

[Cynulliad Cenedlaethol Cymru](#)

[Y Pwyllgor Menter a Busnes](#)

[Cyfleoedd cyflogaeth i bobl dros 50 oed](#)

Tystiolaeth gan Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru – EOP 5



Older People's Commissioner for Wales
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Ymateb gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru

i

Ymchwiliad Pwyllgor Menter a Busnes Cynulliad Cenedlaethol Cymru

i Gyfleoedd Cyflogaeth i Bobl Hŷn

Ionawr 2015

I gael rhagor o wybodaeth am yr ymateb hwn cysylltwch â:

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru,
Adeiladau Cambrian,
Sgwâr Mount Stuart,
Caerdydd, CF10 5FL
08442 640670

Gair am y Comisiynydd

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn ledled Cymru, gan sefyll i fyny a siarad ar eu rhan. Mae hi'n gweithio i sicrhau bod y rheini sydd yn agored i niwed ac mewn perygl yn cael eu cadw'n ddiogel ac yn sicrhau bod gan bobl hŷn lais sy'n cael ei glywed, eu bod yn cael dewis a bod ganddynt reolaeth, nad ydynt yn teimlo'n unig nac yn dioddef gwahaniaethu a'u bod yn derbyn y cymorth a'r gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Yr hyn mae pobl hŷn yn ei ddweud sydd fwyaf pwysig iddyn nhw sy'n llywio gwaith y Comisiynydd ac mae eu llais wrth galon popeth mae hi'n ei wneud. Mae'r Comisiynydd yn gweithio i sicrhau bod Cymru'n lle da i heneiddio ynddo - nid i rai pobl yn unig ond i bawb.

Mae'r Comisiynydd Pobl Hŷn:

- Yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o hawliau a buddiannau pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn herio gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn annog yr arferion gorau wrth drin pobl hŷn yng Nghymru.
- Yn adolygu'r deddfau sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Cyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn

1. Fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, rwy'n croesawu'r cyfle i ymateb i Ymchwiliad Pwyllgor Menter a Busnes Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Gyfleoedd Cyflogaeth i bobl hŷn¹. Rwyf wedi amlinellu cylch gorchwyl y Pwyllgor isod.
2. Mae hwn yn fater allweddol i lawer o bobl hŷn ac mae rhoi sylw i gyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn yn cael ei groesawu. Mae recriwtio a chadw pobl hŷn yn y gweithlu yng Nghymru yn fater hollbwysig sy'n helpu unigolion, cymunedau ac economïau. Fel yr wyf wedi'i ddweud o'r blaen, mae'n hanfodol bod camau'n cael eu cymryd i roi sylw i'r nifer gynyddol o bobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) yng Nghymru ac i leihau nifer y bobl hŷn sy'n ddi-waith yn y tymor hir ac yn ei chael yn anodd dod o hyd i waith. Mae gan bobl hŷn amrywiaeth eang o sgiliau ac arbenigedd y gallai cyflogwyr yng Nghymru eu defnyddio'n fwy effeithiol, fodd bynnag, rhaid iddynt hefyd allu cael mynediad at gyfleoedd i ddysgu a datblygu sgiliau newydd, sy'n hanfodol i gynyddu eu rhagolygon cyflogaeth mewn marchnad swyddi gynyddol gystadleuol².

Cyd-destun

3. Mae bron 800,000 o bobl 60 oed a drosodd i'w cael yng Nghymru, dros chwarter y boblogaeth, ac, yn yr ugain mlynedd nesaf, disgwylir i'r ffigur hwn godi i dros un filiwn o bobl. Dylai'r ffaith bod Cymru yn genedl o bobl hŷn gael ei hystyried yn rhywbeth cadarnhaol.

¹ <http://www.senedd.cynulliad.cymru/mgConsultationDisplay.aspx?id=153&RPID=546214&cp=yes>

² <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

4. Mae pobl hŷn yn gwneud cyfraniad enfawr i gymunedau ac economïau Cymru. Mae llawer o bobl hŷn yn parhau i fod yn economaidd weithgar ar ôl oedran ymddeol, gan gyfranogi mewn gwaith amser llawn neu ran-amser, maent yn parhau i dalu treth, gwirfoddoli a darparu gwasanaethau gofal plant amhrisiadwy i ffrindiau a theulu. Mae ganddynt gyfoeth o wybodaeth, sgiliau a phrofiad ac, os darperir gwasanaethau a chyfleusterau digonol iddynt, gallant barhau i wneud cyfraniad pwysig i'n cymunedau a'r economi ehangach³.

5. Ar ôl bwrw cyfrif o gostau ar gyfer pensiynau, lles ac iechyd, mae pobl hŷn:
 - Yn gwneud cyfraniad net gwerth dros £1 biliwn y flwyddyn i economi Cymru, mae hynny'n £3 miliwn y dydd bron;
 - Bydd eu cyfraniad yn gwneud cyfanswm o £27 biliwn bron dros yr ugain mlynedd nesaf;
 - Amcangyfrifir bod gwerth gwaith gwirfoddol gan bobl hŷn yng Nghymru, y 'fyddin gudd' yn £469 miliwn. Mae oddeutu traean o'r bobl hŷn yng Nghymru yn gwirfoddoli, ac mae gwaith gwirfoddol anffurfiol yn helpu i leddfu'r galw ar wasanaethau cyhoeddus⁴. Gan gyfrif gofal plant hefyd, mae'r gwerth yn oddeutu £750 miliwn y flwyddyn⁵;
 - Awgryma astudiaeth a wnaed yn 2011 y bydd pobl hŷn, erbyn 2030, yn rhoi oddeutu £291.1 biliwn o fudd i'r economi, o'i gymharu â chostau lles rhagamcanol o £216.2 biliwn.

6. Ar hyn o bryd, ni chaiff setiau sgiliau a phrofiad gweithwyr hŷn yn y gweithle eu gwerthfawrogi'n ddigonol. O roi iddynt gefnogaeth ac anogaeth, hyblygrwydd a sgiliau wedi'u teilwra a chyfleoedd i ddatblygu eu dysgu, gall pobl hŷn gyfrannu cymaint mwy i gymunedau ac economïau yn lleol a chenedlaethol drwy gyflogaeth.

³ http://www.olderpeoplewales.com/wl/Publications/pub-story/14-02-25/The_Importance_and_Impact_of_Community_Services_within_Wales.aspx#.VI72bSusXeJ

⁴ Adroddiad WCVA 'Gwirfoddoli yng Nghymru. Adroddiad ar Arolwg Omnibws' (T19/20), Mawrth 2014

⁵ http://www.olderpeoplewales.com/Libraries/Uploads/Pwysigrwydd_ac_Effaith_Gwasanaethau_Cymunedol_yng_Nghymru.sflb.ashx

- **Y rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn wrth iddynt geisio ailymuno â'r farchnad lafur**
- **Y graddau y ceir gwahaniaethu ar sail oed a'r effaith ar recriwtio pobl hŷn**
- **A oes unrhyw anfanteision pan fo pobl hŷn yn ailymuno â'r farchnad lafur**

7. Mae nifer fwy o bobl hŷn angen gweithio'n hwy, neu'n penderfynu gwneud hynny. Mae gweithio ar ôl cyrraedd oedran ymddeol yn ddewis i rai ac yn anghenraid i eraill: bu dileu'r oedran ymddeol gorfodol yn 65 oed yn 2011 yn gam cadarnhaol iawn i weithwyr hŷn⁶. Gallai cyflwyno Pensiwn newydd y Wladwriaeth yn 2016 gael effaith ar yr angen i bobl hŷn ddal i weithio, a gallai dileu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a hyrwyddo trefniadau gweithio hyblyg roi ysgogiad i weithwyr hŷn barhau i weithio⁷.
8. Mae gweithio'n gallu bod yn llesol i weithwyr hŷn mewn amrywiol ffyrdd, yn gorfforol a meddyliol. Fodd bynnag, mae pobl hŷn, ac yn enwedig y rhieni rhwng 50 ac oedran Pensiwn y Wladwriaeth, yn wynebu nifer o rwystrau sy'n eu hatal rhag aros yn y farchnad lafur, neu ailymuno â hi. Mae gan rai gweithwyr hŷn broblemau iechyd, tra bod ar eraill angen diweddarau eu sgiliau i adlewyrchu'r amgylchedd gwaith presennol. Mae ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu angen arferion gweithio hyblyg i gydbwysu'r gofynion a roddir arnynt.
9. Gyda phoblogaeth weithio sy'n heneiddio, bydd gweithluedd sy'n rhychwantu pedair cenhedlaeth (gweithluedd '4C') a phobl yn gweithio yn eu saithdegau neu hyd yn oed eu hwythdegau yn dod yn fwy cyffredin ledled Cymru. Mae'n hanfodol bod Cymru'n

⁶ <http://www.ageuk.org.uk/cymru/work-and-learning/default-retirement-age/>

⁷ <https://www.gov.uk/new-state-pension/overview>

gwneud y gorau o botensial y genhedlaeth 'Boomerangst'⁸. Erbyn 2020 bydd traean o'r boblogaeth oed gwaith dros 50 oed⁹. Er gwaethaf y newidiadau hyn, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod pobl hŷn yn wynebu nifer o rwystrau wrth geisio aros yn y farchnad lafur neu ailymuno â hi. Er enghraifft:

- Mae dros 1 o bob 3 unigolyn rhwng 50 ac oedran Pensiwn y Wladwriaeth yng Nghymru yn ddi-waith. Mae hyn yn dros 214,000 o bobl (amcangyfrifir bod 62,000 o bobl iau yn ddi-waith)¹⁰;
- Mae ceiswyr gwaith hŷn dros ddwywaith mor debygol o ddal i fod yn ddi-waith yn y tymor hir na cheiswyr gwaith iau: mae dros 40% o ddynion di-waith dros hanner cant oed yn dal i fod yn ddi-waith ar ôl blwyddyn, o'i gymharu â 18% o ddynion ifanc. Awgrymir bod gan fenywod hŷn well sgiliau i 'fownsio'n ôl' ar ôl colli gwaith¹¹;
- Mae pedair gwaith cymaint o NEETs dros 50 ag sydd yna o rai dan 25, a 10 gwaith cymaint ag sydd yna o rai dan 19¹³;
- Mae pobl yn eu pumdegau'n fwy na dwy waith mor debygol o fod heb ddim cymwysterau o'i gymharu â phobl dan 35 oed: mae 15% o bobl 50 oed a drosodd yng Nghymru nad oes ganddynt ddim cymwysterau ffurfiol¹⁴;
- Mae pobl sy'n colli eu swyddi ar ôl 50 oed yn fwy tebygol o farw na dod o hyd i swydd arall¹⁵;
- Mae gwaith ymchwil yn awgrymu y gellir helpu 60,000 o bobl hŷn yn ôl i waith pe caent y gefnogaeth briodol¹⁶.

Gwahaniaethu

10. Canfu adroddiad a wnaed yn 2014 fod mwy o bobl dros 50 oed yn cael eu gwthio'n anfwriadol o'u gwaith drwy gyfuniad o salwch, colli

⁸ <http://www.21stcenturychallenges.org/focus/britains-greying-population/>

⁹ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁹ <http://www.primecymru.co.uk/older-jobseekers-discriminated-against-in-wales/>

¹¹ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

¹² http://taen.org.uk/uploads/resources/Impact_of_the_recession_on_older_workers_media_briefing.pdf

¹³ <http://wales.gov.uk/docs/statistics/2013/130724-young-people-not-education-employment-training-year-31-march-2013-en.xls>

¹⁴ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, i'w weld drwy NOMIS

¹⁵ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

¹⁶ 'Improving Employment Prospects for the over 50s' (Prime Cymru, Smallwood (2008))

swydd ac ymddeoliad cynnar nag unrhyw grŵp oedran arall; a gallai hyn fod â goblygiadau trychinebus i'w lles ariannol hirdymor. Gallai llawer o'r tueddiad hwn, sef pobl hŷn yn gadael y farchnad lafur, gael ei atal drwy fod cyflogwyr yn rhoi mwy o gefnogaeth. Unwaith mae pobl dros 50 yn ddi-waith, maent yn wynebu brwydr galed iawn i 'fynd yn ôl i mewn', sy'n golygu nad ydynt byth yn dychwelyd i'r gweithlu ac mae hyn, o ganlyniad, yn cael effaith andwyol ar eu lles¹⁷.

11. Mae rhagfarn a gwahaniaethu ar sail oedran yn dal i fod yn un o'r prif rwystrau i weithwyr hŷn ac entrepreneuriaid hŷn. Mae'r hen stereoteipiau am weithwyr hŷn, megis eu bod yn llai cynhyrchiol o'u cymharu â gweithwyr iau, yn gwrthod cael eu rheoli, ac yn ei chael yn anodd addasu i newid technolegol, yn parhau. Awgrymai ymchwil yn 2009 fod 65% o bobl hŷn yn credu bod gwahaniaethu ar sail oedran yn dal i fodoli yn y gweithle. Hefyd, canfu arolwg a wnaed gan The Age and Employment Network (TAEN) fod 63% o geiswyr gwaith hŷn yn credu bod cyflogwyr yn ystyried eu bod yn 'rhy hen' a 9% yn unig allai ddweud nad oeddent wedi dod ar draws gwahaniaethu ar sail oedran wrth geisio gwaith¹⁸¹⁹.
12. Mae'n hanfodol rhoi i bobl sy'n 50 oed a drosodd yr un cyfleoedd â phawb arall i gael gwaith ac ailhyfforddi. Dylai Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Ddyletswydd Gydraddoldeb gysylltiedig ar y Sector Cyhoeddus (PSED) sicrhau nad yw gweithwyr hŷn yn wynebu gwahaniaethu ar sail oedran (mae rhagor o wybodaeth i'w weld yn Atodiad A)²⁰. Yn anffodus, mae'r farchnad lafur, cynlluniau a rhaglenni sgiliau a hyfforddiant cyflogaeth, cyngor gyrfaoel a'r holl drafodaeth am gyflogaeth yn canolbwyntio'n glir ar bobl ifanc ar draul gweithwyr hŷn.
13. Mae rhyw gymaint o arferion da i'w gweld o ran cyflogwyr yn cydnabod manteision gweithlu amrywiol ei oedran. Mae cwmnïau

¹⁷ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

¹⁸ <http://www.assembly.wales/Laid%20Documents/CR-LD7800%20-%20Report%20from%20the%20Equality%20of%20Opportunity%20Committee%20on%20Older%20People%20and%20Employment%20Discrimination-25112009-153959/cr-ld7800-e-English.pdf>

¹⁹ http://taen.org.uk/uploads/resources/Impact_of_the_recession_on_older_workers_media_briefing.pdf

²⁰ <http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/EqualityAct/employercode.pdf>

adwerthu mawr, fel B&Q wedi arwain y ffordd gan gyflogi gweithwyr hŷn a rhoi ystyriaeth i anghenion gweithlu amrywiol ei oedran²¹. Er bod cynlluniau a dulliau o'r fath yn cael eu croesawu, mae'n bwysig cofio bod gan weithwyr hŷn ystod eang ac amrywiol o opsiynau cyflogaeth i adlewyrchu eu hanghenion a'u sgiliau, y tu hwnt i'r sector adwerthu ac ar draws y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Rhaid i gyflogwyr ledled Cymru ystyried gweithwyr hŷn fel caffaeliad gwerthfawr a chydabod eu priodoleddau cadarnhaol, megis etheg gwaith gref, dibynadwyedd a theyrngarwch, profiad busnes a sgiliau arbenigol²².

14. Mae'n hanfodol mynd i'r afael â gwahaniaethu ac agweddau hen ffasiwn at weithwyr hŷn a sicrhau bod cyflogwyr ledled Cymru wedi'u paratoi'n well i reoli gweithlu amrywiol ei oedran. Er hynny, canfu adroddiad yn 2014 mai 31% yn unig o gyflogwyr sydd â strategaeth adnoddau dynol i reoli eu gweithlu sy'n heneiddio er gwaeth cydnabyddiaeth bod poblogaeth waith y DU yn mynd yn hŷn²³. Mae angen moderneiddio diwylliannau gweithio: mae cyflogwyr sy'n hybu amrywiaeth o ran cenedlaethau ac yn datblygu gweithlu aml-genhedlaeth yn fwy llwyddiannus ac mewn sefyllfa well i gadw sgiliau gweithwyr hŷn, gan ddatblygu gweithlu iau ar yr un pryd²⁴.

15. Er mwyn cael yr holl fanteision a geir o gyflogi gweithwyr hŷn, rhaid i weithwyr ystyried yn llawn anghenion gweithlu sy'n heneiddio, gan gynnwys arferion ac oriau gweithio hyblyg i rai sydd â chyfrifoldebau gofalu, dysgu wedi'i dargedu a chyfleoedd i ddatblygu i addasu i ddatblygiadau technolegol, a sicrhau bod amgylcheddau gwaith yn ddigonol ac yn gynhwysol, ee cynlluniau hybu iechyd, lefelau golau a sŵn priodol drwy asesiadau amgylcheddol, a newidiadau ergonomig i ymateb i unrhyw anghenion corfforol, gweithredol ac ystumiol.

²¹ <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3648985D-87D5-4BC6-A2D9-DA565F0F4B3E/0/...>

²² Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

²³ <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2014/03/24/prepare-for-4g-age-diverse-workforce-now-cipd-urges-employers.aspx>

²⁴ Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

16. Gan ystyried bod nifer y gweithwyr yng ngweithlu'r sector cyhoeddus yng Nghymru wedi gostwng 40,000 dros y bum mlynedd ddiwethaf²⁵, mae angen i gyflogwyr fod yn rhagweithiol a mynd ati ar frys i ystyried ffyrdd o ymgysylltu o'r newydd â phobl 50 oed a hŷn yn y farchnad lafur. Er enghraifft, gan fod un rhan o dair o weithlu'r GIG dros 50 oed, mae grŵp wedi cael ei sefydlu – Working Longer Group – i fynd i'r afael â phrinder staff posib ac anghenion poblogaeth sy'n heneiddio. Gallai rhai o argymhellion y Grŵp gael eu datblygu gan gyflogwyr eraill yng Nghymru, megis cyngor a chefnogaeth ynglŷn â gwneud penderfyniadau am ymddeol, pwysigrwydd trefniadau gweithio priodol, ac arfer da o ran iechyd galwedigaethol, diogelwch a lles²⁶.
17. Yn hytrach na'u bod yn faich ar gyflogwyr, mae tystiolaeth yn awgrymu ei bod yn gwbl hanfodol manteisio ar gronfa ddoniau gweithwyr hŷn os yw busnesau eisiau tyfu a ffynnu dros y blynyddoedd nesaf yn hytrach nag aros yn eu hunfan a dirywio. Mae pobl hŷn eisiau gweithio a chyfrannu: ar draws y DU, amcangyfrifir y byddai 1.2 miliwn o bobl dros 50 oed yn barod i weithio pe byddai'r cyfleoedd iawn yn codi, gan ychwanegu tua £50 biliwn i economi y DU²⁷.
18. Gallai Llywodraeth Cymru godi ymwybyddiaeth ymysg busnesau a chyflogwyr ar draws Cymru bod gwahaniaethu ar sail oedran yn annerbyniol gan dynnu sylw at fanteision cael gweithlu aml-genhedlaeth a chyflogi pobl o bob oed. Mae gwaith i'w wneud o hyd i adeiladu ar yr argymhellion a gyhoeddwyd yn adroddiad 2009 y Cynulliad ar Bobl Hŷn a Gwahaniaethu mewn Cyflogaeth, yn benodol yr angen i Lywodraeth Cymru leihau'r rhwystrau i bobl hŷn rhag gweithio a sefydlu busnesau drwy ganfod eu hanghenion a darparu cymorth sydd wedi'i deilwra'n arbennig, a rhoi sylw i'r

²⁵ <http://www.walesonline.co.uk/business/business-news/revealed-wales-shrinking-public-sector-7299498>

²⁶ <http://www.nhsemployers.org/case-studies-and-resources/2014/07/working-longer-group-presentation-for-employers>

²⁷ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

diffyg monitro a gwerthuso cadarn ynglŷn â pha mor gyffredin yw gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr hŷn²⁸.

19. Yn ogystal, mae angen dull gweithredu cyson i fesur ac adrodd ynghylch nifer y bobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn yr un modd â phobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae pobl hŷn nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn wynebu gwahaniaethu, ac nid yw eu niferoedd na'u hamgylchiadau'n cael eu cofnodi'n llawn. Oherwydd hyn, nid ydynt yn rhan allweddol o gynlluniau cyflogaeth a blaenoriaethau cyflogwyr ac maent yn dal yn weithlu sy'n cael ei anghofio²⁹.

20. Gyda'r ffocws ar batrymau gweithio hyblyg, mae 'bod yn fos arnoch chi eich hun', annibyniaeth, a gwneud rhywbeth sy'n bwysig i unigolion ac sy'n apelio atynt, hunangyflogaeth, cychwyn busnesau a hybu entrepreneuriaeth yn ffyrdd pwysig o gynnwys gweithwyr hŷn yn y farchnad lafur unwaith eto. Er mor galonogol yw gwybod bod nifer y bobl sy'n gweithio iddynt eu hunain ar ôl cyrraedd 65 oed wedi dyblu dros y bum mlynedd ddiwethaf³⁰, mae'n hanfodol bod gweithwyr hŷn ledled Cymru yn gwybod am y gwasanaethau gwybodaeth a chynghori, fel Prime Cymru³¹, sydd ar gael i'w helpu gydag opsiynau hunangyflogaeth. Gall cynlluniau mentora a gwasanaethau a chynnyrch hyfforddi priodol ac o safon wneud byd o wahaniaeth wrth sicrhau bod gweithwyr hŷn yn gallu mynd ati i gychwyn busnes a bod yn hunangyflogedig.

21. Byddai cynnig adolygiadau gyrfa a dysgu digidol i bobl dros 50 oed, yn ôl yr hyn a gynigiwyd gan Lywodraeth y DU, fel rhan o gynllun a fydd yn cael ei brofi ym mis Ebrill 2015, yn gallu helpu yn hyn o beth. Rwy'n disgwyl y bydd y cynllun hwn yn cynnwys 'hyrwyddwr gweithwyr hŷn' ar gyfer Cymru er mwyn sicrhau bod

²⁸ <http://www.assembly.wales/Laid%20Documents/CR-LD7800%20-%20Report%20from%20the%20Equality%20of%20Opportunity%20Committee%20on%20Older%20People%20and%20Employment%20Discrimination-25112009-153959/cr-ld7800-e-English.pdf>

²⁹ <http://www.primecymru.co.uk/older-jobseekers-discriminated-against-in-wales/>

³⁰ <http://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-29067642>

³¹ <http://www.primecymru.co.uk/self-employment/>

anghenion ac amgylchiadau gweithwyr hŷn ledled Cymru yn cael sylw llawn.³²

Chwalu'r mythau: Gweithwyr iau yn erbyn Gweithwyr Hŷn

22. Yn rhy aml, ceir camsyniad bod cyflogi pobl hŷn yn golygu bod pobl iau yn colli allan ar gyflogaeth brin. I'r gwrthwyneb, mae tystiolaeth yn awgrymu nad yw cyflogi pobl hŷn yn golygu nad oes lle ar ôl i bobl iau yn y farchnad lafur a bod lle yn ein marchnad lafur ar gyfer gweithlu amrywiol, sy'n pontio'r cenedlaethau³³.
23. Er bod rhai'n dal i gredu bod gweithwyr hŷn yn 'rhwystro' pobl iau, ceir llawer o dystiolaeth fod gweithlu amrywiol ei oedran o fantais i bawb: mae gweithwyr iau yn elwa ar sgiliau a phrofiad cydweithwyr hŷn fel mentoriaid, tra bo gweithwyr hŷn yn gallu dysgu llawer oddi wrth eu cydweithwyr iau mewn byd gwaith technolegol sy'n prysur newid³⁴.
24. At hynny, mae cyfraniad pobl hŷn i gefnogi gweithwyr iau yn bwysig: mae ymchwil yn awgrymu bod pobl dros 50 wedi cefnogi 5.7 miliwn o swyddi yn economi'r DU yn 2013 drwy eu gwariant, gydag oddeutu 878,000 o swyddi amser llawn ar gyfer pobl ifanc yn cael hwb gan bŵer gwario pobl dros 50 oed³⁵.

Dysgu

25. Mae dysgu gydol oes ar gyfer pobl hŷn yn helpu'r unigolyn a'r Wladwriaeth: mae dysgu yn gwella cyflogadwyedd ac yn lleihau gwariant ar fudd-daliadau diweithdra, taliadau lles a phensiynau ymddeoliad cynnar. Ar ôl cronni swm sylweddol o wybodaeth ac arbenigedd, mae hefyd er budd cyflogwyr i gadw pobl hŷn mewn cyflogaeth, yn enwedig mewn sectorau megis gweithgynhyrchu, addysg a gofal iechyd, sy'n dibynnu'n drwm ar weithwyr hŷn³⁶.

³² <http://www.bbc.co.uk/news/uk-30559219>

³³ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

³⁴ <http://www.theguardian.com/society/2014/aug/05/case-for-age-diverse-workforce>

³⁵ The Saga Generations: Supporting employment across the UK economy (Mehefin 2014)

³⁶ http://www.olderpeoplewales.com/wl/Publications/pub-story/14-02-25/The_Importance_and_Impact_of_Community_Services_within_Wales.aspx#.VI74hiusXel

26. Er bod cyfleoedd dysgu ar gyfer gweithwyr hŷn amser llawn yn awr yn fwy tebygol o gael eu cefnogi nag yn y gorffennol, mae gweithwyr rhan-amser a phobl sy'n ceisio gwaith sy'n dros 50 oed yn llai tebygol o gymryd rhan mewn dysgu. Gydag arferion gweithio yn fwyfwy ddibynnol ar TGCh a gwasanaethau ar-lein, mae dysgu digidol yn hanfodol i wella sgiliau'r amcangyfrif o 42% o bobl 50 oed a drosodd yng Nghymru sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol³⁷. Dylai cyfleoedd dysgu sy'n helpu gweithwyr hŷn i baratoi am ymddeoliad neu led-ymddeoliad fod ar gael yn ehangach, yn enwedig i'r rheini y mae eu swyddi'n drwm yn gorfforol. Gall y cyfleoedd hyn arwain at ddysgu pellach a gweithgarwch economaidd ehangach y tu hwnt i'w llwybr gyrfa. Fodd bynnag, ychydig o gyflogwyr sy'n cynnig cyrsiau o'r fath, yn enwedig ar gyfer staff sy'n llai medrus ac ar gyflogau is.
27. Pan mae pobl hŷn yn cymryd rhan mewn rhyw fath o gyflogaeth, addysg neu hyfforddiant, mae'n gwneud lles i'r unigolyn, y gymuned a'r economi. Mae dysgu ar gyfer pobl hŷn yn rhoi amrywiol fanteision, megis eu hannog i chwarae rhan llawn yn y gymdeithas a'r economi, cyfrannu at les a boddhad personol, a chynyddu eu heffeithlonrwydd fel gweithwyr neu wirfoddolwyr. Mae hyn yn ategu Rhaglen Lywodraethu Llywodraeth Cymru, i sicrhau bod gan bawb sgiliau perthnasol ar gyfer gwaith³⁸.
28. Gyda'r dirywiad economaidd yn effeithio ar y modelau ymddeol traddodiadol, rhaid i bobl hŷn fod yn gallu cael mynediad at gyfleoedd dysgu a chyflogaeth newydd i aros yn y farchnad lafur, neu i ailymuno â hi. Mae pobl hŷn angen mynediad i ddysgu am nifer o resymau. Er enghraifft, gyda nifer gynyddol o bobl hŷn na allant fforddio ymddeol pan gyrhaeddant oed Pensiwn y Wladwriaeth, mae darparu cyfleoedd dysgu a datblygu sgiliau i wella eu rhagolygon gwaith yn dod yn fwyfwy pwysig.

³⁷ Cynllun Cyflawni Cynhwysiant Digidol Llywodraeth Cymru 2014

³⁸ <http://cynnalcyrmu.com/sites/default/files/Programme%20for%20Government.pdf>

29. Rwyf, er hynny, yn bryderus iawn am ddyfodol dysgu ymysg oedolion yng Nghymru: bydd tynnu £29m o'r gyllideb ar gyfer addysg ôl-16 yn 2015-16 yn golygu llai o gyfleoedd dysgu gydol oes i bobl hŷn, a chaiff hyn effaith andwyol ar eu rhagolygon i gael gwaith³⁹. Er bod dros 90,000 o bobl dros hanner cant wedi cofrestru ar gyrsiau rhan-amser yng Nghymru yn 2003, erbyn 2013 roedd y ffigur hwn wedi cwmpo i lai na 48,000⁴⁰. At hynny, gyda myfyrwyr dros 60 oed i gyfrif am 1.8% yn unig o'r holl gofrestriadau yn 2012/13⁴¹, rhaid gwneud pob ymdrech hefyd i gynyddu nifer y myfyrwyr hŷn sy'n mynychu Sefydliadau Addysg Uwch Cymru fel llwybr i ennill cymwysterau perthnasol a dysgu ar gyfer cyflogaeth.

- **Effeithiolrwydd Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn 2013-23 wrth helpu pobl hŷn i gael gwaith**
- **Y cymorth sydd fwyaf effeithiol i bobl hŷn sy'n ceisio ailymuno â'r farchnad lafur**

30. Rwy'n croesawu'r cyfeiriadau yn y Strategaeth at y rhwystrau y mae gweithwyr hŷn yn eu hwynebu, ac at bwysigrwydd cadw gweithwyr hŷn er mwyn ffyniant economaidd yng Nghymru. Er mwyn i Gymru barhau i fod yn gystadleuol, mae'n wir hanfodol i ddarparu i bobl sy'n 50 oed ac yn hŷn yr un cyfleoedd ag unrhyw un arall i gael gwaith ac ailhyfforddi. Rwyf hefyd yn croesawu'r cyfeiriad fod ar bobl hŷn eisiau mwy o gyfleoedd a chymorth i ddod o hyd i gyflogaeth newydd. Mae'r Strategaeth yn nodi'r realiti llym sy'n wynebu gweithwyr hŷn: mae pobl hŷn sy'n ddi-waith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith yn y tymor hir; mae tua 45% o bobl ddi-waith 50-64 oed wedi bod yn ddi-waith am flwyddyn neu fwy o'i gymharu â 30% o bobl 18-24 oed a 38% o rai 25-49 oed⁴².

31. Un canlyniad allweddol yn y Strategaeth yw, erbyn 2023, y bydd pobl hŷn sydd eisiau gweithio yn gallu gwneud hynny ac yn

³⁹ <http://www.niacecymru.org.uk/cy/news/drafft-gyllideb-yn-anfon-negeseuon-cymysg-ar-addysg-oedolion>

⁴⁰ <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/prince-wales-charity-calls-end-7210131>

⁴¹ <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Higher-Education/Students/Enrolments-at-Welsh-HEIs/HEEnrolmentsAtWelshHEIs-by-Gender-Age-Level-Mode>

⁴² <http://wales.gov.uk/docs/dhss/publications/130521olderpeoplestrategyen.pdf>

gallu cael help gyda sgiliau newydd ac ailhyfforddi. O ystyried y sefyllfa bresennol a'r rhwystrau niferus y mae gweithwyr hŷn yn parhau i'w hwynebu, mae angen gwneud llawer mwy os yw Llywodraeth Cymru am gyflawni'r canlyniad hwn o safbwynt cyflogaeth. Drwy weithredu mewn modd cydgysylltiedig, integredig ar draws y Llywodraeth, rhaid i'r Strategaeth gael ei hategu a'i chefnogi gan ystod o gynlluniau a Rhaglenni sy'n cydnabod y manteision enfawr a geir o recriwtio a chadw gweithwyr hŷn.

32. Mae'r Strategaeth yn crybwyll y strategaethau a'r polisiau allweddol i gyflawni'r canlyniad hwn o ran cyflogaeth, gan gynnwys Cronfa Twf Economaidd Cymru, Twf Sgiliau Cymru, Rhaglen Datblygu'r Gweithlu, Strategaeth ar gyfer Gofalwyr⁴³, a Chynllun Gweithredu Cymru ar gyfer Iechyd, Gwaith a Lles 2011-15⁴⁴. Er bod y Strategaeth ar gyfer Gofalwyr yn cydnabod gwerth a chyfraniad gofalwyr hŷn, rwy'n mynegi pryder ynglŷn â pherthnasedd rhai o'r Rhaglenni eraill:

- Daeth y cyfnod derbyn ceisiadau i Gronfa Twf Economaidd Cymru i ben yn 2013, ac mae ceisiadau newydd ar gyfer Twf sgiliau Cymru a'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu wedi cau neu'n aros;
- Nid yw Cynllun Gweithredu Cymru ar gyfer Iechyd, Gwaith a Lles 2011-15 yn cyfeirio dim at amgylchiadau gweithwyr hŷn na'r heriau penodol a wynebant;
- Yn ogystal, nid yw'r Strategaeth Sgiliau ar gyfer Pobl Hŷn, dogfen sydd gwir ei hangen i roi sylw i bwysigrwydd sgiliau i sicrhau bod pobl hŷn yn aros mewn gwaith neu'n ailymuno â'r byd gwaith, wedi'i chyhoeddi eto.

33. At hynny, er bod Datganiad Polisi Llywodraeth Cymru ar Sgiliau⁴⁵ a'i Chynllun Gweithredu ar Sgiliau⁴⁶ i fod yn berthnasol i bobl o bob oedran, nid yw'n cyfeirio o gwbl at y setiau sgiliau penodol y mae ar weithwyr hŷn eu hangen i aros yn y gweithlu neu

⁴³ <http://wales.gov.uk/docs/dhss/publications/130613strategyen.pdf>

⁴⁴ <http://wales.gov.uk/docs/phhs/publications/110517actionplanency.pdf>

⁴⁵ <http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/140129-policy-statement-on-skills-en.pdf>

⁴⁶ <http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/140714-skills-implementation-plan-en.pdf>

ddychwelyd iddo e.e. adnewyddu cymwysterau, sgiliau TG. Mae angen cael rhaglen wedi'i thargedu ar gyfer gweithwyr hŷn, tebyg i'r llwyddiant yn rhoi sylw i gyflogaeth ymysg ieuenctid drwy gyfrwng Twf Swyddi Cymru, er mwyn defnyddio'r adnoddau niferus digyffwrdd sydd gan bobl ddi-waith rhwng 50 oed ac oed Pensiwn y Wladwriaeth i'w cynnig. Neu, fel yr awgrymodd Prime Cymru, gallai Llywodraeth Cymru ehangu Twf Swyddi Cymru i bobl o bob oed, gan sicrhau bod pawb yn cael ei drin yn deg ac yn cael mynediad teg i gyfleoedd cyflogaeth.

34. Mae helpu pobl hŷn i ddychwelyd i'r gwaith yn fater allweddol. Po hiraf y mae person 50 oed a throsodd yn parhau i fod yn ddi-waith, y mwyaf tebygol yw hi na fydd ef/hi byth yn dychwelyd i'r farchnad lafur. Gall ceisiadau aflwyddiannus a chael eich gwrthod dro ar ôl tro ynghyd â marchnad lafur sy'n cael ei anelu at bobl ifanc gael effaith andwyol ar iechyd meddwl pobl hŷn, gan arwain at golli hyder, straen, teimlo nad ydynt yn dda i ddim ac iselder⁴⁷. Er mwyn ailddechrau defnyddio'r gweithlu 'angof', mae diweithdra hirdymor parhaol ymysg pobl 50-64 oed yn fater y mae angen i gyflogwyr roi sylw iddo ar frys⁴⁸.

35. Mae'n hanfodol bod Llywodraeth Cymru a chyflogwyr yng Nghymru yn dysgu oddi wrth arferion da mewn rhanbarthau a gwledydd eraill, lle cydnabyddir gwerth gweithwyr hŷn a'r angen i atal pobl rhag gadael y farchnad lafur yn anfwriadol e.e. BMW ym Mafaria lle cafodd yr amgylcheddau gweithio eu haddasu i ddarparu ar gyfer gweithwyr hŷn, sy'n golygu llai o fuddsoddiad cymharol am fudd sylweddol o ran cynhyrchiant ac allbwn economaidd⁴⁹. Yn y Ffindir datblygwyd rhaglenni cynhwysfawr, sgiliau a hyfforddiant wedi'u targedu, a hefyd hyblygrwydd mewn arferion gweithio er mwyn sicrhau oes weithio hwy⁵⁰.

⁴⁷ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁴⁸ <http://www.saga.co.uk/money/news/2014/january/employment-boost-for-the-over-50s-but-it-is-still-hard-for-older-people-to-find-a-job.aspx>

⁴⁹ Prosiect Llywodraeth Cymru Gwybodaeth am y Farchnad Lafur: Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth ymysg pobl 50+ oed yng Nghymru (Tachwedd 2014)

⁵⁰ <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/finland/finland-the-role-of-government-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>

Heneiddio'n Dda yng Nghymru

36. Mae'n bleser gennyf fod yn gadeirydd ar Heneiddio'n Dda yng Nghymru, sef y rhaglen bartneriaeth genedlaethol a lansiwyd yn Hydref 2014 i wella lles pobl 50+ oed yng Nghymru⁵¹. Mae Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth yn un o bum rhwydwaith blaenoriaeth y Rhaglen, a bydd y partneriaid allweddol, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, y Fforwm Partneriaeth Cenedlaethol. Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru, Prime Cymru a Niace Dysgu Cymru, yn gweithio gyda'i gilydd dros y pum mlynedd nesaf i gyrraedd nod cyffredinol y rhwydwaith: sicrhau bod profiad pobl hŷn yng Nghymru yn cael ei ddefnyddio i'r eithaf drwy gyfrwng dysgu a chyflogaeth barhaus.
37. Bydd rhoi sylw i wahaniaethu ar sail oedran a chydabod gwerth pobl hŷn yng Nghymru yn nodwedd allweddol yng ngwaith y rhwydwaith hwn. Bydd y rhwydwaith yn anelu i gynyddu gwerth cydnabyddedig pobl hŷn drwy ddysgu pellach, cyflogaeth a chyfleoedd i wirfoddoli. Drwy gyflawni ei nodau a'i ganlyniadau, bydd y rhwydwaith hefyd yn rhoi sylw i un arall o rwydweithiau'r Rhaglen, sef Unigrwydd ac Arwahanrwydd.
38. Gall y rhwydwaith hefyd helpu i ddatblygu unrhyw raglenni neu gynlluniau peilot yng Nghymru sy'n helpu i gynnwys pobl hŷn yn y farchnad lafur unwaith eto. Gan gofio mai ychydig iawn o bobl economaidd anweithgar dros 50 oed sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith (amcangyfrifir mai 1.5% o bobl rhwng 50 a 64 oed, llai na 9000 o bobl, sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith yng Nghymru⁵²), gall y rhwydwaith gefnogi ffyrdd newydd o helpu pobl hŷn i fynd yn ôl i fyd gwaith, gan ganolbwyntio ar y prif rwystrau megis problemau iechyd a chyfrifoldebau gofalu, ac annog pobl i gael gwaith rhan-amser a rolau mentora sy'n fwy addas i amgylchiadau gweithwyr hŷn⁵³.

⁵¹ <http://www.ageingwellinwales.com/Libraries/Documents/AWFinalEnglish.pdf>

⁵² <https://www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/gor/2013265930/report.aspx>

⁵³ <http://www.ftadviser.com/2014/12/29/regulation/eu-legislation/governments-must-rethink-retirement-altmann-iliuDD5ROjXESHGxN39iAJ/article.html>

39. Rwy'n awyddus i sicrhau bod Heneiddio'n Dda yng Nghymru yn manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd ariannu o ffrydiau ariannu domestig ac Ewropeaidd ar draws y pum rhwydwaith blaenoriaeth. Bydd y Rhaglen, drwy ei chysylltiadau â Phartneriaeth Arloesi Ewrop ar Heneiddio'n Egniol ac Iach, yn ceisio cael cyllid gan Gronfeydd Strwythurol a Buddsoddi'r UE, yn arbennig y pwyslais ar fynd i'r afael â thlodi drwy gyflogaeth gynaliadwy a sgiliau ar gyfer twf yn y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd (ESF) i ranbarthau Cymru yn y cyfnod rhaglennu 2014-2020⁵⁴. Rhaid i'r pwyslais hwn wella cyfleoedd cyflogaeth i bobl o bob oedran ledled Cymru.

Casgliadau

40. Mae'r ddadl dros recriwtio a chadw pobl hŷn yn y gweithlu yn un rymus, ac ni fu'r ddadl dros weithio'n hirach erioed cyn gryfed. Fel y mae'r dystiolaeth yn awgrymu, mae cyfleoedd cyflogaeth i bobl hŷn o fudd i'r unigolyn, y gymuned ac economïau yn lleol a chenedlaethol. Gyda phoblogaeth sy'n heneiddio a mwy o bobl yn byw'n hwy, bydd angen i fwy a mwy o bobl hŷn ledled Cymru weithio am fwy o amser i gael dau ben llinyn ynghyd. Anghenraid nid dewis bellach yw ymgysylltu â gweithwyr hŷn a sicrhau bod ganddynt y sgiliau, y cymwysterau a'r profiad iawn i aros yn y gweithlu neu ailymuno ag ef: disgwylir y bydd ar gyflogwyr yn y DU angen llenwi tua 13.5 miliwn o swyddi gwag yn y deng mlynedd nesaf ond dim ond 7 miliwn o bobl ifanc fydd yn gadael addysg dros y cyfnod hwnnw⁵⁵. At hynny, mae tystiolaeth yn awgrymu y gallai atgyfnerthu'r gweithlu gyda gweithwyr hŷn roi hwb o hyd at 5.6% o'r cynnyrch domestig gros (GDP) i'r allbwn economaidd (£88.4bn yn ychwanegol yn 2014)⁵⁶.

41. Edrychaf ymlaen i weithio gyda Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol eraill i sicrhau bod y rhagolygon cyflogaeth i bobl hŷn yn cael eu gwella, a bod manteision gweithlu amrywiol ei

⁵⁴ <http://wefo.wales.gov.uk/programmes/?skip=1&lang=cy>

⁵⁵ <http://www.theguardian.com/society/2012/apr/15/unemployed-older-workers-struggle-to-find-work>

⁵⁶ <http://www.prime.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/PRIME-report-the-missing-million.pdf>

oedran yn cael eu cydnabod, gan roi budd i les yr unigolyn a gwella gweithlu a pherfformiad economaidd Cymru ar yr un pryd.

Atodiad A: Y Ddeddf Cydraddoldeb, Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru, Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig

Y Ddeddf Cydraddoldeb

Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011⁵⁷ roedd y Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn nodi'r camau y mae'n rhaid i gyrff rhestredig eu cymryd i ddangos eu bod yn rhoi ystyriaeth briodol i'r Ddyletswydd Gyffredinol o dan y Ddeddf.

Fel rhan o'r gofynion hyn, mae'n rhaid i wybodaeth am gyflogaeth gael ei chasglu a'i chyhoeddi gan gyrff cyhoeddus. Rhaid i'r wybodaeth hon gynnwys:

- pobl sydd wedi gwneud cais am swydd gyda'r awdurdod dros y flwyddyn ddiwethaf;
- gweithwyr sydd wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint o geisiadau fu'n llwyddiannus a faint fu ddim yn llwyddiannus;
- gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a sawl cais am hyfforddiant fu'n llwyddiannus;
- gweithwyr sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant;
- gweithwyr sydd wedi bod yn rhan o weithdrefnau cwyno naill ai fel y sawl a oedd yn gwneud y gŵyn neu fel yr unigolyn yr oedd y gŵyn yn cael ei gwneud yn ei erbyn;
- gweithwyr sydd wedi wynebu gweithdrefnau disgyblu;
- gweithwyr sydd wedi gadael swydd gydag awdurdod.

⁵⁷ <http://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/contents/made>

I bob golwg, ychydig o ddealltwriaeth sydd yna o hyd o oblygiadau cynnwys oed fel nodwedd warchoddedig o dan y gyfraith. Nid yw Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi'i argyhoeddi bod y sector cyhoeddus yng Nghymru yn cydymffurfio â'r ymrwymadau statudol i warchod yn erbyn arferion gwahaniaethu ar sail oed.

Yn wir, yn ôl tystiolaeth anecdotaidd, mae'r ffaith bod cyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn targedu gweithwyr hŷn ar gyfer ymddeol yn gynnar fel rhan o gamau darbodaeth yn cael effaith andwyol ar gyfleoedd gwaith pobl hŷn. Mae'n gwestiwn hefyd i ba raddau mae Aseidiadau effeithiol o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal wrth lunio'r polisiau a'r gweithdrefnau hyn.

Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru

Lansiwyd y Datganiad gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru a Dirprwy Weinidog Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth Cymru ar y pryd ym mis Gorffennaf 2014⁵⁸. Er nad oes ganddo sail statudol, mae'r Datganiad yn rhoi ymrwymiad clir ar ran Llywodraeth Cymru ac mae'n enghraifft arall o'r gwahaniaethau mewn polisi o ran sut rydym yn trin pobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Datganiad yn cynnwys y geiriau canlynol:

“Mae gen i'r hawl i weithio, i ddatblygu, i gymryd rhan ac i gyfrannu Dyw fy mywyd ddim yn dod i ben oherwydd fy mod wedi cyrraedd oed penodol. Mae gen i hawl i weithio. Mae gen i hawl i gymryd rhan lawn yn fy nghymuned fy hun. Mae gen i hawl i ffynnu a pharhau i ddysgu, datblygu a thyfu. Mae gen i hawl i gael cymorth fel y gallaf barhau i gyfrannu. Mae gen i hawl i archwilio pethau newydd.”

Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig

Cafodd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn eu mabwysiadu gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig (Cynnig 46/91) ar 16 Rhagfyr 1991⁵⁹. Anogwyd llywodraethau i'w cynnwys yn eu rhaglenni cenedlaethol pryd bynnag y bo modd. Mae 18 o egwyddorion, a gellir grwpio'r rhain o dan bum thema: annibyniaeth, cyfranogi, gofal, hunangyflawniad ac urddas.

⁵⁸ <http://wales.gov.uk/topics/health/publications/health/strategies/rights/?skip=1&lang=cy>

⁵⁹ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

Mae'r Egwyddorion yn cydnabod:

1. yr amrywiaeth aruthrol yn sefyllfaoedd pobl hŷn, nid yn unig rhwng gwledydd ond o fewn gwledydd a rhwng unigolion;
2. bod mwy o unigolion yn cyrraedd oedran sylweddol a hynny mewn iechyd gwell nag erioed o'r blaen;
3. bod ymchwil wyddonol yn gwrthbrofi llawer o stereoteipiau ynghylch dirywiad anochel ac anwrthdroadwy gydag oedran;
4. bod rhaid rhoi cyfleoedd, mewn byd sydd â nifer a chyfran gynyddol o bobl hŷn, i bobl hŷn barod a galluog gymryd rhan yng ngweithgareddau parhaus y gymdeithas a chyfrannu atyn nhw;
5. bod y straen ar fywyd teuluol mewn gwledydd datblygedig a gwledydd sy'n datblygu fel ei gilydd yn gofyn am gymorth i'r rhai sy'n darparu gofal i bobl hŷn fregus.

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru o dan rwymedigaeth gyfreithiol i roi sylw i'r Egwyddorion hyn ac mae'n dda ganddi wneud hynny. Dyma Egwyddorion a ddylai gael eu hystyried gan bob sefydliad a'u cymryd fel fframwaith ar gyfer sut maen nhw'n trin pobl hŷn.

Annibyniaeth

1. Dylai pobl hŷn gael mynediad at fwyd, dŵr, cysgod, dillad a gofal iechyd digonol a hynny drwy ddarpariaeth ar gyfer incwm, cymorth y teulu a'r gymuned a hunangymorth.
2. **Dylai pobl hŷn gael y cyfle i weithio neu i gael mynediad at gyfleoedd eraill i gynhyrchu incwm.**
3. **Dylai pobl hŷn gael cyfranogi wrth benderfynu pa bryd i dynnu'n ôl o'r gweithlu a pha mor gyflym.**
4. **Dylai pobl hŷn gael mynediad at raglenni priodol o addysg a hyfforddiant.**
5. Dylai pobl hŷn gael byw mewn amgylcheddau sy'n ddiogel ac a all gael eu haddasu at ddewisiadau personol a newidiadau mewn galluoedd.
6. Dylai pobl hŷn allu byw gartref cyn hired ag y bo modd.

Cyfranogi

1. **Dylai pobl hŷn barhau i gael eu hintegreiddio yn y gymdeithas, cymryd rhan weithgar wrth ffurfio a gweithredu polisïau sy'n effeithio'n uniongyrchol ar eu llesiant a rhannu eu gwybodaeth a'u medrau â'r cenedlaethau iau.**
2. **Dylai pobl hŷn gael chwilio am gyfleoedd a datblygu cyfleoedd i wasanaethu'r gymuned ac i wasanaethu fel**

gwirfoddolwyr mewn swyddi sy'n briodol i'w diddordebau a'u galluoedd.

3. Dylai pobl hŷn gael ffurfio mudiadau neu gymdeithasau i bobl hŷn.

Hunangyflawniad

1. **Dylai pobl hŷn gael dilyn cyfleoedd i ddatblygu eu potensial i'r eithaf.**
2. Dylai pobl hŷn gael mynediad at adnoddau addysgol, diwylliannol, ysbrydol ac adloniadol y gymdeithas.