



Cydweithio: Gwella cyfleoedd cyflogaeth i weithwyr hŷn yng Nghymru

Crynodeb:

- Mae pobl hŷn yn wynebu rhwystrau a heriau sylweddol o ran aros mewn gwaith neu ddychwelyd i gyflogaeth, ac mae angen gweithredu i sicrhau bod gweithwyr hŷn yn gallu cael y cyfleoedd a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt.
- Er gwaethaf y cyfraniad economaidd pwysig y mae gweithwyr hŷn yn ei wneud, mae lefelau cyflogaeth ymysg pobl hŷn yng Nghymru yn isel o'u cymharu â rhannau eraill o'r DU.
- Gall iechyd gwael fod yn rhwystr sylweddol i bobl hŷn aros mewn gwaith neu ddychwelyd i'r gwaith, gan effeithio ar 4 o bob 10 o bobl hŷn sydd eisiau gweithio ond nad ydynt mewn cyflogaeth.
- Mae materion sy'n ymwneud â recriwtio, cadw, hyfforddi ac ailhyfforddi, ac oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran hefyd yn creu rhwystrau ac yn cyfyngu ar y cyfleoedd sydd ar gael i weithwyr hŷn.
- Mae gweithgarwch di-dâl neu wirfoddol – a ddarperir gan ofalwyr a gwirfoddolwyr di-dâl, llawer ohonynt yn bobl hŷn – nid yn unig yn gwneud gwahaniaeth go iawn i gymunedau a theuluoedd, ond hefyd yn gwneud cyfraniad economaidd sylweddol.
- Mae'r Comisiynydd yn galw ar Lywodraeth Cymru i gymryd camau i wella arferion recriwtio ac annog cyflogwyr i recriwtio gweithwyr hŷn, sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi ar gael yn ehangach i bobl hŷn a mynd i'r afael ag oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle.

Pobl hŷn a chyflogaeth

Mae gweithwyr hŷn wedi wynebu cyfnod heriol ers pandemig Covid-19 ac mae data diweddar wedi dangos bod oedolion dros 50 oed yn grŵp allweddol sy'n cael ei effeithio gan anweithgarwch economaidd cynyddol.¹ Mae hyn wedi bod yn destun

¹ Rhwng mis Mai a mis Gorffennaf 2022, roedd 386,096 yn fwy o oedolion economaidd anweithgar rhwng 50 a 64 oed ym Mhrydain nag yn ystod cyfnod cyn y pandemig coronafeirws (COVID-19) (Rhagfyr 2019 i Chwefror 2020). Gweler: Y Swyddfa

pryder cynyddol i Lywodraeth Cymru, ac mae gweithwyr hŷn a chyflogaeth yn dal yn rhan bwysig o strategaeth Cymru o Blaid Pobl Hŷn Llywodraeth Cymru.²

Mae nifer o gamau y gellir eu cymryd i annog a chefnogi pobl hŷn i aros mewn gwaith neu ddychwelyd i weithio. Yr hyn sy'n allweddol i annog a galluogi gweithwyr hŷn i aros neu ailymuno â chyflogaeth yw deall yr hyn sydd ei angen ar bobl hŷn a'r hyn y mae pobl hŷn yn ei werthfawrogi yng nghyd-destun gwaith. Mae'r papur briffio hwn yn edrych ar y materion hyn ac yn nodi nifer o argymhellion ar gyfer gweithredu y dylai Llywodraeth Cymru eu cymryd i gefnogi gweithwyr hŷn.

Y darlun yng Nghymru

Mae'r angen i alluogi pobl hŷn sy'n dymuno aros mewn gwaith i wneud hynny yn arbennig o bwysig yng Nghymru, lle mae cyfran uwch o'r boblogaeth (ac felly'r gweithlu sydd ar gael) yn hŷn. Erbyn 2025, bydd 1 o bob 3 gweithiwr o Gymru dros 50 oed ac mae gwaith ymchwil gan TUC Cymru wedi canfod bod traean o bobl dros 50 oed yn disgwyl ymddeol yn hwyrach nag yr oeddent yn ei ddisgwyl pan oeddent yn 40 oed. Mae grŵp sylweddol o weithwyr yn credu y byddant yn parhau i weithio yn eu 70^{au}.³

Mae data diweddaraf y cyfrifiad yn dangos bod cyfran poblogaeth Cymru sy'n 65 oed neu'n hŷn yn 21.3% (i fyny o 18.4% yn 2011). Yn ogystal, mae canran uwch o boblogaeth Cymru yn 65 oed neu'n hŷn, o gymharu â holl ranbarthau Lloegr, ac eithrio De Orllewin Lloegr.⁴ Mae hyn i gyd yn golygu bod yr angen i greu hinsawdd gyflogaeth yng Nghymru sy'n recriwtio, yn cadw ac yn gwobrwyo gweithwyr hŷn yn hanfodol.

Fodd bynnag, yn ôl y ffigurau diweddaraf (Tachwedd-Ionawr 2023), Cymru sydd â'r pumed lefel isaf o gyflogaeth ymysg pobl 50-64 oed o holl wledydd a rhanbarthau'r DU, sef 69.6%. Ar ben hynny, dim ond 8.6% o bobl dros 65 oed yng Nghymru sydd mewn gwaith, yr isaf o blith rhanbarthau'r DU. Mae elfen o wahaniaeth rhwng y rhywiau hefyd: Mae 76.6% o ddynion 50-64 oed mewn gwaith, o gymharu â 62.8% o fenywod.⁵ Er nad yw'n cynnwys yr holl ysgogiadau, mae camau gweithredu allweddol y dylai Llywodraeth Cymru eu cymryd i wella'r sefyllfa hon, sy'n cael eu harchwilio isod.

Ystadegau Gwladol (2022) Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic. Ar gael yn:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/reasonsforworkersagedover50yearsleavingemploymentsincethestartofthecoronaviruspandemic/wave2>

² Llywodraeth Cymru (2021). Cymru o Blaid Pobl Hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio. Ar gael yn: [Cymru o Blaid Pobl Hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio | LLYW.CYMRU](#)

³ Cyngres yr Undebau Llafur. (2019) Supporting older workers. Ar gael yn: [Supporting older workers | TUC](#)

⁴ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2022) Population and household estimates, Wales. Ar gael yn: [Population and household estimates, Wales - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](#)

⁵ Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru. (2023) Deall Poblogaeth Cymru sy'n Heneiddio. Ar gael yn: [Deall Poblogaeth Cymru sy'n Heneiddio, p.9.](#)

Her afiechyd

Rydym yn fwy tebygol o brofi afiechyd wrth i ni fynd yn hŷn ac mae afiechyd, gan gynnwys iechyd meddwl gwael, wedi dylanwadu ar benderfyniadau nifer o bobl hŷn i adael gwaith cyflogedig neu i beidio â dychwelyd ar ôl y pandemig.⁶ Mae'r ôl-groniad o driniaeth gan y GIG o ganlyniad i'r pandemig hefyd wedi effeithio ar allu gweithwyr hŷn i weithio. Roedd tua 1 o bob 5 o weithwyr dros 50 oed a oedd wedi gadael cyflogaeth ers dechrau'r pandemig wedi dweud eu bod ar restr aros y GIG ar gyfer triniaeth feddygol ar hyn o bryd.⁷

Ar gyfer pobl hŷn sy'n awyddus i weithio ond nad ydynt mewn gwaith, mae 39% o bobl 65-74 oed yn dweud mai salwch neu gyflwr hirdymor, neu anabledd, yw'r rheswm pam nad ydynt yn gallu gweithio.⁸ Mae gwaith ymchwil y Swyddfa Ystadegau Gwladol hefyd yn dangos bod cynnydd o 16% mewn anweithgarwch economaidd rhwng 2019 a 2022, oherwydd salwch tymor hir ymysg pobl 50-64 oed.⁹

Mae'r data hyn yn tynnu sylw at pam ei bod yn bwysig bod cynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer cyflogadwyedd a sgiliau, 'Cymru gryfach, decach a gwyrddach' – sy'n cynnwys nifer o gamau i fynd i'r afael â salwch tymor hir, fel gwella cymorth cyflogadwyedd i bobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor, ehangu mynediad cyflym at therapi galwedigaethol, a chymorth i gyflogwyr¹⁰ – yn cyflawni ar gyfer pobl hŷn ac yn gwneud gwahaniaeth mesuradwy.

Fodd bynnag, mae hefyd yn bwysig cydnabod bod pobl hŷn yn gadael y gweithle am nifer o resymau gwahanol, ac nid oherwydd afiechyd yn unig. Gall cymhellant i adael gwaith cyflogedig gael ei yrru gan amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys dewisiadau gweithredol i ymddeol, cael eich diswyddo, yr angen i ofalu am eraill, ac effeithiau oedraniaeth.

Mae gweddill y briff hwn yn canolbwyntio ar recriwtio, cadw, hyfforddi ac ailhyfforddi ac effaith niweidiol oedraniaeth, cyn nodi'r camau y dylai Llywodraeth Cymru eu cymryd yn y tymor byr a chanolig.

Recriwtio

Nid yw llawer o hysbysebion swyddi a phrosesau recriwtio wedi'u cynllunio i apelio at bobl hŷn, rhywbeth a amlygwyd mewn gwaith ymchwil gan y Ganolfan Heneiddio'n Well a oedd yn edrych ar sut mae iaith mewn hysbysebion swyddi yn effeithio ar ymddygiad ymgeisio ceiswyr gwaith hŷn. Roedd geiriau fel "arloesol", "addasadwy", "deallus yn dechnolegol" ac "uchelgeisiol" yn cael effaith negyddol ar weithwyr hŷn, tra bod termau fel "gwybodus", "profiadol" a "diplomyddol" yn fwy apelgar. Yn

⁶ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2022) Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic. Ar gael yn: [Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic - Office for National Statistics](#)

⁷ Cododd hyn i 35% ar gyfer y rheini a adawodd eu swyddi blaenorol oherwydd cyflwr sy'n gysylltiedig ag iechyd. Gweler: Ibid.

⁸ Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru. (2022) Deall poblogaeth Cymru sy'n heneiddio. Ar gael yn: [230307-Deall poblogaeth Cymru sy'n heneiddio-24-Tachwedd.pdf \(poblhyn.cymru\)](#), t. 9.

⁹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2022) Half a million more people are out of the labour force because of long-term sickness. Ar gael yn: [Half a million more people are out of the labour force because of long-term sickness - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](#)

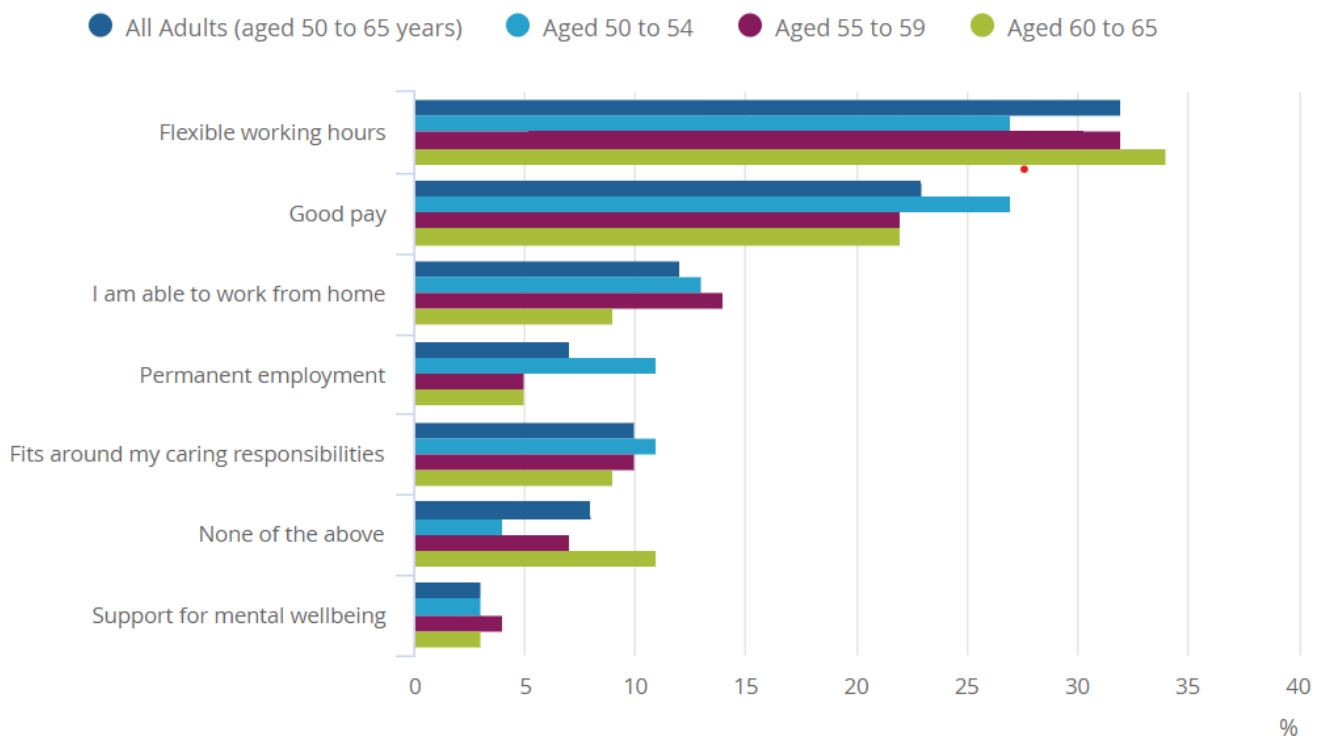
¹⁰ Llywodraeth Cymru. (2022) Templod Adroddiad Blynyddol. Ar gael yn: [Templod Adroddiad Blynyddol \(llyw.cymru\)](#)

ogystal, canfu'r gwaith ymchwil fod tynnu sylw at opsiynau gweithio hyblyg a buddion eraill i weithwyr yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd gweithwyr hŷn yn ymgeisio. Mae'r Ganolfan Heneiddio'n Well yn ymgymryd â nifer o brosiectau ar recriwtio da a gallai'r gwaith hwn ddarparu mewnwelediad defnyddiol i lywio a chefnogi camau gweithredu Llywodraeth Cymru. Yn y tymor byr, fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod ei hiaith a'i harferion recriwtio ei hun, yn ogystal â rhai'r sefydliadau y mae'n eu hariannu, yn annog gweithwyr hŷn yn weithredol, yn hytrach na'r gwrthwyneb.

Mae'r pwyslais ar weithio hyblyg, sy'n elfen hynod ddeniadol o ran annog gweithwyr hŷn i ymgeisio am swyddi, yn cael ei adlewyrchu yng ngwaith ymchwil y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar bobl hŷn a adawodd y gweithle yn ystod Covid ond a fyddai'n ystyried dychwelyd. Oriau gwaith hyblyg oedd y ffactor mwyaf poblogaidd a nodwyd pan oedd pobl hŷn yn ystyried dychwelyd i waith cyflogedig. Pobl dros 60 oed oedd fwyaf tebygol o ddweud bod gweithio hyblyg yn bwysig, gyda dros draean o'r ymatebwyr yn nodi bod hyn yn ffactor pwysig. (Gweler y siart isod.) Felly, gallai cynyddu nifer y swyddi sydd ag oriau hyblyg wneud gwahaniaeth sylweddol i'r economi drwy ddenu (ac wedyn cadw) pobl hŷn mewn gweithleoedd ledled Cymru.

Most important factors when choosing a paid job by age group, Great

Britain, 10 to 29 August 2022



Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol

Mae nifer o resymau pam mae gweithio hyblyg yn bwysig i weithwyr hŷn, ond mae gofalu yn ystyriaeth allweddol. Mae'r siart uchod yn dangos bod 10% o bobl dros 50 oed wedi dewis *'Fits around my caring responsibilities'* fel un o'r ffactorau pwysicaf wrth ddewis swydd gyflogedig.¹¹ Mae angen i fwy o gyflogwyr ystyried sut i ddarparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu gweithwyr, gan gynnwys cyfrifoldebau gweithwyr hŷn, os ydynt am allu recriwtio (ac wedyn cadw) staff. Ochr yn ochr â hyn, gall cyflogwyr roi sicrwydd eu bod yn ymwybodol ac yn cefnogi pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu drwy gyflwyno polisiau Adnoddau Dynol fel absenoldeb gofalwyr neu absenoldeb arbennig.

Cadw gweithwyr

Nid yw'n syndod bod gorgyffwrdd sylweddol rhwng ffactorau sy'n denu pobl hŷn i'r gweithle a'r rheini sy'n helpu i gadw gweithwyr hŷn. Er enghraifft, nodwyd hyblygrwydd yn y gweithle fel ffactor pwysig gan bron i hanner y gweithwyr hŷn (48%) rhwng 50 a 65 oed, ochr yn ochr â ffactorau eraill fel cyflogaeth barhaol (61%); ennill digon o arian (47%); y gallu i weithio gartref (41%).¹²

Yn yr un modd, mae'r anallu i gyfuno gwaith â chyfrifoldebau gofalu wedi arwain llawer o weithwyr hŷn i adael gwaith cyflogedig. Mae gwaith ymchwil y Swyddfa Ystadegau Gwladol wedi canfod bod gofalu am y cartref neu gyfrifoldebau gofalu wedi chwarae rhan bwysig ym mhenderfyniadau pobl i adael gwaith cyflogedig: nododd 9% o'r rheini rhwng 60 a 65 oed eu bod wedi gadael gwaith cyflogedig am y rheswm hwn, a 12% o'r rheini rhwng 50 a 54 oed.¹³

Nid cyfrifoldebau gofalu yw'r unig fater perthnasol o ran cadw gweithwyr hŷn, a gellir cymryd camau eraill i gefnogi hyn, gan gynnwys dewisiadau unigol a newidiadau wedi'u teilwra i rolau a chyfrifoldebau swyddi, yn ogystal â sicrhau bod pawb ar draws y sefydliad yn cael cynnig hyfforddiant a'r cyfle i ddiweddarau eu sgiliau, fel y nodir gan y Sefydliad Rheoli Siartredig.¹⁴

Mae'r galwedigaethau a'r mathau o waith y mae pobl yn eu gwneud hefyd yn effeithio ar allu unigolion i aros yn eu diwydiant neu eu rolau penodol wrth iddynt fynd yn hŷn. Bydd gan rai diwydiannau nifer fwy o weithwyr sydd angen symud i wahanol rolau neu ailhyfforddi wrth iddynt fynd yn hŷn, a bydd y newidiadau a allai fod yn bosibl ar gyfer rôl reoli neu weinyddol bresennol yn wahanol iawn i bobl sy'n gweithio ar y safle yn y diwydiant adeiladu, er enghraifft. Yn ogystal, mae iechyd gwael a sut i reoli hynny yn her, sy'n effeithio ar sectorau mewn ffyrdd gwahanol, yn enwedig gan fod pobl mewn galwedigaethau llafuriol yn gallu disgwyl pedair blynedd yn llai o fywyd iach y tu hwnt i 50 oed, o'i gymharu â gweithwyr mewn rolau gweinyddol neu broffesiynol.¹⁵ Mae angen datblygu cymorth penodol ar gyfer gweithwyr hŷn mewn galwedigaethau llafuriol i aros mewn cyflogaeth neu symud i

¹¹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2022) Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic. Ar gael yn: [Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic - Office for National Statistics](#)

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Chartered Management Institute. (2022) The Maturity Challenge: how to retain your older workers. Available at: [The maturity challenge: how to retain your older workers - CMI \(managers.org.uk\)](#)

¹⁵ International Longevity Centre. (2022) [ILC-Hope-policy-brief.pdf \(ilcuk.org.uk\)](#)

rolau llai heriol yn gorfforol, a allai fod ar ffurf hyfforddiant a chyngor gyrfaoal llawer mwy pwrpasol.

Hyfforddi ac ailhyfforddi

Mae cyngor personol ar yrfaeodd yn bwysig drwy gydol ein bywyd gwaith ac ni ddylid ei ystyried yn rhywbeth sydd wedi'i neilltuo'n bennaf ar gyfer y rheini sy'n dod i mewn i'r gweithle am y tro cyntaf. Fel y nodwyd uchod, mae rhai galwedigaethau lle mae'n annhebygol y bydd pobl yn dal i allu gweithio mewn rolau union yr un fath nes iddynt gyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth, heb sôn am barhau ar ôl hyn petaent yn dewis gwneud hynny. Mae hyn yn golygu bod darpariaeth cyngor ar yrfaeodd a dewisiadau i hyfforddi neu ailhyfforddi yn arbennig o berthnasol.

Fodd bynnag, mae rhai o'r ystrydebau oedraniaethol am weithwyr hŷn yn parhau, er enghraifft eu bod yn anoddach eu hyfforddi, eu bod yn gyndyn i newid, yn arafach wrth ddefnyddio technoleg ac nad ydynt yn meddu ar y cymhelliant i wneud cynnydd.¹⁶ Yn yr un modd, gall rheolwyr yn aml gredu ei bod yn llai cost-effeithiol buddsoddi mewn hyfforddi gweithwyr hŷn, felly gweithwyr hŷn yw'r lleiaf tebygol o gael hyfforddiant yn y gwaith. Mae llawer o reolwyr yn ystyried bod gweithwyr hŷn yn agosach at ymddeol, ac felly mae llai o flynyddoedd ganddynt i elwa ar hyfforddiant. Nid yw hyn yn ystyried y ffaith bod gweithwyr hŷn yn tueddu i fod yn fwy ffyddlon na gweithwyr iau ac felly mewn gwirionedd gallant aros yn hirach yn y gwaith na gweithiwr iau.¹⁷

Mae 90% o bobl hŷn yn credu bod ganddyn nhw sgiliau trosglwyddadwy i symud swydd neu ddiwydiant pe baen nhw'n cael cynnig hyfforddiant, ond dim ond 35% o'r cyflogwyr a holwyd fyddai'n fodlon cyflogi a chynnig hyfforddiant i rywun dros 55 oed mewn diwydiant newydd¹⁸.

Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu nifer o gynlluniau hyfforddi ac ailhyfforddi ar gyfer oedolion, gan gynnwys Cyfrifon Dysgu Personol a chynllun ReAct+¹⁹, sydd hefyd yn gallu rhoi cymorth i gyflogwyr sydd wrthi'n cyflogi staff. Dylai Llywodraeth Cymru annog cyflogwyr i ganolbwyntio'n benodol ar recriwtio gweithwyr hŷn o dan y cynllun hwn ac ystyried darparu cymhellion ychwanegol i wneud hynny. Gallai hyn olygu sicrhau bod y pecynnau ariannol sydd ar gael i gefnogi pobl hŷn yn ategu'r rheini sydd ar gael i bobl 18-24 oed.

Mae angen i gynlluniau sy'n ymwneud â hyfforddiant hefyd fod yn berthnasol i bobl hŷn ac adlewyrchu pobl hŷn yn weledol. Er enghraifft, gellid diweddarau adran 'Straeon Bywyd Go iawn' gwefan Cymru'n Gweithio i gynnwys mwy o enghreifftiau o bobl hŷn sydd wedi elwa o'r mentrau sydd ar gael.²⁰ Mae hyn yn wir hefyd am Gyrfa Cymru, lle byddai mwy o luniau neu adnoddau sy'n cynnwys pobl hŷn yn helpu i

¹⁶ Y Ganolfan Heneiddio'n Well (2023) Ageism: What's the harm? Ar gael yn: [Ageism-harms.pdf \(ageing-better.org.uk\)](#), t.12.

¹⁷ Ibid., t.13.

¹⁸ 55/Redefined. (Awst 2021) Shut out, forced out and overlooked Ageism at work: Attitudes on employment over the age of 55. Ar gael yn: <https://www.55redefined.com/drafts/shut-out-forced-out-and-overlooked-an-ageism-report>

¹⁹ Gweler: ReAct Plws. (heb ddyddiad) Cyfrifon Dysgu Personol. Ar gael yn: [Cyfrifon Dysgu Personol | Gyrfa Cymru \(llyw.cymru\)](#) a Llywodraeth Cymru (heb ddyddiad) ReAct Plws Cymru'n Gweithio. Ar gael yn: [ReAct Plws | Cymru'n Gweithio \(llyw.cymru\)](#).

²⁰ Cymru'n Gweithio. (heb ddyddiad) Straeon go iawn Cymru'n Gweithio. Ar gael yn: [Straeon go iawn | Cymru'n Gweithio \(llyw.cymru\)](#)

chwalu'r syniad bod cyngor a chefnogaeth gyrfaoedd ar gael i bobl ifanc yn unig, yn hytrach nag ar gael drwy gydol bywyd gwaith pobl yng Nghymru.²¹

Roedd penderfyniad Llywodraeth Cymru i ymestyn meini prawf cymhwysedd Prentisiaethau a Chynlluniau Dysgu yn y Gweithle i bobl o bob oed yn 2016 yn gam pwysig ymlaen. Fodd bynnag, dim ond 510 o bobl hŷn a gymerodd ran mewn cynlluniau o'r fath yn ystod 2019-2020 – dim ond 1% o gyfanswm y cyfranogwyr.²² Erbyn 2021-2022, roedd nifer y bobl 60 oed a hŷn a gymerodd ran mewn prentisiaeth neu raglen seiliedig ar waith wedi gostwng i 355, o'i gymharu â chyfanswm o 43,755.²³ Mae hyn yn llai nag 1% erbyn hyn, sy'n dangos bod y sefyllfa wedi gwaethygu, nid gwella.

Efallai na fydd llawer o bobl hŷn yn ystyried eu hunain fel y cyfranogwyr arfaethedig ar gyfer prentisiaethau, er eu bod yn cael eu brandio fel cynlluniau 'pob oed', felly dylai cyfathrebiadau lleol a chenedlaethol, a hysbysebion prentisiaethau ystyried yr iaith a ddefnyddir a sicrhau bod pobl hŷn yn weladwy mewn ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd. Dylai hyn fod yn rhan o archwiliad cydlynol o sut mae pobl hŷn yn cael eu cynrychioli mewn cynlluniau hyfforddi sy'n cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru. Mae'r ffaith bod llai o bobl hŷn yn ymgymryd â phrentisiaethau a rhaglenni dysgu seiliedig ar waith yn dangos bod angen dull gweithredu newydd gan nad yw'r gweithgarwch presennol yn effeithiol.

Oedraniaeth

Mae oedraniaeth yn cyfrannu at lawer o bobl hŷn yn gadael cyflogaeth.²⁴ Mae gweithwyr hŷn hefyd yn fwy tebygol o golli eu swyddi, ac maent yn aml yn ei chael yn anoddach dod o hyd i waith yn dilyn hynny, yn enwedig gan nad yw'r cymorth sydd ar gael i'w helpu i ddod o hyd i waith yn addas i ddiwallu eu hanghenion penodol.²⁵ Roedd traean o'r bobl a gafodd eu diswyddo yn ystod y pandemig yn 50 oed a hŷn, ac roedd gweithwyr hŷn a gafodd eu diswyddo yn ystod y pandemig hanner mor debygol â gweithwyr iau o gael eu hailgyflogi.²⁶ Mae gwaith ymchwil gan y Ganolfan Heneiddio'n Well hefyd wedi canfod bod dros draean o bobl 50-70 oed yn teimlo dan anfantais wrth wneud cais am swyddi oherwydd eu hoed.²⁷

Gall rhoi sylw penodol i oedran fel mater cydraddoldeb a herio oedraniaeth yn y gweithle chwarae rhan fawr o ran recriwtio a chadw gweithwyr hŷn. Roedd gwaith ymchwil a gyhoeddwyd gan 55/Redefined a Reed Talent Solutions ar effaith oedraniaeth yn y gweithle, er enghraifft, yn dangos bod un o bob pump o bobl dros 50 oed wedi dweud eu bod eisiau i gyflogwyr gael strategaeth glir i fynd i'r afael ag oedraniaeth yn y gweithle, gan ddangos y rôl bwysig mae diwylliant sefydliadol yn ei

²¹ Gyrfu Cymru. (heb ddyddiad) Gyrfu Cymru. Ar gael yn: [Gyrfu Cymru \(llyw.cymru\)](https://www.gyrfu.cymru/)

²² Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru. (2021) Cyflwr y Genedl 2021: Ar gael yn: [Adroddiad Cyflwr y Genedl 2021](https://www.comisiynyddpoblhyn.cymru/), t. 19.

²³ StatsCymru, (2023), Dysgwyr unigryw mewn darpariaeth dysgu seiliedig ar waith yn ôl grŵp oedran, rhyw a'r math o raglen. Ar gael yn: [Dysgwyr unigryw mewn darpariaeth dysgu seiliedig ar waith yn ôl grŵp oedran, rhyw a'r math o raglen](https://www.stats.cymru.gov.uk/~/media/Statistics/2023/04/20230401-Dysgwyr-unigryw-mewn-darpariaeth-dysgu-seiliedig-ar-waith-yn-ol-grup-oedran-rhyw-a-r-math-o-raglen.pdf)

²⁴ Canfu gwaith ymchwil a gyhoeddwyd gan 55/Redefined a Reed Talent Solutions fod 30% o'r bobl a holwyd a oedd wedi ymddeol wedi teimlo eu bod wedi cael eu gorfodi i wneud hynny. Gweler: 55/Redefined a Reed Talent Solutions. (2022). The Unretirement Uprising. Ar gael yn: [https://work-redefined.co/resources/the-unretirement-uprising-report.](https://work-redefined.co/resources/the-unretirement-uprising-report/), t.22.

²⁵ Wilson, T et al. (2020) Getting back to work: Dealing with the labour market impacts of the Covid-19 recession. Institute for Employment Studies. Ar gael yn: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/541.1.pdf>

²⁶ Y Ganolfan Heneiddio'n Well (2023) Ageism: What's the harm? Ar gael yn: [Ageism-harms.pdf \(ageing-better.org.uk\)](https://www.ageism-harms.org.uk/), t.13.

²⁷ Ibid., t.12.

chwarae o ran a yw pobl hŷn yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu.²⁸ Er gwaethaf hyn, fodd bynnag, dangosodd gwaith a wnaed gan y Ganolfan Heneiddio'n Well yn 2021 mai dim ond un o bob chwech o gyflogwyr a ddywedodd eu bod yn debygol iawn o gyflwyno polisïau ar gynhwysiant oedran yn y gweithle yn ystod y 12 mis nesaf.²⁹

Mae amrywiaeth o gynlluniau wedi'u sefydlu i gefnogi cyflogwyr a gweithwyr i fabwysiadu dull mwy cadarnhaol a theg o fynd i'r afael ag oedran yn y gweithle. Er enghraifft, mae TUC Cymru wedi cynhyrchu pecyn cymorth ar Gefnogi Gweithwyr Hŷn, sy'n nodi achos cadarnhaol dros gadw gweithwyr hŷn a herio mythau sy'n gwahaniaethu ar sail oed.³⁰ Mae partneriaeth Age Cymru â Busnes yn y Gymuned Cymru hefyd yn cynnig amrywiaeth o gymorth i fusnesau a gweithwyr hŷn drwy weminarau adolygu canol gyrfa rhad ac am ddim, Adolygiadau Busnes sy'n Gynhwysol o ran Oed a Rhwydwaith Dysgu sy'n Gynhwysol o ran Oed.³¹

Dylai Llywodraeth Cymru adeiladu ar y mentrau hyn i godi mwy o ymwybyddiaeth o oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle a'r ffordd orau o'u herio, a ddylai gynnwys archwilio ei harferion cyflogaeth ei hun. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd weithio gyda'r sefydliadau mae'n eu hariannu, gan gynnwys y GIG a llywodraeth leol, i sicrhau bod cyflogwyr a busnesau'n deall effeithiau niweidiol oedraniaeth a sut i'w herio.

Mae gwerth i 'anweithgarwch economaidd'

Ymysg y ffocws ar annog pobl hŷn i ailymuno neu barhau mewn gwaith cyflogedig, mae'n bwysig cofio bod y categori 'anweithgarwch economaidd' yn cuddio llawer iawn o weithgarwch sy'n hanfodol i'r economi. Mae pobl hŷn yn gwneud cyfraniad sylweddol yng Nghymru fel gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl ac ni fyddai'r gwaith hwn, sy'n gwneud gwahaniaeth go iawn i gymunedau a theuluoedd mewn sawl ffordd, yn cael ei wneud fel arall neu y byddai angen ei ariannu.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn amcangyfrif bod 12% o boblogaeth Cymru yn ofalwyr di-dâl a gallai'r ffigur hwn godi i 16% erbyn 2037. Yng Nghymru y mae'r gyfran uchaf yn y DU o ofalwyr hŷn a gofalwyr sy'n darparu dros 50 awr o ofal yr wythnos.³² Mae cyfraniad economaidd gofalwyr di-dâl yn sylweddol ond ni ddylid tanbrizio effaith bersonol ac emosiynol darparu gofal.

Yn yr un modd, mae gwirfoddolwyr yn gwneud cyfraniad sylweddol mewn oriau di-dâl i economi Cymru. Amcangyfrifir bod gwirfoddolwyr yn cyfrannu 145 miliwn awr bob blwyddyn, sy'n werth £1.7 biliwn, sy'n cyfateb i 3.1% o gynnyrch domestig gros (GDP) Cymru.³³ Dangosodd data o Arolwg Cenedlaethol Cymru (2020) fod y rhan fwyaf o wirfoddolwyr yng Nghymru dros 65 oed.³⁴ Yn seiliedig ar yr uchod, dylai

²⁸ Gweler: 55/Redefined a Reed Talent Solutions. (2022) The Unretirement Uprising. Ar gael yn: <https://work-redefined.co/resources/the-unretirement-uprising-report>. t.17.

²⁹ Y Ganolfan Heneiddio'n Well (2023) Ageism: What's the harm? Ar gael yn: [Ageism-harms.pdf](https://ageism-harms.pdf) (ageing-better.org.uk), t.13.

³⁰ TUC Cymru. (2019) Supporting older workers: A toolkit for trade unionists. Ar gael yn: [olderworkers11_3.pdf](https://olderworkers11-3.pdf) (tuc.org.uk)

³¹ Gweler: Age Cymru (heb ddyddiad) Oedran yn y Gwaith. Ar gael yn: [Age Cymru | Oedran yn y Gwaith](https://agecymru.org.uk) (ageuk.org.uk)

³² Llywodraeth Cymru. (2021) Strategaeth ar gyfer gofalwyr di-dâl <https://gov.wales/strategy-unpaid-carers-html>

³³ Llywodraeth Cymru. (2021) Cymru o blaid pobl hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio. Ar gael yn: [Cymru o blaid pobl hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio | LLYW.CYMRU](https://cymru.o-blaid-pobl-hyn-ein-strategaeth-ar-gyfer-cymdeithas-syn-heneiddio-llwyd.cymru)

³⁴ Ibid.

llunwyr polisi fod yn ofalus ynghylch sut y caiff ‘anweithgarwch economaidd’ ei nodweddu a’i drafod: mae gan weithgarwch gwirfoddol neu ddi-dâl ei werth economaidd ei hun.

Argymhellion

Mae ‘Cymru gryfach, decach a gwyrddach: cynllun cyflogadwyedd a sgiliau’ Llywodraeth Cymru yn rhoi sylfaen dda i fynd i’r afael â llawer o’r materion a nodir uchod. Fodd bynnag, mae mwy y dylid ei wneud i sicrhau bod y cynllun hwn a mentrau eraill Llywodraeth Cymru yn gweithio i gefnogi pobl hŷn yn effeithiol.

Mae’r argymhellion isod yn nodi’r camau y dylid eu cymryd i gefnogi gweithwyr hŷn a’r rheini sy’n dymuno ailymuno â’r gweithlu. Fe’u rhennir yn y tymor byr a’r tymor canolig.

Yn y tymor byr, dylai Llywodraeth Cymru:

- Sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen ar bobl hŷn a gwaith, dan gadeiryddiaeth Gweinidog yr Economi, sy’n dod â phobl hŷn, yr Adran Gwaith a Phensiynau, Iechyd Cyhoeddus Cymru, GIG Cymru, awdurdodau lleol, cynrychiolwyr busnes, partneriaid trydydd sector, undebau llafur ac eraill sydd â diddordeb ynghyd. Dylai’r Grŵp ddatblygu cynllun gweithredu i gynnwys sut i gefnogi recriwtio a chadw gweithwyr hŷn, sicrhau bod cymorth cyflogadwyedd yn diwallu anghenion pobl hŷn, archwilio syniadau newydd a rhannu arferion gorau.
- Sicrhau bod ei arferion a’i iaith recriwtio ei hun – er enghraifft, hysbysebion swydd a delweddau – yn ogystal â rhai’r sefydliadau y mae’n eu hariannu – mor ddeniadol â phosibl i weithwyr hŷn a defnyddio termau sy’n cael eu hystyried yn gadarnhaol gan bobl hŷn. Mae pecyn cymorth y Comisiynydd ‘*How to avoid discrimination in communications: Practical tips for professionals*’ yn fan cychwyn defnyddiol i gefnogi hyn.¹
- Sicrhau bod pecyn cymorth TUC Cymru ar Gefnogi Gweithwyr Hŷn yn cael ei hyrwyddo i gyflogwyr, gan gynnwys drwy Busnes Cymru.¹
- Gweithio gyda darparwyr i sicrhau bod mwy o bobl hŷn yn manteisio ar y cynnig o Gyfrifon Dysgu Personol, ReAct Plws, prentisiaethau a chyfleoedd hyfforddi eraill, gan ddiwygio brandio a theminoleg. Dylid cyhoeddi ffigurau ar gyfer pobl 55+, 60+ a 65+ bob blwyddyn o leiaf.

Yn y tymor canolig, dylai Llywodraeth Cymru:

- Review Adolygu'r cyfleoedd hyfforddiant a chymorth cyflogaeth presennol y mae'n eu hariannu ar hyn o bryd ac a yw'r rhain yn wirioneddol gynhwysol o ran pobl hŷn, gan weithredu ar y canfyddiadau a gosod targedau penodol ar gyfer yr hyn y dylid ei gyflawni erbyn diwedd cyfnod presennol y llywodraeth.
- Gweithio gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyhoeddi crynodeb o sut mae'r strategaeth hirdymor ar gyfer 2023-2035 yn cefnogi pobl hŷn i aros yn economaidd weithgar.
- Parhau i ganolbwyntio ar leihau nifer y bobl hŷn sy'n aros am driniaeth y GIG, gan gynnwys y rheini sydd angen rheoli cyflyrau cronig.
- Ehangu ar sut mae'r agenda Gwaith Teg yn ymwneud yn benodol â gweithwyr hŷn a chymryd camau ymarferol i sicrhau newid, gan gynnwys canolbwyntio ar weithio hyblyg a chefnogi pobl hŷn sydd â chyfrifoldebau gofalu.
- Datblygu ffrwd waith yn benodol ar weithwyr llafuriol sy'n cefnogi gweithwyr hŷn mewn galwedigaethau llafuriol i aros mewn cyflogaeth neu i symud i rolau sy'n llai heriol yn gorfforol. Mae hyn yn golygu addasu cynlluniau hyfforddi a chynngor gyrfaoel, a gweithio gyda chyflogwyr yn y meysydd hyn.

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn ledled Cymru.

Mae'r Comisiynydd yn gweithredu i diogelu a hyrwyddo hawliau pobl hŷn, rhoi diwedd ar oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran, atal cam-drin pobl hŷn, a galluogi pawb i heneiddio'n dda.

Mae'r Comisiynydd yn gweithio i sicrhau Cymru lle mae pobl hŷn yn cael eu gwerthfawrogi, lle mae hawliau'n cael eu cynnal a lle nad oes neb yn cael ei adael ar ôl.

Sut i gysylltu â'r Comisiynydd:

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

Rhif ffôn: 03442 640 670

E-bost: gofyn@comisiynyddph.cymru

Gwefan: www.comisiynyddph.cymru

Twitter: @comisiwnphcymru