A all pobl ysmygu yn y gweithle?

O dan adran 2 Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 mae'n rhaid i gyflogwyr sicrhau, cyn belled ag sy'n rhesymol ymarferol, iechyd, diogelwch a lles eu holl gyflogeion.

Mae hyn yn golygu os gellir dangos risg i iechyd, er enghraifft os gorfodir i weithiwr gyda chyflwr resbiradol weithio mewn amgylchedd myglyd iawn a allai wneud y cyflwr hwnnw'n waeth, mae'n rhaid i'r cyflogwr weithredu i ymdrin â'r risg. Mae gan gyflogwyr hefyd gyfrifoldeb cyfraith gwlad i ddarparu gweithle a system waith ddiogel. Dylent weithredu i ddatrys cwynion gan gyflogeion y gall eu hiechyd fod mewn perygl mewn amgylchedd myglyd.

Mewn rhai sefyllfaoedd, gellir cyfiawnhau gwaharddiad llwyr ar ysmygu am resymau diogelwch, er enghraifft pan fydd perygl o risg neu ffrwydrad.

Ym mhob achos arall, mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn argymell y dylai pob cyflogwr gael polisi penodol ar ysmygu yn y gweithle. Dylai'r polisi hwn fod yn ysgrifenedig ac ar gael yn gyffredinol.

Dylai'r polisi roi blaenoriaeth i anghenion y rhai nad ydynt yn ysmygu neu nad ydynt yn dymuno anadlu mwg tybaco. Ond mae'n bwysig peidio â chyflwyno polisi yn rhy gyflym heb ymgynghoriad priodol. Gallai cyflwyno gwaharddiad ar ysmygu yn gyflym ddigio ysmygwyr ac achosi problemau wrth orfodi'r rheolau. A bydd cyflwyno polisi ar ysmygu yn effeithio ar amodau cyflogaeth cyflogeion. Dylai cyflogwyr fod yn ofalus i beidio â thorri hawliau cyflogaeth.

yn ôl i'r brig

Felly dylai cyflogwyr ymgynghori â'u cyflogeion a'u cynrychiolwyr ar y polisi ysmygu priodol sy'n addas ar gyfer y gweithle arbennig. Bydd hyn yn sicrhau'r siawns orau posibl y bydd y polisi'n cael ei dderbyn gan bob cyflogai. Maw'n bwysig treulio amser i ddatblygu'r polisi a rhoi rhybudd cyn ei gyflwyno. Argymhellir cyfnod o dri mis o leiaf. Os bydd angen dylid cyflwyno cyfnod trosiannol neu gyflwyno'r polisi fesul cam. A dylai staff fod yn ymwybodol o fanylion y polisi a beth fydd yn digwydd i'r rhai na fyddant yn ei ddilyn.

- **Ysmygu goddefol yn y gwaith – taflen am ddim** [500kb]

Mae hefyd ddeddfwriaeth benodol o ran ysmygu mewn ardaloedd gorffwys ac ystafelloedd gorffwys sy'n dod o dan Reoliad 26 Rheoliadau'r Gweithle (Iechyd, Diogelwch a Lles) 1992. Mae hyn yn nodi:
'Dylid trefnu ardaloedd gorffwys ac ystafelloedd gorffwys i alluogi cyflogeion i'w defnyddio heb brofi anghysur oherwydd mwg tybaco'.
Gellir cyflawni hyn drwy:

- ddarparu ardaloedd neu ystafelloedd ar wahân i ysmygwyr a'r rhai nad ydynt yn ysmygu; neu

- gwahardd ysmygu mewn ardaloedd ac ystafelloedd gorffwys (Cyfeiriad: L24, Workplace health, safety and welfare, ISBN 0717604136 - ar gael gan HSE Books)

Mae Dogfen Ymgynghori (CD151) a gyhoeddwyd ym 1999, yn edrych ar agweddau ar ysmygu yn y gweithle, ac amlinellwyd Cod Ymarfer Cymeradwy drafft fel ffordd bosibl ymlaen. Mae'r Cod Ymarfer Cymeradwy hwn yn parhau i fod o dan ystyriaeth, ac mae camau ymarferol yn cael eu cymryd i geisio bwrw ymlaen â'r mater hwn. Mae'r rhain yn cynnwys ymgynghoriad diweddar yr Adran Iechyd ar ddyfodol iechyd cyhoeddus, a'r cyfarfodydd diweddar rhwng Gweinidogion a'r diwydiant lletygarwch i drafod yr angen am gamau cadarnhaol i fynd i'r afael ag amlygiad i fwg ail law i weithwyr a'r cyhoedd.

Bydd y Llywodraeth yn cyhoeddi ei chasgliadau maes o law.

- **CD151: Proposal for an Approved Code of Practice on passive smoking at work**