Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

Gwahaniaethu yn erbyn Pobl Hŷn ym Myd Cyflogaeth

Tachwedd 2009

Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol:
www.cynulliadcymru.org

I gael rhagor o gopïau caled o'r ddogfen hon cysylltwch â:
Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA

Ffôn: 029 2089 8618
E-bost: Equality.comm@wales.gsi.gov.uk

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

Gwahaniaethu yn erbyn Pobl Hŷn ym Myd Cyflogaeth

Tachwedd 2009

Cyflwyniad y Cadeirydd

Mae'n hanfodol bwysig fod pobl yn cael gweithio cyhyd ag y maent yn dymuno neu angen gwneud hynny. Mae galluogi pobl hŷn i weithio'n hirach nid yn unig yn fuddiol i'r unigolyn drwy ei alluogi i barhau'n weithgar ac i gadw cysylltiadau cymdeithasol, y mae hefyd yn lleddfu'r pwysau sydd ar y system bensiynau, yn lleihau tlodi ymysg pensiynwyr ac yn gwneud cyfraniad gwerthfawr i'r gymdeithas trwy drosglwyddo sgiliau a gwybodaeth gwerthfawr i weithwyr iau.

Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn awgrymu bod gwahaniaethu ar sail oedran yn parhau i fod yn broblem yng Nghymru, nid yn unig i bobl sydd eisoes yn gweithio, ond hefyd i'r rhai sy'n chwilio am waith. Mae cyfnodau o ddirywiad economaidd yn y gorffennol wedi cael mwy o effaith ar weithwyr hŷn, gan arwain at niferoedd uwch o bobl hŷn yn colli eu swyddi heb lwyddo i gael eu hailgyflogi. Mae ffigurau cychwynnol yn awgrymu mai dyma sy'n digwydd yn y dirwasgiad presennol.

O gofio hyn, penderfynodd y Pwyllgor Cyfle Cyfartal gynnal ymchwiliad i wahaniaethu yn erbyn pobl hŷn ym maes cyflogaeth. Er bod tystiolaeth anecdotaidd gref o wahaniaethu yn erbyn pobl hŷn, gwelodd y Pwyllgor ei bod hi'n anodd dod o hyd i dystiolaeth bendant, gan fod diffyg gwybodaeth ar gael. Cesglir swm helaeth o ddata ym maes cyflogaeth, ond ymddengys mai ychydig o wybodaeth sydd ar gael ynglŷn â'r heriau sy'n wynebu pobl hŷn. Mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd sicrhau bod polisïau a rhaglenni Llywodraeth Cynulliad Cymru yn targedu anghenion pobl hŷn.

Mae'r adroddiad yn cyflwyno saith argymhelliad i Lywodraeth Cymru. Mae angen canolbwyntio ar yr heriau penodol sy'n wynebu pobl hŷn. Mae hefyd angen ymdrin â'r mater mewn modd trawsbynciol ar draws adrannau Llywodraeth Cymru er mwyn sicrhau bod yr holl bolisïau a

rhaglenni sy'n ymwneud â chyflogaeth a busnes yn ystyried anghenion pobl hŷn.

Roedd yr ymchwiliad yn un byr ac roedd ganddo ffocws pendant, yn canolbwyntio ar gael tystiolaeth gan Weinidogion Cymru. Sefydlwyd grŵp cyfeirio dros dro o sefydliadau allweddol i roi cyngor ynghylch y prif faterion sy'n ymwneud â phobl hŷn a chyflogaeth. Hoffwn gymryd y cyfle hwn i ddiolch iddynt am eu cyfraniad i'r ymchwiliad.

Ann Jones AC
Cadeirydd y Pwyllgor Cyfle Cyfartal

Cefndir a Chyflwyniad

1.1 Ym mis Mawrth 2009, cytunodd y Pwyllgor Cyfle Cyfartal i gynnal ymchwiliad byr i wahaniaethu yn erbyn pobl hŷn ym myd cyflogaeth.

1.2 Canolbwyntiodd yr ymchwiliad ar graffu ar ganlyniadau'r camau a gymerwyd gan Lywodraeth y Cynulliad (Llywodraeth Cymru) ym myd cyflogaeth ers iddi gyhoeddi ei Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru. Rhoddodd y Pwyllgor wahoddiad i grŵp cyfeirio bach, anffurfiol o'r rhanddeiliaid allweddol i nodi'r meysydd sy'n achosi pryder mewn perthynas â gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn ym myd cyflogaeth. Ceir y cylch gorchwyl ar gyfer yr ymchwiliad yn Atodiad A, sy'n amgaeedig, yn ogystal â rhestr o'r sefydliadau oedd yn aelodau o'r grŵp cyfeirio dros dro.

1.3 Mae llawer o dystiolaeth anecdotaidd sy'n awgrymu bod gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn broblem yng Nghymru ac yn y DU, i bobl hŷn sydd eisoes yn gweithio a'r rheini nad ydynt yn gweithio ond sydd eisiau gweithio. Mae mwy na thraean o boblogaeth Cymru (37.1 y cant) dros 50 oed, ac mae mwy nag un mewn pump (24.1 y cant) dros 60 oed[1].

1.4 Mae adroddiad a gyhoeddwyd gan Sefydliad Bevan ar ran TUC Cymru ym mis Mai 2008[2] yn nodi'r hyn a ganlyn:

- Mae'r tebygolrwydd y bydd unigolyn mewn cyflogaeth yn lleihau wrth iddo fynd yn hŷn.
- Mae'r cyfraddau cyflogaeth ar gyfer dynion a menywod sydd rhwng 50 a 54 oed yr un fath â'r rheini ar gyfer dynion a menywod sydd rhwng 25 a 49 oed. Fodd bynnag, mae'r gyfradd yn gostwng yn sydyn ar gyfer pobl sydd rhwng 55 a 59 oed, ac yn gostwng ymhellach ymysg pobl sydd rhwng 60 a 64 oed.
- Mae 7.5 y cant o'r dynion a 9.5 y cant o'r menywod sy'n hŷn na'r oed ar gyfer cael pensiwn y wladwriaeth yng Nghymru mewn cyflogaeth.

1.5 Cyfeiriodd gwaith ymchwil a gyhoeddwyd gan Prime Cymru ym mis Ionawr 2008[3] at rai o'r ffactorau sy'n arwain at y lefelau o weithgaredd economaidd ymysg pobl sydd rhwng 50 a 64 oed yn y DU:

---

[1] Yn ôl amcangyfrifon canol blwyddyn y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2007

[2] Sefydliad Bevan *Wales TUC Equal at Work Project: Equality and Trade Unions in Wales* Mai 2008

- Salwch yw'r rheswm unigol mwyaf cyffredin dros y ffaith bod pobl yn y grŵp oedran hwn yn ymddieithrio o'r farchnad lafur. Mae traean o'r oedolion sydd rhwng 50 a 64 oed yn anabl, ac mae tua 1.2 miliwn neu bron i 15 y cant o'r rheini sydd rhwng 50 a 64 oed yn cael budd-daliadau analluogrwydd, sef hanner y rheini sy'n anweithgar.
- Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn amcangyfrif bod 22 y cant o'r grŵp oedran hwn yn bobl gyfoethog sydd wedi ymddeol yn gynnar sydd â sicrwydd ariannol ac yn bobl nad ydynt eisiau swydd.
- Mae casgliadau awduron yr ymchwil a gomisiynwyd gan Prime Cymru yn weddol gyson â rhai Age Concern a'r TUC o ran amcangyfrif bod "byddin wrth gefn" o hyd at 800,000 o bobl ymysg y grŵp o bobl sydd rhwng 50 oed a'r oedran ymddeol gorfodol yn y DU a fyddai am weithio pe gellid cael gwared ar y rhwystrau i gyflogaeth.

1.6 Daw adroddiad Sefydliad Bevan i'r casgliad y gallai gwahaniaethu fod yn ffactor sy'n cyfrannu at gyfraddau cyflogaeth is ymysg gweithwyr hŷn:

> A key issue in the lower rate of employment of older workers is whether their exit from the labour force is voluntary or not. Research suggests that over 50s leave employment because of a mixture of people's preferences and the opportunities they have to exercise them, and there is strong evidence that less advantaged groups (e.g. people in less skilled occupations) tend to have less choice and control over their employment. Older people who have previously lost their job e.g. through redundancy have been found to be less likely to be working in their 50s and 60s, and those who did then return to work did so to jobs with shorter hours and substantially lower pay. However, even when factors such as health and labour market history are taken into account, there is a significant difference in employment that may well be due to discrimination on the grounds of age.

1.7 Cyhoeddodd Age Concern a Help the Aged adroddiad eleni sy'n amcangyfrif bod 65 y cant o bobl hŷn yn credu bod gwahaniaethu ar

[3] Christopher Smallwood a Linda Obiamiwe. *Improving Employment Prospects for the over 50s*. Ionawr 2008. Prime Cymru.

sail oedran yn parhau i fodoli yn y gweithle a bod 76 y cant o bobl hŷn yn credu nad yw'r wlad yn gwneud defnydd da o sgiliau a thalentau pobl hŷn[4].

4 Age Concern a Help the Aged *One Voice: Shaping our ageing society*, 2009

Cyd-destun y Polisi

2.1 Nid yw rhai o'r meysydd polisi sy'n berthnasol i wahaniaethu ym myd cyflogaeth yn erbyn pobl hŷn wedi cael eu datganoli, gan gynnwys yr oedran ymddeol gorfodol, y ffaith bod gwahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon mewn rhai lleoliadau, a system fudd-daliadau'r wladwriaeth. Felly, roedd yr ymchwiliad yn canolbwyntio ar graffu ar y camau a gymerwyd gan Lywodraeth Cymru a'i chynlluniau i sicrhau bod pobl hŷn yn mwynhau'r un cyfleoedd o ran gwaith â phobl ifanc.

Y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru

2.2 Cyhoeddwyd y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru gan Lywodraeth Cymru, sy'n cwmpasu 10 mlynedd, yn 2003. Cynhaliwyd cyfnod cyntaf y strategaeth rhwng 2003 a 2008 a lansiwyd yr ail gyfnod, rhwng 2008 a 2013, yn 2008.

2.3 Mae cyfnod cyntaf y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru yn cynnwys dilyn y nodau a'r amcanion strategol a ganlyn (pennod 4):

- Hyrwyddo a datblygu gallu pobl hŷn i barhau i weithio a dysgu gyhyd ag y dymunant, ac i wneud cyfraniad unwaith y byddant yn ymddeol;
- Gweithio gyda Llywodraeth y DU i gynorthwyo'r broses o recriwtio a chadw pobl hŷn mewn cyflogaeth;
- Gweithio gyda Llywodraeth y DU i weithredu'r ddeddfwriaeth i fynd i'r afael â gwahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail oedran;
- Helpu mwy o bobl hŷn i sefydlu eu busnesau eu hunain ac i annog trosglwyddo gwybodaeth a phrofiad rhwng pobl busnes hŷn / pobl hŷn sydd wedi ymddeol ac entrepreneuriaid newydd;
- Hyrwyddo a datblygu adnoddau TG mewn cymunedau a sgiliau TG ar gyfer pobl hŷn.

2.4 Mae ail gyfnod y Strategaeth yn cynnwys y nodau ac amcanion strategol a ganlyn (pennod 3):

- Datblygu polisïau i gynyddu gallu pobl dros 50 oed i barhau i weithio, dysgu, gwirfoddoli a gofalu, gan wneud cyfraniad cyhyd ag y dymunant, a sicrhau nad yw pobl hŷn yn byw mewn tlodi;
- Cynorthwyo'r broses o recriwtio a chadw gweithwyr hŷn a chynyddu gweithgaredd economaidd drwy gynyddu nifer y swyddi sydd ar gael i bobl dros 50 oed, gan gynnwys pobl anabl a'r rheini sydd wedi profi salwch;

- Galluogi gweithwyr hŷn i ailhyfforddi ac uwchraddio eu sgiliau ac, yn ogystal, drosglwyddo eu sgiliau a'u profiad, yn rhannol drwy ddysgu rhwng cenedlaethau yn y gweithle;
- Cynorthwyo arferion gweithio hyblyg i gynnwys gofalwyr a datblygu rhaglenni i sicrhau proses raddol o drosglwyddo o fod mewn gwaith i fod wedi ymddeol;
- Annog rhaglenni gwirfoddoli ar gyfer pobl dros 50 oed er mwyn estyn cyfraniad pobl hŷn mewn cymdeithas.

Cynllun Cydraddoldeb Sengl

2.5 Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Sengl, sy'n strategaeth a fydd yn weithredol dros dair blynedd, rhwng 31 Mawrth 2009 a 31 Mawrth 2012. Mae'r cynllun yn datblygu'r tri chynllun cydraddoldeb blaenorol ar gyfer rhyw, hil ac anabledd. Mae'n canolbwyntio hefyd ar yr elfennau ychwanegol o grefydd, credo ac anghredo, oed, cyfeiriadedd rhywiol a materion trawsryweddol. Mae'r Cynllun yn cynnwys nifer o nodau a gweithredoedd ar gyfer adrannau Llywodraeth Cymru a allai effeithio ar bobl hŷn sy'n chwilio am waith, gan gynnwys yr hyn a ganlyn:

> Darparu gwasanaeth cymorth i fusnesau ledled Cymru sy'n wirioneddol agored i bawb ac sy'n ystyried anghenion pobl ym mhob un o'r meysydd cydraddoldeb.
>
> Datblygu cyfres o brosiectau a arweinir yn fewnol, gan weithio gydag ystod eang o bartneriaid allanol yn y trydydd sector, y sector preifat a'r sector cyhoeddus er mwyn rhoi cefnogaeth i grwpiau nad ydynt wedi'u cynrychioli'n deg ac sy'n economaidd anweithgar, gan gynnwys pobl anabl neu'r rheini sydd â salwch sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, er mwyn eu galluogi i ennill sgiliau cyflogadwyedd a dod o hyd i gyflogaeth gynaliadwy. Y targedau cychwynnol yw gweithio'n agos gyda 23,000 o gyfranogwyr, helpu 8,300 i ddod o hyd i gyflogaeth gynaliadwy a helpu 1,200 i ddilyn addysg bellach.

Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru

2.6 Mae "Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru: Strategaeth a Chynllun Gweithredu ar Sgiliau a Chyflogaeth" gan Lywodraeth Cymru, a

gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2008, yn cynnwys adran ar ddatblygu sgiliau gweithwyr hŷn, sy'n nodi:

> Byddwn hefyd yn gweithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur i sicrhau y gall gweithwyr hŷn fanteisio ar bob un o'n rhaglenni sgiliau presennol a chyfleoedd dysgu newydd, mwy hyblyg a grëwyd drwy'r Rhaglen Diwygio Cymwysterau Galwedigaethol ac a alluogwyd gan Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru.

Y Cyd-destun Deddfwriaethol

3.1 Mae gwahaniaethu ar sail oedran yn cynnwys maes eang, ac mae'n cynnwys gwahaniaethu wrth recriwtio a dewis cyflogeion, yn ystod yr amser y maent yn y swydd, pan derfynir y gyflogaeth ac yn dilyn hynny.

3.2 Mae'r brif ddeddfwriaeth yn y maes hwn yn cynnwys:-

- Cyfarwyddeb Cyflogi yr UE 2000/78/EC; a
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 (*Rheoliadau 2006*).

3.3 Ni chaiff gwahaniaethu ar sail oedran ei ddiffinio yn y ddeddfwriaeth hon, ac ni chaiff ei gyfyngu i un grŵp oedran penodol. Mae Rheoliadau 2006 yn diogelu pobl o bob oed - yr hen a'r ifanc - rhag profi gwahaniaethu ar sail oedran. Fodd bynnag, mae rhai darnau o ddeddfwriaeth yn diogelu pobl hŷn yn benodol rhag profi gwahaniaethu ar sail oedran. Mae'n ddiddorol nodi bod oedran person, yn wahanol i seiliau eraill ar gyfer gwahaniaethu, yn newid drwy'r amser.

Cyfarwyddeb Cyflogi yr UE 2000/78/EC

3.4 Mae Cyfarwyddeb Cyflogi yr UE 2000/78/EC yn gosod y fframwaith ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran, ac mae'n gosod dyletswydd ar yr Aelod Wladwriaethau i gyflwyno deddfwriaeth i wneud gwahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon ym meysydd cyflogaeth, galwedigaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Yn y DU, cyflawnwyd y ddyletswydd hon gan Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006, sy'n adlewyrchu Cyfarwyddeb Cyflogi yr UE.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006

3.5 Mae Rheoliadau 2006:

- yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu hoedran neu eu hoedran tybiannol mewn cyflogaeth, mewn gweithgareddau sy'n ymwneud â chyflogaeth, mewn hyfforddiant galwedigaethol, ac mewn addysg bellach ac uwch;
- yn diogelu y rhan fwyaf o'r agweddau ar gyflogaeth gan gynnwys recriwtio, ystyried rhywun ar gyfer hyfforddiant neu ddyrchafiad,

pobl sy'n cael eu gwneud yn ddi-waith, a phobl sy'n cael eu diswyddo;

- yn creu mathau penodol o ymddygiad gwahaniaethol sy'n cynnwys: gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol (rheoliad 3); erledigaeth (rheoliad 4); cyfarwyddiadau i wahaniaethu (rheoliad 5); ac aflonyddu (rheoliad 6);
- yn gwneud mathau penodol o wahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon os na all cyflogwr gyfiawnhau'r rheswm dros wahaniaethu neu os bydd eithriad yn berthnasol;
- yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwr wahaniaethu yn erbyn unigolyn yn y broses recriwtio a dewis, yn amodol ar eithriadau penodol;
- yn cyflwyno oedran ymddeol gorfodol o 65 oed ac yn sefydlu gweithdrefn statudol ar gyfer terfynu cyflogaeth ar sail ymddeol; ac
- yn cael gwared ar feini prawf oedran mewn deddfwriaeth arall gan gynnwys y terfyn oedran uchaf ar gyfer cwynion am ddiswyddo annheg, ceisiadau am daliadau diswyddo a thaliadau salwch statudol, a therfyn oedran isaf ar gyfer taliadau mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu.

3.6 Ers gweithredu Rheoliadau 2006, mae gwneud penderfyniad ar sail oedran, yn hytrach na thrwy werthuso profiad unigolyn, ei ffitrwydd, ei allu, ac ati, yn anghyfreithlon, os na fydd un o'r eithriadau yn berthnasol, neu os bodlonir prawf cyfiawnhau.

3.7 Mae cyflogaeth yng nghyd-destun Rheoliadau 2006 yn golygu "cyflogaeth o dan gytundeb gwasanaeth neu brentisiaeth neu gytundeb personol i wneud gwaith....."

Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol

3.8 Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan ddefnyddir oedran unigolyn fel rheswm dros eu trin yn llai ffafriol nag unigolyn arall. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd polisi, darpariaeth, maen prawf neu arfer cyffredinol yn rhoi grŵp oedran penodol dan anfantais, o'i gymharu ag eraill.

Cyfiawnhad gwrthrychol

3.9 O dan Reoliadau 2006, mae gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol yn anghyfreithlon:-

- os nad oes nod dilys i'r gwahaniaethu hwnnw; ac
- os nad yw'n ffordd deg o gyflawni'r nod hwnnw.

3.10 Felly, gall gwahaniaethu ar sail oedran fod yn gyfreithlon, os gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol, sef os gellir dangos bod trin unigolyn yn llai ffafriol, neu fod y polisi, y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r ymarfer cyffredinol, yn ffordd gymesur (yn addas ac yn angenrheidiol) o gyflawni nod teg.

Erledigaeth, cyfarwyddiadau i wahaniaethu, ac aflonyddu

3.11 Mae Rheoliadau 2006 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i erlid, cyfarwyddo rhywun i wahaniaethu, neu aflonyddu ar rywun oherwydd eu hoedran. Bydd unigolyn yn cael ei erlid os bydd yn cael ei drin yn llai ffafriol am wneud cwyn ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oedran neu am wneud unrhyw beth sy'n ymwneud â chwyn o'r fath, fel rhoi tystiolaeth i gefnogi unigolyn arall. Mae aflonyddu ar rywun ar sail eu hoedran hefyd yn cael ei wahardd os bydd unigolyn, ar sail oedran, yn ymddwyn mewn ffordd ddigroeso gyda'r bwriad o amharu ar urddas unigolyn arall, neu sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, sy'n codi cywilydd ac sy'n sarhaus i unigolyn arall. Ni all cyflogwr fyth gyfiawnhau gwahaniaethu drwy aflonyddu ac erlyn rhywun (yn wahanol i wahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol).

Eithriadau statudol

3.12 Mae Rheoliadau 2006 hefyd yn darparu nifer o eithriadau sy'n caniatáu i gyflogwyr, mewn amgylchiadau penodol, wahaniaethu ar sail oedran heb orfod ei gyfiawnhau. I grynhoi, mae'r eithriadau statudol yn cynnwys:

i. gofynion galwedigaethol gwirioneddol;
ii. deddfau o dan awdurdod statudol;
iii. yr angen am "gamau gweithredu cadarnhaol";
iv. ymddeoliad; a
v. budd-daliadau ar sail hyd y gwasanaeth.

Oedran ymddeol gorfodol

3.13 Mae Rheoliadau 2006 yn creu oedran ymddeol gorfodol o 65 oed, sy'n caniatáu i gyflogwyr fynnu bod unigolion yn ymddeol os ydynt yn 65 oed neu'n hŷn heb fod hynny'n golygu eu bod yn gwahaniaethu ar sail oedran. Mae gorfodi rhywun sydd o dan 65 oed i ymddeol yn anghyfreithlon os na ellir cyfiawnhau hyn yn wrthrychol.

3.14 Mae'r Rheoliadau hefyd yn nodi'r weithdrefn ar gyfer terfynu cyflogaeth ar sail ymddeol y mae'n rhaid ei dilyn. Mae gan gyflogeion yr hawl i weithio y tu hwnt i 65 oed neu unrhyw oedran ymddeol arall a osodwyd gan eu cyflogwyr. Mae'r gweithdrefnau terfynu cyflogaeth yn gosod dyletswydd hysbysu ar y cyflogwr, yn rhoi'r hawl i gyflogai wneud cais i beidio ag ymddeol, yn gosod dyletswydd ar y cyflogwr i ystyried ceisiadau cyflogeion a'r broses apelio.

3.15 Nid effeithir ar ymddeol gwirfoddol, a bydd pobl sydd eisiau ymddeol cyn eu bod yn 65 oed yn parhau i allu gwneud hynny gyda chytundeb eu cyflogwr. Nid yw hyn yn effeithio ar oed pensiwn y wladwriaeth.

3.16 Mae Llywodraeth y DU wedi nodi y bydd yn cynnal adolygiad o'r oedran ymddeol gorfodol yn 2010.

Deddf Llywodraeth Cymru 2006

3.17 O dan Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006, mae dyletswydd ar Weinidogion Cymru i:

- Wneud trefniadau addas gyda'r diben o sicrhau bod eu swyddogaethau'n cael eu gweithredu gan roi sylw dyledus i'r egwyddor y dylai pawb gael cyfle cyfartal (adran 77(1)).
- Cyhoeddi adroddiad ar ôl pob blwyddyn ariannol sy'n cynnwys:
    a) datganiad ar y trefniadau a wnaed i gydymffurfio ag adran 77(1) a weithredwyd yn ystod y flwyddyn ariannol; a,
    b) asesiad o ba mor effeithiol y bu'r trefniadau hynny o ran hyrwyddo cyfle cyfartal,
- gosod copi o'r adroddiad gerbron y Cynulliad (adran 77(2)).

Y Mesur Cydraddoldeb

3.18 Mae corff cynyddol o gyfraith achos yn datblygu ym maes gwahaniaethu ar sail oedran.

3.19 Mae'r Mesur Cydraddoldeb sy'n mynd drwy Senedd y DU ar hyn o bryd yn ymgorffori oedran fel agwedd a warchodir, ac mae'n cynnwys rhai darpariaethau i sicrhau y caiff pobl hŷn eu trin yn deg ac yn gyfartal.

3.20 Mae'r Mesur Cydraddoldeb, a gyhoeddwyd ar 27 Ebrill 2009, yn cadw at yr oedran ymddeol gorfodol o 65 oed.

Materion Allweddol

4.1 Yn ogystal â chyfraniadau'r grŵp cyfeirio anffurfiol, clywodd y Pwyllgor dystiolaeth gan y Gweinidog dros yr Economi a Thrafnidiaeth, y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol, a'r Dirprwy Weinidog dros Sgiliau. Ysgrifennodd y Pwyllgor hefyd at bob Gweinidog i ofyn am fanylion sut y bydd y Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn y gweithle, yn enwedig mewn sefydliadau neu weithleoedd sy'n dod o fewn meysydd cyfrifoldeb eu portffolios penodol.

4.2 Roedd yr holl gyfranwyr i'r grŵp cyfeirio anffurfiol yn cydnabod bod gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn mewn cyflogaeth yn broblem. Crynhodd TUC Cymru rai o'r materion:

> Anecdotally, trade union officers have reported on older workers being unfairly selected for redundancy which is especially prevalent during the economic downturn where many redundancies are being made. In sectors such as journalism and teaching, younger and cheaper workers are favoured in replacing older workers. This causes difficulties for younger workers who may be exploited (especially notable in journalism) but also for older workers who wish to continue working beyond retirement age. Indeed, the comments made to the Wales TUC largely focus on older workers being denied their request to continue working after retirement age, or not being able to secure flexible or part time working.

4.3 Hoffai Age Concern Cymru a Help the Aged weld mwy yn cael ei wneud i fynd i'r afael ag ymddygiad anghyfreithlon rhai cyflogwyr mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail oedran:

> It is our view that recruitment, selection, advertising, promotion and retirement are the key areas of risk for employers in complying with age legislation. It would therefore be advisable for the Assembly to examine all employment policies and practices to ensure that explicit and implicit age bars which might amount to unlawful age discrimination are identified and removed.

4.4 Yn ystod yr ymchwiliad, ymddangosodd y materion a ganlyn fel y rhai allweddol sy'n wynebu pobl hŷn sydd wedi ymddeol:

- Yr oedran ymddeol gorfodol
- Gwahaniaethu lluosog
- Effaith yr hinsawdd economaidd bresennol
- Diffyg cyfleoedd i weithio
- Diffyg hyblygrwydd yn y gwaith
- Rhwystrau technolegol

Yr oedran ymddeol gorfodol

4.5 Nid yw maes cyfleoedd cyfartal wedi'i ddatganoli, ac felly nid oes gan Weinidogion Cymru unrhyw bŵer deddfwriaethol yn y maes hwn. Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 yn nodi ar hyn o bryd mai 65 oed yw'r oedran ymddeol gorfodol, ac mae'r Mesur Cydraddoldeb drafft yn cadarnhau hyn. Mae Llywodraeth y DU wedi nodi ei bod yn bwriadu adolygu'r oedran gorfodol yn 2010. Ym mis Ionawr 2009, dileodd Llywodraeth Cymru'r gofyniad i staff ymddeol pan fyddant yn cyrraedd oedran penodol.

4.6 Mae Age Concern Cymru a Help the Aged Wales yn dadlau bod yr oedran ymddeol yn ffurf ar wahaniaethu yn y bôn:

> A policy of allowing employers to force people to retire at 65 is completely at odds with the aim of extending working lives and promoting a positive vision for our ageing society. A default retirement age creates a barrier to opportunities for selection, promotion, training and job mobility for people in their late 50s and early 60s. A 'fixed' point at which individuals can be asked to retire, inevitably influences employer decisions about their personal development and opportunities in the years leading up to it. Older workers who do leave their jobs are far less likely than other age groups to find employment subsequently.

4.7 Cyflwynodd TUC Cymru dystiolaeth a gyflwynwyd gan gynrychiolydd undeb llafur yn y sector addysg sy'n nodi bod ceisiadau i weithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol gorfodol yn cael eu gwrthod yn aml:

> The main cases which come to our attention are in relation to retirement ages and request to continue working. A number of branches are reporting more difficulty in achieving successful outcomes where people want to continue working due to the

number of redundancy or restructuring programmes underway in colleges and universities. One branch recently raised with me the failure of a college to impact assess their age equality policy as the decisions on request to continue working appeared to be detrimentally impacting on women.

4.8 Mae Age Concern Cymru a Help the Aged Wales yn awgrymu y byddai dileu'r oedran ymddeol gorfodol yn gam sylweddol at fynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn mewn cyflogaeth.

> We would like to see the National Assembly for Wales explore the possibilities for ending this legalised discrimination through legislative powers, or alternatively through making strong representations to the UK Government.

4.9 Yn ei dystiolaeth i'r Pwyllgor, nid oedd y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol yn barod i roi ei farn ynglŷn ag a ddylid diddymu'r oedran ymddeol gorfodol. Fodd bynnag, cyfeiriodd at y ffaith bod Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau yn y meysydd sydd o fewn ei rheolaeth i sicrhau cyfle cyfartal i bobl o bob oed. Er enghraifft, mae wedi dileu'r oedran ymddeol gorfodol ar gyfer cyflogeion Llywodraeth Cymru, ac mae wedi gweithio gyda'r Gwasanaeth Tân i ddileu'r oedran ymddeol gorfodol ar gyfer diffoddwyr tân.

Effaith Gwahaniaethu Lluosog

4.10 Yn ogystal â'r dystiolaeth ei bod yn fwy tebygol y bydd ceisiadau gan fenywod hŷn i weithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol gorfodol yn cael eu gwrthod, cyfeiriodd TUC Cymru at enghreifftiau o wahaniaethu lluosog o lygad y ffynnon:

> "I have worked in the print trade for more than 14 years. During that time I had spent many years as the only female working on the shop floor in a pre dominantly male environment. This environment was kinder towards the younger females that I occasionally worked with, during a short period of time. As an elder female I have experienced terms of isolation, ridicule, persecution and rejection.

> From my experiences I found some discriminations go hand in glove, it can be difficult to separate the two... Some events that I have encountered could be either sex or age discriminate, one event I was subjected to discrimination against my age or disability, or both!
>
> The company lacked the direction to instil discrimination guide lines towards the staff, the male gender were very comfortable with their biased attitudes, as long as it was not a member of their family!
>
> The selection for redundancy was made on a point system, I was incorrectly marked and robbed of a few points. I would also have had a higher mark to sustain my employment if I had the same training as the men. During my 9 years service with my last company, I had to step back and watch all the male gender employed after me, train to an advanced level."

4.11 Mae'r rhwystrau eraill a nodwyd gan y cyfranwyr i'r grŵp cyfeirio anffurfiol yn cynnwys gordewdra ac anabledd. Mae cyfran uwch o bobl hŷn yn wynebu'r rhwystrau hyn, yn ogystal â bod â diffyg cymwyseddau. Nodwyd y canfyddiad y bydd cyflogwyr yn gwahaniaethu ar sail oedran hefyd fel rhwystr.

4.12 Yn eu tystiolaeth i'r Pwyllgor, nododd y Gweinidog dros yr Economi a Thrafnidiaeth a'i swyddogion nad yw'r data cyfredol yn dangos effaith y rhaglenni ar gyfer pobl hŷn sydd ag anghenion gwahanol.

Effaith yr hinsawdd economaidd bresennol

4.13 Mynegodd yr holl gyfranwyr i'r grŵp cyfeirio anffurfiol eu pryder ynglŷn ag effaith y dirwasgiad ar weithwyr hŷn a phobl hŷn sy'n chwilio am waith. Rhoddwyd llawer o sylw yn y wasg i effaith y dirwasgiad ar bobl ifanc. Fodd bynnag, mae ystadegau swyddogol hefyd yn dangos y bu cynnydd sy'n fwy na'r cynnydd cyfartalog yn nifer y ceisiadau am lwfans ceisio gwaith gan bobl dros 50 oed a'r bobl hyn sy'n cael y llwyddiant lleiaf wrth geisio cael swydd arall o fewn tri mis iddynt golli eu gwaith, o'i gymharu â grwpiau oedran eraill.

Diffyg cyfleoedd yn y gwaith

4.14 Cyflwynodd cynrychiolydd undeb llafur o'r sector addysg dystiolaeth ei fod yn ymwybodol o achosion lle roedd aelodau'r undeb wedi cael eu hanwybyddu o ran cyfleoedd ar gyfer datblygu, symud ymlaen yn eu gyrfa neu ddyrchafiad ar sail eu hoedran, yn enwedig os ydynt yn agosáu at yr oedran ymddeol gorfodol. Mynegodd Prime Cymru bryder yn ei dystiolaeth[5]:

> In 2007, less than 5per cent of work-based learners were over 50. Only 3per cent of modern apprenticeships were held by people over 50.
>
> Work based learning and modern apprenticeships are open to all ages but are not necessarily marketed towards older people. Historically employers have also reduced training opportunities for older workers, even though age discrimination legislation makes it illegal.

Diffyg hyblygrwydd yn y gweithle

4.15 Dywedodd Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru fod faint o hyblygrwydd a geir mewn arferion gweithio yn fater sy'n achosi pryder i bobl hŷn.

> This applies to those looking to reduce their hours or days at work as they move towards retirement, or for those who may be in their 40's or 50's with caring responsibilities. For carers, flexibility to adapt working patterns is of huge significance, not least because of the adverse impacts on their careers and their pensions.

Rhwystrau technolegol

4.16 Nododd Prime Cymru fod y ffocws ar gyfryngau electronig yn rhwystr posibl i rai pobl hŷn sy'n chwilio am swydd:

> Over twice as many people between 16 and 34 regularly use the internet at home as people over 55. With many local authorities, NHS trusts and other larger employees only accepting online

[5] Wedi'i seilio ar gyfrol 2009 *Ffocws Ystadegol ar Oedran yng Nghymru* Llywodraeth Cynulliad Cymru

applications, the new technologies exclude some older jobseekers.

Casgliadau

5.1 Mae'n amlwg o lawer o'r dystiolaeth lafar ac ysgrifenedig a roddwyd gan Weinidogion Cymru bod nifer o raglenni a pholisïau sydd o bosibl yn helpu pobl hŷn mewn perthynas â chyflogaeth. Fodd bynnag, mae nifer o'r rhain yn rhaglenni cyffredinol, ac nid yw'n ymddangos bod nodi'r heriau sy'n wynebu pobl hŷn, yn ogystal â monitro a gwerthuso effaith y rhaglenni hyn arnynt, yn digwydd yn gyson ar draws y meysydd polisi.

5.2 Gellir tynnu dau ganlyniad amlwg o'r ymchwiliad. Yn gyntaf, mae diffyg cefnogaeth benodol sydd wedi'i deilwra ar gyfer gweithwyr hŷn, a phobl hŷn sy'n chwilio am waith neu allai fod yn entrepreneuriaid.

5.3 Yn ail, er bod tystiolaeth anecdotaidd bod gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn y gweithle yn bodoli, mae diffyg gwaith monitro a gwerthuso cadarn ar raddau'r gwahaniaethu hwnnw, ac effeithiau canlyniadau polisïau Llywodraeth Cynulliad Cymru ar bobl hŷn.

Diffyg cefnogaeth ar gyfer gweithwyr hŷn

5.4 Nododd Prime Cymru bod y diffyg cefnogaeth sydd wedi'i theilwra'n benodol i anghenion pobl hŷn yn rhwystr i'r rheini sy'n chwilio am waith neu allai fod yn entrepreneuriaid:

> 63 per cent of potential older entrepreneurs cited the lack of specialist support in Wales as their main obstacle to starting a business.
>
> [….]
>
> Older people appear to be discriminated against due to the lack of schemes, projects and initiatives available to them compared to other groups

5.5 Roedd yn dadlau hefyd bod nifer annigonol o adnoddau wedi cael eu hymrwymo i gefnogi gweithredu un o nodau allweddol y Strategaeth i Bobl Hŷn sy'n ymwneud â chyflogaeth:

> The Welsh Assembly Government has led the way with the development of the Older People's Strategy, the National

Partnership Forum and the appointment of the Older People's Commissioner. However, whilst the Strategy for Older People in Wales has correctly identified the employment needs to 'develop policies to increase the capacity of the over 50s to continue to work, learn, volunteer and care, making an active contribution for as long as they wish, and ensure that older people do not live in poverty.' Resources and policies have not followed to enable the aim to be reached.

5.6 Mae llawer o'r gefnogaeth a gynigir i bobl hŷn sy'n chwilio am swydd, sy'n gweithio neu sy'n rhedeg, neu a hoffai redeg, eu busnes eu hunain yn cael ei darparu drwy raglenni fel ProAct, ReAct a Cymorth Hyblyg i Fusnes. Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth wedi ymddangos i awgrymu bod yr heriau penodol sy'n wynebu pobl hŷn yn cael eu nodi yn ystod y broses o ddatblygu polisi, a bod y rhaglenni'n cael eu teilwra'n benodol i fynd i'r afael â hwy.

5.7 Hoffai Prime Cymru weld mwy o fentrau a rhaglenni sydd wedi'u dylunio'n benodol i gefnogi pobl hŷn.

Education and training are essential for many older people when considering their future. The advice needs to be bespoke and appropriate. Many older job seekers are not looking for lengthy courses but for ones that can convert their skills and relevant experience into qualifications that employers find valuable. It is vital that advisors are honest and realistic regarding the usefulness of qualifications and the job opportunities they may produce.

5.8 Mae hefyd wedi cyflwyno enghraifft o raglen sy'n seiliedig ar wirfoddoli y mae wedi'i datblygu i helpu pobl hŷn i gael gwaith:

Older people provide £469 million of support to environmental and community projects. Prime Cymru has developed projects to encourage and support older people into volunteering as a stepping stone back to economic activity. This has proved very successful with a considerable number returning to education, training, employment or self employment. The Millennium Volunteers is a successful project that has helped younger people into volunteering but older volunteers do not receive the same level of support and encouragement.

Diffyg monitro a gwerthuso

5.9 Nododd y cyfranwyr bod y diffyg data ymchwil, monitro a gwerthuso yn creu problemau.

Graddau'r gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn

5.10 Cyfeiriodd Age Concern Cymru a Help the Aged Wales at y diffyg tystiolaeth gadarn i ddangos graddau a natur y gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn mewn cyflogaeth yng Nghymru a'r data monitro mewn perthynas â'r prosesau recriwtio, dethol, dyrchafu ac ymddeol. Hefyd, mae'r sefydliad yn amau bod y diffyg adroddiadau ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oedran yn broblem. Mae diffyg tystiolaeth drwy werthuso ar gael ar effaith y *Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006* a pha mor effeithiol y maent wedi bod o ran mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran. Dywedodd Prime Cymru:

> whilst encouraging the participation of other groups, little seems to have been done to monitor and evaluate the recruitment of older workers.

5.11 Mae Age Concern Cymru a Help the Aged wedi cynnig cynnal gwaith archwilio pellach mewn partneriaeth â rhanddeiliaid eraill i sefydlu natur a graddau y gwahaniaethu ar sail oed yn erbyn pobl hŷn mewn cyflogaeth yn well.

Grwpiau penodol o bobl hŷn

5.12 Mae diffyg yn y wybodaeth a gyhoeddwyd am anghenion a phrofiadau grwpiau penodol o bobl hŷn, er enghraifft menywod hŷn, pobl hŷn anabl neu bobl hŷn o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Cafodd y Pwyllgor drafferth hefyd i ganfod effaith polisïau, rhaglenni a mentrau Llywodraeth Cymru sy'n ymwneud â chyflogaeth a busnes ar grwpiau gwahanol o bobl hŷn. Mae'r Pwyllgor yn pryderu, heb y wybodaeth hon, nad yw'n bosibl gwerthuso i ba raddau y mae'r polisïau a'r rhaglenni hyn yn hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pobl hŷn sydd â gofynion gwahanol.

Rhaglenni Llywodraeth Cymru

5.13 Er y gellid casglu gwybodaeth ystadegol am ganlyniadau rhaglenni a mentrau Llywodraeth Cymru ar gyfer pobl hŷn, ni chafodd ei chasglu na'i chyhoeddi hyd yn hyn. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd asesu faint o adnoddau sydd wedi'i neilltuo i gefnogi gweithwyr hŷn a phobl hŷn sy'n chwilio am waith neu sydd eisiau sefydlu busnes.

5.14 Mae'n anodd gwybod hefyd a yw gwaith Llywodraeth Cymru i hyrwyddo hunangyflogaeth wedi bod yn fwy llwyddiannus ymysg pobl ifanc nag ymysg pobl hŷn. Mae sicrhau bod y gweithwyr, y rheini sy'n chwilio am swyddi a phobl sydd eisiau sefydlu busnes yn gallu cael gafael ar y wybodaeth am y cymorth sydd ar gael iddynt yn her i Lywodraeth Cymru. Mae nodi a defnyddio'r rhwydweithiau cywir yn hanfodol.

Y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn

5.15 Ni fu llawer o waith gwerthuso ar ganlyniadau'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn sy'n ymwneud â chyflogaeth.

Y Cynllun Cydraddoldeb Sengl

5.16 Yn ystod y dystiolaeth a gafwyd gan y Gweinidogion, daeth i'r amlwg fod y cyfrifoldeb dros fonitro a gwerthuso'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn gorwedd ar hyn o bryd gyda'r Adran Cyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol. Fodd bynnag, mae gan bob un o adrannau Llywodraeth Cymru gyfrifoldeb dros ganlyniadau penodol o fewn y Cynllun ac os nad ydynt hefyd yn gyfrifol am fonitro'r cynnydd yn erbyn y canlyniadau hynny, ni fydd gan yr adrannau berchenogaeth lawn ohonynt. Dyma'r achos hefyd o ran y canlyniadau o fewn y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn sy'n dod o fewn portffolios adrannau unigol.

Prawfesur oedran ac asesiadau effaith sy'n ymwneud ag oedran

5.17 Mae Prime Cymru ac Age Concern Cymru a Help the Aged Wales wedi nodi prawfesur oedran fel ffordd o sicrhau na wahaniaethir yn erbyn gweithwyr hŷn a phobl hŷn sy'n chwilio am waith:

> Older people appear to be discriminated against through the budget allocations at all levels of government. Only through age profiling and age proofing policies can older people receive fair and equitable funding. Age impact assessments need to be undertaken before policies are implemented and monitoring and evaluation is essential. Policy and funding decisions need to be based upon evidence not emotion. [Prime Cymru]

> Given the concerns we have expressed regarding the potential scope of older people's experience of discrimination in employment we would ask that the Welsh Assembly Government works in partnership with organisations such as Age Concern Cymru and Help the Aged in Wales to incorporate age proofing tools into the Inclusive Policy Making model. It is crucial that the Welsh Assembly Government's work on age proofing is looked upon as an example of good practice, as we argued during the development of the Single Equality Scheme, and we are keen to work in partnership with the National Assembly for Wales and the Welsh Assembly Government on this. [Age Concern Cymru and Help the Aged Wales]

5.18 Er bod tystiolaeth bod Llywodraeth Cynulliad Cymru yn ystyried yr effaith ar bobl hŷn wrth ddatblygu ei pholisiau (er enghraifft, mae wedi cael gwared ar yr oedran ymddeol gorfodol o fewn y sefydliad), nid oes fawr o dystiolaeth o'r hyn sy'n cael ei wneud i annog sefydliadau a sectorau eraill i wneud yr un peth.

Argymhellion

Mae angen i Lywodraeth Cymru leihau'r rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn o ran cael gwaith a sefydlu busnesau drwy nodi eu hanghenion a thrwy ddarparu cymorth sydd wedi'i deilwra'n arbennig ar eu cyfer.

Argymhelliad 1
Bod Llywodraeth Cymru'n gweithio mewn partneriaeth â'r rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys y bobl hŷn eu hunain, i ganfod natur a graddau'r gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn mewn cyflogaeth.

Argymhelliad 2
Bod Llywodraeth Cymru'n sicrhau bod y broses o ddatblygu'r holl bolisïau a rhaglenni sy'n ymwneud â chyflogaeth yn ystyried yn arbennig yr heriau penodol sy'n wynebu pobl hŷn, ac yn annog hynny yn y sectorau cyhoeddus a phreifat hefyd.

Argymhelliad 3
Bod Llywodraeth Cymru yn monitro ac yn gwerthuso ei rhaglenni cymorth busnes a chyflogaeth yn rheolaidd mewn perthynas ag oedran, yn ogystal â'r meysydd cydraddoldeb eraill, fel ei bod yn bosibl asesu effaith rhaglenni ar fenywod hŷn a phobl hŷn anabl, er enghraifft. Er mwyn sicrhau ymatebion hyblyg a phrydlon mewn amser o newid economaidd, rhaid i wybodaeth fod ar gael yn hawdd i alluogi asesiad o'r effaith ar bobl hŷn gael ei gynnal.

Argymhelliad 4
Bod Llywodraeth Cymru'n gweithio mewn partneriaeth â'r rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys y bobl hŷn eu hunain, i asesu'r heriau penodol a wynebir gan bobl o gefndiroedd neu amgylchiadau penodol, fel y rheini o gefndir neu gymuned du neu leiafrifoedd ethnig, neu bobl hŷn anabl, a bod cynllun gweithredu'n cael ei ddatblygu i oresgyn yr heriau hyn.

Argymhelliad 5
Rhaid i Lywodraeth Cymru sicrhau bod adrannau unigol yn cymryd cyfrifoldeb llawn dros ganlyniadau'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn a'r Cynllun Cydraddoldeb Unigol sy'n ymwneud â phobl hŷn a chyflogaeth sy'n berthnasol i'w portffolio hwy. Rhaid i hyn gynnwys monitro, gwerthuso a chyflwyno adroddiadau tryloyw yn erbyn y canlyniadau hynny.

Argymhelliad 6
Bod Llywodraeth Cymru'n annog Llywodraeth y DU i ddileu'r oedran ymddeol gorfodol.

Argymhelliad 7
Bod Llywodraeth Cymru'n casglu gwybodaeth am oedran yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais am swyddi yn y sefydliad, yn ogystal ag oedran yr unigolion a benodir yn y pen draw.

Atodiad A – Cylch Gorchwyl

Bydd y Pwyllgor:

- yn nodi rhai o'r meysydd allweddol sy'n peri pryder ynglŷn â gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn mewn perthynas â chyflogaeth; ac,
- yn craffu ar waith pob Gweinidog sydd â'r pwerau a'r cyfrifoldebau sy'n effeithio ar bobl hŷn ar y canlyniadau sy'n ymwneud â chyflogaeth gweithrediadau Llywodraeth Cynulliad Cymru ers cyhoeddi ei Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru yn 2003, yn enwedig mewn perthynas â'r meysydd sy'n achosi pryder a nodwyd gan y Pwyllgor.

Bydd y prif feysydd sy'n achosi pryder yn cael eu nodi drwy:

- Adolygiad llenyddiaeth o'r ymchwil a'r datblygiadau polisi presennol yn y maes hwn.
- Grŵp cyfeirio bach, anffurfiol a thros dro o'r rhanddeiliaid allweddol.
- Dulliau eraill o nodi'r materion allweddol, y gellir eu defnyddio lle bo hynny'n addas, er enghraifft, penodi arbenigwr i gynghori'r Pwyllgor.

Y grŵp cyfeirio dros dro o randdeiliaid

TUC Cymru
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Prime Cymru
Age Concern Cymru a Help the Aged in Wales

Atodiad B – Rhestr o'r Ymatebion Ysgrifenedig a Rhestr o'r Tystion

Ymatebion Ysgrifenedig

Age Concern Cymru a Help the Aged yng Nghymru
TUC Cymru
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Prime Cymru

Rhestr o'r Tystion

30 Mehefin 2009

Ieuan Wyn Jones AC, y Dirprwy Brif Weinidog a'r Gweinidog dros yr Economi a Thrafnidiaeth
Sioned Rees, Pennaeth Menter, Llywodraeth Cymru
Dr Brian Gibbons AC, y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a Llywodraeth Leol
Cherry Capel, Rheolwr Busnes Ariannol a Chorfforaethol, Llywodraeth Cymru

14 Gorffennaf 2009

John Griffiths AC, y Dirprwy Weinidog dros Sgiliau
Sylvia Howe, Uwch Reolwr Diwygio Lles, Llywodraeth Cymru
Samantha Huckle, Pennaeth y Gangen Gyflogadwyedd, Llywodraeth Cymru