

dti

CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH:
MATERION OEDRAN

Ymgynghoriad ar
Oedran 2003



Y DTI yw'r nerth tu ôl i'n huchelgais o 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer llwyddiant busnes yn y DU. Byddwn yn helpu pobl a chwmnïau i ddod yn fwy cynhyrchiol drwy hybu menter, blaengarwch a chreadigrwydd.

Pleidiwn achos busnesau'r DU gartref a thramor. Buddsoddwn yn drwm mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o'r rheng flaen. Amddiffynnwn hawliau pobl weithiol a defnyddwyr. A safwn yn gefn i farchnadoedd teg ac agored yn y DU, yn Ewrop a ledled y byd.

Busnes llwyddiannus
Marchnadoedd teg
Gwyddoniaeth ac Arloesi

Cynnwys

	Tudalen
RHAGAIR	4
1. CRYNODEB	5
Y cynigion	5
Y manteision a'r costau	7
Sut mae cyflwyno sylwadau a phryd	8
Y camau nesaf	8
2. RHAGYMADRODD	9
Ein hymagwedd at ddatblygu cynigion penodol	10
Ymgynghori	10
Deddfwriaeth	11
Yr amserlen	11
3. GWAHARDD GWAHANIAETHU AR SAIL OEDRAN	12
Pwy gaiff ei ddiogelu?	12
Pwy fydd yn dod o dan rwymedigaethau newydd?	13
Beth sy'n cael ei gynnwys?	13
Cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth	14
Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori	15
Ein hymagwedd arfaethedig	16
Arferion penodol	17
Gwahaniaethu anuniongyrchol	17
Rheolau ar oedran yn neddfwriaeth y DU	18
Cwestiynau	19
4. OEDRAN YMDDEOL	20
Y cefndir	22
Oedran ymddeol gorfodol	22
Oedran cynlluniau pensiwn	23
Ymagwedd gwledydd eraill	24
Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori	25

Ein hymagwedd arfaethedig	25
Diswyddo annheg, a'r cynllun taliadau afreidedd statudol	27
Ystyr hyn yn ymarferol	28
Cwestiynau	29
5. DISWYDDO ANNHEG	31
Y cefndir	31
Ein hymagwedd arfaethedig	32
Ystyr hyn yn ymarferol	34
Cwestiynau	35
6. TALIADAU AFREIDEDD STATUDOL	36
Y cefndir	36
Ein hymagwedd arfaethedig	37
Ystyr hyn yn ymarferol	40
Cwestiynau	41
7. RECRIWTIO, DEWIS A DYRCHAFU	43
Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori	43
Ein hymagwedd arfaethedig	44
Cwestiynau	45
Yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth	45
Cwestiynau	46
8. TÂL A BUDDION HEBLAW TÂL	47
Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori	48
Ein hymagwedd arfaethedig	48
Ystyr hyn yn ymarferol	49
Cwestiynau	49
9. MATERION TRAWSBYNCIOL	50
Pwy gaiff ei ddiogelu?	50
Gwahaniaethu anuniongyrchol	50

Aflonyddu	51
Fictimeiddio	51
Gofynion galwedigaethol	52
Gweithredu cadarnhaol	52
Gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth neu hyfforddiant	53
Cwyno	53
Cwestiynau	54
10. Y MANTEISION A'R COSTAU	55
11. SEFYDLIADAU CYDRADDOLDEB NEWYDD	59
ATODIADAU	60
AM YR YMARFER YMGYNGHORI YMA	61
FFYNONELLAU CYNGOR	65
Y GRŴP YMGYNGHOROL AR OEDRAN	68
GEIRFA	71

Rhagair



Yn y gwaith rydym wedi bod yn ei wneud i roi'r Gyfarwyddeb Ewropeaidd ar Gyflogaeth ar waith, un peth sydd wedi fy nharo yw mor eang yw'r gred bod rhagfarn oed yn fath llai difrifol o wahaniaethu. Nid yw'n cael ei gymryd gymaint o ddifrif â gwahaniaethau ar sail rhyw, dyweder, ac nid yw pobl yn credu ei fod yn rhannu'r gymdeithas mor ddifrifol â hil. Mae'n wir nad yw gwahaniaethau mewn triniaeth sydd wedi'u seilio ar oedran, yn wahanol i fathau eraill o wahaniaethu, wedi'u seilio yn aml ar elyniaeth neu gasineb. Efallai fod hynny'n adlewyrchu'r ffaith bod oedran yn rhywbeth sy'n gyffredin inni i gyd a'n bod yn gorfod derbyn y buon ni'n iau a'n bod yn mynd yn hŷn. Ond dydy'r ffaith bod heneiddio yn anochel ddim yn esgus dros wahaniaethu; a ddylen ni ddim anwybyddu galluoedd pobl chwaith dim ond am eu bod o'r oedran "anghywir". Mae agweddau o'r fath yn niweidio unigolion, cyflogwyr a'r wlad.

Dyma'n hymarfer ymgynghori cyntaf i'w neilltuo i gynigion ar gyfer deddfwriaeth oedran yn unig. Yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth* yn 2001 dechreuwyd edrych ar y pynciau trafod, ac yn *Y Ffordd Ymlaen* wedyn cyfeiriwyd at rai materion o bwys ar gyfer y ffrwd honno yn y Gyfarwyddeb sy'n ymdrin ag oedran. Yn y ddogfen yma, rydym yn trafod sut rydym yn bwriadu gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran. Rydym hefyd yn trafod i ba raddau y dylem ddefnyddio pwerau'r Gyfarwyddeb i ganiatáu gwahaniaethau mewn triniaeth o dan rai amgylchiadau cyfyngedig. Mae hyn yn unigryw i oedran: nid yw'r un ffrwd arall yn caniatáu cyfiawnhau'r hyn a fyddai fel arall yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol.

Dyma ymarfer ymgynghori sy'n bwysig i bawb: mae angen i unigolion wybod pa hawliau newydd fydd ganddyn nhw; mae angen i gyflogwyr ac eraill y mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol iddyn nhw wybod am eu cyfrifoldebau newydd; ac mae angen i ninnau wybod barn pobl am ein cynigion. Dyma'r garreg gamu olaf tuag at ymgynghori y flwyddyn nesaf ar y ddeddfwriaeth ddrafft ei hun.

Rydym yn croesawu sylwadau ar yr holl faterion sydd wedi'u codi yn yr ymarfer ymgynghori, ond yn arbennig ar y cwestiynau ynghylch oedran ymddeol gorfodol cyflogwyr. Does dim penderfyniad wedi'i wneud ynghylch y mater yma eto, sy'n cael ei esbonio'n llawn ym Mhennod 4. Nawr yw'r amser ar gyfer trafodaeth agored ar hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a chyflogeion ar adeg pan fo'r cynnydd yn ein disgwyliad einioes yn herio hen ragdybiaethau a rhagfarnau.

Patricia Hewitt
Y Gweinidog Gwladol dros Allgáu Cymdeithasol a Chydraddoldeb

Pennod 1

Crynodeb

- 1.1 Mae gwahaniaethu ar sail oedran yn felltith ar gyfleoedd cyflogaeth i hen ac ifanc fel ei gilydd. Does dim lle iddo yn yr 21ain ganrif, a hyfforddiant a chymwysterau pobl ifanc yn well nag erioed o'r blaen a phobl hŷn yn byw bywyd hirach a mwy gweithgar. Rydym am i gyflogwyr ddefnyddio'r amrediad llawn o fedrau a doniau sydd ar gael iddyn nhw a hynny er lles y cyfan o'r boblogaeth sy'n gweithio. Mae'n dda i fusnes, yn dda i unigolion, ac yn dda i'r gymdeithas.
- 1.2 Byddwn yn gweithredu ffrwd oedran Cyfarwyddeb Cyflogaeth Ewrop¹ o fis Hydref 2006 ymlaen. Bryd hynny, bydd gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant yn dod yn anghyfreithlon.

Y cynigion

- 1.3 Bydd y gyfraith yn gymwys i bob gweithiwr ac i bobl sy'n gwneud cais am waith. Bydd yn cynnwys hyfforddiant yn y gwaith ac ar gyfer gwaith. Bydd yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Bydd y rhai â rhwymedigaethau newydd yn cynnwys:
 - a. cyflogwyr;
 - b. darparwyr hyfforddiant galwedigaethol, gan gynnwys sefydliadau addysg bellach ac uwch a chwmnïau hyfforddi preifat;
 - c. undebau llafur, cymdeithasau proffesiynol, a mudiadau cyflogwyr – mewn perthynas â'u haelodau yn ogystal ag yn rhinwedd eu swyddogaeth fel cyflogwyr.
- 1.4 Yn eithriadol, fe fydd yn bosibl trin pobl yn wahanol ar sail oedran, ond bydd rhaid i gyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb:
 - gallu cyfiawnhau gwneud hynny drwy gyfeirio at nodau penodol a dim ond os yw'n briodol ac yn angenrheidiol o dan yr amgylchiadau penodol; a
 - gallu cyflwyno tystiolaeth ategol: fydd haeriadau ddim yn ddigon.

¹ Cyfarwyddeb y Cyngor 2000/78/EC 27 Tachwedd 2000.

- 1.5 *Oedran ymddeol*: bydd oedran ymddeol wedi'i bennu gan gyflogwyr ar gyfer cyflogeion yn anghyfreithlon o dan y Gyfarwyddeb. Rydym yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai'r ddeddfwriaeth ddarparu bod cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol, fel eithriad. Dim ond drwy gyfeirio at y nodau penodol a restrir ym mharagraff 3.15 y gallent wneud hynny, a dim ond pe bai eu hamgylchiadau penodol yn golygu bod hynny'n briodol ac yn angenrheidiol. Rydym hefyd yn gofyn am sylwadau ar ddefnyddio 70 fel oedran diofyn pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad.
- 1.6 *Recriwtio, dewis a dyrchafu*: ni ddylai penderfyniadau am recriwtio, dewis a dyrchafu gael eu seilio ar oedran fel rheol. Rydym yn cynnig y dylai cyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran ar gyfer recriwtio, ond dim ond os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.
- 1.7 *Tâl a buddion heblaw tâl*: dylai'r ddeddfwriaeth ganiatáu i gyflogwyr roi tâl a buddion heblaw tâl ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.
- 1.8 *Diswyddo annheg*: dylid newid y darpariaethau ynghylch diswyddo annheg er mwyn i gyflogeion gael gwneud cais am iawn beth bynnag fo'u hoedran, ond bydd ymddeol wrth gyrraedd oedran ymddeol y gellir ei gyfiawnhau yn rheswm teg dros ddiswyddo. Dylid newid y ffordd y mae iawndal ariannol yn cael ei gyfrifo fel na fydd y dyfarniad sylfaenol yn cael ei seilio mwyach ar oedran y cyflogai. Bydd y cyfrifiad yn dal i gymryd cyfnod gwasanaeth y cyflogai i ystyriaeth, a bydd cyfyngiad o 20 mlynedd ar y cyfnod hwnnw.
- 1.9 *Taliadau afreidedd statudol*: rydym yn bwriadu gwneud nifer o newidiadau i'r cynllun taliadau afreidedd statudol er mwyn dileu rhai agweddau sy'n gysylltiedig ag oedran.
- 1.10 *Materion trawsbynciol*: ein ffordd ni o fynd ati yw bod mor gydlynol a chyson ag y gellir ar draws pob un o wahanol ffrydiau'r ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb. Rydym yn bwriadu arddel barn ynghylch pwy sy'n cael ei gynnwys, a gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu, fictimeiddio, gofynion galwedigaethol dilys, gweithredu cadarnhaol, a gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth a fydd yn gyson â'r ddeddfwriaeth ynghylch tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gredo.

Y Manteision a'r Costau

- 1.11 Mae'n debyg y bydd deddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran yn arwain at godi'r gyfradd ymhlith gweithwyr ifanc a gweithwyr hŷn sy'n ymgymryd â chyflogaeth. Bydd hyn yn creu cronfa ehangach o weithwyr y bydd eu galluoedd a'u doniau yn cyd-fynd yn well â gofynion cyflogwyr wrth iddyn nhw recriwtio a datblygu eu staff.
- 1.12 Rydym yn credu y bydd manteision economaidd a chymdeithasol net yn deillio o'r ddeddfwriaeth. Yn adroddiad Swyddfa'r Cabinet, *Winning the Generation Game*, a gyhoeddwyd yn 2000, trafodwyd cost cyfraddau isel o ymgymryd â chyflogaeth ymhlith gweithwyr hŷn. Mae hynny'n rhoi syniad inni o raddfa bosibl yr effaith yn y maes polisi hwn. Dywedodd yr adroddiad: "Mae cyfanswm y gost economaidd yn uchel. Mae'r gostyngiad mewn cyfraddau gweithio ymhlith pobl dros 50 oed ers 1979 yn costio rhyw £16 biliwn y flwyddyn i'r economi mewn cynnyrch mewnwladol crynswth a gollir ac mae'n costio £3-5 biliwn yn ychwanegol i bwrs y wlad mewn budd-daliadau a threthi sy'n cael eu colli".²
- 1.13 Yn y tymor hir, bydd y manteision yn fwy na'r costau. Serch hynny, mae'n hasesiad yn dangos bod y costau yn fwy na'r manteision ar y dechrau, a hynny am ein bod o reidrwydd wedi hepgor rhai manteision arwyddocaol sy'n anodd i'w mesur. Mae'r rhain yn anodd i'w mesur am fod asesu cyflwr y farchnad lafur yn 2006, pan ddaw'r ddeddfwriaeth i rym, ac wedyn, yn peri problemau. Ac mae llawer o'r costau'n adlewyrchu costau a fydd yn digwydd unwaith yn unig, ac mae'r rheiny wedi'u crynhoi yn ychydig flynyddoedd cyntaf y ddeddfwriaeth, ond mae'r manteision yn cronni dros gyfnod hirach.
- 1.14 Mae'n debyg y bydd yna effaith arwyddocaol ar gwmnïau bach. Rydym yn disgwyl y bydd yn costio rhwng £105 a £122 i bob cwmni bach ymdopi â goblygiadau'r ddeddfwriaeth newydd, yn ôl y penderfyniad a wnawn ynghylch oedran ymddeol. Mae cwmnïau bach iawn (y rhai sy'n cyflogi llai na 10 o bobl) hefyd yn debycach o gyflogi gweithwyr dros 65 oed. Oherwydd hynny, mae cyfran uwch ohonynt yn debyg o gael eu cymryd i dribiwnlys cyflogaeth.

² ISBN 0-11-430166-2. Ar gael oddi wrth y Llyfrfa, pris £19.50. Ar gael hefyd ar wefan Swyddfa'r Cabinet www.cabinet-office.gov.uk

- 1.15 Ceir rhagor o wybodaeth ym mhennod 10 am ein Hasesiad o Effaith y Rheoliadau. Mae'r fersiwn llawn ar gael oddi ar www.dti.gov.uk/er/equality/age

Sut mae Cyflwyno Sylwadau a Phryd

- 1.16 Bydd yr ymarfer ymgynghori yma yn para tan 20 Hydref 2003. Gallwch gyflwyno sylwadau ar ein cynigion drwy lenwi'r ffurflen ymateb sydd wedi'i hamgáu gyda'r ddogfen yma.
- 1.17 Ar ôl ei llenwi, anfonwch eich ffurflen i'r cyfeiriad isod cyn y dyddiad cau:
- Valerie Bainton
Department of Trade and Industry
UG61
1 Victoria Street
London SW1 0ET
- 1.18 Os oes gennych gysylltiad â'r rhyngwrwyd, gallwch lwytho copi o'r ffurflen i lawr oddi ar www.dti.gov.uk/er/equality/age a'i ddychwelyd drwy'r e-bost i age.consultation@dti.gov.uk
- 1.19 Rydym wedi cynnwys y cwestiynau ymgynghori perthnasol ar ddiwedd pob pennod i'ch helpu wrth ichi ddarllen y ddogfen ymgynghori. Defnyddiwch y ffurflen ymateb i gyflwyno'ch sylwadau.

Y camau nesaf

- 1.20 Byddwn yn datblygu rheoliadau drafft yng ngoleuni'r ymatebion i'r ymarfer ymgynghori hwn. Byddwn yn ymgynghori ynghylch y rheoliadau yn ystod hanner cyntaf 2004. Rydym yn anelu at osod y ddeddfwriaeth gerbron y Senedd erbyn diwedd 2004. Byddwn yn datblygu canllawiau hefyd, gan eu cyhoeddi pan fydd y rheoliadau wedi'u cymeradwyo gan y Senedd.
- 1.21 Gan fod y ddeddfwriaeth yn dod i rym ar 1 Hydref 2006, bydd hynny'n rhoi rhyw ddwy flynedd i gyflogwyr, ac eraill, i gwblhau eu paratoadau ar gyfer eu rhwymedigaethau newydd. Bydd hefyd yn caniatáu i unigolion ymgyswngwyo â'u hawliau newydd.

Rhagymadrodd

Yn yr ymarfer ymgynghori yma, rydym yn gofyn am sylwadau ar gynigion ar gyfer rhoi'r ffrwd oedran yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewropeaidd ar waith

- 2.1 Pe bai angen rhagor o dystiolaeth, dangosodd yr ymatebion i'n dogfen ymgynghori "*Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*" mor gyffredin yw gwahaniaethu ar sail oedran. Roedd 50% o'r ymatebwyr yn credu eu bod naill ai wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith neu wedi gweld rhywun arall yn ei ddioddef. Roedden nhw o'r farn bod gwahaniaethu'n digwydd ar sawl ffurf:

Eu gorfodi i ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodol	22%
Methu â chael swydd y gwnaed cais amdani	18%
Eu hatal rhag mynd ar gyrsiau hyfforddi	17%
Dweud bod eu hoedran yn eu hatal rhag symud ymlaen yn gyffredinol	17%
Gwneud rhagdybiaethau am alluoedd oherwydd oedran	15%
Eu dewis i'w gwneud yn afreidiol oherwydd oedran	13%

- 2.2 Mae gwahaniaethu ar sail oedran yn digwydd am fod rhagdybiaethau'n cael eu gwneud am gyflogeion neu ddarpar gyflogeion – hen ac ifanc – sydd wedi'u seilio ar ystrydebau anghywir, hen-ffasiwn, ac amhriodol. Mae agweddau o'r fath yn mynd yn groes i fuddiannau'r unigolyn, y gweithlu a'r cyflogwyr. Maen nhw'n ein hatal rhag creu ffyniant i bawb.

- 2.3 Rydym yn benderfynol o fynd i'r afael â hyn drwy gyfrwng deddfwriaeth effeithiol i weithredu'r Gyfarwyddeb Ewropeaidd ar Gyflogaeth – deddfwriaeth a fydd yn cyflwyno hawliau pwysig newydd a gorfodadwy i unigolion ond a fydd yn caniatáu i fusnesau barhau i weithredu'n effeithiol heb feichiau biwrocraidaidd llethol. Byddwn yn

³ Cafwyd 434 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 31 y ddogfen ymgynghori: "A ydych chi wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith, neu a fuoch yn dyst i ddigwyddiad ble y bu i rywun arall ddioddef gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith?").

adeiladu ar lwyddiant ymgyrch Age Positive a'r Cod Ymarfer sy'n gysylltiedig â hi, sy'n hybu manteision amrywiaeth oedran ar gyfer byd busnes. Mae'r Cod yn cynnig cyfoeth o gyngor a chanllawiau am arferion da (gweler www.agepositive.gov.uk).

Ein hymagwedd at ddatblygu cynigion penodol

- 2.4 Mae rhoi'r Gyfarwydddeb ar waith yn fenter o bwys. Mae'n bwysig bod y mesurau'n ymarferol a'u bod yn gwneud gwahaniaeth ymarferol go iawn yn y tymor byr, yn ogystal ag yn y tymor hirach. Nod y cynigion yn y ddogfen ymgynghori yma yw:
- a. taro'r cydbwysedd iawn rhwng rheoleiddio a chefnogi deddfwriaeth newydd drwy gyfrwng mesurau eraill sydd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y diwylliant yn newid;
 - b. sicrhau ymagwedd mor gydlynol ag y gellir ar draws pob ffrwd cydraddoldeb, gan y dylai hynny leihau'r costau i fusnes a lleihau'r fiwrocratiaeth i unigolion.
- 2.5 Bydd canllawiau clir a hwylus yn bwysig er mwyn sicrhau bod pawb yn deall y gyfraith, eu hawliau a'u cyfrifoldebau. Byddwn yn datblygu canllawiau ar wahân, ar ôl inni benderfynu ar gynnwys terfynol y deddfwriaeth sydd i'w rhoi ar waith.

Ymgynghori

- 2.6 Yn yr ymarfer ymgynghori – *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth* – a gynhaliwyd rhwng Rhagfyr 2001 a Mawrth 2002, gofynnwyd am sylwadau ar nifer o faterion allweddol bras. Gofynnwyd hefyd:
- a. pa arferion wedi'u seilio ar oedran oedd gan gyflogwyr;
 - b. pam yr oedd y rhain ganddynt;
 - c. pam ac os oedd angen eu cadw.

- 2.7 Cawsom 870 o ymatebion. Drwy gydol y ddogfen yma cyfeirir at yr ymatebion perthnasol a gawsom i *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*. Mae crynodeb o'r ymatebion i'r ymarfer ymgynghori hwnnw ar gael. Gellir ei archebu oddi wrth linell archebu cyhoeddiadau'r DTI (gweler paragraff 6 o Atodiad A i gael rhagor o fanylion). Gellir ei lwytho i lawr hefyd oddi ar www.dti.gov.uk/er/equality/age.
- 2.8 Mewn ymarfer ymgynghori wedyn – *Y Ffordd Ymlaen* – a redodd o fis Hydref 2002 tan Ionawr 2003, gofynnwyd am sylwadau ar gynigion a oedd yn ymdrin â gwahaniaethu ar sail crefydd a chredo, tueddfryd rhywiol, hil, anabled a rhyw. Mae rhai o'r materion hyn yn effeithio ar oedran hefyd. Mae'r rhain yn cael eu trafod ym Mhennod 9 o'r ddogfen yma.

Deddfwriaeth

- 2.9 Ym mharagraff 3.2 o *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth* esboniwyd ein bod yn bwriadu dod â gwahanol ffrydiau'r Gyfarwydddeb i rym drwy gyfrwng rheoliadau o dan adran 2(2) o Ddeddf y Cymunedau Ewropeaidd 1972. Rydym yn dal yn bwriadu gwneud hynny ar gyfer y ddeddfwriaeth ar oedran.

Yr Amserlen

- 2.10 Daw'r darpariaethau ar oedran i rym ar 1 Hydref 2006, a hynny yn unol â'n hymrwymiad i ddod â deddfwriaeth ar gyflogaeth i rym ddwywaith y flwyddyn yn unig yn y dyfodol – sef ar 6 Ebrill a 1 Hydref. Rydym yn anelu at osod y rheoliadau gerbron y Senedd erbyn diwedd 2004. Byddwn yn datblygu canllawiau hefyd, gan eu cyhoeddi pan fydd y rheoliadau wedi'u cymeradwyo gan y Senedd. Bydd hynny'n caniatáu digon o amser i baratoi cyn i'r ddeddfwriaeth ddod i rym.
- 2.11 Byddwn yn ymgynghori ynghylch y rheoliadau drafft yn ystod hanner cyntaf 2004.

Pennod 3

Gwahardd Gwahaniaethu ar Sail Oedran

Bydd gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol yn anghyfreithlon o fis Hydref 2006 ymlaen. Bydd y gyfraith yn rhoi hawliau newydd i weithwyr ac i bobl sy'n gwneud cais am waith. Caiff gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol eu gwahardd. Bydd gan gyflogwyr a phobl sy'n darparu hyfforddiant galwedigaethol, megis sefydliadau addysg bellach ac uwch, rwymedigaethau newydd.

- 3.1 Mae arnom eisiau dileu arferion annheg sydd wedi'u seilio ar agweddau gwahaniaethol neu ragdybiaethau anghywir er mwyn dileu'r rhwystrau sy'n wynebu pobl o bob oed os ydyn nhw am gael gwaith, neu hyfforddiant galwedigaethol, neu ymuno â chymdeithasau proffesiynol ac undebau llafur. Mae hynny'n golygu mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran drwy ddeddfu.
- 3.2 Byddwn yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Ond, nid yw'r Gyfarwyddeb yn golygu bod rhaid i gyflogwyr recriwtio, dyrchafu, cadw na hyfforddi pobl nad ydyn nhw'n gymwys, yn alluog ac ar gael i gyflawni swyddogaethau hanfodol y swydd o dan sylw neu i wneud yr hyfforddiant perthnasol.

Pwy gaiff ei ddiogelu?

- 3.3 Bydd y gyfraith yn diogelu'r canlynol:
 - a. pobl sy'n gweithio, p'un a ydyn nhw'n cael eu cyflogi yn uniongyrchol, neu'n gweithio o dan fath arall o gontract, megis gweithwyr asiantaeth a rhai pobl hunan-gyflogedig;
 - b. pobl sy'n gwneud cais am waith;

- c. deiliaid swyddi a gaiff eu penodi gan y Goron a rhai deiliaid swyddi eraill sy'n cael eu talu (gall y rhain gynnwys cyfarwyddwyr cwmnïau ac aelodau rhai cyrff cyhoeddus annibynnol);
- d. pobl sy'n gwneud hyfforddiant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth neu sy'n gwneud cais am hyfforddiant o'r fath;
- e. pobl sy'n gwneud cyrsiau mewn sefydliadau addysg bellach ac uwch, ond nid mewn ysgolion, neu sy'n gwneud cais am gyrsgiau o'r fath;
- f. o dan rai amgylchiadau, pobl sydd wedi gadael gwaith, neu hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, neu sefydliadau addysg bellach ac uwch;
- g. pobl sy'n aelodau undebau llafur neu gyrff masnach neu gyrff proffesiynol, neu sy'n gwneud cais am ymaelodi â nhw.

3.4 Fydd gwaith gwirfoddol di-dâl ddim yn cael ei gynnwys.

Pwy fydd yn dod o dan rwymedigaethau newydd?

3.5 Bydd y rhai â rhwymedigaethau newydd yn cynnwys:

- a. cyflogwyr;
- b. darparwyr hyfforddiant galwedigaethol, gan gynnwys sefydliadau addysg bellach ac uwch a chwmnïau hyfforddi preifat;
- c. undebau llafur, cymdeithasau proffesiynol a mudiadau cyflogwyr – mewn perthynas â'u haelodau yn ogystal ag yn rhinwedd eu swyddogaeth fel cyflogwyr.

Beth sy'n cael ei gynnwys?

3.6 Bydd *gwahaniaethu uniongyrchol* yn digwydd pan gaiff penderfyniad ei wneud ar sail oedran cronolegol rhywun. Bydd y gyfraith yn gymwys hefyd ar gyfer penderfyniadau sy'n cael eu gwneud ar sail argraff o oedran rhywun.

- 3.7 Bydd *gwahaniaethu anuniongyrchol* yn digwydd pan fydd polisi neu arfer yn gymwys i bawb ond yn peri anfantais i grŵp penodol (megis pobl ifanc neu bobl hŷn), oni bai fod rhesymau da drosto. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn aml yn anfwriadol.
- 3.8 Mae rhagor o fanylion am beth gaiff ei gynnwys o dan y ddeddfwriaeth ar gael ym mhennod 9.

Mae Joanna, sy'n 30 a chanddi MBA ôl-raddedig, yn gwneud cais am swydd fel ymgynghorydd rheoli. Er gwaethaf ei record academaidd ragorol a thystlythyrau o swyddi, nid yw'n cael ei chynnwys ar y rhestr fer ar gyfer cyfweiliad am nad oes ganddi'r 10 mlynedd angenrheidiol o brofiad.

Mae'r gofyniad ynglŷn â 10 mlynedd o brofiad yn debyg o osod ymgeiswyr iau fel Joanna o dan anfantais ac os felly byddai'n gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol oni bai fod y cyflogwr yn gallu ei gyfiawnhau yn wrthrychol. Byddai'n rhaid i'r cyflogwr gyfiawnhau pam y dylai fod gan yr ymgeiswyr 10 mlynedd o brofiad yn hytrach, er enghraifft, na'i gwneud yn ofynnol iddyn nhw ddangos eu bod yn addas yn erbyn manyleb swydd eglur a gâi ei llunio ar sail y cymwyseddu angenrheidiol.

Cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth

- 3.9 Caiff gwahaniaethu ar sail oedran ei wahardd. Rydym yn disgwyl i benderfyniadau ar ddewis, recriwtio, dyrchafu, anghenion hyfforddi etc gael eu gwneud ar sail rhagoriaeth a chymhwysedd, nid am fod y person wedi cyrraedd rhyw oedran cronolegol mympwyol.
- 3.10 Serch hynny, rydym yn cydnabod y gall fod amgylchiadau eithriadol pryd y gallai fod modd cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth – neu eithriadau i'r rheol gyffredinol o beidio â gwahaniaethu ar sail oedran.

3.11 Mae'r Gyfarwyddeb⁴ yn caniatáu i ddeddfwriaeth weithredol yr Aelod-wladwriaethau ganiatáu arferion sydd fel arall yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol os gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol drwy gyfeirio at nodau penodol⁵ ac os ydyn nhw'n briodol ac angenrheidiol. Mae Erthygl 6 yn cynnwys rhestr ddarluniadol o'r mathau o wahaniaethau mewn triniaeth a all gael eu cyfiawnhau, gan gynnwys:

- a. amodau arbennig ynghylch mynediad i gyflogaeth a hyfforddiant i gategoriâu penodol o bobl er mwyn rhoi hwb i'w cymhathu yn yr alwedigaeth neu i sicrhau eu bod yn cael eu diogelu;
- b. amodau gofynnol ynghylch oedran, profiad proffesiynol neu hynafedd ar gyfer manteision penodol yn y gwaith;
- c. oedran recriwtio uchaf wedi'i seilio ar ofynion y swydd o ran hyfforddiant.

Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori

3.12 Mae ein hymgyngori ffurfiol ac anffurfiol wedi tueddu i ddangos bod arferion cyflogi sydd wedi'u seilio ar gymhwysedd yn cael mwy o dderbyniad yn gyffredinol nac arferion sydd wedi'u seilio ar oedran. Er hynny, roedd nifer o blaid cadw'r gallu i gadw arferion penodol o dan amgylchiadau penodol, gan gynnwys:

- trefniadau ar gyfer ymddeoliad staff;
- y gallu i bennu tâl a buddion heblaw tâl ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad;
- sefydlu terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio ar sail yr amser tebygol a fyddai gan y cyflogai yn ei swydd cyn ymddeol.

⁴ Erthygl 6.1.

⁵ Mae'r Gyfarwyddeb yn dweud "eu cyfiawnhau yn wrthrychol ac yn rhesymol ar sail nod dilys, gan gynnwys polisi cyflogaeth dilys, amcanion y farchnad lafur ac amcanion hyfforddiant galwedigaethol, ac os yw'r cyfrwng ar gyfer cyrraedd y nod yn briodol ac angenrheidiol".

Ein hymagwedd arfaethedig

- 3.13 Nid ydym am wahardd mentrau sy'n gwella cyfleoedd i bobl gael gwaith neu hyfforddiant neu ddychwelyd i'r gwaith neu hyfforddiant, drwy'r Fargen Newydd er enghraifft. Nid ydym am wahardd arferion cyflogaeth ychwaith os gallant gael eu cyfiawnhau yn rhesymol a gwrthrychol. Mae'n rhaid i fusnesau gael gweithredu'n gynhyrchiol.
- 3.14 Bydd rhaid i gyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb ac sydd, yn eithriadol, am fabwysiadu dull sydd wedi'i seilio ar oedran, gyfiawnhau hynny – gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth os cânt eu herio. Nid mater syml o haeru bod angen eu polisi wedi'i seilio ar oedran fydd hyn. Yn unol ag Erthygl 6 o'r Gyfarwyddeb, bydd rhaid iddyn nhw ei gyfiawnhau, gyda thystiolaeth, drwy gyfeirio at y canlynol:
- a. nodau penodol; a
 - b. yr amgylchiadau penodol sy'n golygu bod yr arfer yn briodol.
- 3.15 Dyma'r math o nodau penodol a allai gyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth o dan amgylchiadau eithriadol:
- a. iechyd, lles a diogelwch – er enghraifft, diogelu gweithwyr ifanc;
 - b. hwyluso gwaith i gynllunio cyflogaeth – er enghraifft, os oes gan fusnes nifer o bobl sy'n dynesu at oedran ymddeol yr un pryd â'i gilydd;
 - c. gofynion penodol y swydd o dan sylw o ran hyfforddiant – er enghraifft, rheolwyr traffig awyr, sy'n gorfod dilyn hyfforddiant mewn theori ac ymarfer am 18 mis yng Ngholeg y Rheolwyr Traffig Awyr, a rhagor o hyfforddiant mewn-swydd wedyn;
 - d. hybu teyrngarwch a'i wobrwyo;
 - e. yr angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol – er enghraifft, gallai cyflogwr sydd, yn eithriadol, wedi cyfiawnhau oedran ymddeol o 65 wrthod cyflogi rhywun sydd ychydig fisoedd yn unig yn brin o'i ben-blwydd yn 65 oed pe bai'r angen i'w hyfforddi, a chost a hyd yr hyfforddi, yn golygu na fyddai'r ceisydd yn ddigon cynhyrchiol o fewn yr amser hwnnw.

Arferion penodol

3.16 Gan hynny, er y bydd yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran yn gyffredinol, rydym yn cynnig y dylai'r ddeddfwriaeth:

- darparu y bydd modd cyfiawnhau arferion gwahaniaethol penodol drwy gyfeirio at nodau penodol a nodir yn y ddeddfwriaeth;

os

- gall cyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb (gweler paragraff 3.5) ddangos bod yr arferion yn briodol ac angenrheidiol.

3.17 Mae'r penodau dilynol yn trafod arferion penodol yn fanwl:

- a. oedran ymddeol;
- b. tâl a buddion heblaw tâl wedi'u seilio ar "hynafedd";
- c. terfynau oedran ar gyfer recriwtio, dewis a dyrchafu.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

3.18 Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn codi:

- a. pan fydd cyflogwyr neu eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb yn defnyddio darpariaeth, sy'n ymddangos yn niwtral, yn ddiwahân ar gyfer cyflogeion neu ddarpar gyflogeion neu ar gyfer eraill sydd wedi'u diogelu o dan y Gyfarwyddeb (gweler paragraff 3.3); ond
- b. bod hynny'n rhoi pobl o oedran penodol o dan anfantais benodol; ac
- c. y gall unigolyn ddangos ei fod wedi dioddef yr anfantais honno.

- 3.19 Bydd gwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon ac eithrio os gall gael ei gyfiawnhau yn wrthrychol. Yn wahanol i wahaniaethu uniongyrchol, does dim angen i'r Aelod-wladwriaeth bennu'r nodau penodol y caiff cyflogwyr eu defnyddio os cânt eu herio ynghylch gwahaniaethu anuniongyrchol. Gan hynny, fydd dim rhaid i gyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb ddibynnu ar y nodau a geir ym mharagraff 3.15 yn unig.
- 3.20 Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn cael ei drafod hefyd ym mharagraff 9.5, sy'n esbonio ein bod yn bwriadu defnyddio'r un dull ar gyfer oedran ag ar gyfer crefydd neu gredo, a thueddfryd rhywiol.

Rheolau ar oedran yn neddfwriaeth y DU

- 3.21 Mae'r Gyfarwyddeb yn ei gwneud yn ofynnol i'r Aelod-wladwriaethau ddileu unrhyw ddeddfwriaeth sy'n groes i egwyddor triniaeth gyfartal sy'n effeithio ar gyflogaeth neu hyfforddiant galwedigaethol⁶. Er hynny, mae yna eithriad penodol ar gyfer budd-daliadau'r wladwriaeth neu gynlluniau tebyg⁷. Mae hyn yn golygu y gall rheolau ar hawliau sydd wedi'u seilio ar oedran barhau i fod yn gymwys ar gyfer Grantiau Swyddi, a chredydau treth, er enghraifft.
- 3.22 Mae deddfwriaeth arall yn cynnwys nifer fawr o derfynau a rheolau sy'n gysylltiedig ag oedran. Gall rhai gael eu cyfiawnhau'n wrthrychol o dan y Gyfarwyddeb – er enghraifft:
- Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae'r Gyfarwyddeb yn rhag-weld yn bendant y gall cyfraddau tâl gwahanol gael eu pennu i bobl ifanc er mwyn eu hintegreiddio mewn galwedigaeth. Mae ein nod ni o helpu gweithwyr ifanc i ddod o hyd i swyddi mewn cystadleuaeth yn erbyn gweithwyr hŷn yn gyson â'r Gyfarwyddeb; a
 - y cyfyngiad yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 ar faint o oriau y gall glasoedion eu gweithio, sy'n adlewyrchu gofynion y Gymuned Ewropeaidd ar iechyd a diogelwch glasoedion yn y gwaith.

⁶ Erthygl 16.

⁷ Erthygl 3.3.

- 3.23 Os yw'n angenrheidiol bod deddfwriaeth arall yn pennu terfynau oedran, rydym yn bwriadu darparu eithriad er mwyn i gyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb barhau i gydymffurfio â gofynion y ddeddfwriaeth arall. Gallai hyn fod yn wir, er enghraifft, i gontractiwr cludiant ffyrdd sydd wedi cyplysu ei derfyn oedran isaf ar gyfer cyflogi gywyr lorïau â'r terfyn oedran ar gyfer sicrhau trwydded i yrru cerbyd nwyddau mawr (LGV).⁸
- 3.24 Mae penodau 5 a 6 yn trafod cynigion ar gyfer y darpariaethau ar ddiswyddo annheg a'r cynllun taliadau afreidedd a geir yn adrannau 109 a 156 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Cwestiynau

Gwahardd Gwahaniaethu ar Sail Oedran

- Ydych chi'n meddwl bod yna arferion heblaw'r rhai a restrir ym mharagraff 3.17 y dylai cyflogwyr gael eu cyfiawnhau o dan amgylchiadau penodol?
Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.
Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.
- Ydych chi'n cytuno â'r nodau penodol ym mharagraff 3.15?
Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.
Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.
- Ydych chi'n meddwl bod yna nodau eraill a allai gyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth?
Ydw, neu nac ydw.
Os ydw, dywedwch pam.

⁸ Mae Deddf Traffig Ffyrdd 1988 yn caniatáu i bobl 18 oed yrru cerbydau Categori C1, ac i bobl 21 oed yrru cerbydau Categori C+E.

Pennod 4

Oedran Ymddeol

Bydd oedran ymddeol wedi'i bennu gan gyflogwyr ar gyfer cyflogeion yn anghyfreithlon o dan y Gyfarwyddeb, oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol drosto. Rydym yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai'r ddeddfwriaeth ddarparu bod cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol, fel eithriad, yn ôl eu hamgylchiadau eu hunain a thrwy gyfeirio at nodau penodol.

Rydym hefyd yn gofyn am sylwadau ar ddefnyddio 70 fel oedran diofyn pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol.

- 4.1 Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i gefnogi dulliau mwy hyblyg o drin a thrafod ymddeol, a hynny er lles y manteision y mae hynny'n eu cynnig i gyflogwyr ac i unigolion. Dyna pam rydym yn mynd i'r afael â'r rhwystrau sydd ar hyn o bryd yn cyfyngu ar ddewis unigolion ac ar y cyfle i barhau mewn gwaith yn hirach. Byddwn yn cadw oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn 65⁹, oherwydd byddai ei godi yn effeithio'n andwyol ar y bobl hynny sydd ar yr incwm isaf. Er hynny, mae'n bwysig bod gan bobl y dewis o weithio ar ôl eu 65 oed. I gyd-fynd â hyn, bydd y Llywodraeth yn cynyddu eu cymhellion ariannol i'r bobl hynny sydd am ohirio'r cyfnod pan fyddan nhw'n dechrau cael Pensiwn y Wladwriaeth – ac felly byddem yn disgwyl i bobl ddechrau codi Pensiwn y Wladwriaeth ar wahanol adegau, gan ddechrau yn 65 oed.
- 4.2 Yn y Papur Gwyrdd *Symrwydd, Diogelwch a Dewis: Gweithio a Chynilo ar gyfer Ymddeoliad*¹⁰ dywedwyd hyn:

⁹ Mae oedran Pensiwn y Wladwriaeth i fenywod yn cael ei godi'n raddol i 65 (gweler paragraff 4.13)

¹⁰ Mae copïau ar gael oddi wrth Siopau Llyfrau'r Llyfrfa. Mae crynodebau mewn Braille, print bras, casét sain a Chymraeg ar gael yn rhad ac am ddim oddi wrth Welfare Reform, Freepost (HA4441), Hayes UB3 1BR. Mae'r Papur Gwyrdd a'r Crynodeb ar gael hefyd oddi ar www.dwp.gov.uk/publications neu www.agepositive.gov.uk

“O dan y Gyfarwyddeb, mae oedran ymddeol gorfodol yn debygol o fod yn anghyfreithlon oni all cyflogwyr ddangos cyfiawnhad gwrthrychol drosto.”

- 4.3 Gwnaed yn glir hefyd y bydd angen i gyflogwyr fabwysiadu ymagweddau mwy hyblyg at ymddeol. Yn y Papur Gwyrdd a'r ddogfen ymgynghori sy'n gysylltiedig ag ef – *Simplifying the Taxation of Pensions: Increasing Choice and Flexibility for All* – amlinellwyd cynigion y Llywodraeth ar gyfer newid rheolau treth sydd ar hyn o bryd yn llyffetheirio ymddeol hyblyg drwy atal pobl rhag codi pensiwn galwedigaethol tra byddant yn gweithio i'r cyflogwr sy'n talu'r pensiwn. Bwriad hyn yw annog y rhai sy'n gallu gwneud hynny i weithio am gyfnod hirach – a chaniatáu i'r economi fanteisio ar fedrau a profiad gweithwyr hŷn¹¹. Yn yr ymateb i'r ddau ymarfer ymgynghori hyn, cafodd y cynnig yma gefnogaeth gref o du cyflogwyr, grwpiau sy'n cynrychioli diwydiant, unigolion, grwpiau gwirfoddol a grwpiau defnyddwyr, yr oedd pob un ohonynt yn cydnabod y gwir hyblygrwydd i gyflogwyr ac unigolion y byddai hyn yn ei greu.
- 4.4 Mae'r bennod yma'n trafod y dewisiadau ar gyfer oedran ymddeol o dan y Gyfarwyddeb. Mae'n glir o'r ymgynghori ac o drafodaethau parhaus gyda'n budd-ddeiliaid mai oedran ymddeol yw un o'r materion pwysicaf.
- 4.5 Y neges glir a digamsyniol yr ydym am ei chyfleu yw nad yw gwahaniaethu ar sail oedran yn dderbynol. Un ffordd bwerus o wneud hyn fyddai dileu oedran ymddeol gorfodol cyflogwyr gan fod ymddeol fel arfer yn fater syml o daro cytundeb rhwng y cyflogwr a'r cyflogai.
- 4.6 Dim ond os gellir ei gyfiawnhau yn wrthrychol y mae ymddeol gorfodol yn cael ei ganiatáu o dan y Gyfarwyddeb. O'n trafodaethau gyda busnesau, mae'n glir bod cyflogwyr yn tueddu i arddel un o ddau ddull gweithredu. Mae rhai yn gweld oedran ymddeol fel ffordd o reoli eu gweithlu yn sensitif, gyda chyn lleied â phosibl o rwystrau biwrocraidd. Mae hyn yn adlewyrchu pryder rhai ohonynt am systemau cloriannu a sarhad posibl diswyddo gweithwyr hŷn ar sail cymhwysedd ar ddiwedd eu gyrfa. I gyflogwyr eraill, mae oedran ymddeol gorfodol yn anacronistig ac maent yn graddol roi'r gorau i'w

¹¹ Paragraff 1.10 o *Taxation of Pensions: Increasing Choice and Flexibility for All*.

defnyddio. Mae'n well ganddyn nhw arddel agwedd fwy hyblyg at waith ac ymddeol er mwyn helpu i gadw medrau a phrofiad allweddol yn hirach – gan gydnabod mai sarhad yw ei gwneud yn ofynnol i bobl ymddeol dim ond am eu bod wedi cyrraedd oedran penodol.

- 4.7 Er bod llawer o unigolion am ymddeol pan fydd eu pensiwn ar gael heb ei leihau, mae eraill am gael gweithio yn hirach i barhau i gynilo ar gyfer ymddeol neu yn syml am eu bod yn mwynhau gweithio ac yn dal yn gymwys i wneud.
- 4.8 Mae ein dull ni yn anelu – drwy ymgynghori go iawn – at edrych yn fanylach ar y materion trafod nag a oedd yn bosibl yn ystod *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*. Rydym am anfon neges bendant bod rhaid caniatáu i gyflogeion fynd ar ôl dewisiadau ar gyfer parhau i weithio ar ôl yr oedran ymddeol traddodiadol. Yn y cyd-destun hwnnw, rydym am ystyried ymhellach i ba raddau y gallai cyflogwyr gyfiawnhau ei gwneud yn ofynnol i'w cyflogeion ymddeol. Rydym yn gofyn am sylwadau hefyd ynghylch a yw'n addas i'r Llywodraeth ddarparu oedran ymddeol diofyn o 70 oed neu fwy.

Y Cefndir

- 4.9 Does dim oedran ymddeol gorfodol cenedlaethol gan y DU. Er hynny, cymerir yn gyffredin mai 65 yw'r oedran ymddeol cenedlaethol. Y rheswm am hyn yw mai 65 yw'r oedran pryd y daw Pensiwn y Wladwriaeth yn daladwy (gweler hefyd baragraff 4.13). Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 hefyd yn cyfyngu ar hawliau cyflogeion mewn perthynas â diswyddo annheg i oedran ymddeol arferol y cyflogwr neu i 65 os nad oes gan y cyflogwr oedran ymddeol arferol.

Oedran ymddeol gorfodol

- 4.10 Mae llawer o gyflogwyr wedi sefydlu eu hoedran ymddeol gorfodol eu hunain – sef 60 neu 65 at ei gilydd, ond mae yna amrywiadau. Ar hyn o bryd, mae modd gorfodi oedran ymddeol oherwydd yr uchafswm oed ar gyfer dwyn achos am ddiswyddo annheg a hefyd am nad oes deddfwriaeth sy'n gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran.

- 4.11 Mae Erthygl 6 o'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i ddeddfwriaeth yr Aelod-wladwriaethau sy'n gweithredu'r Gyfarwyddeb ddarparu eithriadau i'r egwyddor gyffredinol o beidio â gwahaniaethu ar sail oedran:
- os gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol drwy gyfeirio at nodau penodol; a
 - os ydyn nhw'n briodol ac angenrheidiol.
- 4.12 Mae oedran ymddeol gorfodol – hynny yw, yr oedran y mae cyflogwr wedi ei bennu i'r cyflogaion ymddeol – yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran. Bydd yn anghyfreithlon o dan y Gyfarwyddeb, oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol drosto.

Oedran cynlluniau pensiwn

- 4.13 Mae gan y DU oedran penodedig ar gyfer cymhwyster Pensiwn y Wladwriaeth (sef 60 i fenywod a 65 i ddynion ar hyn o bryd, er y bydd hyn yn gyfartal, yn 65 oed, i'r ddwy ryw o 2020 ymlaen). Nid yw hyn yr un fath ag oedran ymddeol gorfodol cenedlaethol. Gall pobl barhau i weithio a naill ai codi Pensiwn y Wladwriaeth neu ei ohirio.
- 4.14 Byddwn yn achub ar y cyfle a geir yn narpariaethau'r Gyfarwyddeb sy'n caniatáu i gynlluniau pensiwn galwedigaethol bennu oedran ar gyfer derbyn aelodau neu ar gyfer yr hawl i gael budd-daliadau ymddeol. Mae angen oedran pensiwn arferol – hynny yw, y dyddiad pryd y mae manteision llawn y cynllun yn dod yn daladwy heb ostyngiadau neu godiadau actiwaraidd¹³ – er mwyn i gynlluniau â budd-daliadau diffiniedig weithio. Nid yw yr un fath ag oedran ymddeol gorfodol. Yn wir, mae'r Llywodraeth wedi gwneud cyhoeddiad ar wahân ei bod yn bwriadu caniatáu i bobl godi eu pensiwn galwedigaethol tra byddant yn parhau i weithio i'r un cyflogwr.¹⁴

¹² Erthygl 6.2.

¹³ Yr isafswm oedran pryd y gellir cymryd budd-daliadau ar hyn o bryd yw 50. O 2010 ymlaen bydd hyn yn codi i 55 ar gyfer pob cynllun sy'n gymwys i gael rhyddhad rhag treth. Mae'n rhaid i fudd-daliadau pensiwn gael eu cymryd erbyn 75 oed.

¹⁴ *Symmlrwydd, Diogelwch a Dewis: Gweithio a Chynilo ar gyfer Ymddeoliad.*

Ymagwedd gwledydd eraill

- 4.15 Mae rhai gwledydd sydd â chyfreithiau cyfredol yn erbyn gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith wedi gwahardd defnyddio oedran ymddeol gorfodol yn llwyr. Ar y llaw arall, mae gwledydd eraill wedi peri bod oedran ymddeol yn eithriad i'r gwaharddiad cyffredinol ar wahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth. O ran yr Aelod-wladwriaethau eraill, mae gan Ffrainc a'r Iseldiroedd deddfwriaeth ddrafft sy'n pennu oedran diodyn o 65. Mae deddfwriaeth yr Iseldiroedd yn gwneud hynny mewn modd uniongyrchol; mae deddfwriaeth Ffrainc yn gwneud yn anuniongyrchol drwy ddatgan y gellir cyfiawnhau gorfodi staff i ymddeol pan fyddant yn gymwys i gael pensiwn y wladwriaeth. Er hynny, mae darpariaethau'r Aelod-wladwriaethau hyn ar gyfer ymddeol a phensiynau yn wahanol i'n darpariaethau ni. Oherwydd hynny, does dim modd eu cymharu yn gywir.
- 4.16 Rydym wedi edrych ar sut mae gwledydd eraill sydd wedi gwahardd pennu oedran ymddeol wedi mynd ati, er mwyn gweld a allem ddefnyddio'u profiadau nhw.
- 4.17 Mae Awstralia wedi gwahardd pennu oedran ymddeol a does dim oedran ymddeol diodyn yno. Mae'n ymddangos bod eu deddfwriaeth wedi'i rhoi ar waith yn llwyddiannus, ond mae'n rhy ddiweddar i'r effaith gael ei hasesu.
- 4.18 Mae cyd-destun UDA yn wahanol i'n cyd-destun ni yn y DU:
- a. mae'r deddfwriaeth ynghylch gwahaniaethu ar sail oedran yn UDA yn gymwys ar gyfer cyflogeion sy'n hŷn na 40 yn unig. Gall cyflogwyr gynnig cymhellion ariannol i gyflogeion hŷn i'w hannog i ymddeol. Byddai'n anodd cyfiawnhau'r arfer yma o dan ein deddfwriaeth ni, sy'n gymwys i bawb sydd mewn gwaith neu sy'n chwilio am waith, am ei fod yn gwahaniaethu yn erbyn pobl ifanc;
 - b. ers blynnyddoedd lawer mae undebau llafur UDA wedi ymgyrchu i sicrhau pensiynau galwedigaethol llawn ar ôl 30 mlynedd o wasanaeth. Isel iawn yw'r cyfraddau cronni y tu hwnt i 30 mlynedd, felly mae yna gymhellion ariannol cryf i ymddeol o'ch gyrfa bryd hynny.

4.19 Mae'n eglur bod profiad gwledydd eraill o ddiddordeb inni ond mae angen inni ddefnyddio'r dull sy'n fwyaf priodol i'n cyd-destun ni'n hunain.

Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori

4.20 Wrth ateb y cwestiwn a ddylai cyflogwyr gael ei gwneud yn ofynnol i bobl ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodol, roedd y mwyafrif, sef 57%, yn erbyn ac roedd 43% o'r ymatebwyr o blaid.

4.21 O'r rhai a oedd yn credu y dylid caniatáu i gyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i bobl ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodol, roedd 68% o'r ymatebwyr yn credu y dylid gosod cyfyngiadau cyfreithiol ar eu hawl i wneud hynny.

4.22 Ar y cyfan, roedd y mwyafrif o fudiadau, boed fusnesau, eu cyrff cynrychioliadol, undebau, cyrff dielw neu elusennau, yn glir bod pobl yn awyddus i gael yr hyblygrwydd i ddewis a dethol pryd i ymddeol, neu i ymddeol yn raddol.

4.23 Roedd y mwyafrif o blaid dileu oedran ymddeol gorfodol cyflogwyr, er bod lleiafrif sylweddol yn anghytuno. Ac, wrth gwrs, dim ond gofyn am sylwadau cyffredinol ar nifer o faterion bras a wnaed yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*; doedd dim cynigion penodol ar gyfer deddfu ar oedran. Er hynny, mae trafodaethau wedyn gyda busnesau mawr a mân, a chydag undebau llafur, wedi datgelu rhywfaint o bryder ac ansicrwydd ynghylch goblygiadau dileu oedran ymddeol gorfodol neu orfodi cyflogwyr i'w cyfiawnhau.

Ein hymagwedd arfaethedig

4.24 Oherwydd hyn, nid ydym yn credu y dylai penderfyniad terfynol ar sut i fynd i'r afael â hyn yn y ddeddfwriaeth a fydd yn rhoi'r Gyfarwyddeb ar waith gael ei wneud tan ar ôl inni ddadansoddi'r ymatebion a'r wybodaeth a geir yn yr ymarfer ymgynghori yma. Er hynny, ar sail yr wybodaeth sydd gennym ar hyn o bryd, rydym yn tueddu i gredu y dylai'r ddeddfwriaeth:

- gwahardd oedran ymddeol gorfodol; ond hefyd
- darparu y caiff cyflogwyr, fel eithriad, gyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol drwy gyfeirio at nodau penodol a nodir yn y ddeddfwriaeth fydd yn rhoi'r Gyfarwyddeb ar waith, ac yn ôl eu hamgylchiadau eu hunain.

4.25 Rydym yn gofyn hefyd am sylwadau ynghylch:

- a ddylai cyflogwyr gael gorfodi eu cyflogeion i ymddeol yn 70 oed neu wedyn heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad (rydym yn cyfeirio at hyn fel yr oedran diofyn).

Gydag oedran diofyn o'r fath, byddai cyflogwyr yn dal yn rhydd, wrth gwrs, i barhau i gyflogi pobl ar ôl eu 70 oed neu yn wir i bennu oedran ymddeol a fyddai'n uwch na 70. Gallai oedran diofyn fod yn uwch na 70 hefyd.

4.26 Fe allai'r naill ddull neu'r llall ein helpu i symud tuag at y newid diwylliant sydd eisoes wedi'i ddechrau gan y cyflogwyr eu hunain ac sydd wedi'i atgyfnerthu gan ymgyrch Age Positive i hoelio sylw ar allu ac nid oedran. Dileu oedran ymddeol gorfodol nad oes modd ei gyfiawnhau fyddai'n anfon y neges gryfaf. Ar y llaw arall, mae rhai busnesau wedi dweud y gallai caniatáu'r opsiwn diofyn, sef oedran ymddeol o 70, ganiatáu iddyn nhw reoli eu gweithlu yn effeithiol a gweithio'n gynhyrchiol – gan roi mwy o sicrwydd iddyn nhw o ran cynllunio'r gweithlu.

4.27 Mae rhai busnesau wedi dadlau nad yw systemau cloriannu staff yn ddigon sensitif neu wrthrychol i ymdopi'n effeithiol â dirywiad ym mherfformiad a chynhyrchedd rhai gweithwyr hŷn. Gall fod goblygiadau i fusnes a'r adnoddau y byddai'n rhaid eu defnyddio er mwyn rheoli gweithlu sy'n heneiddio, a gallai cwestiynau godi hefyd o safbwynt iechyd, lles a diogelwch – i'r cyflogeion, ac i'r cyhoedd yn gyffredinol pe baen nhw'n cael eu peryglu. Ond mae eraill wedi dadlau nad yw oedran yn ddangosydd dibynadwy o ran gallu na risg, ac y gallai cynnwys oedran diofyn helpu syniadau sy'n tueddu i wahaniaethu ar sail oedran i barhau.

- 4.28 Mae'r mwyafrif o weithwyr yn debyg o ddewis ymddeol ar adeg sy'n ateb eu hanghenion personol a hynny tra byddant yn dal yn gymwys wrth eu gwaith. Byddai oedran ymddeol diofyn o 70 yn syrthio ar yr adeg pan fyddai gan y mwyafrif o weithwyr ffynonellau arian eraill ar ffurf Pensiwn y Wladwriaeth a phensiwn galwedigaethol.
- 4.29 Mae nifer o gyflogwyr yn y sector preifat eisoes yn ceisio cael gwared yn llwyr ar eu hoedran ymddeol gorfodol. Mae eraill yn symud eu hoedran ymddeol gorfodol tuag at 70 neu'n uwch ac yn rhoi mwy o ddewis a hyblygrwydd i'w cyflogeion yn y blynyddoedd cyn hynny. Mae'r ddau ddewis yn gydnaws ag arferion busnes cyfoes.
- 4.30 Bydd ymgynghori'n ein helpu i gloriannu'r pwyntiau hyn ymhellach, ynghyd â'r goblygiadau ar gyfer busnes effeithiol.
- 4.31 Byddai cyflogwyr a fyddai'n credu, fel eithriad, fod arnyn nhw angen oedran ymddeol cynharach i'w cyflogeion, yn gorfod cyfiawnhau hynny drwy gyfeirio at y nodau penodol a restrir ym mharagraff 3.15, ac mewn perthynas â'u hamgylchiadau penodol, gyda thystiolaeth i ategu eu safbwynt.

Diswyddo annheg, a'r cynllun taliadau afreidedd statudol

- 4.32 Mae adran 109 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn gosod terfyn oedran uchaf ar yr hawl i wneud cais am ddiswyddiad annheg ran amlaf. Does dim hawl gan gyflogeion sydd dros oedran ymddeol arferol eu sefydliad (neu sy'n 65 oed, os nad oes oedran ymddeol arferol) i wneud cais am ddiswyddo annheg.
- 4.33 Mae adran 156 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn gosod terfyn oedran tebyg mewn perthynas â'r cynllun taliadau afreidedd statudol. Nid yw cyflogeion yn cael gwneud cais am daliadau afreidedd os ydyn nhw, ar y dyddiad y cânt eu gwneud yn afreidiol, wedi cyrraedd oedran ymddeol arferol eu cyflogwr (neu 65 oed, os nad oes oedran ymddeol arferol cynharach).
- 4.34 Mae penodau 5 a 6 yn trafod y darpariaethau hyn yng ngoleuni'r drafodaeth ar oedran ymddeol a geir yn y bennod yma.

Ystyr hyn yn ymarferol

Mae cwmni awyrennau masnachol mawr yn ei gwneud yn ofynnol i'w criw cabin ymddeol yn 60 oed. Mae rhai o'r criw yn awyddus i barhau i weithio'n hirach.

Pe baem yn bwrw ymlaen â'r naill neu'r llall o'n cynigion ar gyfer oedran ymddeol, byddai'n rhaid i'r cyflogwr yn yr enghraifft yma a fyddai wedi dewis pennu oedran ymddeol gorfodol ddangos pam yr oedd cyfiawnhad drosto. Byddai'n rhaid iddyn nhw wneud hynny drwy gyfeirio at y nodau a welir ym mharagraff 3.15.

Yn yr enghraifft yma, gallai'r cwmni ddadlau bod cyfiawnhad dros ddefnyddio oedran ymddeol gorfodol ar sail iechyd, lles a diogelwch, er enghraifft. Byddai'n rhaid i'r cwmni ddarparu tystiolaeth – o ymarferion hyfforddi efallai – i ddangos, er enghraifft, y byddai'r mwyafrif, os nad y cyfan, o'r criw cabin uwchlaw'r oedran ymddeol yr hoffai'r cwmni ei bennu yn methu â bodloni gofynion y swydd.

Byddai'n rhaid hefyd i'r cwmni ddangos bod defnyddio oedran ymddeol yn ffordd briodol ac angenrheidiol o gyrraedd y nod o ran iechyd, lles a diogelwch. Byddai'n rhaid dangos na fyddai'r profion cymhwysedd rheolaidd a'r ymarferion argyfwng y mae'n rhaid i'r criw cabin ac eraill sydd mewn swyddi sy'n hollbwysig o ran diogelwch eu cyflawni yn ffyrdd mwy priodol o ymdrin â diffygion perfformiad na defnyddio oedran ymddeol.

Yn yr enghraifft yma, rydym yn credu y byddai'n anodd iawn i'r cwmni gyfiawnhau defnyddio oedran ymddeol gorfodol fel y ffordd i gyrraedd y nod o ran iechyd, lles a diogelwch. Mae'n anodd gweld pam y mae angen defnyddio oedran ymddeol gorfodol o gofio bod gan y cwmni fecanwaith ar gyfer profi cymhwysedd yn barod a fyddai'n datgelu'r diffygion ym mherfformiad y staff, beth bynnag fyddai eu hoedran.

Yn wir, mae'r dystiolaeth sydd gennym ar hyn o bryd yn awgrymu mai anaml iawn y byddai'r nod iechyd, lles a diogelwch yn cyfiawnhau defnyddio oedran ymddeol gorfodol gan gyflogwyr.

Cwestiynau

Oedran ymddeol

- Pa mor rymus fyddai'r neges y byddai dileu'r oedran ymddeol gorfodol yn ei hanfon?
- Pe bai'r ddeddfwriaeth yn peri bod oedran ymddeol gorfodol yn anghyfreithlon, i ba raddau rydych chi'n meddwl y byddai cyflogwyr a chyflogeion yn methu â chytuno ynghylch pryd y byddai cyflogai yn ymddeol?
- Y cyfan y gallai cyflogwyr ei gyfiawnhau fyddai gorfodi cyflogeion i ymddeol ar sail oedran fel eithriad, neu eu diswyddo am resymau teg eraill megis methu â bod yn gymwys neu fel rhan o fesur afreidedd na fyddai'n cael ei seilio ar oedran. Beth yn eich barn chi fyddai goblygiadau ac effaith hyn?

- Ydych chi'n meddwl bod y nodau a bennir ym mharagraff 3.15 yn ddigonol i gyflogwyr gyfiawnhau eu hoedran ymddeol penodol nhw?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.
Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl bod yna resymau eraill a allai gyfiawnhau ei gwneud yn ofynnol i rywun ymddeol wrth gyrraedd oedran penodedig?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.
Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- A ddylai'r Llywodraeth bennu oedran ymddeol diofyn pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

(parhad)

Oedran ymddeol (*parhad*)

- A ddylai'r Llywodraeth bennu 70 fel yr oedran ymddeol diofyn?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- Os ydych chi'n gyflogwr, ydych chi'n meddwl y byddech:

– yn dibynnu ar yr oedran diofyn o 70:

Ydw, neu nac ydw, neu ddim yn gwybod

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam

– yn gosod oedran ymddeol uwch?

Ydw, neu nac ydw, neu ddim yn gwybod

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

Rydym yn cynnig newid y darpariaethau ynghylch diswyddo annheg:

- er mwyn i gyflogeion gael gwneud cais am iawn beth bynnag fo'u hoedran, ond bydd ymddeol wrth gyrraedd oedran ymddeol y gall y cyflogwr ei gyfiawnhau yn rheswm teg dros ddiswyddo;
- fel na fydd cyfrifiad yr elfen o'r iawndal sy'n cael ei alw'n ddyfarniad sylfaenol yn cael ei seilio ar oedran y cyflogai.

Y cefndir

- 5.1 Mae gan gyflogeion hawl i beidio â chael eu diswyddo'n annheg. Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn rhoi'r hawl honno iddyn nhw. Er hynny, mae'r Ddeddf yn gyffredinol yn atal cyflogeion rhag cwyno eu bod wedi'u diswyddo'n annheg:
- a. os ydyn nhw wedi cyrraedd oedran ymddeol arferol eu swydd adeg eu diswyddo, ar yr amod bod yr oedran ymddeol arferol yr un fath ar gyfer dynion a menywod; neu
 - b. yn niffyg oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd, neu os yw'r oedran ymddeol arferol yn gwahaniaethu rhwng dynion a menywod, os ydyn nhw wedi cyrraedd 65 oed.
- 5.2 Nid yw cyflogai yn cael cwyno ar ôl yr oedran perthnasol (ac eithrio o dan amgylchiadau cyfyngedig) hyd yn oed os nad yw'r rheswm dros ei ddiswyddo yn gysylltiedig â'i oedran ond ei fod yn ymwneud â sail arall, fel ymddygiad neu gymhwysedd, y byddai cyflogai ifancach yn cael eu herio.

- 5.3 Nid yw'r rheolau hyn yn gydnaws â'r Gyfarwyddeb.
- 5.4 Gellir dyfarnu iawndal ariannol i gyflogeion sy'n llwyddo yn eu hachos diswyddo annheg. Mae'r Ddeddf yn gosod terfynau sy'n gysylltiedig ag oedran ar un gydran o'r dyfarniad, sy'n cael ei galw'n ddyfarniad sylfaenol. Mae'r dyfarniad sylfaenol yn cael ei gyfrifo fel hyn:
- a. hanner wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth hyd at 21 oed;
 - b. un wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth rhwng 22 a 40 oed; ac
 - c. wythnos a hanner o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth rhwng 41 a 65 oed;
- hyd at uchafswm statudol o £260 yr wythnos.
- 5.5 Mae'r dyfarniad yn cael ei leihau'n raddol, i ddim byd yn y pen draw, os yw'r diswyddo'n digwydd rhwng 64 a 65 oed. Mae yna gyfyngiad ar y cyfnod gwasanaeth a all gael ei gyfrifo, sef 20 mlynedd.
- 5.6 Mae rhagor o wybodaeth am ddiswyddo annheg ar gael oddi ar www.dti.gov.uk/er/individual.htm
- 5.7 Rydym yn credu y dylai Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 gael ei diwygio i ganiatáu i gyflogeion gwyno am ddiswyddo annheg beth bynnag fo'u hoedran. Er hynny, rhaid i'r newidiadau fod yn gyson â'r canlynol hefyd:
- a. oedran ymddeol diofyn o 70, os penderfynwn fwrw ymlaen ag ef; a
 - b. gallu'r cyflogwyr i bennu oedran ymddeol gwahanol os oes cyfiawnhad drosto.

Ein hymagwedd arfaethedig

Ymddeol

- 5.8 Rydym yn cynnig y dylai cyflogwr sy'n diswyddo cyflogeion ar sail ymddeol os ydyn nhw wedi cyrraedd:

a. oedran ymddeol arferol y cyflogwr, a fyddai'n gorfod cael ei gyfiawnhau pe bai o dan 70; neu

b. yn niffyg oedran ymddeol arferol, 70 oed

gael amddiffyn y diswyddo fel un teg.

5.9 Byddai'n dal yn bosibl i gyflogeion ddwyn achos llwyddiannus pe baen nhw'n cael eu diswyddo ar ôl yr oedran perthnasol am reswm heblaw ymddeol – er enghraifft, honiad ffug o gamymddygiad, neu pe na bai'r *weithdrefn* ar gyfer diswyddo ar sail ymddeol yn deg.

Y dyfarniad sylfaenol

5.10 Rydym hefyd yn cynnig y dylai'r agweddau hynny ar y dyfarniad sylfaenol sy'n gysylltiedig ag oedran gael eu dileu. Byddai hynny'n golygu:

a. gwneud nifer yr wythnosau o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth yr un fath, ni waeth beth fyddai oedran y cyflogai; a

b. dileu'r ddarpariaeth ar gyfer lleihau lefel y dyfarniad, nes ei fod yn cyrraedd dim yn y pen draw, rhwng 64 a 65 oed.

5.11 Rydym yn credu mai dyfarnu wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth fyddai'r dull tecaf, yn hytrach na gostwng lefel y dyfarniad i hanner wythnos o dâl i bob cyflogai neu ei godi i wythnos a hanner.

Terfyn ar gyfnod gwasanaeth

5.12 Er hynny, rydym yn credu y dylai'r terfyn o 20 mlynedd ar y cyfnod gwasanaeth sy'n cyfrif tuag at y dyfarniad sylfaenol gael ei gadw. Er bod cyflogeion hyn yn debycach na rhai ifanc o fod wedi crynhoi mwy nag 20 mlynedd o wasanaeth, byddai dileu'r terfyn – gan gynyddu'r gost y mae'r cyflogwyr yn mentro mynd iddi wrth ddiswyddo cyflogeion hyn os gwelir eu bod wedi gwneud hynny'n annheg – yn anfanteisiol gan y byddai'n gosod cyflogeion ifanc mewn mwy o berygl o gael eu diswyddo.

Ystyr hyn yn ymarferol

Mae'n ofynnol i Susan ymddeol yn 70 oed. Mae'n cael siom ei bod yn gorfod ymddeol bryd hynny ac mae'n cwyno ar sail diswyddo annheg i dribiwnlys cyflogaeth.

Er y bydd Susan yn rhydd i wneud cwyn i'r tribiwnlys, bydd ei chwmni yn gallu amddiffyn y gŵyn yn llwyddiannus os gallan nhw ddangos ei bod wedi'i diswyddo ar sail ymddeol a'u bod wedi dilyn gweithdrefnau teg.

Mae Jim yn 72 oed. Does dim oedran ymddeol arferol ar gyfer ei swydd. Mae ei gyflogwr yn dweud wrtho ei fod yn amau bod Jim yn rhedeg busnes preifat yn ystod oriau gwaith ac mae'n ei ddiswyddo. Mae Jim yn cwyno ei fod yn ddieuog, ac mae'r rheolwr yn dweud bryd hynny ei fod yn rhy hwyr iddo herio'r diswyddiad gerbron tribiwnlys.

Bydd Jim yn gallu herio'r diswyddiad os yw'n credu ei fod yn annheg. Bydd rhaid i'w gyflogwr ddangos rheswm teg er mwyn amddiffyn yr achos. Er gwaethaf y ffaith bod Jim dros ei 70 oed, o dan yr amgylchiadau bydd yn anodd i reolwr Jim ddangos ei fod wedi'i ddiswyddo ar sail ymddeol.

Camymddwyn yw'r gwir reswm dros y diswyddo. Er y gall camymddwyn hefyd fod yn rheswm teg, byddai'n rhaid i'r cyflogwr dangos bod y rheolwr, o dan yr amgylchiadau, wedi gweithredu'n rhesymol wrth ddiswyddo Jim, gan gynnwys cynnal ymchwiliad iawn.

Cwestiynau

Diswyddo annheg

- Ydych chi'n meddwl y dylai cyflogwr sy'n diswyddo cyflogeion ar sail ymddeol gael amddiffyn y diswyddo fel un teg (gweler paragraff 5.8)?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl y dylai'r agweddau ar y dyfarniad sylfaenol sy'n gysylltiedig ag oedran gael eu dileu (gweler paragraff 5.10)?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl y dylai'r terfyn o 20 mlynedd ar gyfer y cyfnod gwasanaeth sy'n cyfrif tuag at y dyfarniad sylfaenol gael ei gadw (gweler paragraff 5.12)?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

Pennod 6

Taliadau Afreidedd Statudol

Rydym yn cynnig gwneud nifer o newidiadau i agweddau ar y cynllun taliadau afreidedd statudol sy'n gysylltiedig ag oedran.

Y cefndir

- 6.1 Mae gan y cynllun taliadau afreidedd statudol, a gyflwynwyd ym 1965, nifer o agweddau sy'n gysylltiedig ag oedran. Yn benodol, mae'r cynllun:
- yn anwybyddu gwasanaeth o dan 18 oed, at ddibenion y cyfnod cymhwyso o ddwy flynedd ac at ddibenion cyfrifo'r taliad sy'n ddyledus;
 - yn defnyddio oedran yn ffactor wrth gyfrifo'r taliad, fel bod hanner wythnos o dâl yn ddyledus am bob blwyddyn o wasanaeth rhwng 18 ac 21, wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth rhwng 22 a 40 oed, ac wythnos a hanner o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth rhwng 41 a 65 oed (a swm y tâl wythnosol, at bob un o'r dibenion hyn, yn gorfod bod o dan uchafswm statudol);
 - yn cynnwys terfyn oedran uchaf:
 - sef oedran ymddeol arferol y swydd, os yw hwnnw'n is na 65; neu
 - oedran diofyn o 65 os nad oes oedran ymddeol arferol is, gyda swm y taliad sy'n ddyledus yn cael ei leihau o un rhan o ddeuddeg am bob mis sydd wedi mynd heibio yn ystod y flwyddyn cyn yr oedran hwnnw;
 - yn defnyddio cyfnod gwasanaeth yn ffactor yn y cyfrifiad, sy'n tueddu i fod yn fanteisiol i weithwyr hŷn; ac
 - yn cynnwys uchafswm o 20 mlynedd ar y cyfnod gwasanaeth a all gael ei gymryd i ystyriaeth, sy'n tueddu i anfanteisio gweithwyr hŷn.
- 6.2 O dan Reoliadau Pensiwn Taliadau Afreidedd 1965, gall cyflogwyr leihau pensiynau neu symiau lwmp sy'n cael eu talu ar unwaith adeg diswyddo neu yn fuan wedyn os ydyn nhw'n bodloni rhai amodau

penodedig. Gall y taliad afreidedd statudol sy'n ddyledus gael ei leihau neu ei ddileu yn llwyr, yn ôl faint o bensiwn neu faint o swm lwmp sy'n daladwy. Mae'n eglur bod yr effaith bosibl wedi'i chyfyngu i gyflogeion sydd dros oedran pensiynadwy.

Ein hymagwedd arfaethedig

Gwasanaeth o dan 18 oed

- 6.3 Y rhesymeg wreiddiol dros anwybyddu gwasanaeth o dan 18 oed oedd na ddylai cyflogeion gael manteisio nes eu bod wedi "ymsefydlu yn y gweithlu". Er hynny, nid yw effaith y ddarpariaeth wedi'i chyfyngu i bobl ifanc – er enghraifft, mae gan gyflogai a gaiff ei wneud yn afreidiol, yn 36 oed, ar ôl 20 mlynedd o wasanaeth hawl i gael taliad sydd wedi'i seilio ar 18 mlynedd yn unig (gan fod y cyfnod rhwng 16 a 18 oed wedi'i anwybyddu). Mae gan gydweithiwr sydd â'r un gwasanaeth ac sy'n cael ei wneud yn afreidiol pan yw'n 38 oed hawl i gael taliadau wedi'i seilio ar yr 20 mlynedd llawn.
- 6.4 Nid ydym yn credu bod rhesymeg ddilys dros y ddarpariaeth hon erbyn hyn. Oherwydd hynny, rydym yn bwriadu diwygio'r ddeddfwriaeth fel na fydd gwasanaeth o dan 18 oed yn cael ei anwybyddu mwyach at ddibenion taliadau afreidedd statudol.

Defnyddio oedran yn ffactor wrth gyfrifo taliadau

- 6.5 Y cymhellant y tu ôl i bwysoli taliadau o blaid gweithwyr hŷn oedd y syniad, ar y pryd, bod effeithiau andwyol cael eich gwneud yn afreidiol yn cynyddu yn gyffredinol wrth ichi heneiddio. Er hynny, gall afreidedd effeithio'n ddifrifol hefyd ar weithwyr ifanc: mae'n fwy cyffredin bod ganddyn nhw deulu ifanc, morgais mawr ac felly ymrwymadau ariannol trwm. I'r graddau y mae cyflogeion hŷn yn cael mwy o anhawster i ddod o hyd i waith arall, fe all hyn fod yn deillio yn rhannol o leiaf o'r gwahaniaethu ar sail oedran sydd eisoes yn bod.
- 6.6 Erbyn hyn, nid yw'n briodol defnyddio oedran yn ffactor wrth gyfrifo taliadau. Gan hynny, rydym yn cynnig y dylai'r taliadau gael eu cyfrif yn y dyfodol ar sail wythnos o dâl (gyda'r un terfyn uchaf statudol ag ar hyn o bryd) am bob blwyddyn o wasanaeth, ni waeth beth fo oedran y cyflogai.

Terfyn oedran uchaf

- 6.7 Prif ddiben y cynllun taliadau afreidedd statudol yw sicrhau bod cyflogwyr yn talu iawndal i'r cyflogeion afreidiol sy'n gymwys am eu bod wedi colli'r gyflogaeth barhaus yn y swydd yr oedden nhw'n ei disgwyl. Prif gyfiawnhad y terfyn oedran uchaf oedd y dylai disgwyliad y cyflogeion y bydden nhw'n parhau i gael eu cyflogi ddod i ben neu leihau yn sylweddol ar ôl iddyn nhw gyrraedd 65, neu unrhyw oedran ymddeol arferol is ar gyfer y swydd. Mae cyflogeion sydd dros 64 oed yn cael llai am yr un rheswm.
- 6.8 Nid yw rhesymu fel hyn yn gyson â'r ymagwedd at oedran ymddeol a amlinellir ym mhenodau 3 a 4 o'r ddogfen yma. Er hynny, ni fyddai'n briodol cael gwared ar y terfyn uchaf yn llwyr:
- byddai hynny'n mynd yn groes i brif ddiben y cynllun; a
 - gallai greu effaith annymunol, sef atal cyflogwyr rhag cadw cyflogeion ymlaen y tu hwnt i oedran ymddeol.
- 6.9 Bydd y terfyn oedran uchaf ar gyfer yr hawl i gael taliad afreidedd statudol yn dibynnu ar y penderfyniad a wnawn am oedran ymddeol. Byddai'r hawl:
- yn dirwyn i ben wrth gyrraedd oedran ymddeol arferol y cyflogwr ar gyfer y swydd, a fyddai'n gorfod cael ei gyfiawnhau pe bai'n is na'r oedran ymddeol diofyn, os penderfynwn gael un; neu
 - yn dirwyn i ben wrth gyrraedd yr oedran diofyn pe bai un yn cael ei nodi yn y ddeddfwriaeth a phe na bai gan y cyflogwr oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd, neu
 - yn parhau cyhyd ag y byddai'r person yn aros mewn cyflogaeth – pe na bai gan y cyflogwr oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd a phe baem yn penderfynu peidio â nodi oedran diofyn yn y ddeddfwriaeth.
- 6.10 Rydym o'r farn y byddai'n ddilys cymryd bod disgwyliad dilys y cyflogeion bod ganddyn nhw gyflogaeth barhaus yn dod i ben gyda'r oedrannau hyn. Os byddwn, yng ngoleuni'r ymarfer ymgynghori yma,

yn penderfynu peidio â chyflwyno oedran ymddeol diofyn, rydym yn rhag-weld y byddai'r hawl i gael taliad afreidedd statudol yn parhau yn ddiddiwedd yn niffyg oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd.

- 6.11 Er mwyn symleiddio'r trefniadau, rydym hefyd yn cynnig diddymu'r ddarpariaeth sy'n gostwng swm y taliad un rhan o ddeuddeg am bob mis sydd wedi mynd heibio yn ystod y flwyddyn cyn y terfyn oedran uchaf diofyn.

Defnyddio cyfnod gwasanaeth yn ffactor wrth gyfrifo'r taliad

- 6.12 Mae paragraff 6.7 yn esbonio mai sicrhau bod cyflogwyr yn talu iawndal i gyflogeion afreidiol am eu bod yn colli'r gyflogaeth barhaus yn y swydd yr oedden nhw'n ei disgwyl yw prif ddiben y cynllun. Nid yw'n talu iawndal am "golli hawliau yn y swydd". Er hynny, mae'n ymddangos bod pwysoli'r taliadau o blaid cyflogeion hŷn yn agwedd ar y cynllun sydd wedi ennyn cefnogaeth eang.
- 6.13 Oherwydd hynny, rydym wedi achub ar y cyfle yma i adolygu'r rheswm dros y cynllun ei hun. Daethom i'r casgliad y dylid cael diben cydategol o hyn ymlaen o sicrhau bod cyflogwyr yn cydnabod, yn swm unrhyw daliad y mae gan gyflogai afreidiol hawl i'w gael, hyd a lled ymrwymiad y cyflogai i'r busnes yn y gorffennol. Drwy gyfeirio at y diben cydategol yma, rydym yn credu bod cyfiawnhad o hyd dros ddefnyddio cyfnod gwasanaeth yn ffactor priodol wrth gyfrifo'r taliad. Rydym felly yn bwriadu cadw'r ddarpariaeth yma. Bydd newidiadau eraill yn y cynllun yn digwydd ar yr un pryd â'r ddeddfwriaeth a fydd yn rhoi ffrwd oedran y Gyfarwyddeb ar waith.

Uchafswm o 20 mlynedd ar y cyfnod gwasanaeth a all gael ei gymryd i ystyriaeth

- 6.14 Mae'r uchafswm o 20 mlynedd ar y gwasanaeth a all gael ei gyfrif yn nodwedd arall ar y cynllun sydd wedi ennill ei phlwyf a chael ei derbyn. Mae'n deg, ac mae'n cael ei chyfiawnhau gan yr angen i leihau'r canlynol:
- beichiau ar fusnes (drwy gyfyngu'r swm y mae'n rhaid i gyflogwr ei dalu mewn achos lle bydd cyflogai sy'n gwasanaethu ers amser hir yn dod yn afreidiol); ac

- unrhyw gymhelliad sydd gan gyflogwyr i ddewis cyflogeion ifanc i'w gwneud yn afreidiol yn lle rhai hŷn (oherwydd y ffaith bod cyfnod gwasanaeth yn ffactor wrth gyfrifo'r taliad).

Rydym felly yn bwriadu cadw'r agwedd yma ar y cynllun.

Cyfosod pensiynau

- 6.15 Y cyfiawnhad gwreiddiol dros Reoliadau Pensiwn Taliadau Afreidedd 1965, mae'n ymddangos, oedd osgoi sefyllfa lle byddai'n ofynnol i gyflogwyr a oedd eisoes wedi cyfrannu at ddarpariaeth ariannol ar gyfer eu cyflogeion uwchlaw oedran pensiwn roi taliadau afreidedd iddyn nhw hefyd. Er hynny, mae bodolaeth terfyn oedran uchaf (a gâi ei gadw, ar ffurf ddiwygiedig, o dan y cynigion a nodir uchod) yn golygu mai ychydig yn unig o gyflogeion dros oedran pensiwn sydd â hawl i gael taliad afreidedd statudol beth bynnag. Efallai mai dyna sy'n esbonio pam y mae'r Rheoliadau wedi peidio â chael eu defnyddio i bob pwrpas: yn ystod y degawd diwethaf, un cais yn unig sydd wedi'i wneud i'r Ysgrifennydd Gwladol gan gyflogwr am gadarnhau bod yr amodau perthnasol ar gyfer cyfosod pensiynau wedi'u bodloni, fel sy'n angenrheidiol o dan y Rheoliadau.
- 6.16 Does dim llawer o ddiben i'r Rheoliadau hyn bellach, ac rydym yn bwriadu eu diddymu.

Ystyr hyn yn ymarferol

Mae cyflogai 66 oed sydd wedi cwblhau 10 mlynedd o wasanaeth di-dor mewn swydd lle ceir oedran ymddeol arferol o 70 yn gorfod cael ei wneud yn afreidiol am fod nifer yr archebion wedi dirywio.

Mae gan y cyflogai hawl i gael taliad afreidedd statudol, gan ei fod islaw oedran ymddeol arferol y swydd ac felly islaw'r terfyn oedran uchaf ar gyfer yr hawl. Y taliad iddo yw un wythnos o dâl (yn unol â'r terfyn oedran uchaf statudol) am bob un o'i ddeng mlynedd o wasanaeth. Does dim darpariaeth ar gyfer gosod y taliad yma yn erbyn ei hawl i gael pensiwn.

Cwestiynau

Taliadau afreidedd statudol

- A ddylai'r cynllun taliadau afreidedd statudol gael ei ddiwygio fel bod gwasanaeth o dan 18 oed yn cyfrif at ddibenion cymhwyso a'i fod yn cael ei gynnwys wrth gyfrifo?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- A ddylai taliadau gael eu cyfrifo ar sail un wythnos o dâl (hyd at yr uchafswm statudol, fel ar hyn o bryd) am bob blwyddyn o wasanaeth, ni waeth beth fo oedran y cyflogai?

Dylent, neu na ddylent, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylent neu na ddylent, dywedwch pam.

- Bydd y terfyn oedran uchaf ar gyfer yr hawl i gael taliad afreidedd statudol yn dibynnu ar y penderfyniad a wnawn ynghylch oedran ymddeol (gweler pennod 4). A ddylai'r terfyn oedran uchaf gael ei newid, i gyfateb i'r canlynol:

- oedran ymddeol arferol y cyflogwr ar gyfer y swydd, y byddai'n rhaid ei gyfiawnhau pe bai'n is na'r oedran ymddeol diofyn, pe baem yn penderfynu cael un; neu
- os nad oes oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd, yr oedran ymddeol diofyn, pe baem yn penderfynu cael un?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

(parhad)

Taliadau afreidedd statudol (*parhad*)

- A ddylen ni ddileu'r ddarpariaeth sy'n golygu bod y taliad sy'n ddyledus yn gostwng o un rhan o ddeuddeg am bob mis sydd wedi mynd heibio o'r flwyddyn cyn y terfyn oedran uchaf diofyn?

Dylech, neu na ddylech, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylech neu na ddylech, dywedwch pam.

- A ddylai'r cynllun taliadau afreidedd statudol barhau i ddefnyddio cyfnod gwasanaeth fel ffactor wrth gyfrifo'r taliadau?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- A ddylai'r cynllun gadw'r uchafswm o 20 mlynedd ar y cyfnod gwasanaeth sydd i'w gymryd i ystyriaeth wrth gyfrifo'r taliad?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- A ddylem ddiddymu Rheoliadau Pensiwn Taliadau Afreidedd 1965?

Dylech, neu na ddylech, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylech neu na ddylech, dywedwch pam.

Recriwtio, Dewis a Dyrchafu

7

Ni ddylai penderfyniadau am recriwtio, dewis a dyrchafu gael eu seilio ar oedran fel rheol. Rydym yn cynnig y dylai cyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio, ond dim ond os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.

- 7.1 Mae'r Gyfarwyddeb yn darparu ar gyfer y posibilrwydd y gellid cyfiawnhau "pennu oedran uchaf ar gyfer recriwtio sydd wedi'i seilio ar ofnyion y swydd o dan sylw o ran hyfforddiant neu'r angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol."¹⁵
- 7.2 Cydnabyddir yn eang nad oes lle ar gyfer arferion recriwtio sydd wedi'u seilio ar oedran. Y cyfan y mae'r rhain yn ei wneud yw parhau ystrydebau anghywir – er enghraifft, y gweithiwr 30 oed sydd â'i waith TG gorau yn y gorffennol; neu'r gweithiwr hŷn sy'n methu â mynd i'r afael â thechnegau newydd. Ac ni ddylai dyrchafu ddibynnu ar oedran ychwaith: y ffactor holl-bwysig yw gallu'r person i wneud y gwaith ar y lefel uwch.
- 7.3 Er hynny, mae yna amgylchiadau – yn ymwneud â'r arenillion am fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu fel arfer – pan na fyddai cyfnod amser gweithiwr newydd posibl gyda'r cwmni yn synhwyrol o safbwynt busnes.
- 7.4 O dan yr amgylchiadau eithriadol hynny, gallai terfyn oedran uchaf ar recriwtio gael ei gyfiawnhau.

Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori

- 7.5 Gofynnwyd am recriwtio yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*. Ymateb cymysg a gafwyd – gyda 41% o blaid recriwtio ar sail oedran a 59% yn erbyn. Y prif ddadleuon o blaid oedd:

¹⁵ Erthygl 6.1(c).

- a. y dylai fod modd cyfiawnhau peidio â recriwtio rhywun yn agos at oedran ymddeol a fyddai wedi cyrraedd oedran ymddeol y cwmni erbyn iddyn nhw orffen yr hyfforddi. Roedd hyn yn tueddu i adlewyrchu pryder am gostau hyfforddi uchel mewn perthynas â'r cyfnod amser y gallai'r person ei weithio cyn ymddeol; a
 - b. bod rhesymau iechyd a diogelwch yn rheswm derbyniol dros beidio â recriwtio a/neu hyfforddi pobl.
- 7.6 Gofynnwyd i'r rhai a oedd yn credu bod modd cyfiawnhau cynlluniau recriwtio wedi'u seilio ar oedran roi eu barn ar gynlluniau recriwtio graddedigion. Dywedodd 32% o'r ymatebwyr fod cynlluniau recriwtio graddedigion yn helpu cyflogwyr i gynllunio'u mewnlifiad ac i ffocysu'r broses recriwtio. Credai 17% fod modd cyfiawnhau cyflogi rhywun graddedig os oedd gwir angen gwybodaeth benodol neu lefel addysg benodol. Er hynny, sylwodd 31% o'r ymatebwyr y gallai graddedigion fod o unrhyw oedran, nid o angenrheidrwydd yn eu hugeiniau cynnar, ac y dylai hynny gael ei gymryd i ystyriaeth.

Ein hymagwedd arfaethedig

- 7.7 Rydym yn bwriadu gwneud darpariaeth benodol i gyflogwyr gael cyfiawnhau terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio drwy gyfeirio at y nodau a geir ym mharagraff 3.15.

Cwestiynau

Recriwtio, dewis a dyrchafu

- A ddylai'r Llywodraeth wneud darpariaeth i gyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio os gallant gyfiawnhau gwneud hynny drwy gyfeirio at nodau a bennir yn y ddeddfwriaeth?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl bod y nodau a bennir ym mharagraff 3.15 yn ddigonol i gyflogwyr gyfiawnhau eu dull gweithredu penodol?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl bod yna nodau eraill a allai gyfiawnhau gosod terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

Yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth

7.8 Nid yw'r mwyafrif o gynlluniau yswiriant, megis yswiriant rhwymedigaeth cyflogwyr, yn defnyddio oedran fel un o'r gofynion. Serch hynny, fe all fod yna nifer fach o alwedigaethau lle gallai'r ddarpariaeth ar gyfer yswiriant fod wedi'i seilio ar oedran. Os nad oes yswiriant gorfodol ar gael oherwydd oedran yr ymgeisydd, rydym yn credu bod yna gyfiawnhad i gyflogwyr beidio â recriwtio'r ymgeisydd. Yn yr un modd, byddai cyfiawnhad i gyflogwyr ddiswyddo cyflogeion wrth iddynt gyrraedd oedran lle na fyddai'r yswiriant ar gael mwyach, pe na bai cyflogaeth addas arall ar gael neu pe bai'n cael ei gwrthod gan y cyflogai.

- 7.9 Mae hyn yn debyg o gynnwys gwahaniaethu anuniongyrchol yn hytrach nag uniongyrchol, gan fod gofynion yswiriant yn gymwys i bob cyflogai ni waeth beth fo'u hoedran. Er hynny, fe allai osod rhai sy'n hŷn na rhyw oedran penodol o dan anfantais benodol. Pe bai yswiriant ar gael ond ei fod yn ddrutach i gyflogeion hŷn neu iau, yna byddai'n rhaid i'r cyflogwr gyfeirio at wir anghenion y busnes cyn cael cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail cost uwch.

Cwestiynau

Yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth

- Ydych chi'n cytuno â'r dull gweithredu?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n gwybod am unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle bydd oedran yn bwnc perthnasol?

Ydw neu nac ydw.

Os ydw, rhowch y manylion.

- Ydych chi'n meddwl y dylai cost yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle bydd oedran yn bwnc perthnasol fod yn ffactor mewn penderfyniadau ynghylch recriwtio neu ddiswyddo?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall.

Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

- Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle mae'r premiymau'n sylweddol uwch oherwydd oedran y cyflogai?

Ydw, neu nac ydw, neu wn i ddim.

Os ydw, rhowch y manylion.

Tâl a Buddion Heblaw Tâl



Rydym yn cynnig y dylai'r ddeddfwriaeth ganiatáu i gyflogwyr roi tâl a buddion heblaw tâl ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad, a allai fod yn gyfystyr fel arall â gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol annheg, os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.

- 8.1 Fe allai gwahaniaethau mewn triniaeth wedi'u seilio ar gyfnod gwasanaeth neu brofiad (neu hynafedd mewn gwasanaeth) fod yn gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol.
- 8.2 Cymharol brin yw tâl neu fuddion heblaw tâl sydd wedi'u seilio yn gyfan gwbl neu'n rhannol ar oedran cronolegol. Er hynny, mae pennu tâl a buddion ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad – er enghraifft, gwyliau blynyddol ychwanegol ar ôl hyn a hyn o flynyddoedd o wasanaeth – yn weddol gyffredin.
- 8.3 Mae ar gyflogwyr a chyflogeion fel ei gilydd eisiau cadw'r arferion hyn. Mae undebau a chyrrff lobiö hefyd yn eu cefnogi, yn gyffredinol. Mae'r Gyfarwydddeb ei hun yn darparu ar gyfer y posibilrwydd y gellid cyfiawnhau "pennu amodau gofynnol o ran oedran, profiad proffesiynol neu hynafedd mewn gwasanaeth ar gyfer sicrhau cyflogaeth neu fuddion penodol sy'n gysylltiedig â chyflogaeth."

Eich sylwadau chi wrth inni ymgynghori

8.4 Yn y 269 o ymatebion i *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*, nodwyd nifer o arferion a allai gael eu seilio ar hynafedd, cyfnod gwasanaeth neu brofiad. Roedd y rhain yn cynnwys gwyliau blynyddol ychwanegol, gwobrau gwasanaeth hir, tâl hyfforddeion, tâl cynyddol, a thâl afreidded. Mae trefniadau o'r fath:

- yn cael eu derbyn fel ffyrdd o gydnabod teyrngarwch. Doedd cyflogwyr ddim yn credu bod a wnelo hynny ddim byd ag oedran ac na ddylai gael ei wahardd – o aros mewn gwasanaeth, gall pob cyflogai ddod yn gymwys;
- yn cynnig cymhellion i'r staff;
- yn gwobrwyo profiad, yn enwedig tâl cynyddol.

Ein hymagwedd arfaethedig

8.5 Mae manteision llawer o'r darpariaethau ynglŷn â hynafedd wedi'u derbyn yn eang. Mae'n glir bod y Gyfarwydddeb yn rhag-weld bod trefniadau felly, os ydyn nhw'n gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol, yn gallu cael eu cyfiawnhau. Oherwydd hynny, rydym yn bwriadu gwneud darpariaeth benodol i gyflogwyr gael cyfiawnhau amodau hynafedd drwy gyfeirio at y nodau ym mharagraff 3.15 – sef, yn benodol, hybu a gwobrwyo teyrngarwch.

8.6 Bydd modd cyfiawnhau arferion hynafedd sy'n gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol hefyd – gweler paragraff 3.18.

Ystyr hyn yn ymarferol

Mae corff gwirfoddol bach yn rhoi 5 diwrnod o wyliau blynyddol ychwanegol i gyflogeion ar ôl 10 mlynedd o wasanaeth. Mae cyflogeion ifanc yn llai tebyg o gael y gwyliau ychwanegol. Maen nhw o'r farn bod hyn yn gwahaniaethu yn eu herbyn.

Gwahaniaethu anuniongyrchol sydd o dan sylw yma, gan nad yw'n debyg y gallai'r staff ifanc fod wedi cronni 10 mlynedd o wasanaeth.

Pe bai'n cael ei herio, byddai'n rhaid i'r corff gwirfoddol ddangos bod rhoi gwyliau ychwanegol yn ateb nod dilys, a'i fod yn briodol ac angenrheidiol er mwyn cyrraedd y nod hwnnw. Er enghraifft, gallai'r corff fod yn anelu at hybu a gwobrwyo teyrngarwch; a darparu tystiolaeth i ddangos bod hyn – gydag adnoddau ariannol cyfyngedig – yn ffordd effeithiol o wobrwyo staff am wasanaeth teyrngar.

Cwestiynau

Tâl a buddion heblaw tâl

- Os yw tâl a buddion heblaw tâl sydd wedi'u seilio ar gyfnod gwasanaeth a/neu brofiad yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol, a ddylai'r Llywodraeth ddarparu bod cyflogwyr yn cael cyfiawnhau'r rhain drwy gyfeirio at nodau a bennir yn y ddeddfwriaeth?

Dylai, neu na ddylai, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall. Os dylai neu na ddylai, dywedwch pam.

- Ydych chi'n meddwl bod yna resymau neu nodau heblaw'r rhai a nodir ym mharagraff 3.15 a allai gyfiawnhau tâl a buddion heblaw tâl sydd wedi'u seilio ar brofiad neu gyfnod gwasanaeth?

Ydw, neu nac ydw, neu dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall. Os ydw neu nac ydw, dywedwch pam.

Pennod 9

Materion Trawsbynciol

- 9.1 Mae nifer o faterion sy'n gyffredin i bob ffrwd gwahaniaethu mewn cyflogaeth – hil, rhyw, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gredo, anabledd ac oedran. Cawsant eu trafod yn y ddogfen ymgynghori *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Y Ffordd Ymlaen*. Gwnaethom yn glir y byddwn yn mynd ati mor gydlynol a chyson ag y gellir ar draws yr holl ffrydiau hyn yn y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb, gan gynnwys oedran. Trafodir ym Mhennod 3 o'r ddogfen yma pwy fydd o dan sylw yn y ddeddfwriaeth.
- 9.2 Mae'r paragraffau sy'n dilyn yn crynhoi'r ymagwedd yr ydym yn bwriadu ei harddel, sef yr un ymagwedd ag ar gyfer y ffrydiau gwahaniaethu eraill yn *Y Ffordd Ymlaen* (tudalennau 18 – 30).
- 9.3 Daeth yr ymgynghori hwnnw i ben ar 24 Ionawr 2003. Gallwch lawrlwytho copïau o *Y Ffordd Ymlaen* oddi ar www.dti.gov.uk/er/equality/age. Gallwch archebu copïau wedi'u hargraffu drwy ffonio 0800 389 5865. Gweler paragraff 6 o Atodiad A i gael rhagor o fanylion am sut i gael copïau.

Pwy gaiff ei ddiogelu?

- 9.4 Mae pennod 3 yn esbonio pwy gaiff ei ddiogelu o dan y ddeddfwriaeth a phwy fydd yn cael rhwymedigaethau newydd. Rydym wedi anelu at fod yn gyson â'r dull gweithredu yn y rheoliadau newydd sy'n gwahardd gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gredo.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

- 9.5 Bydd ymagwedd gydlynol ar wahaniaethu anuniongyrchol – gan osod yr un diffiniadau ar gyfer meysydd cydraddoldeb eraill – yn ei gwneud yn haws i gyflogwyr, er enghraifft, nodi arferion annheg a'u newid. Bydd hefyd yn golygu bod y gyfraith yn symlach i bobl sy'n credu eu bod yn cael eu trin yn annheg ar ddwy neu fwy o seiliau.
- 9.6 Yn achos oedran, byddwn yn dilyn y prawf ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol sydd wedi'i nodi yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth, sef yr un ymagwedd ag a ddefnyddir yn y ddeddfwriaeth ar dueddfryd rhywiol, crefydd neu gredo, a rhyw. Mae paragraff 3.18 yn trafod gwahaniaethu anuniongyrchol yn fanylach.

Aflonyddu

- 9.7 Byddwn yn ei gwneud yn glir fod aflonyddu yn anghyfreithlon.
- 9.8 Rydym yn bwriadu darparu y bydd angen i unrhyw un sy'n gwneud cwyn am aflonyddu ddangos:
- *naill* ai bod eu hurddas wedi'i niweidio;
 - neu eu bod wedi dioddef amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus.
- 9.9 Gallai cyflogwr fod yn atebol mewn Tribiwnlys, dros beidio â chymryd camau i atal aflonyddu, yn ychwanegol at y person y cwynir am ei ymddygiad.
- 9.10 Wrth inni ymgynghori, dadleuai llawer y dylai tribiwnlysoedd gael eu harwain, wrth benderfynu a oedd ymddygiad yn gyfystyr ag aflonyddu, gan yr hyn sy'n "rhesymol". Er hynny, codwyd pryderon y byddai "prawf person rhesymol" yn atgyfnerthu rhagfarn yn hytrach na'i herio. Oherwydd hynny, byddwn yn sicrhau bod Tribiwnlysoedd yn cymryd i ystyriaeth ymdeimlad yr achwynydd yn ogystal â'r holl amgylchiadau perthnasol eraill.

Fictimeiddio

- 9.11 Bydd fictimeiddio'n digwydd pan gaiff person ei drin yn annheg am gymryd rhan mewn cwyn am wahaniaethu. Byddai hyn yn wir, er enghraifft, pe bai cyflogwr yn trin cyflogai yn llai ffafriol am fod y cyflogai wedi gwneud honiad ynghylch gwahaniaethu, neu'n dechrau achos yn erbyn y cyflogwr, neu'n cefnogi achos person arall. Ni fydd diogelwch ar gael i bobl sy'n gwneud honiadau neu ddatganiadau ffug yn fwriadol neu sy'n rhoi gwybodaeth ffug yn fwriadol.
- 9.12 Bydd ymdrin â fictimeiddio fel hyn yn ei gwneud yn haws i gyflogwyr, er enghraifft, nodi arferion annheg a'u newid. Bydd hefyd yn golygu bod y gyfraith yn symlach i bobl sy'n teimlo eu bod wedi'u fictimeiddio. Cânt eu diogelu yn yr un ffordd, beth bynnag fo'r sail dros y gwahaniaethu – boed oedran, neu grefydd neu gredo, neu dueddfryd rhywiol.

Gofynion galwedigaethol

- 9.13 Yn y mwyafrif o swyddi, bydd nodweddion personol – fel oedran rhywun – yn amherthnasol. Ond mae pobl yn gweithio o dan amrywiaeth eang o amgylchiadau ac, mewn rhai achosion prin, fe fydd rhyw nodwedd benodol yn un o'r gofynion dilys. Fel yn achos y ddeddfwriaeth ar hil, rhyw, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gredo, ac anabledd, bydd hyblygrwydd yn y ddeddfwriaeth ar oedran i gydnabod hyn. Er hynny, nid ydym yn disgwyl gweld llawer iawn o achosion lle bydd oedran yn un o'r gofynion dilys.
- 9.14 Yr unig alwedigaeth y mae'r ymgynghori hyd yn hyn wedi'i nodi lle gallai fod angen yr hyblygrwydd yma yw actio. Ond efallai fod eraill – er enghraifft, modelu dillad sydd wedi'u hanelu ar grwpiau oedran penodol.
- 9.15 Caiff cyflogwyr bennu bod gwir angen nodwedd benodol, gan gynnwys oedran, er mwyn cyflawni swydd. Caiff y darpariaethau hyn eu llunio yn gul iawn. Bydd y ddeddfwriaeth yn ei gwneud yn glir bod rhaid i'r gofynion galwedigaethol fod yn ddilys. Ni fydd cyflogwyr yn cael defnyddio'r darpariaethau hyn i osgoi'r gyfraith – drwy wahaniaethu ar sail arall, er enghraifft. Os bydd darpar ymgeiswyr yn credu bod cyfeirio at nodwedd benodol yn golygu bod disgrifiad swydd yn gwahaniaethu, byddant yn gallu cwyno yn yr un ffordd ag arfer. Wedyn, mater i'r cyflogwr fydd dangos i Dribiwnlys Cyflogaeth fod gwir angen y nodwedd er mwyn gwneud y swydd benodol.

Gweithredu cadarnhaol

- 9.16 Mae yna dystiolaeth i awgrymu y gall pobl mewn grwpiau oedran penodol fod o dan anfantais yn y gweithle. Rydym yn credu y gall gweithredu cadarnhaol helpu i newid y diwylliant yma. Bydd gan gyflogwyr hyblygrwydd i annog pobl o grwpiau sydd o dan anfantais yn y gweithle i wneud cais am swyddi neu i fanteisio ar hyfforddiant neilltuol.
- 9.17 Fe fyddwn felly yn ymestyn cysyniad gweithredu cadarnhaol er mwyn cynnwys oedran, drwy ddarparu y dylai gweithredu cadarnhaol atal anfanteision sy'n gysylltiedig ag oedran neu wneud iawn amdany'n nhw. Bydd hyn yn gyson â'r ymagwedd yr ydym yn ei harddel yn y

ddeddfwriaeth sy'n rhoi ffrwd tueddfryd rhywiol a ffrwd crefydd neu gredo y Gyfarwyddeb ar waith.

- 9.18 Un anfantais a allai fod yn gysylltiedig ag oedran yw bod pobl ifanc wedi'u tangynrychioli yng ngweithlu'r cyflogwr. Gallai'r cyflogwr hybu ceisiadau gan bobl ifanc drwy hysbysebu swyddi gwag mewn cyhoeddiadau sy'n anelu at grŵp oedran ifanc, yn ogystal ag mewn cyhoeddiadau eraill. Ond rhaid i'r cyflogwr beidio â gwahaniaethu ar sail oedran wrth gyfweld a dewis.

Gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth neu hyfforddiant

- 9.19 Er mai cymharol anghyffredin yw gwahaniaethu gan gyn-gyflogwr neu eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb, fe all fod iddo ganlyniadau pellgyrhaeddol, megis atal pobl rhag dod o hyd i waith mewn man arall. Byddwn yn gwahardd y math yma o wahaniaethu ar sail oedran, fel yn achos y seiliau eraill. Mae'r achosion yn fwyaf tebygol o ymwneud â thystlythyrau sy'n gwahaniaethu neu â gwrthod rhoi tystlythyr am resymau gwahaniaethol.
- 9.20 Yn ystod y misoedd ar ôl i rywun ymadael â swydd y mae'r math yma o wahaniaethu yn fwyaf tebygol o ddigwydd. Byddwn yn gwahardd gwahaniaethu os oes cysylltiad agos â'r gyflogaeth flaenorol.

Cwyno

- 9.21 Ar hyn o bryd, mae gan bobl sy'n credu eu bod wedi'u trin yn annheg mewn cyflogaeth oherwydd eu rhyw, eu hil neu eu hanabledd dri mis i gyflwyno cwyn. Tribiwnlys Cyflogaeth sy'n gwrando'r achos i ddechrau. Mae'n synhwyrol y dylai gwahaniaethu yn y gwaith ar sail newydd oedran gael ei drin yn yr un ffordd. Tribiwnlysoedd Cyflogaeth fydd yn gwrando ceisiadau gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth. Yn achos myfyrwyr mewn sefydliadau addysg bellach ac uwch, i'r Llys Sirol y caiff cwynion eu gwneud.

Cwestiynau

Materion trawsbynciol

Os oes gennych unrhyw sylwadau ar y cynigion yn y bennod yma, nodwch nhw yma:

Cyffredinol

Os oes gennych unrhyw bwyntiau i'w cyfleu sydd heb gael sylw yn y cwestiynau yn y ddogfen yma, nodwch nhw yma:

- 10.1 Mae'r tabl isod yn cyflwyno'r costau a'r manteision mesuradwy, a'r prif gostau a manteision anfesuradwy, sy'n gysylltiedig â rhoi ffrwd oedran y Gyfarwyddeb ar waith.
- 10.2 Yn gyffredinol, dros gyfnod o amser bydd y ddeddfwriaeth yn dwyn manteision economaidd net (heb sôn am fanteision cymdeithasol), gydag effaith fawr o bosibl ar dderbyniadau treth ac yswiriant gwladol a photensial yr economi yn y tymor hir. Amcangyfrifodd astudiaeth Swyddfa'r Cabinet ar weithwyr hŷn – *Winning the Generation Game*¹⁶ – fod cyflogaeth isel ymhlith pobl hŷn yn gostwng y cynnyrch mewnwladol crynswth o ryw £16 biliwn y flwyddyn. Rydym yn credu bod yr astudiaeth yn dangos maint posibl y symiau yn y maes hwn.
- 10.3 Mae'r ffigurau a geir yn ein Hasesiad o Effaith y Rheoliadau yn tueddu i danamcangyfrif manteision posibl y ddeddfwriaeth ar gyfer yr economi, a hynny am ddau reswm yn bennaf:
- mae yna fanteision anfesuradwy mawr, oherwydd cynnydd mewn rhagolygon cyflogaeth a gwell cyfle i gyplysu pobl â swyddi. Ceir costau anfesuradwy hefyd, ond rydym yn credu eu bod yn is. Ceir llawer o ansicrwydd am sut y byddai'r economi'n ymateb i gynnydd yn nifer y gweithwyr hŷn a fyddai'n cymryd rhan ynddo, ond hyd yn oed yn ôl amcangyfrifon ceidwadol, fe all y bydd manteision sylweddol yn nhermau degau o filoedd o leiaf o weithwyr ychwanegol yn aros yn y farchnad lafur. Mae ansicrwydd ynghylch cyfranogiad yn y gweithlu yn 2006 ac wedyn, yn niffyg deddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran (er enghraifft, oherwydd diwygiadau pensiwn a demograffeg) ac ynghylch sut y byddai'r economi'n addasu ar gyfer niferoedd o'r fath, yn golygu ei bod yn anodd mesur;
 - dros gyfnod o amser y bydd costau a manteision yn cronni. Bydd y manteision yn cynyddu ac yn cyrraedd eu hanterth ryw bryd yn ystod ugain mlynedd cyntaf y ddeddfwriaeth. Ar y llaw arall, unwaith yn unig y ceir costau ymwybyddiaeth, ac mae'r rheiny wedi'u crynhoi yn ychydig flynyddoedd cyntaf y ddeddfwriaeth. Y ffordd orau o fynd ati o dan yr amgylchiadau hyn yw edrych ar werth presennol y costau a'r manteision hyn a fydd yn codi yn y dyfodol dros gyfnod o

¹⁶ ISBN 0-11-430166-2. Ar gael oddi wrth y Llyfrfa, pris £19.50. Ar gael hefyd ar wefan Swyddfa'r Cabinet www.cabinet-office.gov.uk

amser¹⁷. Byddai'r costau a'r manteision a gyflwynir yn Nhabl 1 yn creu mantais net i'r economi o ryw £1 biliwn yn nhermau'r gwerth presennol yn ystod ugain mlynedd cyntaf y ddeddfwriaeth. Mae'r manteision net yn aros yn gadarnhaol hyd yn oed o ddefnyddio rhagdybiaethau mwy pesimistaidd. Dros gyfnod byrrach – deng mlynedd dyweder – mae'r fantais net i'r economi yn dal yn gadarnhaol, sef rhyw £600 miliwn, a hynny heb fesur ble y ceir y manteision mawr yn nhermau cynnydd mewn cyfraddau cyflogaeth.

10.4 Mae effaith y ddeddfwriaeth ar ymddeol yn debyg o fod yn is¹⁸ nag ar y rhannau eraill, ond yn dal yn gadarnhaol. Er hynny, nid ydym wedi llwyddo i fesur effaith costau'r cyflogwyr wrth fonitro gweithwyr, sy'n debyg o fod ar eu huchaf lle nad oes darpariaeth yn y ddeddfwriaeth ar gyfer oedran ymddeol diofyn na darpariaeth i gyflogwyr bennu eu hoedran ymddeol gorfodol eu hunain.

10.5 Bydd y ddeddfwriaeth yn gymwys i bob cwmni. Mae'n debyg y gwelir effaith sylweddol ar gwmnïau bach. Ceir tuag 1.18 miliwn o fusnesau ym Mhrydain Fawr, ac mae rhyw 1.14 miliwn o'r rheiny'n gyflogwyr bach. Gan fod cwmnïau bach (y rhai sydd â llai na hanner cant o gyflogeion) yn tueddu i fod heb drefniadau neilltuol ar gyfer adnoddau dynol, na systemau ffurfiol, maent at ei gilydd yn ei chael yn anos ymdopi â goblygiadau rheoliadau newydd na chwmnïau canolig a mawr. Disgwylir y bydd y gost i bob cwmni bach rhwng £105 a £122, yn ôl y penderfyniad a wnawn ynghylch oedran ymddeol. Mae cwmnïau bach yn debycach hefyd o ddibynnu ar ddulliau anffurfiol, megis cysylltiadau anffurfiol a rhoi'r gair ar led, ac felly efallai y bydd angen iddyn nhw gymryd mwy o gamau er mwyn cydymffurfio â'r Gyfarwyddeb. Mae cwmnïau bach iawn (y rhai sy'n cyflogi llai na 10 o bobl) hefyd yn debycach o gyflogi gweithwyr dros 65 oed. Oherwydd hynny, mae cyfran uwch ohonynt yn debyg o gael eu cymryd i dribiwnlys cyflogaeth.

¹⁷ Mae'r gwerth presennol yn offeryn safonol mewn economeg wrth gloriannu gwerth arenillion y dyfodol.

¹⁸ Mae'r effeithiau macro-economaidd yn debyg o fod yn is nag ar gyfer rhannau eraill y ddeddfwriaeth. Does dim ystadegau swyddogol ar gyfer faint o bobl sy'n ymddeol. Er hynny, rydym wedi gwneud amcangyfrifon drwy ddefnyddio ystadegau swyddogol am weithwyr 60 oed a throsodd. Yn 2007, rydym yn amcangyfrif y bydd rhyw 210,000 i 270,000 o weithwyr 60 oed a throsodd yn ymddeol ym Mhrydain Fawr. Bydd hyd at ryw 5% o'r rhain yn ymddeol dim ond am fod eu cyflogwyr yn gofyn iddyn nhw ymddeol. Mae'r ffigurau hyn yn cael eu defnyddio i gael amcangyfrif o faint y manteision macro-economaidd.

10.6 Rydym yn disgwyl y bydd y costau gweithredu i gwmnïau bach tua £120 miliwn i £140 miliwn i gyd. Er hynny, fel pob busnes, fe fyddan nhw ar eu hennill am y bydd y farchnad lafur yn gweithio'n well, ac mae'n rhaid cydbwysu yn erbyn y costau y manteision sylweddol, ond anfesuradwy, yr ydym yn disgwyl eu gweld yn sgil rhoi'r ddeddfwriaeth ar oedran ar waith ym mhob maes busnes.

10.7 Ceir disgrifiad llawn o'r costau a'r manteision yn ein Hasesiad o Effaith y Rheoliadau, sydd ar gael oddi ar www.dti.gov.uk/er/equality/age

Crynodeb o gostau a manteision y ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran			
	Manteision Blynnyddol	Costau Blynnyddol	Costau Unwaith yn unig
Cyflogwyr			
Gweithredu (Ymwybyddiaeth a Gwneud Penderfyniadau)			£141-155 miliwn
Gorfodi		£16-32 miliwn ^b	
Recriwtio	£16-32 miliwn	£12 miliwn	
Recriwtio o opsiynau ymddeol	£30-40 miliwn ^c		
Hyfforddi ^d	£29-359 miliwn	£26-327 miliwn	
Dyrchafu ^d	£43-101 miliwn	£36-50 miliwn	
Taliadau afreidedd		£2.5 miliwn	
Monitro		Gwella systemau mewnol fel cloriannu a monitro'r staff gan gynnwys cadw cofnodion o benderfyniadau rheolwyr. Mae hyn yn debyg o fod ar ei uchaf wrth ddewis yr opsiwn ymddeol o beidio â phennu oedran ymddeol nac oedran ymddeol gorfodol. Nid ydym wedi mesur hyn.	

(parhad)

Crynodeb o gostau a manteision y ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran (parhad)			
	Manteision Blynyddol	Costau Blynyddol	Costau Unwaith yn unig
Unigolion			
Hyfforddi ^d	£2-28 miliwn		
Dyrchafu ^d	£28-39 miliwn		
Afreidedd	£2.9 miliwn		
Y Trysorlys			
Gorfodi		£4.3-8.6 miliwn	
Afreidedd		£0.4 miliwn	
Cyffredinol	Bydd gwelliannau yn y macro-economi yn golygu derbyniadau uwch mewn treth ac yswiriant gwladol. Nid ydym wedi mesur hyn.		
Macro-economaidd	Mae'r rhain yn debyg o fod yn uchel wrth inni weld y rhai y gwahaniaethir yn eu herbyn ar hyn o bryd yn cael eu defnyddio'n well, gyda chyfraddau cyflogaeth uwch a thrwy gyplysu unigolion yn well â swyddi, hyfforddiant a dyrchafiadau.		

Nodiadau: **a.** Mae'r rhif isaf yn cynrychioli'r costau os dewisir yr opsiwn ymddeol heb bennu oedran ymddeol diodyn nac oedran ymddeol gorfodol. **b.** Cost flynyddol yw hon, ond mae'n disgyn yn raddol i ryw £7.5 miliwn erbyn 2011. **c.** Cost flynyddol yw hon, ond mae'n disgyn yn raddol i ryw £6-8 miliwn erbyn 2014. **d.** Mae llawer o'r costau a'r manteision hyn yn daliadau trosglwyddo o gyflogwyr i gyflogeion. Er hynny, mae yna fanteision economaidd net a thrafodir y rhain yn Atodiad F i'r ddogfen lawn.

Pennod 11

Sefydliadau Cydraddoldeb Newydd

- 11.1 Ym mis Hydref 2002, cyhoeddodd y Llywodraeth *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Eu Rhoi ar Waith*, papur ymgynghori a oedd yn nodi opsiynau ar gyfer dyfodol sefydliadau cydraddoldeb Prydain yn y dyfodol. Gofynnwyd yn benodol am sylwadau ar dri opsiwn penodol ar gyfer strwythur corff newydd.
- 11.2 Daeth y cyfnod ymgynghori i ben ar 21 Chwefror 2003 yn sgil rhaglen ddwys o ddigwyddiadau i sicrhau ein bod yn clywed yr ystod ehangaf posibl o sylwadau a phrofiadau. Roedd y digwyddiadau hyn yn cynnwys cyfarfodydd gyda'r Gweinidogion yng Nghymru, rhanbarthau Lloegr a'r Alban, ymarfer ymgynghori arloesol ar-lein gyda busnesau bach a chanolig, a digwyddiadau a oedd yn targedu cynulleidfaoedd penodol megis pobl ag anawsterau dysgu a menywod o leiafrifoedd ethnig.
- 11.3 Cafwyd cefnogaeth sylweddol yn yr ymatebion i'r ymarfer ymgynghori i un corff, a fyddai'n integreiddio'r cyrff cydraddoldeb presennol (y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Cyfle Cyfartal, a'r Comisiwn Hawliau Anabledd) gyda chyfrifoldeb dros y "ffrydiau newydd", sef tueddfryd rhywiol, crefydd neu gredo, ac oedran.
- 11.4 Cafwyd cefnogaeth gref hefyd i ddull mwy holistig o drin a thrafod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac i ddarparu gwybodaeth a chynghor ar y lefel leol a'r lefel ranbarthol. Roedd y rhai a ymatebodd yn awyddus i unrhyw gorff sengl fod yn hydeiml ac yn briodol i gyd-destun cymdeithasol, economaidd a gwleidyddol Cymru a'r Alban.
- 11.5 Mae'r Llywodraeth yn gweithio tuag at gyhoeddiad ar y camau nesaf, a chyhoeddi canlyniadau'r ymarfer ymgynghori, yn ystod yr haf. Rhagwelir y caiff ymarfer ymgynghori arall, ynghylch agweddau manwl unrhyw drefniadau sefydliadol newydd, ei gynnal yn ystod hydref 2003.

Atodiadau

Cynnwys

Atodiad A

Am yr ymarfer ymgynghori yma 61

Atodiad B

Ffynonellau cyngor/gwybodaeth 65

Atodiad C

Geirfa 71

Atodiad A

Am yr ymarfer ymgynghori yma

Hyd a lled yr ymgynghori

1. Mae'r ddogfen yma'n gwahodd sylwadau am ddeddfwriaeth newydd a fydd yn gymwys yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Rydym yn croesawu ymatebion gan y canlynol:

- cyrff sydd wedi'u seilio ym Mhrydain Fawr;
- unrhyw un sy'n byw neu yn gweithio ym Mhrydain Fawr;
- busnesau dros y môr sy'n cyflogi staff ym Mhrydain Fawr; neu
- unrhyw un arall sy'n credu y gallai'r ddeddfwriaeth newydd effeithio arnyn nhw.

Yng Ngogledd Iwerddon, Swyddfa'r Gweinidog Cyntaf a'r Dirprwy Weinidog Cyntaf sy'n gyfrifol am roi'r Gyfarwydddeb Cyflogaeth ar waith.

Cwestiynau am yr ymarfer ymgynghori

2. Rydym yn ddigon bodlon ateb eich cwestiynau am y materion sydd wedi'u codi yn y ddogfen yma neu am y broses ymgynghori ei hun. Ffoniwch 0800 5873596 yn rhad ac am ddim, neu e-bostiwch age.enquiries@dti.gov.uk. Y rhif ffôn testun ar gyfer pobl â nam ar eu clyw yw 020 7215 6740.

Sicrhau gwybodaeth a fformatiau eraill

3. Rydym wedi ymrwymo i ymgynghori agored. Mae copi cyflawn o'r ddogfen yma, crynodeb byrrach, a ffurflen ymateb ar-lein ar gael yn Gymraeg a Saesneg ar www.dti.gov.uk/er/equality/age.

Dyddiad cau yr ymarfer ymgynghori

4. Mae'r ymarfer ymgynghori yma yn cau ar 20 Hydref 2003. Byddwch cystal â gadael inni gael eich ymatebion cyn hynny.

Sut i ymateb

5. Mae ffurflen ymateb wedi'i hamgáu fel rhan o'r pecyn yma. Cymerwch amser, da chi, i'w llenwi os gallwch chi. Dylai gael ei dychwelyd i'r cyfeiriad a welir ar y ffurflen. Fel arall, efallai y bydd yn haws ichi lenwi'r holiadur drwy lwytho copi ohono i lawr oddi ar wefan y DTI – www.dti.gov.uk/er/equality/age – a'i ddychwelyd drwy'r e-bost i age.consultation@dti.gov.uk. Os oes gennych nam ar eich golwg ac yr hoffech ymateb ar lafar, ffoniwch Sarah Barber ar 020 7215 5479.



Sut i archebu rhagor o gopïau o'r ddogfen yma

6. Yn ychwanegol at y rhynggrwyd, mae modd cael rhagor o gopïau o'r ddogfen yma a'r dogfennau eraill yn yr ymarfer ymgynghori yma oddi wrth y llinell archebu cyhoeddiadau fel a ganlyn:

Fformat Printiedig	Cyfeirnod
Pecyn gwybodaeth yn cynnwys pob un o'r pum dogfen ymgynghori (Cymraeg)	URN 03/934
Pecyn gwybodaeth yn cynnwys pob un o'r pum dogfen ymgynghori (Saesneg)	URN 03/919
Y ddogfen ymgynghori lawn (Cymraeg)	URN 03/935
Y ddogfen ymgynghori lawn (Saesneg)	URN 03/920
Ffurflen Ymateb (Cymraeg)	URN 03/936
Ffurflen Ymateb (Saesneg)	URN 03/921
Crynodeb (Cymraeg)	URN 03/937
Crynodeb (Saesneg)	URN 03/922
Ffurflen Fonitro (Cymraeg)	URN 03/938
Ffurflen Fonitro (Saesneg)	URN 03/923
Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth: Adroddiad ar yr Ymatebion ar Oedran (Cymraeg)	URN 03/939
Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth: Adroddiad ar yr Ymatebion ar Oedran (Saesneg)	URN 03/924

Atodiad A Am yr ymarfer ymgynghori yma

I archebu unrhyw un o'r dogfennau uchod, cysylltwch â:

DTI Publications Orderline

Ffôn: 0870 1502 500

Ffacs: 0870 1502 333

E-bost: publications@dti.gsi.gov.uk

Sut i gael y ddogfen ymgynghori mewn fformatiau eraill

- Os oes arnoch angen unrhyw un o'r fformatiau canlynol, mae modd cael copïau fel a ganlyn:

Fformatiau eraill	Cysylltiad
Casét sain	0800 5873596
Braille	
Y ddogfen lawn ar ddisg hyblyg 3.5"	
Print bras	

Cod ymarfer y Llywodraeth ar ymgynghori

- Mae'r ymarfer yma yn dilyn Cod y Llywodraeth ar Ymgynghori. *Gellir trefnu bod eich ymateb i'r ymarfer ymgynghori yma ar gael yn gyhoeddus yn gyfan gwbl neu'n rhannol yn ôl disgrisiwn yr Adran. Os nad ydych am i'r cyfan neu ran o'ch ymateb (gan gynnwys pwy ydych chi) fod ar gael yn gyhoeddus, rhaid ichi ddatgan yn eich ymateb pa rannau yr ydych am eu cadw'n gyfrinachol.*

Cyflwyno sylwadau am y broses ymgynghori

- Os oes gennych sylwadau am y ffordd yr ydym wedi cynnal y broses ymgynghori yma, neu awgrymiadau ar gyfer ymarferion yn y dyfodol, ysgrifennwch at: Philip Martin, Better Regulation Team, Department of Trade and Industry, Room 725, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET.

Ffynonellau Cyngor



Os ydych chi'n credu bod arnoch angen cyngor ynghylch mynd i'r afael â gwahaniaethu neu â hybu amrywiaeth – fel rheolwr neu fel unigolyn – mae eisoes yn bosibl cael cymorth gan un neu ragor o'r ffynonellau canlynol.

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion Cysylltu
ACAS	Y Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chymrodeddu (ACAS) yw'r arbenigwyr ar gysylltiadau cyflogaeth, gan helpu pobl i gydweithio'n effeithiol. Gall ACAS helpu i roi gwybodaeth a chymorth diduedd, gan atal a datrys problemau rhwng cyflogwyr a'u gweithluoedd, datrys cwynion am hawliau cyflogeion, ac annog pobl i gydweithio'n effeithiol.	<p>Cenedlaethol 0845 7474747 ffôn testun: 0845 6061600</p> <p>Cymru 029 2076 2636</p> <p>Yr Alban 0141 208 1400 www.acas.org.uk</p>
Business Link	Gwasanaeth cenedlaethol, sy'n cynnig cymorth a chyngor i berchnogion a rheolwyr busnesau ar bob agwedd ar sefydlu busnes a'i redeg.	0845 600 9006 www.businesslink.org.uk
Cyngor Ar Bopeth	Mae gwasanaeth Cyngor Ar Bopeth yn cynnig cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol am ddim ynghylch problemau sy'n ganolog i fywydau pobl. Mae'r rhain yn cynnwys dyledion a materion defnyddwyr, budd-daliadau, tai, materion cyfreithiol, cyflogaeth a mewnfudo. Gall cynghorwyr helpu i lenwi ffurflenni, ysgrifennu llythyrau, negodi gyda chredydwyr a chynrychioli cleientau mewn Llys neu Dribiwnlys.	<p>Cymru a Lloegr 020 7833 2181 www.nacab.org.uk</p> <p>Yr Alban 0131 550 1000 www.cas.org.uk</p>

Atodiad B Ffynonellau Gwybodaeth

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion Cysylltu
Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol	Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol yn gorff cyhoeddus anllywodraethol a ariannir yn gyhoeddus ac a sefydlwyd o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil a hybu cydraddoldeb hiliol.	<p>Cymru 0292 0729 200</p> <p>Lloegr 020 7939 0000</p> <p>Yr Alban 0131 524 2000 www.cre.gov.uk</p>
Y Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol	I'w gwneud yn haws i'r cyhoedd gael cymorth a chyngor cyfreithiol, mae'r Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol yn dod â chyrrff sy'n cynnig y gwasanaethau hyn ynghyd mewn rhwydweithiau lleol. Mae'r rhwydweithiau'n cynnwys cyfreithwyr, canolfannau Cyngor Ar Bopeth, canolfannau cyfraith, gwasanaethau awdurdodau lleol (gan gynnwys llyfrgelloedd), canolfannau cymunedol a llu o gyrff eraill. Mae llawer o'r cyrrff yn y Gwasanaeth yn cynnig rhai neu'r cyfan o'u gwasanaethau am ddim.	www.justask.org.uk
DIALOG	Mae uned Gweithredu dros Amrywiaeth mewn Llywodraeth Leol yn darparu gwybodaeth ar gyfer rheolwyr yr awdurdodau lleol ynghylch datblygiadau yn y ddeddfwriaeth ac arferion da mewn materion cydraddoldeb. Mae'r uned yn hybu'r safon newydd, Safon Cydraddoldeb Llywodraeth Leol.	www.lg-employers.gov.uk
Comisiwn Hawliau Anabledd	Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC) yn gorff annibynnol a sefydlwyd gan y Llywodraeth i helpu i sicrhau hawliau sifil pobl anabl.	<p>0845 7622 633</p> <p>www.drc.org.uk</p>

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion Cysylltu
Comisiwn Cyfle Cyfartal	Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) yn asiantaeth sy'n gweithio i ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ym Mhrydain yr 21ain Ganrif.	Cenedlaethol 0845 601 5901 Cymru 029 2064 1079 Yr Alban 0141 245 1800 www.eoc.org.uk
Equality Direct	Bwriad y gwasanaeth yma yw cynnig cyfle hawdd i reolwyr busnes gael cyngor awdurdodol a chydlynol am amrediad eang o faterion cydraddoldeb.	0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk
REAS	Rhan o'r Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chymrodeddu (ACAS) yw'r Gwasanaeth Ymgynghorol Hil a Chydraddoldeb (REAS). Mae'r gwasanaeth yn rhoi cyngor strategol cyfrinachol am ddim i gyflogwyr ac eraill er mwyn iddyn nhw ddatblygu a gweithredu polisiau ac arferion ar gyfer cydraddoldeb hiliol ymhlith y gweithlu. Mae'n wasanaeth cenedlaethol gyda thîm o gynghorwyr rhanbarthol ledled y wlad i sicrhau bod arbenigwyr lleol ar gael i'w holl gleientau.	Ffoniwch ACAS a gofynnwch am gynghorydd REAS
Gwasanaeth Busnesau Bach	Mae'r Gwasanaeth Busnesau Bach (SBS) yn asiantaeth Llywodraeth sy'n hybu buddiannau busnesau bach.	020 7215 5000 www.sbs.gov.uk

Y GRŴP YMGYNGHOROL AR OEDRAN

Mae'r mudiadau canlynol yn cael eu cynrychioli ar y Grŵp Ymgynghorol ar Oedran. Mae'r Grŵp wedi rhoi cymorth amhrisiadwy inni wrth ddatblygu'r ddogfen yma.

Mae'r rhai a nodir â seren * yn fodlon rhoi gwybodaeth a chyngor ar faterion oedran.

Enw	Mudiad	Ffôn ac e-bost	Ffacs
Carolynne Arfield Steve Billam	Age & Older Workers Employment Strategy Team Dept for Work & Pensions W812 Moorfoot Sheffield S1 4PQ	0114 2677216 carolynne.arfield @dwp.gsi.gov.uk 0114 2677221 steve.billam @dwp.gsi.gov.uk	0114 259 3591
Richard Baker	Age Concern (England) 42, Bath Terrace Gosforth Newcastle upon Tyne NE3 1UH	0191 285 5135 bakerr@ace.org.uk	0191 285 5133
*	I gael gwybodaeth a chyngor, cysylltwch â'r llinell wybodaeth ddi-dâl ar 0800 009966 Neu ysgrifennwch at: Age Concern, FREEPOST, Ashburton, Devon, TQ13 7ZZ Neu edrychwch ar: www.ageconcern.org.uk		
*Rob Taylor	Age Concern Cymru 1 Cathedral Road Caerdydd CF11 9SD	02920 371566 robert.taylor @accymru.org.uk	02920 399562
Jamie Bell	CBI Centre Point 103 New Oxford Street London WC1A 1DU	020 7395 8156 Jamie_Bell @cbi.org.uk	020 7395 8242

Enw	Mudiad	Ffôn ac e-bost	Ffacs
Dianah Worman	Chartered Institute of Personnel and Development Camp Road Wimbledon London SW19 4UX	020 8263 3284 d.worman @cipd.co.uk Cynorthwydd Personol: r.hansen@cipd.co.uk 020 8263 3283	020 8263 3806
Anne Kensall	Chartered Management Institute 2 Savoy Court Strand London WC2R 0EZ	020 7241 2701 policy.development @managers.org.uk	020 7497 0463
*Samantha Mercer	Employers Forum on Age 2nd Floor, The Tower Building, 11 York Road, London SE1 7NX	020 7981 0339 07973 640622 sam.mercer @efa.org.uk	
Mike Palmer Yn cynrychioli Siambrau Masnach Prydain	HSBC Bank plc Level 33 8 Canada Square London E14 5HQ	020 7992 1697 mikepalmer @hsbc.com	020 7992 4655
Keith Handley Yn cynrychioli SOCPO – Cymdeithas Swyddogion Personél Llywodraeth Leol	Keith Handley Consulting 11 Scotland Way Horsforth Leeds West Yorkshire LS18 5SQ	01132 580572 keithhandley @ntlworld.com	01132 959040
Sue Baldwin	Scottish Enterprise 150 Broomielaw 5 Atlantic Quay Glasgow G2 8LU	0141 228 2790 sue.baldwin @scotent.co.uk	0141 228 2851
Steve Smith	Small Business Service Room 642 Kingsgate House 66-74 Victoria Street London SW1E 6SW	020 7215 0253 steve.smith @sbs.gsi.gov.uk	020 7215 4524

Atodiad B Ffynonellau Gwybodaeth

Enw	Mudiad	Ffôn ac e-bost	Ffacs
*Patrick Grattan	Third Age Employment Network York House 207-221 Pentonville Road London N1 9UZ	020 7843 1590 taen @helptheaged.org.uk	020 7843 1599
Lucy Anderson	Trades Union Congress Congress House Great Russell Street London WC1B 3LS	020 7467 1210 landerson@tuc.org.uk	020 7467 1333

Ffrwd	Eitem o ddeddfwriaeth sy'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl sydd â rhyw nodwedd benodol. Y chwe ffrwd gydraddoldeb ym Mhrydain Fawr yw rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu greddo, ac oedran.
Y Gyfarwyddeb	Y Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewropeaidd (Cyfarwyddeb y Cyngor 2000/78/EC 27 Tachwedd 2000 yn sefydlu fframwaith cyffredinol ar gyfer triniaeth gyfartal mewn cyflogaeth a galwedigaethau). Mae Cyfarwyddeb yn offeryn cyfreithiol sy'n rhwymo holl Aelod-wladwriaethau'r Undeb Ewropeaidd. Rhaid i Gyfarwyddeb gael ei "gweithredu" yn y gyfraith ddomestig drwy gyfrwng rheoliadau neu ddeddfwriaeth sylfaenol.
Nodau penodol	Dyma'r nodau y gallai cyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau o dan y Gyfarwyddeb eu defnyddio, fel eithriad, i gyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth. Caiff y nodau eu rhestru yn y rheoliadau.
Oedran ymddeol diofyn	Dyma'r term yr ydym wedi'i ddefnyddio i ddisgrifio'r oedran, a nodir yn y rheoliadau, pryd y gallai'r cyflogwr gyfiawnhau gorfodi eu cyflogeion i ymddeol heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad drwy gyfeirio at y nodau penodol.
Oedran ymddeol gorfodol	Yr oedran y mae cyflogwr wedi'i bennu i'r cyflogeion ymddeol.

