cymru.
- Mae Llywodraeth y DU wedi cynnig bod system fewnfudo newydd sy'n seiliedig ar bwytiau yn dod i rym pan fydd Cyfnod Pontio'r Undeb Ewropeaidd (UE) yn dod i ben ar 31 Rhagfyr 2020. Prif effaith y system newydd fydd rhoi statws cyfartal i fewnfudwyr o'r UE a mewnfudwyr o'r tu allan i'r UE ac i roi diwedd ar ryddid llafur i symud i'r UE ac oddi yno.
- I gael Visa Gweithiwr Medrus, mae'r rheolau newydd yn ei gwneud yn ofynnol bod gan bob mudwr o'r tu allan i'r DU swydd â sgiliau priodol, sydd fel arfer yn talu o leiaf £25,600 y flwyddyn.
- Mae Visa Iechyd a Gofal newydd wedi cael ei gynnig, sy'n golygu y bydd y trothwy cyflog yn cael ei osod ar raddfa gyflog briodol y GIG ar gyfer galwedigaethau penodol – mewn geiriau eraill, gall y GIG gyflogi gweithwyr o'r tu allan i'r DU i lenwi'r swyddi hyn heb iddynt gyrraedd y trothwy cyflog cyffredinol.
- Mae ein dadansoddiad wedi canfod bod y rhan fwyaf o'r gwladolion o'r tu allan i'r DU sy'n gweithio yn GIG Cymru yn gymwys i gael Visa Gweithiwr Medrus a/neu Visa Iechyd a Gofal o dan y rheolau arfaethedig. Fodd bynnag, ni fyddai rhai o wladolion yr UE yn gymwys, ac awgrymir y bydd hyn yn cael effaith fach ond arwyddocaol ar recriwtio yn y dyfodol.
- Mae'r goblygiadau ar gyfer gofal cymdeithasol yn fwy difrifol. Bydd llai o swyddi yn gymwys ar gyfer y Visa Gweithiwr Medrus neu'r Visa Iechyd a Gofal, ac mae'r trosiant staff uwch yn y sector yn cyflwyno heriau penodol; a fydd yn debygol o gael sgil-ffeithiau ar y GIG.
- Mae llawer o rolau gofal cymdeithasol hanfodol wedi cael eu heithrio o'r Visa Iechyd a Gofal ac o'r Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder oherwydd eu bod wedi cael eu labelu'n swyddi 'sgiliau isel'. Mae'r swyddi hyn yn hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau ac ni ddylid eu hanghofio wrth ystyried y rheolau newydd a'u cwmpas.
- Mae'n ymddangos bod GIG Cymru mewn sefyllfa dda i gefnogi gweithwyr mudol yn y dyfodol drwy'r system newydd, gyda pherthnasoedd da a safbwyntiau a rennir ar draws sefydliadau GIG Cymru o ran cymorth i weithwyr mudol a systemau diddor.
- Mae'r system wedi ymdopi'n dda yn ystod y broses o roi Cynllun Statws Preswlydd Sefydlog yr UE ar waith ac mae'n hanfodol ei bod yn ymdopi'n dda yn ystod cyfnod pontio'r UE.
- I hwyluso recriwtio yn y dyfodol, dylid rhoi blaenoriaeth i ehangu cymhwysedd y Visa Iechyd a Gofal i gynnwys galwedigaethau sy'n bwysig yn y sector gofal cymdeithasol; neu, os na ellir gwneud hynny, ehangu'r Rhestrau o Alwedigaethau lle mae Prinder

Cyflwyniad

Mae Llywodraeth y DU wedi cynnig bod system fewnfudo newydd sy'n seiliedig ar bwyntiau yn dod i rym pan fydd Cyfnod Pontio'r UE yn dod i ben. Prif effaith y system newydd fydd rhoi statws cyfartal i fewnfudwyr o'r UE a mewnfudwyr o'r tu allan i'r UE ac i roi diwedd ar ryddid llafur i symud i'r Undeb Ewropeaidd ac oddi yno. Er bod darpariaethau wedi cael eu cyflwyno i eithrio rhai o staff y GIG a gofal cymdeithasol, bydd y newid hwn mewn polisi mewnfudo yn cael effaith ar y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, sy'n cynnwys staff o bob cwr o'r DU, yr Undeb Ewropeaidd a gweddill y byd.

Fel rhan o'r Grant Cyllid Cymorth ar gyfer Cyfnod Pontio'r UE a gafwyd gan Lywodraeth Cymru, fe wnaeth Confederasiwn GIG Cymru gomisiynu Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i ddadansoddi'r effeithiau posibl ar y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, pa grwpiau staff y bydd yn cael yr effaith fwyaf arnynt, a'r goblygiadau o ran y strategaeth dymor hir ar gyfer y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, gan gynnwys recriwtio a chadw staff yn y dyfodol. Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio data presennol am weithlu GIG Cymru sydd wedi dod o Fyrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau a chyrrff cenedlaethol eraill, yn ogystal â dogfennau wedi'u cyhoeddi a chyfweliadau â rhanddeiliaid i ddadansoddi'r effeithiau tebygol. Er bod y goblygiadau o ran gofal cymdeithasol yn cael eu trafod, nid oes data parod ar gael am y gweithlu gofal cymdeithasol, yn rhannol oherwydd nifer y darparwyr gofal ledled Cymru. Nid oes data am staff gofal sylfaenol ar gael ar hyn o bryd chwaith, ond mae cynlluniau i fynd i'r afael â hyn.

Mae'r adroddiad wedi dod i'r casgliad y bydd effeithiau tebygol y rheolau newydd ar GIG Cymru yn fach. Yr her i'r system fydd helpu gweithwyr mudol newydd i weithio'u ffordd drwy'r heriau biwrocraataidd cysylltiedig. Fodd bynnag, mae'n debyg y bydd mwy o wendidau yn y gweithlu gofal cymdeithasol, a bydd hyn yn cael effaith ar y system iechyd a gofal cymdeithasol integredig os na chaiff hyn ei ddatrys, gan gynnwys mwy o alw ar wasanaethau sylfaenol, cymunedol ac aciwt y GIG.

Cyd-destun ac ymchwil sy'n bodoli eisoes

O ganlyniad i'r DU yn gadael yr UE, bydd y rheolau rhyddid i symud ar gyfer mudwyr o'r UE yn dod i ben. Er y bydd angen i ddiddymiad y rhyddid i symud ddod i rym drwy'r Bil Mewnfudo a Chyd-drefnu Nawdd Cymdeithasol (Ymadael â'r UE), bydd y system mewnfudo newydd sy'n disodli'r rhyddid i symud yn dod i rym drwy'r Rheolau Mewnfudo.

Mae'r ddeddfwriaeth a'r rheolau sy'n llywodraethu mewnfudo wedi'u cadw ar gyfer Senedd y DU. Fel aelod o'r Undeb Ewropeaidd, ychydig iawn o gyfyngiadau oedd ar wladolion o'r UE i symud i'r DU i weithio. I'r gwrthwyneb, mae'n rhaid i ddinasyddion o'r tu allan i'r UE wneud cais i weithio yn y DU, drwy visa Haen 2 fel arfer. Mae cymhwysedd ar gyfer y visa gwaith hwn yn dibynnu ar y sgiliau sy'n rhan o'r swydd (a bennir gan lefel y cymhwysedd sy'n angenrheidiol i wneud cais llwyddiannus am y swydd), a yw'r swydd wedi'i rhestru fel galwedigaeth lle mae prinder, a'r cyflog dan sylw. Mae sawl eithriad i hyn, fel y rheini sydd â statws ffoadur, rhai myfyrwyr rhyngwladol ac aelodau o deuluoedd dinasyddion y DU a'r UE.

Ym mis Tachwedd 2018, cynigiodd Llywodraeth y DU ddisodli'r system hon ag un a oedd yn 'seiliedig ar sgiliau' ac a oedd yn trin mewnfudwyr posibl o'r UE ac o'r tu allan i'r UE ar yr un sail, gyda fersiwn wedi'i haddasu a'i symleiddio o'r system Haen 2 bresennol (ac eithrio gwladolion o Iwerddon, a fydd yn parhau i fod â hawl ddirwysr i fyw a gweithio yn y DU). O dan Bapur Gwyn y System Fewnfudo Seiliedig ar Sgiliau ar gyfer y Dyfodol (y Papur Gwyn Mewnfudo), a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2018, un o'r gofynion allweddol fyddai swydd sy'n talu £30,000 y flwyddyn (yn unol â'r trothwy cyflogau mewnfudo presennol ar gyfer gwladolion o'r tu allan i'r UE), gyda lefel sgiliau isaf o RQF3 (cyfwerth â Safon Uwch yn fras).

Cyhoeddodd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru asesiad o gynigion y Papur Gwyn Mewnfudo, a ddaeth i'r casgliad canlynol ar y pryd:

- Yn ddibynol ar y manylion yn dilyn ymgynghoriad, byddai effeithiau'r cynigion hyn yn lleihau mewnfudo tâl isel o'r UE i'r DU i raddau sylweddol; yn lleihau mewnfudo tâl canolig ac uwch o'r UE, ond dim i'r fath raddau; ac yn cynyddu mewnfudo o'r tu allan i'r UE rywfaint.
- Nid ar weithwyr "sgiliau isel" a'u cyflogwyr yn unig fyddai'r newidiadau'n effeithio; byddai'n effeithio ar bobl â sgiliau canolraddol hefyd, yn enwedig yn y sector gweithgynhyrchu a'r sector gofal cymdeithasol. Byddai'r effaith ar y sectorau addysg ac iechyd yn dibynnu ar sut byddai'r system newydd yn gweithio ar gyfer gweithwyr medrus a pha mor ddeniadol fyddai'r DU fel cyrchfan yn ehangach.
- Yr hyn ddylai Llywodraeth Cymru a busnes ei flaenoriaethu yw sicrhau trothwy cyflog sydd ymhell o dan £30,000. Byddai hyn yn lliniaru'r effeithiau rywfaint – cafwyd cefnogaeth eang i hyn – yn ogystal â sicrhau bod y system newydd yn un mor hyblyg a hawdd ei defnyddio â phosibl (Portes, 2019).

Cafodd cynigion Llywodraeth Cymru yn 2018 eu beirniadu'n helaeth; yn benodol, roedd y trothwy cyflog o £30,000 (nad oedd modd ei addasu i fod yn pro-rata i ystyried cyflogaeth ran-amser) yn cael ei ystyried yn rhy uchel ac yn debygol o roi pwysau sylweddol ar nifer o sectorau, gan gynnwys iechyd a gofal cymdeithasol. Pe na bai'r eithriad presennol ar gyfer gwladolion yr UE yn ei le, sy'n gostwng y trothwyon cyflog ar gyfer rhai o swyddi'r GIG, byddai nifer helaeth o ddarpar weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol wedi bod yn

anghymwys. Roedd pryderon hefyd ynghylch gweithwyr gofal cymdeithasol, ac y byddai'r newidiadau yn effeithio ar fenywod yn enwedig oherwydd bod cyfran uwch yn gweithio'n rhan-amser (Morris et al., 2020, Buchan a Shambevnekar, 2020, Dixon, 2020 a Holmes et al., 2019).

Yn dilyn hyn, aeth Llywodraeth y DU ati i ailystyried agweddau ar y cynigion yn seiliedig ar adolygiad o'r trothwy cyflog gan y Pwyllgor Cynghori ar Fewnfudo, cyn cyhoeddi cynigion pellach a manylach ym mis Chwefror a mis Mehefin 2020. Er bod egwyddorion sylfaenol y system newydd yr un fath â'r uchod, mae nifer o addasiadau allweddol:

- Mae'r trothwy cyflog ar gyfer y visa Gweithiwr Medrus (sy'n disodli visa "Haen 2") wedi cael ei leihau i £25,600 neu'r "raddfa gyfredol" ar gyfer y swydd (pa bynnag un sydd uchaf); mae hyn yn golygu bod cyfran sylweddol fwy o swyddi ar agor i ymgeiswyr o'r tu allan i'r DU, ond ni fydd yn cael ei addasu i fod yn pro-rata er mwyn ystyried cyflogaeth ran-amser.
- Mae Visa Iechyd a Gofal newydd wedi cael ei gyflwyno, sy'n golygu y bydd y trothwy cyflog yn cael ei osod ar raddfa gyflog briodol y GIG ar gyfer galwedigaethau penodol – mewn geiriau eraill, gall y GIG gyflogi gweithwyr o'r tu allan i'r DU i lenwi'r swyddi hyn oherwydd caiff yr holl swyddi eu talu yn unol â graddfeydd cyflog yr Agenda ar gyfer Newid¹. Mae'r Visa Iechyd a Gofal yn cynnwys llawer o swyddi o fewn y GIG, ond nid pob un, ac mae wedi cael ei feirniadu am beidio â chynnwys swyddi gweithwyr gofal cymdeithasol. Dyma'r galwedigaethau sy'n gymwys ar gyfer y Visa Iechyd a Gofal (fel mae'n sefyll ym mis Gorffennaf 2020):

- Gwyddonwyr biolegol a biocemegwyr
- Gwyddonwyr Ffisegol
- Ymarferwyr Meddygol
- Seicolegwyr
- Fferyllwyr
- Optegwyr Offthalmig
- Ymarferwyr deintyddol
- Radiograffwyr Meddygol
- Podiatregwyr
- Gweithwyr Iechyd Proffesiynol nad ydynt wedi'u dosbarthu yn unman arall
- Ffisiotherapyddion
- Therapyddion Galwedigaethol
- Therapyddion Iaith a Lleferydd
- Therapyddion proffesiynol nad ydynt wedi'u dosbarthu yn unman arall
- Nyrsys
- Bydwagedd
- Gweithwyr Cymdeithasol

¹ Y brif system gyflogau ar gyfer staff y GIG, ac eithrio meddygon, deintyddion ac uwch reolwyr. Talfyrrir yr 'Agenda ar gyfer Newid' i AfC, ac fe gaiff ei hadnabod fel Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG hefyd.

- Parafeddygon
- Ni fydd raid i'r bobl sy'n gymwys i gael y Visa lechyd a Gofal na'u dibynyddion dalu'r Gordal lechyd Mewnfudo, a fydd yn codi i £624 i'r rheini mae angen iddynt dalu'r ffi o fis Hydref 2020 ymlaen. Mae cost y visa i weithwyr yn llai ar gyfer y Visa lechyd a Gofal na'r visa Gweithiwr Medrus; gan gostio £464 (neu lai os yw am gyfnod byr), i'r gweithwyr eu hunain a'r un faint i ddibynyddion.
- Bydd yn rhaid i gyflogwyr dalu Gordal Sgiliau Mudo ar gyfer pob mudwr medrus sy'n cael ei gyflogi drwy'r Visa Gweithiwr Medrus neu'r Visa lechyd a Gofal, a fydd yn costio £1,000 am y flwyddyn gyntaf, wedyn £500 am bob chwe mis ychwanegol.
- Ar gyfer y Visa Gweithiwr Medrus, mae'r trothwy cyflog wedi'i leihau yn ymarferol (drwy elfen "pwyntiau cyfnewidiadwy" y system) ar gyfer sawl categori. Y pwysicaf o'r rhain yw swyddi lle mae prinder (sydd felly ar y Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder), y rheini sydd â PhD ar gyfer y swydd neu mewn pwnc STEM, hyfforddeion a newydd-ddyfodiaid i'r farchnad lafur.
- Ar gyfer swyddi sydd wedi'u cynnwys ar y Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder, byddai'r trothwy cyflog yn cael ei ostwng i £20,480 fan bellaf, neu o leiaf 80% o'r "raddfa gyfredol", pa bynnag un sydd fwyaf. Bydd y rhan fwyaf o swyddi a oedd ar y Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder nawr yn gymwys ar gyfer y Visa lechyd a Gofal. Fodd bynnag, mae swyddi gofal cymdeithasol hanfodol y tu allan i gwmpas y Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder.
- Cafodd y llwybr 'gweithwyr dros dro' ei ddileu, a allai fod wedi galluogi cyfnod gweithio o 12 mis, wedyn 'cyfnod tawelu' o 12 mis. Roedd y Papur Gwyn yn pwysleisio y byddai'r llwybr hwn wedi mynd i'r afael â gweithwyr 'sgiliau isel' a sectorau agored i niwed sy'n fwy dibynnol ar weithlu'r UE, fel gofal cymdeithasol. Mae dileu'r llwybr hwn yn golygu nad oes llwybr mewnfudo clir a allai gefnogi gofal cymdeithasol.

Beth yw'r goblygiadau i GIG Cymru? Er bod manylion yn dal yn brin, mae'r cynigion sydd wedi'u cyhoeddi'n awgrymu eu bod yn syrthio i dri grŵp eang:

- **Pobl sy'n gymwys ar gyfer y Visa lechyd a Gofal.** Mae'n debygol y bydd hyn yn cynnwys yr holl swyddi yn y grwpiau staff canlynol, neu'r rhan fwyaf ohonynt: meddygol a deintyddol, nyrsio a bydwreigiaeth, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a gwyddonwyr gofal iechyd. Gallai gynnwys rhai aelodau o staff sy'n dod o dan y grŵp gweithwyr gwyddonol a thechnegol proffesiynol, ond nid pawb.
- **Pobl nad ydynt yn gymwys i gael y Visa lechyd a Gofal, ond sy'n cael eu talu ar lefel a allai olygu eu bod yn gymwys i gael visa gweithiwr medrus "cyffredin".** Yn ei hanfod, mae hyn yn cyfateb i Fand 5 neu uwch yng ngraddfeydd cyflog GIG Cymru yn yr Agenda ar gyfer Newid. Byddai hyn yn berthnasol i staff lefel ganolraddol ac uwch mewn rolau gweinyddol, rheolaethol neu TG, er enghraifft. Bydd angen i

bobl yn y swyddi hyn dalu'r Gordal Iechyd Mewnfudo, ond gall staff wneud cais am ad-daliad pan fyddant yn y DU.

- **Pobl nad ydynt yn dod o dan y naill categori na'r llall.** Byddai hyn yn berthnasol i'r rhan fwyaf o staff cynorthwyol (glanhawyr, porthorion a staff gweinyddol is), ac efallai rhywfaint o staff technegol is (er enghraifft, technegwyr fferyllol).

Ar gyfer y ddau grŵp cyntaf, bydd modd recriwtio gwladolion o'r tu allan i'r DU, o'r UE ac o'r tu allan i'r UE, er mae'n debyg mai bwriad y polisi yw y dylai fod rhywfaint yn haws, ac yn rhatach, recriwtio drwy'r Visa Iechyd a Gofal na'r llwybr safonol ar gyfer gweithwyr medrus. Mae hyn yn golygu, o'i gymharu â'r system bresennol, y bydd yn haws i wladolion o'r tu allan i'r UE (ac yn rhatach i'r rheini sy'n gymwys i gael Visa Iechyd a Gofal), ond yn llawer anoddach (a drutach) i wladolion o'r UE (o'i gymharu â'r system rhyddid i symud bresennol). Ar gyfer y trydydd grŵp, dim ond dinasyddion o'r tu allan i'r DU sydd eisoes yn breswylwyr yma drwy lwybr arall, fel y Cynllun Statws Preswyllydd Sefydlog yr UE fydd modd eu recriwtio; ni fydd hyn yn newid o gwbl i ddinasyddion o'r tu allan i'r UE ond bydd yn cael effaith arwyddocaol ar recriwtio dinasyddion yr UE yn y dyfodol. Felly, trosiant y grŵp hwn yn benodol yw'r peth pwysicaf.

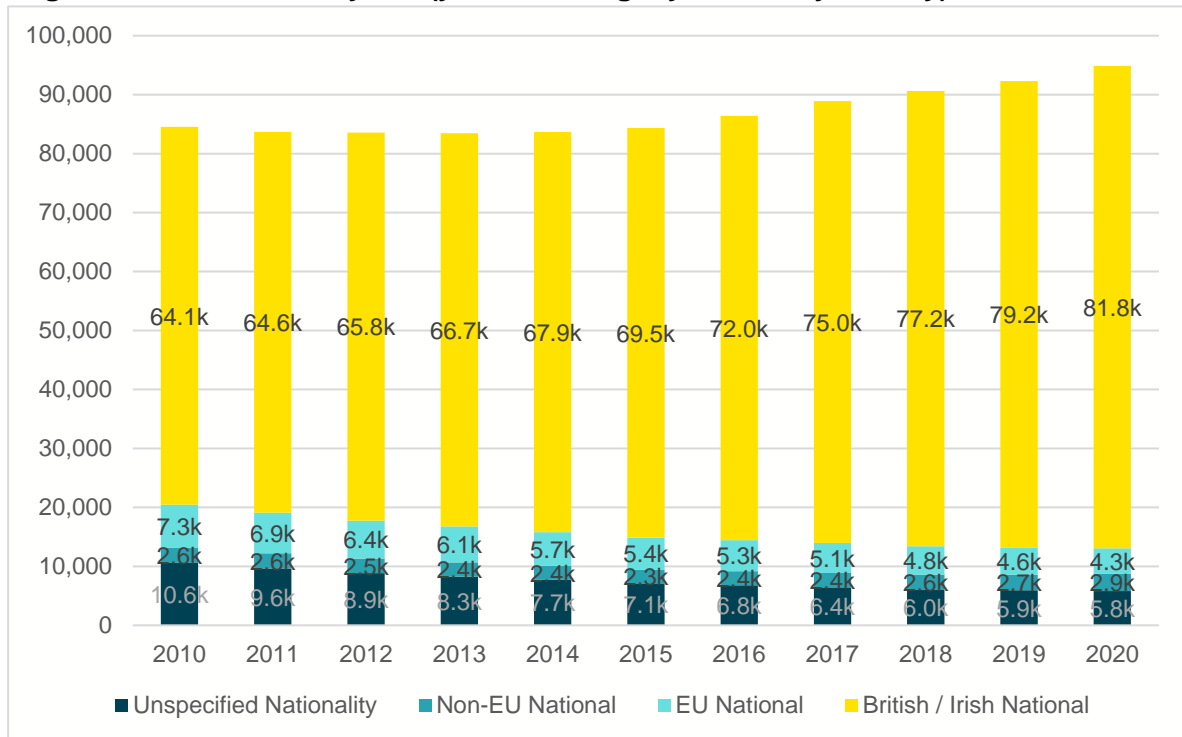
Gweithwyr mudol yn GIG Cymru

Mae cefnogi'r broses o recriwtio a chadw gweithlu GIG Cymru yn parhau i fod yn her fawr i'r system iechyd a gofal yng Nghymru. Mae tua 180,000 o bobl yn cael eu cyflogi mewn swyddi iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, gyda dros 98,000 yn gweithio yn y GIG yng Nghymru fel mae'n sefyll ym mis Mehefin 2020. I helpu i ddarparu modelau iechyd a gofal cymdeithasol di-dor, yn dilyn cyhoeddi *Cymru iachach: cynllun tymor hir ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol* ym mis Mehefin 2018, fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) a Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu strategaeth dymor hir ddrafft ar gyfer y gweithlu mewn partneriaeth â GIG Cymru a Llywodraeth Leol, y sectorau gwirfoddol ac annibynnol, yn ogystal â rheoleiddwyr, cyrff proffesiynol a darparwyr addysg.

Cafodd y strategaeth ddrafft ei chyhoeddi ym mis Rhagfyr 2019 ac mae'n seiliedig ar saith thema allweddol (AaGIC, 2020). O'r themâu hyn, mae dwy yn mynd i'r afael â recriwtio a chyflenwad y gweithlu. Mae'r cyntaf yn dadlau y dylai iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru gael eu sefydlu fel brand a dewis adnabyddus ar gyfer gweithlu'r dyfodol, ac mae'r ail yn dadlau y dylid cael gweithlu cynaliadwy gyda niferoedd digonol i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol poblogaeth Cymru. O fewn y strategaeth mae cydnabyddiaeth bod "prinder mewn nifer alwedigaethau a grwpiau proffesiynol mewn nifer o wasanaethau a lleoliadau" a bod angen ystyried sut i "farchnata a hyrwyddo'r cannoedd o swyddi...[sydd ar gael] ar lefel leol, genedlaethol neu ryngwladol" (AaGIC, 2020: 17).

Fodd bynnag, mae dibyniaeth GIG Cymru ar wladolion o'r tu allan i'r DU wedi lleihau rhywfaint dros y ddegawd ddiwethaf (Ffigur 1).² Yn 2020, dydy tua 8% o'r staff sydd â chenedligrwydd adnabyddadwy ddim yn Brydeinig; pobl o'r UE yw 5% o'r staff yma, a phobl o'r tu allan i'r UE yw'r 3% arall. Mae hyn yn llawer is na'r cyfrannau ar gyfer NHS England, lle mae tua 14% o'r staff yn wladolion o'r tu allan i'r DU, a chyfran fwy o'r tu allan i'r UE (8.5% o'r cyfanswm o'i gymharu â 5.5% sy'n wladolion o'r UE) (Baker, 2020).

Ffigur 1: Gweithlu GIG Cymru (yn ôl cenedligrwydd adnabyddadwy)



Yng Nghymru, mae cyfran y gwladolion o'r tu allan i'r DU sy'n gweithio yn y GIG yng Nghymru yn amrywio'n sylweddol rhwng grwpiau staff, ond yn hollbwysig, fel y dangosir yn Nhabl 1 isod, mae mwy na chwarter y meddygon yn y 'grŵp meddygol a deintyddol' o'r tu allan i'r DU. Y nodwedd fwyaf trawiadol yw'r crynodiad uchel iawn o wladolion o'r tu allan i'r UE sydd yn y grŵp staff hwn, sef 22%. Mae gwladolion o'r UE hefyd yn cael eu gorgynrychioli yn y grŵp hwn, ar 6%.

Yng Nghymru ac yn Lloegr, mae meddygon tramor yn llenwi tua 26% o gyfanswm y swyddi. Fodd bynnag, mae gwahaniaeth sylweddol fesul cenedligrwydd (Global Future, 2018a). Gwladolion o'r UE yw 10% o'r meddygon yn Lloegr o'i gymharu â 6% yn GIG Cymru - sy'n

² Noder, fodd bynnag, y gall mudwyr wneud cais am genedligrwydd Prydeinig ar ôl treulio cyfnod penodol yn y DU. Gallai'r gostyngiad hwn gynrychioli pobl sydd wedi newid eu cenedligrwydd i Brydeinig; ers y refferendwm ar Brexit, mae nifer sylweddol o wladolion o'r UE wedi gwneud cais am ddinasyddiaeth Brydeinig.

golygu bod GIG Cymru yn fwy dibynnol ar wladolion o'r tu allan i'r UE nag NHS England. Mae hwn yn gwarantu edrych yn fanylach ar y prif wledydd genedigol ymysg y grwpiau cenedligrwydd hyn o wledydd o'r tu allan i'r UE.

Mae'n glir o Dabl 2 mai gwladolion Indiaidd yw'r grŵp cenedligrwydd tramor mwyaf sydd yn y grŵp meddygol a deintyddol - gyda'r niferoedd yn sefydlog ar draws y cyfnod o ddeng mlynedd (2010-2020), er nad yw hynny'n golygu bod dim recriwtiaid newydd wedi bod yn y grŵp hwn, oherwydd bydd rhywfaint o drosiant naturiol. Yn ogystal â hyn, bydd rhai o'r rheini a ymunodd â'r GIG fel gwladolion Indiaidd wedi cael dinasyddiaeth y DU ers hynny.

Tabl 1: Grŵp Staff Meddygol a Deintyddol yn ôl Grŵp Cenedligrwydd (niferoedd a chanrannau)

Nifer Unigryw.	Blwyddyn										
Grŵp Staff	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meddygol a Deintyddol											
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	67.4%	68.1%	69.6%	70.2%	71.4%	72.0%	73.0%	73.9%	73.8%	73.3%	72.1%
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	24.8%	23.9%	22.6%	21.6%	20.7%	20.1%	19.4%	19.0%	19.2%	19.9%	21.6%
Gwladolyn o'r UE	7.8%	8.0%	7.8%	8.2%	7.9%	7.9%	7.6%	7.1%	7.0%	6.8%	6.3%

Nifer Unigryw.	Blwyddyn										
Grŵp Staff	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meddygol a Deintyddol											
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	4022	4159	4344	4429	4586	4618	4826	5016	5172	5275	5378
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	1481	1462	1411	1361	1329	1290	1282	1289	1345	1430	1608
Gwladolyn o'r UE	466	488	486	515	509	508	505	484	492	487	470

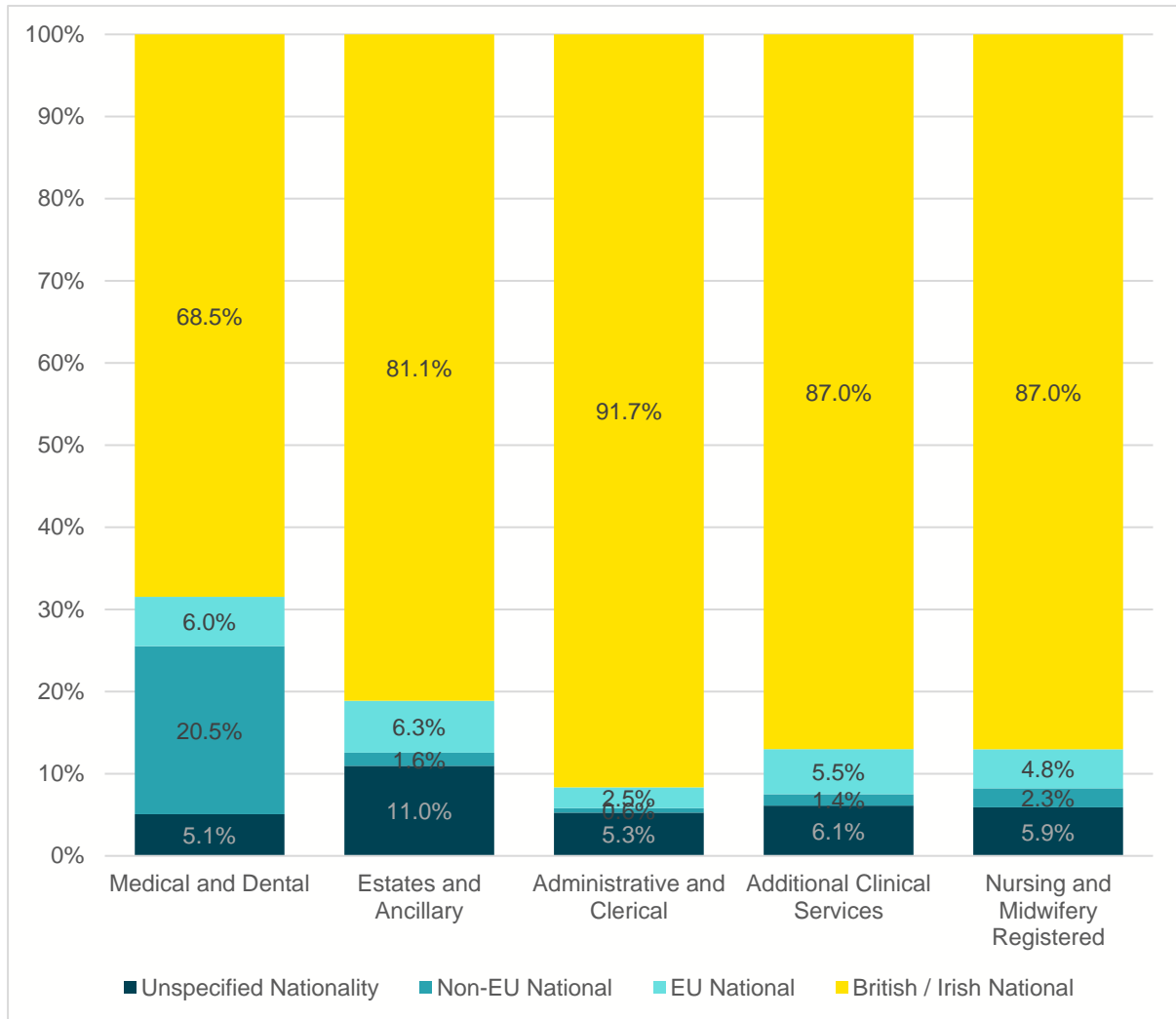
Tabl 2: Y Gweithlu Meddygol a Deintyddol yn ôl prif genedligrwydd

Staff Meddygol a Deintyddol fesul gwlad (>100 dros 10 mlynedd)

Nifer Unigryw.	Blwyddyn										
Cenedligrwydd yn ôl Grŵp Staff	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meddygol a Deintyddol											
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon											
Prydeinig	3525	3746	3953	4058	4246	4295	4504	4683	4833	4920	4953
Gwyddelig	80	86	100	97	88	95	107	109	115	125	126
Cymreig	28	20	20	20	19	18	19	35	53	60	120
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE (dim ond y rheini â dros 50 yn unrhyw flwyddyn a nodir)											
Indiaidd	846	790	744	679	637	583	568	560	573	586	609
Pacistanaid	160	155	156	158	161	181	177	181	188	195	207
Maleisaidd	76	82	79	77	73	87	93	87	98	104	108
Eiffaidd	41	50	51	57	53	60	66	71	74	101	142
Sri Lankaidd	54	60	55	57	59	47	43	49	60	67	68
Nigeriaidd	40	39	38	42	40	34	34	41	49	68	120
Cenedligrwydd yn ôl Grŵp Staff	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gwladolyn o'r UE (dim ond y rheini â dros 50 yn unrhyw flwyddyn a nodir)											
Almaenig	58	62	59	59	63	61	58	58	63	61	58
Groegaidd	22	24	32	44	43	46	56	52	50	48	43

Mae dosbarthiad y gwladolion tramor a gyflogir ar draws grwpiau a bandiau staff amrywiol hefyd yn rhoi gwybodaeth hanfodol i ni. Fel yr amlygwyd yn ffigur 2 isod, ystadau'r GIG a gwasanaethau ategol yw'r ail grŵp staff sy'n dangos crynodiad uwch na'r cyfartaledd o staff tramor (8%), sy'n wladolion o'r UE yn bennaf (6.3%). Rhain yw'r gwasanaethau hanfodol sy'n sicrhau bod pob ysbyty a sefydliad gofal iechyd arall yn rhedeg yn esmwyth – mae hyn wedi bod yn fwy hanfodol yn ystod pandemig y Coronafeirws.

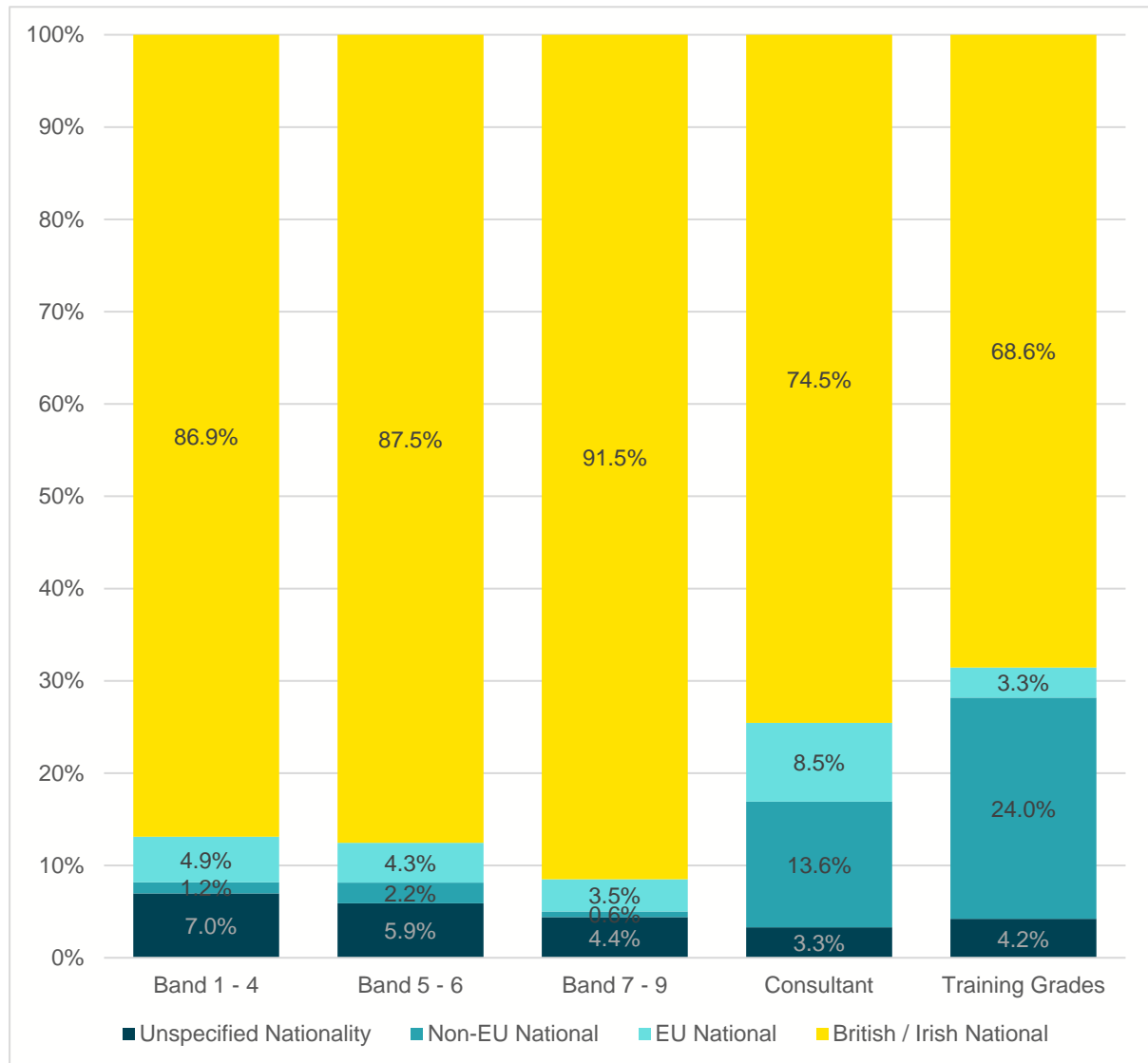
Ffigur 2: Y 5 grŵp staff uchaf yn ôl cenedligrwydd



O edrych yn agosach ar gyfran y staff ar draws bandiau'r graddau (gweler Ffigur 3), gwelir hefyd bod staff tramor yn fwy amlwg mewn swyddi penodol, yn enwedig yn y grŵp meddygol a deintyddol. Mae'r siart isod yn dangos bod cyfran aruthrol (27%) o swyddi gradd hyfforddiant wedi'u llenwi gan wladolion o'r tu allan i'r DU/Iwerddon. Mae hefyd yn werth ategu bod y swyddi is hyn wedi bod yn bwysig iawn yn ystod ymateb y GIG i bandemig y Coronafeirws – yn enwedig gyda meddygon iau yn cael eu rhoi ar lwybrau carlam er mwyn helpu i fynd i'r afael â phandemig y Coronafeirws yn nifer o Fyrddau Iechyd ac

Ymddiriedolaethau GIG Cymru. Ar y lefelau uchaf, mae 22% o swyddi ymgynghorol wedi'u llenwi gan wladolion o'r tu allan i'r DU.

Ffigur 3: Y 5 band gradd yn ôl cenedligrwydd



Os edrychwn ar y gweithwyr newydd yn unig (Tablau 3 a 4 isod), mae darlun ychydig yn wahanol yn dod i'r amlwg. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae tua 10% o weithwyr newydd wedi bod yn wladolion o'r tu allan i'r DU. Mae'n werth nodi bod nifer y gwladolion o'r UE sy'n ymuno wedi mwy na dyblu rhwng 2010 a 2016, ond wedi haneru eto ers hynny, sy'n adlewyrchu effaith y refferendwm ar yr UE ym mis Mehefin 2016.

Mae gwladolion o'r tu allan i'r UE yn dilyn patrwm cwbl i'r gwrthwyneb, gyda'r niferoedd yn gostwng yn bennaf rhwng 2010 a 2016, ac yn codi wedyn. Mae'r cynnydd diweddar yn debygol o adlewyrchu disodliad gwladolion yr UE, yn ogystal â'r broses o lacio llwybr Haen 2 yn ddiweddar, lle mae'r "cap" ar niferoedd wedi'i ddileu ar gyfer gweithwyr y GIG. Canlyniad

y newid ym mhatrymau'r gweithlu yw bod lefel sylweddol o ddisodli rhwng gwladolion o'r UE ac o'r tu allan i'r UE, hyd yn oed o dan y system bresennol sy'n eu trin yn wahanol iawn. Mae hyn yn golygu bod goblygiadau sylweddol ar gyfer polisi yn y dyfodol.

Tabl 3: Gweithwyr newydd yn ôl cenedligrwydd (niferoedd)

Cenedligrwydd	Blwyddyn										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	4683	3963	4508	4286	4729	5651	6587	7324	7052	7043	7836
Gwladolyn o'r UE	140	188	154	187	185	280	436	408	275	256	256
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	445	382	349	299	335	307	377	413	464	474	701
Cenedligrwydd Amhenodol	433	206	244	206	209	195	341	306	231	528	448
Cyfanswm	5701	4739	5255	4978	5458	6433	7741	8451	8022	8301	9241

Tabl 4: Gweithwyr newydd yn ôl cenedligrwydd (%)

Cenedligrwydd	Blwyddyn										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	82.1%	83.6%	85.8%	86.1%	86.6%	87.8%	85.1%	86.7%	87.9%	84.8%	84.8%
Gwladolyn o'r UE	2.5%	4.0%	2.9%	3.8%	3.4%	4.4%	5.6%	4.8%	3.4%	3.1%	2.8%
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	7.8%	8.1%	6.6%	6.0%	6.1%	4.8%	4.9%	4.9%	5.8%	5.7%	7.6%



Cenedligrwydd	7.6%	4.3%	4.6%	4.1%	3.8%	3.0%	4.4%	3.6%	2.9%	6.4%	4.8%
Amhenodol											

Y system newydd a'r gweithlu

Yn nhablau 5 a 6 isod, rydyn ni'n dangos sut mae'r rheolau mewnfudo newydd yn mapio gweithlu presennol GIG Cymru. Mae'r pwyntiau canlynol yn dod i'r amlwg:

- Mae'r rhan fwyaf o'r gwladolion o'r tu allan i'r DU sy'n gweithio yn GIG Cymru ar hyn o bryd yn gymwys i gael visa Haen 2 a/neu Visa Iechyd a Gofal o dan y rheolau presennol. Ond mae gwahaniaeth amlwg rhwng gwladolion o'r UE a gwladolion o'r tu allan i'r UE, oherwydd byddai cyfran sylweddol uwch o wladolion o'r UE yn anghymwys. Nid yw'n syndod o ystyried bod gwladolion o'r tu allan i'r UE yn wynebu rheolau llawer mwy llym ar hyn o bryd (cymerir bod y gwladolion o'r tu allan i'r UE sy'n gweithio i GIG Cymru ar hyn o bryd ac na fyddent yn gymwys, wedi dod i'r DU drwy lwybrau eraill, fel drwy deulu).
- O blith y gweithwyr presennol, y grŵp unigol mwyaf fyddai'n anghymwys o dan y rheolau presennol yw gwladolion o'r UE sydd yn y grŵp "gwasanaethau clinigol ychwanegol". Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft: gyrwyr ambiwlans, cynorthwyrwyr deintyddol, gweithwyr cefnogi gofal cymdeithasol, gweithwyr cefnogi gofal iechyd / cynorthwyrwyr gofal iechyd, cynorthwyrwyr gofal cleifion, cynorthwyrwyr gofal mewn argyfwng, a chynorthwyrwyr fferyllol.

Mae'n bwysig nodi na fydd y rheini sydd wedi'u cyflogi ar hyn o bryd yn gorfod gadael eu swyddi (na'r DU) - p'un ai a fyddent, mewn egwyddor, yn gymwys am y visa dan y system newydd ai peidio. Rhaid i'r holl wladolion o'r UE nad oeddent yn breswylwyr yn y DU cyn 31 Rhagfyr 2020 wneud cais am Statws Preswilydd Sefydlog³ (neu statws preswilydd cyn-sefydlog) sydd, i bob pwrpas, yn rhoi caniatâd amhenodol iddynt aros yn y DU. Mae'r rhan fwyaf o ddinasyddion yr UE sy'n breswylwyr ar hyn o bryd wedi gwneud cais am hyn (serch hynny, ni allwn feintioli hyn yn union gan nad yw'r ffigurau penodol gennym ni ynghylch y niferoedd sy'n gymwys). Mae tua 60,000 o wladolion yr UE sy'n byw yng Nghymru wedi gwneud cais hyd yn hyn (fel mae'n sefyll ym mis Mehefin 2020). Mae pandemig y Coronafeirws wedi golygu bod llawer o adnoddau wyneb yn wyneb, fel Lleoliadau Sganio Dogfennau Adnabod a Chanolfan Adnoddau Cynllun Statws Preswilydd Sefydlog yr UE, wedi cau yn unol â'r cyfyngiadau symud. Mae'r cyfyngiadau hyn wedi effeithio ar allu rhai preswylwyr o'r UE a'u teuluoedd i wneud cais am y Cynllun, a bu gostyngiad sylweddol yn nifer y ceisiadau pan roddwyd y cyfyngiadau symud ar waith. Mae rhai o'r cyfyngiadau hyn yn dal mewn grym ac felly'n cyfyngu ar y cymorth technegol sydd ar gael i'r rheini mae ei

³ Fe wnaeth Llywodraeth y DU gyflwyno'r Cynllun Preswilydd Sefydlog i Ddinasyddion yr UE fel ffordd o ddiogelu hawliau preswilio gwladolion o'r UE a'u teuluoedd yn y DU. Mae'r Cynllun yn caniatáu i wladolion yr UE a'u teuluoedd wneud cais am statws preswilydd 'sefydlog' (caniatâd amhenodol i aros) neu 'gyn-sefydlog' (caniatad cyfyngedig i aros) er mwyn aros yn y DU ar ôl diwedd y cyfnod pontio (31 Rhagfyr 2020).

angen arnynt. Er mai'r dyddiad cau ar gyfer gwneud cais am y Cynllun yw 30 Mehefin 2021, mae Llywodraeth y DU wedi cael ei beirniadu am y Cynllun mewn ardaloedd oherwydd elfennau fel tystiolaeth ffisegol o breswylad ac effaith pandemig y Coronafeirws.

Tabl 5: Cymhwysedd ar gyfer y Visa lechyd a Gofal ar draws yr holl staff mewn niferoedd (2010-2020)

Nifer Unigryw.	Grwpiau Cenedligrwydd										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Blwyddyn											
Cymwys	70238	70537	71422	72070	73005	74435	76868	79800	82041	83931	86697
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	64073	64577	65818	66693	67875	69490	71978	74957	77218	79164	81827
Gwladolyn o'r UE	3845	3678	3446	3291	3093	2966	2911	2830	2693	2547	2413
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	2320	2282	2158	2086	2037	1979	1979	2013	2130	2220	2457
Ddim yn Gymwys	3719	3527	3309	3140	2942	2803	2764	2683	2575	2447	2388
Gwladolyn o'r UE	3429	3222	2991	2810	2610	2447	2356	2255	2114	2012	1930
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	290	305	318	330	332	356	408	428	461	435	458
Cenedligrwydd Amhenodol	10582	9631	8853	8259	7725	7123	6798	6445	6016	5936	5804

Tabl 6: Cymhwysedd ar gyfer y Visa lechyd a Gofal ar draws yr holl staff % (2010-2020)

Nifer Unigryw.	Grwpiau Cenedligrwydd										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Blwyddyn											
Cymwys	83.1%	84.3%	85.4%	86.3%	87.3%	88.2%	88.9%	89.7%	90.5%	90.9%	91.4%
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	75.8%	77.2%	78.7%	79.9%	81.1%	82.4%	83.3%	84.3%	85.2%	85.8%	86.2%
Gwladolyn o'r UE	4.5%	4.4%	4.1%	3.9%	3.7%	3.5%	3.4%	3.2%	3.0%	2.8%	2.5%

Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	2.7%	2.7%	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%	2.3%	2.3%	2.4%	2.4%	2.6%
Ddim yn Gymwys	4.4%	4.2%	4.0%	3.8%	3.5%	3.3%	3.2%	3.0%	2.8%	2.7%	2.5%
Gwladolyn o'r UE	4.1%	3.8%	3.6%	3.4%	3.1%	2.9%	2.7%	2.5%	2.3%	2.2%	2.0%
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%
Cenedligrwydd Amhenodol	12.5%	11.5%	10.6%	9.9%	9.2%	8.4%	7.9%	7.2%	6.6%	6.4%	6.1%

Er mwyn asesu effaith y newidiadau, rydym hefyd yn edrych ar nifer y gweithwyr newydd yng ngweithlu GIG Cymru (gweler Tablau 7 ac 8). Fel y nodir uchod, mae twf sylweddol wedi bod yn nifer y gwladolion o'r tu allan i'r UE fel cyfran o weithwyr newydd. Mae ein data'n dangos y byddai mwyafrif helaeth y rheini yn gymwys i gael visa gweithiwr medrus. Hefyd, i'r gwrthwyneb i'r data ar gyfer y gweithlu yn gyffredinol, mae'n dangos y byddai'r rhan fwyaf o wladolion yr UE sy'n ymuno nawr yn gymwys, gydag 1% yn syrthio i'r grŵp "mewn perygl" (gwladolion yr UE na fyddant yn debygol o fod yn gymwys ar gyfer visa).

Fel y trafodwyd yn yr adran flaenorol, o edrych yn agosach ar y gweithwyr newydd yn 2020, gwelwn fod yr ychwanegiad mwyaf wedi bod yn y grŵp meddygol a deintyddol – lle mae'r mwyafrif yn wladolion o'r tu allan i'r UE – a bydd y rhan fwyaf o'r rhain yn gymwys ar gyfer y Visa Iechyd a Gofal yn awtomatig.

Fe wnaethom hefyd ddadansoddi gwasgariad daearyddol gwladolion o'r UE sy'n gweithio ledled GIG Cymru. Er bod crynodiad uwch o wladolion o'r UE yn ne Cymru – ym Mwrdd Iechyd Prifysgol (BIP) Caerdydd a'r Fro, BIP Cwm Taf Morgannwg, a BIP Bae Abertawe yn enwedig – byddai angen cynnal ymchwil pellach sy'n fwy penodol i Fyrddau Iechyd er mwyn dadansoddi'r effaith ddaearyddol ledled Cymru. Y prif beth i'w gofio yw bod nifer y gwladolion o'r UE sy'n debygol o fod yn anghymwys yn isel.

Tabl 7: Gweithwyr Newydd yn ôl eu cenedligrwydd a'u cymhwysedd ar gyfer y Visa lechyd a Gofal (%)

Cymhwysedd/Cenedligrwydd	Blwyddyn										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cymwys											
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	82.1%	83.6%	85.8%	86.1%	86.6%	87.8%	85.1%	86.7%	87.9%	84.8%	84.8%
Gwladolyn o'r UE	1.7%	2.8%	2.3%	2.9%	2.7%	3.1%	3.5%	2.8%	2.2%	2.0%	1.7%
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	7.1%	7.3%	5.8%	5.2%	5.5%	4.0%	3.9%	4.2%	5.0%	5.1%	6.6%
Ddim yn Gymwys											
Gwladolyn o'r UE	0.8%	1.1%	0.6%	0.8%	0.7%	1.2%	2.1%	2.1%	1.3%	1.1%	1.0%
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	0.8%	0.8%	0.9%	0.8%	0.6%	0.7%	1.0%	0.7%	0.8%	0.6%	1.0%
Cenedligrwydd Amhenodol	7.6%	4.3%	4.6%	4.1%	3.8%	3.0%	4.4%	3.6%	2.9%	6.4%	4.8%

Tabl 8: Gweithwyr Newydd yn ôl eu cenedligrwydd a'u cymhwysedd ar gyfer y Visa lechyd a Gofal (niferoedd)

Cymhwysedd/Cenedligrwydd	Blwyddyn										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cymwys											
Gwladolyn o Brydain / Iwerddon	4683	3963	4508	4286	4729	5651	6587	7324	7052	7043	7836
Gwladolyn o'r UE	96	135	120	146	149	200	274	234	173	168	160
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	402	346	304	260	300	260	302	351	398	423	609



Ddim yn Gymwys

Gwladolyn o'r UE	44	53	34	41	36	80	162	174	102	88	96
Gwladolyn o'r tu allan i'r UE	43	36	45	39	35	47	75	62	66	51	92
Cenedligrwydd Amhenodol	433	206	244	206	209	195	341	306	231	528	448

Gofal cymdeithasol

Mae cysylltiad annatod rhwng iechyd a gofal cymdeithasol. Pan nad yw'r system gofal cymdeithasol yn diwallu anghenion pobl, maen nhw'n troi at y GIG, lle mae'r effaith yn dod i'r amlwg ar ffurf cynnydd yn y galw am wasanaethau sylfaenol, cymunedol ac aciwt – gan gynnwys derbyniadau i adrannau Damweiniau ac Achosion Brys – ac oedi o ran rhyddhau pobl o'r ysbyty. Mae'n hollbwysig cael sector gofal cymdeithasol cryf er mwyn sicrhau bod defnyddwyr gwasanaethau'n cael y gofal sydd eu hangen arnynt yn y lleoliad mwyaf priodol. Mae datblygu system iechyd a gofal cymdeithasol integredig sy'n canolbwyntio ar weithio mewn partneriaeth a chydweithio ar draws yr holl sectorau yn un o'r heriau sy'n wynebu system iechyd a gofal cymdeithasol Cymru. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae pwysau sylweddol wedi bod o ran capasiti a'r galw am wasanaethau gofal, ac mae pandemig y Coronafeirws wedi gwaethygu'r broblem hon.

Mae'r data sydd ar gael i ni ar gyfer yr adroddiad hwn yn ymwneud â staff GIG Cymru sydd mewn gofal eilaidd yn unig, nid y rheini sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol na staff y GIG mewn gofal sylfaenol. Mae anawsterau penodol o ran gofal iechyd yn deillio o'r newidiadau i'r rheolau mewnfudo oherwydd mae'n anoddach i'r rheini sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol fodloni'r meini prawf a osodwyd gan Swyddfa Gartref y DU mewn perthynas â lefelau cyflog a sgiliau (h.y. y cymwysterau angenrheidiol i fod yn gymwys am swydd).

Amcangyfrifir bod 6.4% o'r staff mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol cofrestredig a 4.5% o'r staff mewn gwasanaethau gofal plant cofrestredig yng Nghymru yn wladolion o'r UE sydd o'r tu allan i'r DU (Hutcheson ac Ormston, 2019).⁴ Er bod hwn yn rhif isel, fel y nifer a gyflogir yn GIG, mae llai o weithwyr cymwys y byddai modd eu recriwtio yn y dyfodol a lefelau trosiant uwch. Dylai'r rheolau mewnfudo newydd ganiatáu i weithwyr rhyngwladol ymgymryd â galwedigaethau a reoleiddir ar restr y Visa Iechyd a Gofal, ond mae'r rhestr hon yn fach. Mae'n cynnwys nyrsys, therapyddion galwedigaethol a gweithwyr cymdeithasol. Byddai'n arbennig o bwysig bod nyrsys mudol ym maes gofal cymdeithasol yn cael eu cynnwys at ddibenion visa: Amcangyfrifir mai gwladolion yr UE yw 17.7% o'r nyrsys gofal cymdeithasol yng Nghymru (Hutcheson ac Ormston, 2019).

Mae gwaith gan y Cavendish Coalition (2020a) – sef grŵp o sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn y DU – wedi canfod nad yw bron i dri chwarter y galwedigaethau gofal cymdeithasol ledled y DU yn bodloni'r trothwy cymwys, nac yn ennill digon i fodloni'r trothwy

⁴ Mae sector gofal cymdeithasol i oedolion yn Lloegr hefyd yn dibynnu'n helaeth ar weithwyr o dramor – mae bron i 20% y gweithwyr sy'n gofalu am bobl hŷn a phobl anabl yn weithwyr mudol (Global Future, 2018b).

cyflog. Maent yn dadlau y bydd mudo i mewn i'r swyddi hyn yn dod i ben i bob pwrpas, a gallai hynny waethygu'r problemau sy'n bodoli eisoes o ran y gweithlu gofal cymdeithasol. Hyd yn oed gyda'r rhyddid i symud presennol, mae argyfwng staffio yn y sector gofal cymdeithasol ar hyn o bryd, a rhagwelir y bydd dros 100,000 yn llai o staff gofal yn Lloegr erbyn 2026, a fyddai'n golygu bod angen llenwi 350,000 o swyddi gofal cymdeithasol ychwanegol i ddiwallu anghenion ein poblogaeth sy'n heneiddio (Global Future, 2018b). Ysgrifennodd y Cavendish Coalition (2020b) at y Prif Weinidog ym mis Gorffennaf 2020 i amlygu sut byddai'r polisiâu mewnfudo newydd yn effeithio ar ddarpariaeth gofal cymdeithasol yn Lloegr ac ar draws y DU, ac i alw am ddatrysiad dros dro i bontio'r bwlch nes bydd modd sefydlu ateb tymor hir o ran cyllid.

Mae'r dirwedd ddeddfwriaethol ar gyfer gofal cymdeithasol yn sylfaenol wahanol yng Nghymru a Lloegr. Fe wnaeth Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 drawsnewid y ffordd mae gofal cymdeithasol yn gweithredu yng Nghymru. Er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru yn mynnu bod rhaid i'r holl weithwyr gofal cartref a phreswyl, ar gyfer plant ac oedolion, fod wedi cofrestru â Gofal Cymdeithasol Cymru erbyn 2022, yn ogystal â bodloni lefelau penodol o gymhwysedd ac ymddygiad. O ganlyniad, mae hyn yn newid y farchnad ar gyfer y rolau hyn yng Nghymru. Hefyd, mae lefel yr hunangyllido yng Nghymru yn sylweddol is nag y mae yn Lloegr. Mae'r rhan fwyaf o'r gwasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru yn gweithredu mewn monopsoni, lle mai'r awdurdod lleol yw'r unig brynwr. Mae hyn yn newid natur y farchnad ac yn cyfyngu ar hyblygrwydd o ran cyfraddau ac incwm.

O ganlyniad i hyn, mae gofal cymdeithasol yn dal yn sector â chyflogau isel yng Nghymru. £16,900 yw'r enillion cyfartalog fesul swydd Gyfwerth ag Amser Llawn (FTE), sef ychydig dros hanner yr enillion FTE yng Nghymru, sy'n £29,200 (Llywodraeth Cymru, 2020). Mae llai na hanner y gweithlu gofal personol yn cael Cyflog Byw Gwirioneddol, ac mae'n ymddangos bod Cymru a Lloegr yn eithriadau yn y cyd-destun rhyngwladol, yn y ffaith eu bod yn talu cyflogau arbennig o isel i weithwyr gofal cymdeithasol (Siôn a Trickey, 2020). Mae cyfran uchel y menywod yn y gweithlu hefyd yn golygu bod yr effeithiau ar y rhywiau'n anghymesur – mae'n cael effaith fwy arwyddocaol ar fenywod, sy'n aml yn ymgymryd â rolau gofalu ac yn gweithio mwy mewn amgylcheddau rhan-amser (Webb et al., 2018 a Morris et al., 2020). Yn ogystal â hyn, mae'r sector gofal cymdeithasol yn wynebu lefelau trosiant staff uchel – ac mae hynny'n fwy yn y gwasanaethau a gomisiynir na mewn awdurdodau lleol. Mae ymchwil diweddar wedi dangos bod 58% o ddarparwyr gofal cymdeithasol cofrestredig wedi nodi anawsterau wrth recriwtio ar gyfer swyddi gwag, gyda 28% yn nodi ei fod wedi mynd yn orchwyl 'anodd iawn' (Hutcheson ac Ormston, 2019).

Os bydd awdurdodau lleol yn parhau â'r duedd o roi mwy o waith darparu gofal allan ar gontract i weithredwyr yn y sectorau annibynnol, mae'n bwysig ystyried

pa effaith y gallai hyn ei chael ar sefydlogrwydd y gweithlu gofal cymdeithasol yn y dyfodol; gallai cyfraddau trosiant uchel danseilio mentrau cynllunio tymor hir a chynyddu'r tebygolrwydd o broblemau recriwtio yn nes ymlaen. I'r perwyl hwn, ni ddylid bychanu pwysigrwydd sicrhau trefniadau cyflogaeth diogel a bod gweithwyr yn cael tâl teg am eu gwaith (Siôn a Trickey, 2020: 27).

Mae cyfuniad o dâl isel, trosiant uchel a nifer bach o weithwyr mudol cymwys, yn golygu bod y sector gofal cymdeithasol yn wynebu heriau sylweddol. Gan gadw hyn mewn cof, mae Confederasiwn GIG Cymru (2020: 4) wedi lleisio ei wrthwynebiad i'r cynigion gan roi sylw penodol i ofal cymdeithasol:

Rydyn ni'n poeni nad ydynt [y cynigion] yn mynd yn ddigon pell i fynd i'r afael â'r heriau o ran y gweithlu ym maes gofal cymdeithasol... mae dibyniaeth benodol ar weithwyr o'r tu allan i'r DU i helpu i ddarparu'r gwasanaeth hwn. Ar hyn o bryd, dydy'r system sy'n canolbwyntio ar sgiliau, cymwysterau, ac ar gyflog yn enwedig, ddim yn cydnabod anghenion gofal cymdeithasol a demograffeg Cymru nawr ac yn y dyfodol.

Os bydd y data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn ar gyfer gweithwyr GIG Cymru sydd ar gyflog cymharol isel mewn swyddi na nodir eu bod yn gymwys ar gyfer y Visa lechyd a Gofal, yn cael ei adlewyrchu mewn gofal cymdeithasol, mae argaeledd a chymhwysedd gweithwyr mudol yn debygol o fod yn fater llawer mwy difrifol mewn gofal cymdeithasol nag yn GIG Cymru ei hun. Mae gweithwyr mudol yn debygol o barhau i fod yn ffordd bwysig o ddiwallu anghenion y gweithlu, ond bydd y system newydd yn gwneud hynny'n llawer anoddach, Fodd bynnag, mae'r heriau a wynebir yn sgil y system fewnfudo newydd yn rhan o'r set ehangach o broblemau sy'n wynebu'r sector gofal cymdeithasol a'i weithlu; fel darpariaeth dameidiog, tanariannu a bodloni'r galw yn y dyfodol.

Nid yw'n glir i ba raddau y byddai newidiadau bach Llywodraeth y DU i'r polisi yn datrys y broblem. Gallai ychwanegu swyddi gofal cymdeithasol ychwanegol at y rhestr o alwedigaethau lle mae prinder helpu. Hyd yn oed wedyn, byddai cyflogau isel a threfniadau gweithio rhan-amser staff gofal yn golygu bod darpar weithwyr yn dal yn ei chael yn anodd cymhwyso. Gallai ychwanegu llwybrau visa ychwanegol ar gyfer gweithwyr dros dro neu 'sgiliau isel' hefyd helpu i gau'r bwloch. Fodd bynnag, mae'n amlwg nad hwn yw'r cyfeiriad ar gyfer polisiau mewnfudo yn y dyfodol ar hyn o bryd.

Goblygiadau

Mae cyflwyno'r Visa Iechyd a Gofal, a'r ffaith ei fod yn cynnwys staff proffesiynol a thechnegol yn ogystal â staff meddygol, yn golygu mai effaith gyfyngedig yn unig y byddai rhoi diwedd ar y rhyddid i symud a chyflwyno'r "system seiliedig ar bwytiau" yn ei chael ar recriwtio ar gyfer GIG Cymru. Rydyn ni'n amcangyfrif mai 1% o weithwyr newydd sy'n dod o'r grŵp sydd fwyaf amlwg mewn perygl – sef gwladolion yr UE na fyddant yn debygol o fod yn gymwys i gael Visa Iechyd a Gofal neu visa gweithiwr medrus. Mae'n debygol mai yn y grŵp "gwasanaethau clinigol ychwanegol" y teimlir yr effaith fwyaf (sy'n cynnwys, er enghraifft, gyrwyr ambiwlans, cynorthwywyr deintyddol, gweithwyr cymorth gofal cymdeithasol, gweithwyr cefnogi gofal iechyd / cynorthwywyr gofal iechyd) lle mae gwladolion yr UE yn llenwi llawer o swyddi nad ydynt yn debygol o fod yn gymwys, ond sy'n bwysig er mwyn rhedeg y GIG yng Nghymru.

Mae'r newidiadau'n debygol o gael effaith fwy ar recriwtio ym maes gofal cymdeithasol, a'r ddarpariaeth yng Nghymru yn sgil hynny, a fydd yn ei dro'n cael effaith ar y galw am wasanaethau'r GIG yng Nghymru. Er bod y GIG a gofal cymdeithasol yn gallu recriwtio staff i'r rhan fwyaf o swyddi ar hyn o bryd (ers i effeithiau pandemig Covid-19 gynyddu'r cyflenwad llafur domestig), mae'r tueddiadau yn y dyfodol yn ansicr. Mae'r anawsterau recriwtio ym maes gofal cymdeithasol yn hirsefydlog ac yn strwythurol. Felly, er gwaethaf effaith y pandemig ar alw a chyflenwad, mae'n ymddangos mai risg fwyaf y newidiadau newydd yn y tymor canolig i'r tymor hir fyddai'r effaith y byddai'n ei chael ar recriwtio ym maes gofal cymdeithasol, a fyddai'n achosi gwendidau ar draws y system iechyd a gofal cymdeithasol.

I'r gwladolion o'r UE a fydd yn gymwys i gael Visa Iechyd a Gofal neu visa gweithiwr medrus, bydd cynnydd sylweddol mewn biwrocratiaeth a chostau o'i chymharu â'r sefyllfa bresennol; felly mae'n debygol y bydd gostyngiad o ran recriwtio yn y grwpiau hyn hefyd, gan gynnwys ymysg staff meddygol a nyrsio. I'r gwrthwyneb, bydd y rheolau newydd yn fwy llac na'r rhai presennol ar gyfer staff o'r tu allan i'r UE felly mae potensial i gynyddu'r recriwtio o'r tu allan i'r UE. Mae tueddiadau diweddar o ran recriwtio yn awgrymu bod disodli'n digwydd i raddau helaeth rhwng gwladolion o'r tu allan i'r UE a gwladolion o'r UE, gyda nifer y gwladolion o'r tu allan i'r UE sy'n cael eu recriwtio yn cynyddu eisoes, sy'n gwrthbwysu'r lefelau recriwtio is a'r cynnydd posibl yn y nifer a fydd yn gadael o blith gwladolion yr UE.

Felly, bydd yn bwysig bod GIG Cymru yn ymglyfarwyddo â'r gweithdrefnau newydd, ar gyfer y Visa Iechyd a Gofal a'r llwybr gweithwyr medrus prif ffrwd (ac yn sefydlu perthnasoedd priodol gyda rheolwyr cysylltiadau a gweithwyr achos yn y Swyddfa Gartref) er mwyn gallu lleihau'r beichiau newydd ar wladolion yr UE a gwneud y gorau o fanteision posibl llacio'r amodau i weithwyr o'r tu allan i'r UE. Bydd hyn yn bwysig yn ystod camau allweddol, fel

diwedd 2020 pan fydd llwybrau ymgeisio yn dechrau agor, ac ar ddechrau 2021 pan fydd y system newydd ar waith yn llawn. Er mai polisi Llywodraeth y DU yw symleiddio a mireinio'r broses nawdd yn gyffredinol, nid oes manylion pellach wedi cael eu rhyddhau.

Gellir dysgu llawer o sut mae Llywodraeth Cymru, Byrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau'r GIG, Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ac awdurdodau lleol wedi helpu dinasyddion yr UE i gael Statws Preswilydd Sefydlog yn y DU. Mae'r Cynllun wedi bod ar agor ers mis Mawrth 2019. Ers hynny, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi pecyn cymorth i helpu dinasyddion yr UE i barhau i fyw a gweithio yng Nghymru, gan gynnwys cymorth digidol gyda'u ceisiadau, cyngor ar lesiant a hawliau gweithwyr, a chyngor ar fewnfudo ar gyfer achosion mwy cymhleth. Mae awdurdodau lleol hefyd yn darparu gwybodaeth fanwl i ategu'r cymorth a'r gefnogaeth sydd ar gael, mewn termau cyffredinol ac ar gyfer grwpiau penodol. Fe wnaeth Conffederasiwn GIG Cymru (2019) hefyd ddarparu adnoddau ar gyfer rheolwyr llinell yn y GIG er mwyn helpu gwladolion o'r UE sy'n gweithio yn eu sefydliadau, yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth o'r Cynllun Statws Preswilydd Sefydlog ymysg Gwladolion yr UE drwy sianeli cyfathrebu. Er bod problemau wedi bod gyda'r broes ymgeisio, mae wedi bod yn gymharol syml i weithwyr GIG Cymru oherwydd eu bod mewn sefyllfa fanteisiol i ddangos eu statws cyflogaeth. Mae trafodaethau gyda GIG Cymru a Llywodraeth Cymru yn awgrymu bod y Cynllun wedi gweithio'n dda ar y cyfan a bod y system cymorth wedi bod yn foddhaol.

Dangosydd defnyddiol arall ar gyfer cymorth systemig posibl yw ystyried y cymorth a roddir i ymgeiswyr ar gyfer y visa Haen 2 yn GIG Cymru ar hyn o bryd. Mae Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru yn gyfrifol am noddi'r holl hyfforddeion a'r gweithwyr meddygol a deintyddol iau y mae angen visa Haen 2 arnynt. Caiff hyn ei ddarparu mewn cydweithrediad ag AaGIC. Mae AaGIC yn anfon y ffurflen gais i'r gweithiwr, sy'n ei dychwelyd ynghyd â'i visa, ei basbort a'i slip cyflog. Mae AaGIC yn llenwi gweddill y ffurflen nawdd. Wedyn, mae Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir y GIG yn adolygu'r wybodaeth ac yn ei darparu i'r Swyddfa Gartref a, chyn belled â bod yr wybodaeth wedi cael ei llenwi'n gywir, bydd y gweithwyr yn cael manylion y nawdd maes o law. Os bydd unrhyw drafferthion, bydd cymorth yn cael ei ddarparu gan Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru a'r sefydliad cyflogi perthnasol.

Fel sefydliad nawdd sydd eisoes wedi cael ei gymeradwyo ac sydd eisoes â system ar waith ar gyfer recriwtio rhyngwladol, mae GIG Cymru mewn sefyllfa dda i gefnogi gweithwyr newydd sy'n bodloni'r meini prawf naill ai ar gyfer y visa gweithiwr medrus neu'r Visa Iechyd a Gofal. Ni fydd y prosesau eu hunain yn wahanol iawn i'r gweithdrefnau presennol ac, er y bydd angen rhoi sylw penodol i sicrhau bod y system ar waith o fis Ionawr 2021 ymlaen, dylai'r sefydliad fod ymysg y rhai sydd yn y sefyllfa orau i gefnogi recriwtiaid newydd o 2021 ymlaen.

Mae Cymru'n symud tuag at system iechyd a gofal integredig a di-dor. Er bod polisïau mewnfudo yn llawer mwy cefnogol o recriwtio i mewn i'r GIG, mae gofal cymdeithasol hefyd yn ddibynnol iawn ar weithlu mudol. Bydd effaith y polisïau mewnfudo yn y dyfodol yn ddifrifol o ran gofal cymdeithasol. Mae llawer o rolau gofal cymdeithasol hanfodol wedi cael eu heithrio o'r Visa Iechyd a Gofal ac o'r Rhestr o Alwedigaethau lle mae Prinder oherwydd eu bod wedi cael eu labelu'n swyddi 'sgiliau isel'. Mae'r rolau hyn yn hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau. Gyda Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar gyfer y dyfodol, dylid ystyried recriwtio ar gyfer sector iechyd a gofal fel cyfangorff, yn hytrach na gwahanu iechyd a gofal cymdeithasol.

Casgliad

Mae ymadawiad y DU o'r UE a'r broses o bontio i set newydd o reolau mewnfudo yn codi nifer o broblemau, ac mae pryderon penodol ynghylch yr effaith ar faterion sydd wedi datganoli i Gymru, fel y GIG a'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Mae cyflwyno'r Visa Iechyd a Gofal, yn enwedig ei gwmpas eang ar draws gwasanaethau meddygol, proffesiynol a thechnegol yn y GIG, yn awgrymu y gallai'r effeithiau penodol ar recriwtio yn y GIG yng Nghymru fod yn gyfyngedig. Bydd y rhan fwyaf o'r swyddi yn GIG Cymru yn gymwys naill ai ar gyfer Visa Iechyd a Gofal neu visa gweithiwr medrus, felly bydd yr effeithiau cyffredinol yn fach. Fodd bynnag, bydd rhai swyddi'n llithro drwy'r rhwyd oherwydd y meini prawf newydd, a bydd angen i'r system gymorth ar gyfer recriwtiaid addasu er mwyn parhau i ddarparu proffesiynau pwysig, uchel eu parch.

Mae'r goblygiadau ar gyfer gofal cymdeithasol yn fwy difrifol. Bydd llai o swyddi'n gymwys ar gyfer y Visa Iechyd a Gofal neu'r visa gweithiwr medrus, ac mae'r trosiant staff cyflymach yn cyflwyno heriau penodol. O ystyried pa mor bwysig yw darpariaeth gofal cymdeithasol yn narpariaeth gwasanaethau GIG Cymru, a'r dyhead o gael system iechyd a gofal cymdeithasol integredig yng Nghymru, mae'r heriau penodol hyn yn cynrychioli'r posibilrwydd o fod yn agored i niwed.

Mae'n ymddangos bod GIG Cymru mewn sefyllfa dda i gefnogi darpar weithwyr mudol drwy'r system newydd, gyda pherthnasoedd da a safbwyntiau a rennir ar draws Byrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau, AaGIC, Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru, a chyrrff llywodraethu a sectoraidd o ran cefnogi gweithwyr mudol a systemau di-dor.

Pe bai Conffederasiwn GIG Cymru a sefydliadau eraill yn dymuno newid y system i ffafrio recriwtio a chadw staff yn y dyfodol, mae'n debyg mai'r flaenoriaeth fyddai ehangu cymhwysedd galwedigaethau sydd o bwys yn y sector gofal cymdeithasol ar gyfer y Visa Iechyd a Gofal, neu, pe na bai hynny'n bosibl, ar gyfer y Rhestrau o Alwedigaethau lle mae

Prinder. Byddai lleihau'r trothwy cyflog yn fwy cyffredinol hefyd yn helpu o ran y GIG a gofal cymdeithasol. Er na fyddai'r un o'r rhain yn datrys y broblem, gallent leddfu'r effeithiau.

Cyfeirnodau

Baker, C. (2020). **NHS staff from overseas: statistics**. Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin. Cyrchwyd o: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7783/>

Buchan, J. a Shambevnakar, D. (2020). **Thinking local and global**. Cyrchwyd o: <https://www.health.org.uk/news-and-comment/charts-and-infographics/thinking-local-and-global-exploring-the-uks-reliance-on-international-nurses>

Cavendish Coalition (2020a). **Submission to Migration Advisory Committee on shortage occupation list**. Cyflogwyr y GIG. Cyrchwyd o: <https://www.nhsemployers.org/case-studies-and-resources/2020/07/cavendish-coalition-submission-to-migration-advisory-committee-on-shortage-occupation-list>

Cavendish Coalition (2020b). **Cavendish Coalition letter: New points-based immigration system and social care**. Cyflogwyr y GIG. Cyrchwyd o: <https://www.nhsconfed.org/resources/2020/07/cavendish-coalition-pm-letter>

Dixon, J. (2020). **Under today's immigration proposals, social care will be left high and dry**. Y Sefydliad Iechyd. Cyrchwyd o: <https://www.health.org.uk/news-and-comment/news/under-todays-immigration-proposals-social-care-will-be-left-high-and-dry>

Global Future (2018a). **Our international health service**. Cyrchwyd o: <https://ourglobalfuture.com/reports/summary-our-international-health-service/>

Global Future (2018b). **100,000 carers: How ending free movement could spell disaster for elderly and disable people**. Cyrchwyd o: <https://ourglobalfuture.com/reports/summary-100000-carers-missing/>

AaGIC (2020). **Cymru iachach: ein strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal**

cymdeithasol Cyrchwyd o: https://gofalcymdeithasol.cymru/cms_assets/file-uploads/Strategaeth-Gweithlu-are-Gyfer-lechyd-a-Gofal-Cymdeithasol-19.12.19.pdf.doc.pdf

Holmes, J., Baird, B., McKenna, H. (2020). **Brexit**. Cyrchwyd o: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/articles/brexit-implications-health-social-care>

Hutcheson, L. ac Ormston, R. (2019). **Effaith Brexit ar y gweithlu gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru**. Llywodraeth Cymru. Cyrchwyd o: <https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/effaith-brexit-ar-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-gofal-plant.pdf>

Morris, M., Wastell, D. a Harvey, R. (2020). **Immigrations plans analysis**. IPPR. Cyrchwyd o: <https://www.ippr.org/news-and-media/press-releases/immigration-plans-analysis-two-thirds-of-current-eu-migrants-in-health-and-care-sector-would-have-been-found-ineligible>

Portes, J. a Forte, G. (2019). **Mudo yng Nghymru**. Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru Cyrchwyd o: <https://www.wcpp.org.uk/cy/cyhoeddi/mudo-yng-nghymru/>

Siôn, C. a Trickey, M. (2020). **Dyfodol gofal yng Nghymru**. Dadansoddi Cyllid Cymru. Cyrchwyd o: https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0019/2427400/social_care_final2_aug20.pdf

Walsh, P. W. (2020). **The new immigration bill**. Migration Observatory. Cyrchwyd o: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/commentaries/the-new-immigration-bill-closing-the-door-on-freedom-of-movement/>

Llywodraeth Cymru (2020). **Ymateb Llywodraeth Cymru i'r Pwyllgor Cyngori ar Ymfudo**. Cyrchwyd o: <https://llyw.cymru/ymateb-llywodraeth-cymru-i-alwad-y-pwyllgor-cyngori-ar-ymfudo-am-dystiolaeth-rhestr-o-alwedigaethau-lle-ceir-prinder>

Confederasiwn GIG Cymru (2019). **Preparing for Brexit: line manager toolkit**. Cyrchwyd o: <https://www.nhsconfed.org/resources/2019/06/preparing-for-brexit-line-manager-toolkit>

Confederasiwn GIG Cymru (2020). **The key issues for health and social care organisations**. Cyrchwyd o: <https://www.nhsconfed.org/resources/2020/02/the-key-issues-for-health-and-social-care-organisations-as-the-uk-leaves-the-eu>

Cydnabyddiaeth

Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu at yr ymchwil hwn, yn enwedig AaGIC am ddarparu'r data ar gyfer gweithlu GIG Cymru. Hoffem hefyd ddiolch i aelodau o'r Grŵp Llywio gafodd ei ffurfio ar gyfer y prosiect:

- Angie Oliver, Dirprwy Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Addysg a Gwella Iechyd Cymru
- Julie Cassley, Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
- Gareth Hardacre, Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru
- Jonathan Morgan, Rheolwr Busnes, Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru
- Bethan Bateman, Pennaeth Polisi Mudo, Llywodraeth Cymru
- Nesta-Lloyd Jones, Cyfarwyddyd Cynorthwyol, Conffederasiwn GIG Cymru
- Victoria Hage, Swyddog Cynorthwyo Rhaglen Pontio'r UE, Conffederasiwn GIG Cymru

Comisiynwyd yr ymchwil hwn gan Gonffederasiwn GIG Cymru fel rhan o Raglen Cefnogi Pontio'r UE, gyda chyllid gan Gronfa Pontio Ewropeaidd Llywodraeth Cymru.

Conffederasiwn GIG Cymru yw'r unig gorff ag aelodaeth genedlaethol sy'n cynrychioli'r holl sefydliadau sy'n rhan o'r GIG yng Nghymru: y saith Bwrdd Iechyd Lleol, tair Ymddiriedolaeth y GIG ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC). Rydym hefyd yn rhan o Gonffederasiwn y GIG ac yn cynnal Cyflogwyr GIG Cymru.



Manylion yr Awduron

Mae'r **Athro Jonathan Portes** yn Athro Economeg a Pholisi Cyhoeddus yng Ngholeg King's yn Llundain.

Mae **Dr Elsa Oommen** yn Gymrawd Ymchwil Anrhydeddus ym Mhrifysgol Warwick.

Mae **Dr Craig Johnson** yn Ymchwilydd Cyswllt yn Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Am wybodaeth bellach cysylltwch â:

Dr Craig Johnson

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

info@wcpp.org.uk