

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Menter a Busnes

**Cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl
dros 50 oed**

Gorffennaf 2015

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



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

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

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Y Pwyllgor Menter a Busnes
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA

Ffôn: 0300 200 6565

E-bost: SeneddBusnes@cynulliad.cymru

Twitter: [@SeneddBusnes](https://twitter.com/SeneddBusnes)

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2015

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difriol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Menter a Busnes

**Cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl
dros 50 oed**

Gorffennaf 2015

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



Y Pwyllgor Menter a Busnes

Sefydlwyd y Pwyllgor ar 22 Mehefin 2011. Ei gyloch gwaith yw archwilio deddfwriaeth a dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif drwy graffu ar ei gwariant, ei gweinyddiaeth a'i pholisiau, gan gwmpasu datblygu economaidd; trafnidiaeth a seilwaith; cyflogaeth; addysg uwch a sgiliau; ac ymchwil a datblygu, gan gynnwys technoleg a gwyddoniaeth.

Aelodau cyfredol y Pwyllgor



William Graham (Cadeirydd)

Ceidwadwyr Cymreig
Dwyrain De Cymru



Mick Antoniw

Llafur Cymru
Pontypridd



Jeff Cuthbert

Llafur Cymru
Caerffili



Mohammad Asghar

Ceidwadwyr Cymreig
Dwyrain De Cymru



Keith Davies

Llafur Cymru
Llanelli



Dafydd Elis-Thomas

Plaid Cymru
Dwyfor Meirionnydd



Rhun ap Iorwerth

Plaid Cymru
Ynys Môn



Eluned Parrott

Democratiaid Rhyddfrydol Cymru
Canol De Cymru



Gwenda Thomas

Llafur Cymru
Castell-nedd



Joyce Watson

Llafur Cymru
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Roedd yr Aelod canlynol hefyd yn aelod o'r Pwyllgor yn ystod yr ymchwiliad hwn:



Byron Davies

Ceidwadwyr Cymreig
Gorllewin De Cymru

Cynnwys

Rhagair y Cadeirydd	5
Argymhellion y Pwyllgor	6
1. Cyflwyniad	8
2. Dull gweithredu'r ymchwiliad	10
3. Newidiadau mawr sy'n effeithio ar bobl dros 50 oed	11
4. Diffyg gwaith ymchwil manwl	12
5. Rhwystrau i gyflogaeth	13
Cyfrifoldebau gofalu.....	13
Iechyd	13
Ffactorau sy'n effeithio ar fenywod	14
Gwahaniaethu	14
Prosesau recriwtio	15
Ystrydebau.....	15
Gwahaniaethu gwirioneddol neu wahaniaethu canfyddedig?.....	16
6. Amgylchiadau a straeon unigol	17
7. Treialon neu leoliadau gwaith	18
Twf Swyddi Cymru i bobl dros 50 oed?	18
8. A yw diffyg sgiliau yn rhwystr i bobl dros 50 oed?	20
Sgiliau TG a sgiliau digidol	20
“Sgiliau meddal” a magu hyder	20
Llythrennedd a rhifedd sylfaenol.....	20
Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle (ESiW).....	21
Y mathau o waith a'r lefel sgiliau ar gyfer cyflogaeth newydd	21
Argaeledd swyddi; gwaith dros dro a chontractau dim oriau.....	21
9. Rhwystrau eraill	22
A ddylai cyflogwyr fod yn gwneud mwy?	22
10. Cyflogwyr rhagorol a rhannu arfer da	24
Yr ymgyrch Positif am Oed	24

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.....	24
11. Hunangyflogaeth.....	26
12. Y cymorth sydd ar gael i bobl dros 50 oed.....	27
Working Links	27
Diweithdra hirdymor	27
Gwirfoddoli	28
13. Strategaethau'r Llywodraeth	29
Strataegathau'r Adran Gwaith a Phensiynau.....	29
Strategaeth Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	29
Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23	29
Strategaethau sgiliau Llywodraeth Cymru.....	30
Rhaglenni cyflogaeth Llywodraeth Cymru.....	31
Cyllid Ewropeaidd.....	32
Deall y rhaglenni	32
Dyblygu â'r Adran Gwaith a Phensiynau	33
14. Hyfforddiant i wella sgiliau ac ailymuno â'r farchnad lafur	34
Addysg bellach i bobl dros 50 oed.....	34
Dysgu seiliedig ar waith	35
Prentisiaethau	36
Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE)	37
Dysgu'r Undeb	37
Addysg uwch.....	37
15. Casgliadau.....	39
Atodiad A – Cylch gorchwyl	40
Atodiad B – Rhestr o'r dystiolaeth ysgrifenedig	41
Atodiad C – Tystion.....	42
Atodiad D – Ymweliadau Rapporteur	43

Rhagair y Cadeirydd

Mae angen brys i fynd i'r afael â'r heriau a wynebir gan geiswyr swyddi dros 50 oed yng Nghymru. Mae pobl yn byw'n hirach ac yn gorfod ymddeol yn hwyrach, sy'n golygu bod gweithio yn fater o raid yn hytrach na dewis ar gyfer y rhan fwyaf o bobl yn y grŵp oedran hwn.

Rydym yn galw am wneud rhagor o waith ymchwil i'r rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed. Ar gyfer maes polisi sydd mor hanfodol, mae'r diffyg gwybodaeth yn annerbyniol, ac ni allwn barhau i ddibynnu ar dystiolaeth anecdotaidd er mwyn cynllunio'r dull o fynd i'r afael â'r mater.

Mae'r ffocws ar leihau diweithdra ymhlith pobl ifanc wedi golygu bod cyfleoedd prentisiaeth a hyfforddiant wedi'u blaenoriaethu ar gyfer pobl ifanc o dan 24 oed. Mae'r Pwyllgor yn cytuno, er bod y ffocws hwn yn angenrheidiol ac yn berthnasol, y dylid nodi anghenion ceiswyr gwaith hŷn er mwyn eu diwallu yn well.

Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru a'r Comisiynydd Pobl Hŷn i godi proffil y mater drwy fuddsoddi mewn ymgyrch i gynyddu nifer y lleoliadau gwaith a chyfleoedd hyfforddi ar gyfer ceiswyr swyddi dros 50 oed.

Gorau po cyntaf ein bod yn mynd i'r afael â'r anawsterau a wynebir gan bobl dros 50 oed yn cael gafael ar gyflogaeth gadarn fel ein bod yn barod ar gyfer y newidiadau demograffeg sydd o'n blaenau.



William Graham
Cadeirydd

Argymhellion y Pwyllgor

Argymhelliad 1. Dylai Llywodraeth Cymru arwain y blaen a gweithio gyda Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru a rhanddeiliaid allweddol eraill er mwyn comisiynu gwaith ymchwil mewn perthynas â phobl dros 50 oed ar gyfer bob un o'r canlynol:

- Cyfleoedd cyflogaeth;
- Mynd i'r afael â diweithdra hirdymor; Hunangyflogaeth; a
- Lefelau o dlodi ymhlith pobl hŷn.

Dylai'r gwaith gael ei wneud ar frys gyda blaenoriaeth uchel a dylid cynnal asesiad llawer mwy cywir o'r materion economaidd a sefyllfa pobl dros 50 oed. (Tudalen 12)

Argymhelliad 2. Dylid ystyried y rhwystrau gwahanol a wynebir gan ddynion a menywod a'u profiadau gwahanol o'r gweithle wrth ddatblygu unrhyw gymorth er mwyn helpu pobl hŷn i gael gwaith; a dylai Llywodraeth Cymru gwblhau asesiadau ar wahân o effaith ar gyfer dynion a menywod dros 50 oed ar gyfer eu holl raglenni hyfforddi a sgiliau. (Tudalen 14)

Argymhelliad 3. Dylai Llywodraeth Cymru gomisiynu gwaith ymchwil i nodi faint o wahaniaethu gwirioneddol neu wahaniaethu canfyddedig sydd ar sail oedran mewn perthynas â sgiliau, hyfforddiant a chyflogaeth. (Tudalen 16)

Argymhelliad 4. Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r Comisiynydd Pobl Hŷn, yr Adran Gwaith a Phensiynau, cyflogwyr arwyddocaol yng Nghymru neu gyrff eraill sy'n cynrychioli cyflogwyr ac undebau llafur er mwyn gwneud mwy i herio gwahaniaethu ar sail oedran. (Tudalen 16)

Argymhelliad 5. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried dylunio cynllun tebyg i Twf Swyddi Cymru er mwyn helpu pobl dros 50 oed i ailymuno â'r farchnad lafur. (Tudalen 19)

Argymhelliad 6. Naill ai ar ei phen ei hun, neu gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, dylai Llywodraeth Cymru gynnal ymgyrch Positif am Oed a gaiff ei hyrwyddo'n dda i bob cyflogwr yng Nghymru er mwyn hybu'r buddiannau o gyflogi a chadw gweithwyr dros 50 oed. (Tudalen 24)

Argymhelliad 7. Dylai Llywodraeth Cymru, ar y cyd â swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru:

- gomisiynu gwaith ymchwil i “hunangyflogaeth a phobl dros 50 oed” er mwyn darparu llwyfan gadarn ar gyfer llunio polisiau sy'n seiliedig ar dystiolaeth; ac
- asesu a oes cymorth ariannol rhesymol i bobl dros 50 oed sydd am ddechrau eu busnes eu hunain a diweddarau naill ai'r Pwyllgor hwn, neu ei olynedd, ar eu canfyddiadau. (Tudalen 26)

Argymhelliad 8. Dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi strategaeth sgiliau yn benodol ar gyfer pobl dros 50 oed. Dylai ategu strategaethau sgiliau ar gyfer pob oedran Llywodraeth Cymru. Dylai gynnwys rhai canlyniadau clir a phenodol iawn a nodi sut y caiff y canlyniadau hyn eu monitro. (Tudalen 31)

Argymhelliad 9. Dylai Llywodraeth Cymru gynhyrchu canlyniadau penodol sy'n hyrwyddo gweithgarwch economaidd pobl dros 50 oed (yn ogystal â'r strategaeth sgiliau) fel rhan o'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23 a nodi pa adnoddau a gaiff eu neilltuo er mwyn sicrhau bod y canlyniadau hyn yn cael eu sicrhau. (Tudalen 31)

Argymhelliad 10. Dylai Llywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- galw am barhau i ddatganoli rhaglenni sgiliau yr Adran Gwaith a Phensiynau i Gymru;
- parhau i weithio'n agos gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau er mwyn lleihau'r achosion o ddyblygu rhwng rhaglenni cyflogadwyedd a sgiliau a ariennir gan Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU. (Tudalen 36)

Argymhelliad 11. Mae'r Pwyllgor yn deall ei rhesymau dros flaenoriaethu cyllid ar gyfer prentisiaethau (lefel 3 ac is) ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed. Fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru fonitro effaith hyn ar gyfleoedd hyfforddi, sgiliau a chymwysterau cyflogeion dros 25 oed, a chyflogeion dros 50 oed yn benodol. (Tudalen 37)

1. Cyflwyniad

1. Rhwng mis Tachwedd 2014 a mis Chwefror 2015, cynhaliodd Pwyllgor Menter a Busnes Cynulliad Cenedlaethol Cymru ymchwiliad i gyfleoedd cyflogaeth i bobl dros 50 oed.
2. Ar ôl ystyried y rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed fel rhan o'i ymchwiliad i Helpu Pobl Ifanc i Gael Gwaith yn ystod tymor yr hydref 2014, penderfynodd y Pwyllgor ystyried y materion sy'n effeithio ar gyflogaeth i bobl dros 50 oed. Teimla'r Aelodau, er bod y gyfradd ddiweithdra ar gyfer pobl ifanc yn bwysig er mwyn sicrhau nad oedd y genhedlaeth nesaf yn cael eu cau allan o'r farchnad lafur, roedd rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer ceiswyr gwaith hŷ n a oedd yr un mor bwysig ac yn haeddu ymchwilio ymhellach iddynt.
3. Mae ychydig o dan 1.2 miliwn o bobl dros 50 oed yng Nghymru. Mae ystadegau'n dangos bod pobl yn y grŵp oedran hwn yng Nghymru yn llai tebygol o fod mewn gwaith nag yn y rhan fwyaf o ardaloedd eraill y DU. Roedd bron i 36 y cant o bobl rhwng 50 a 64 oed yn ddi-waith yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Medi 2014. Dyma'r gyfradd uchaf ond un yng ngwledydd y DU, ar ôl Gogledd Iwerddon. Mae'r gyfradd diweithdra ar gyfer pobl dros 50 oed, hynny yw, canran y bobl yn y boblogaeth economaidd weithgar nad ydynt mewn gwaith, yr uchaf ar gyfer holl wledydd y DU.
4. Mae diweithdra hirdymor yn bryder go iawn yn y grŵp oedran hwn. Mae 37 y cant o'r bobl sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith wedi bod yn gwneud hynny am dros 12 mis, canran uwch nag unrhyw grŵp oedran arall yng Nghymru. Disgrifiodd swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷ n y sefyllfa ar gyfer pobl dros 50 oed sy'n chwilio am waith fel rhywbeth sy'n "eithaf dychrynlyd".

"It's a group that is at the moment undervalued, underappreciated and very much an afterthought when it comes to schemes and initiatives that target people getting back into the workplace."¹

5. Mae natur cyflogaeth i bobl dros 50 oed yn dangos bod dros draean yn gweithio mewn gweinyddiaeth gyhoeddus, iechyd ac addysg. Mae ychydig dros draean o'r bobl dros 50 oed mewn cyflogaeth yn gweithio'n rhan amser ac mae dwywaith gymaint o fenywod â dynion yn gweithio'n rhan amser. Dywedodd swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷ n wrthym nad yw llawer o

¹ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 7] 29 Ionawr 2015

gyflogwyr yn barod i ymdrin â'r ffaith y bydd llawer o'u cyflogeion yn gweithio am gyfnod hwy.

“There’s a lot of confusion still about what the pension changes mean. I don’t think it’s actually hit either people or employers yet.”²

6. Mae nifer y bobl dros 50 oed sy'n hunangyflogedig wedi cynyddu dros 20 y cant yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Mae dros ddwywaith cymaint o ddynion hunangyflogedig â menywod yn y grŵp oedran hwn. O ran ymuno â'r farchnad lafur, roedd 16 y cant o'r atgyfeiriadau o Gymru i Raglen Waith Llywodraeth y DU ar gyfer pobl dros 50 oed, ond dim ond 9 y cant a gafodd ganlyniad llwyddiannus.

7. Mae nifer y bobl sy'n dilyn hyfforddiant yn gostwng yn gyffredinol. Ond dim ond 17 y cant o'r holl ddysgwyr mewn addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu cymunedol oedd dros 50 oed yn 2013/14, o gymharu â bron 25 y cant yn 2003/04. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, dim ond 7 y cant o'r rheini ar raglen dysgu seiliedig ar waith oedd dros 50 oed yn ôl Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru.

² Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 13] 29 Ionawr 2015

2. Dull gweithredu'r ymchwiliad

8. Nod y Pwyllgor oedd ystyried y rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn sy'n ceisio ailymuno â'r farchnad lafur, p'un a oes gwahaniaethu ar sail oedran ai peidio wrth recriwtio pobl hŷn ac a oes anfanteision i bobl hŷn sy'n ceisio ailymuno â'r farchnad lafur.
9. Roedd y Pwyllgor hefyd yn awyddus i graffu ar effeithiolrwydd y cymorth i bobl hŷn yn y farchnad waith. Roedd hyn yn cynnwys Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23.
10. Dechreuwyd drwy alw am dystiolaeth ym mis Tachwedd 2014. Caiff y cylch gorchwyl ar gyfer yr ymchwiliad ei gynnwys yn Atodiad A. Cafwyd 15 o gyflwyniadau ysgrifenedig, a restrir yn Atodiad B. Gwnaethom siarad â chyfanswm o 23 o sefydliadau.
11. Cynhaliwyd dwy sesiwn dystiolaeth lafar gydag amrywiaeth o dystion, gan gynnwys darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr a'r Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg. Mae rhestr lawn o'r tystion yn Atodiad C.
12. Cynhaliwyd pum ymweliad rapporteur hefyd er mwyn siarad â chyflogwyr, darparwyr hyfforddiant a sefydliadau'r trydydd sector ynghylch yr heriau yn y maes hwn. Rhestrir y pynciau a drafodwyd yn Atodiad D.
13. Hoffai'r Pwyllgor ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu i'r ymchwiliad hwn. Y gobaith yw bod eu safbwyntiau wedi'u cynrychioli'n gywir a bod yr adroddiad a'r argymhellion yn adlewyrchu'r dystiolaeth a ddaeth i law.

3. Newidiadau mawr sy'n effeithio ar bobl dros 50 oed

14. Mae newidiadau mawr sy'n effeithio ar gyflogaeth, i bobl dros 50 oed yn arbennig. Roedd diddymu'r oedran ymddeol diofyn yn 2011 yn golygu na ellir gorfodi cyflogeion i ymddeol mwyach am eu bod yn troi'n 65 oed. Yn ail, mae cynyddu Oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn golygu bod parhau i weithio yn angenrheidiol yn ariannol i nifer gynyddol o bobl.

15. Disgrifiodd swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn y problemau sy'n wynebu pobl dros 50 oed sy'n chwilio am waith fel rhywbeth sy'n "eithaf dychrynlyd" ac mae'n poeni y bydd diweithdra hirdymor yn benodol yn cael effaith sylweddol ar iechyd a lles.

16. Dywedodd Prime Cymru fod angen "newid sylweddol" yn y ffordd y caiff pobl dros 50 oed yng Nghymru eu cefnogi. Roedd Age Cymru yn cytuno, gan ddweud bod angen newid ein hagwedd fel gwlad.

17. Dywedodd y tystion wrthym am y cyfraniad amhrisiadwy, gan gynnwys y cyfoeth o dalent a phrofiad, sydd gan bobl dros 50 oed, a dywedodd y dylai hyn fod yn cyfrannu at economi Cymru. Roedd Prime Cymru yn dyfynnu rhagolygon economaidd Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI), sy'n rhagweld y bydd angen mwy o weithwyr yn y dyfodol ac na fydd digon o bobl ifanc i lenwi'r swyddi newydd hyn.³

³ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 422] 29 Ionawr 2015 "Mr Pugh: And when we're looking over the next 10 years that, according to the CBI, there should be 13.5 million new jobs created in the UK, where only 7 million younger people will be entering that workforce."

4. Diffyg gwaith ymchwil manwl

18. Yn dilyn y dystiolaeth a ddaeth i law, yn arbennig y dystiolaeth gan swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn, rydym yn pryderu'n fawr nad oes digon o waith ymchwil wedi'i wneud i'r problemau sy'n wynebu pobl dros 50 oed. Mae angen gwneud dadansoddiad cywirach a mwy cyfredol o'r problemau sy'n wynebu pobl dros 50 oed ar hyn o bryd. Bydd yn darparu sail gadarn ar gyfer penderfyniadau polisi sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru arwain y blaen a gweithio gyda Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru a rhanddeiliaid allweddol eraill er mwyn comisiynu gwaith ymchwil mewn perthynas â phobl dros 50 oed ar gyfer bob un o'r canlynol:

- Cyfleoedd cyflogaeth;
- Mynd i'r afael â diweithdra hirdymor; Hunangyflogaeth; a
- Lefelau o dlodi ymhlith pobl hŷn.

Dylai'r gwaith gael ei wneud ar frys gyda blaenoriaeth uchel a dylid cynnal asesiad llawer mwy cywir o'r materion economaidd a sefyllfa pobl dros 50 oed.

5. Rhwystrau i gyflogaeth

19. Mae rhai o'r rhwystrau a wynebwr gan bobl hŷn mewn perthynas â chyflogaeth yn debyg i'r rheini ar gyfer unrhyw grŵp oedran: diffyg trafnidiaeth gyhoeddus mewn ardaloedd gwledig; yr anhawster o wneud cynlluniau o amgylch gwaith byrdymor neu waith rhan amser; mynediad at gyngor gyrfaoel personol; a diffyg cyfleoedd swyddi addas.

20. Fodd bynnag, roedd rhai o'r rhwystrau'n unigryw i'r grŵp oedran hwn, gan gynnwys:

Cyfrifoldebau gofalu

21. Soniodd nifer o dystion am gydbwyso cyfrifoldebau gofalu â bod ar gael i weithio. Yn aml, mae gan bobl dros 50 oed rolau gofalu deuol - er enghraifft, gofalu am rieni oedrannus a gofalu am wyrion a wyresau. Gwnaethom glywed y term "sandwich carers", yn ogystal â chlywed am y gwahaniaeth y gall patrymau gweithio hyblyg ei wneud i ragolygon cyflogaeth pobl yn y sefyllfa hon. Gall hefyd olygu bod pobl dros 50 oed ar gael i weithio sifftiau, er enghraifft gyda'r nos ac ar y penwythnos.

Iechyd

22. Clywsom fod salwch neu anabledd yn achos mawr o anweithgarwch economaidd yn y grŵp oedran dros 50 oed, yn arbennig ymhlith dynion a phobl sydd ar gyflogau isel. Fodd bynnag, gall hyn hefyd fod yn ystrydeb, sef fod gan bawb sydd dros 50 oed fwy o broblemau iechyd, a chlywsom dystiolaeth bod 60 y cant o weithwyr hŷn yn parhau'n ffit, yn iach ac yn awyddus i weithio.

23. Roedd consensws fod parhau i weithio wrth fynd yn hŷn yn helpu pobl i fod yn iach ac y gall diweithdra, yn arbennig diweithdra hirdymor, fod yn niweidiol i iechyd. Dywedodd Age Cymru fod anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau iechyd a all ddigwydd yn sgil oedran hŷn ar gyfer pensiwn y wladwriaeth. Mae'n cydnabod bod disgwyliad oes a disgwyliad oes iach yn cynyddu ond yn nodi bod cynnydd yn anghyson ledled y wlad. Nid yw'r niferoedd cyfartalog ar gyfer y Deyrnas Unedig o reidrwydd yn gymwys i bawb a phob man. Felly, gallai gael effaith benodol ar rai cymunedau lle mae nifer y cyflyrau iechyd cronig hirdymor yn uwch, er enghraifft.

Ffactorau sy'n effeithio ar fenywod

24. Dywedodd Chwarae Teg ymhlith pob grŵp oedran, bod menywod yn fwy tebygol o fod mewn rolau cyflog isel, rhan amser sy'n cynnig ychydig o gyfle am ddatblygiad. Gall hyn arwain at ymlyniad llawer gwannach â'r farchnad lafur a gadael menywod hŷn mewn mwy o berygl o adael gwaith na dynion.

Argymhelliad: Dylid ystyried y rhwystrau gwahanol a wynebwr gan ddynion a menywod a'u profiadau gwahanol o'r gweithle wrth ddatblygu unrhyw gymorth er mwyn helpu pobl hŷn i gael gwaith; a dylai Llywodraeth Cymru gwblhau asesiadau ar wahân o effaith ar gyfer dynion a menywod dros 50 oed ar gyfer eu holl raglenni hyfforddi a sgiliau.

Gwahaniaethu

25. Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn dwyn ynghyd ac yn ymestyn rheoliadau cyfredol a oedd eisoes yn diogelu yn erbyn rhagfarn ar sail oedran a mathau eraill o wahaniaethu. Ers mis Hydref 2010 dyma'r brif gyfraith sy'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail oedran, sy'n diogelu person yn erbyn rhagfarn ar sail oedran mewn cyflogaeth, addysg a hyfforddiant. Dywedodd sawl tyst, gan gynnwys swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, wrth y Pwyllgor fod gwahaniaethu ar sail oedran yn parhau i fod yn broblem ledled y DU:

“Frequently, people will tell the commissioner how they felt that they were pushed into leaving their jobs, and research that has been done which has shown that only 22% of older people who left their job did so willingly; the rest of the percentage felt that they were nudged or pushed out.”⁴

26. Er bod Prime Cymru yn ymdrin â niferoedd llai o gleientiaid, roedd yn cytuno ac yn dweud:

“Two-thirds of the people we work with are saying that they’re being discriminated against because of age in the workforce. They are the ones that tend to be the first to be made redundant and the last to be re-employed. That’s obviously affecting confidence, motivation and their general wellbeing in all.”⁵

⁴ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 9], 29 Ionawr 2015

⁵ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 303], 29 Ionawr 2015

27. Cyfeiriodd Age Cymru at ei waith ymchwil ei hun yn 2010 pan roedd 21 y cant o bobl rhwng 50 a 64 oed yn teimlo y gwahaniaethwyd yn eu herbyn ar sail oedran. Dywedodd Prime Cymru fod y rhagfarn ar sail oedran gan gyflogwyr a *ganfyddir* yn atal pobl hŷn rhag gwneud cais am swyddi, ond mae hefyd yn credu'n gryf bod gwahaniaethu cynhenid yn bodoli hefyd.

Prosesau recriwtio

28. Clywsom am wahaniaethu posibl mewn prosesau recriwtio:

- Er nad oes angen i ymgeiswyr swyddi nodi eu hoedran ar ffurflen gais mwyach, mae sawl peth yn dangos oedran person o hyd, er enghraifft hanes gwaith hir; neu'r mathau o gymwysterau e.e. 'Lefelau O' neu TGAU;
- Gall geiriad a dyluniad hysbyseb am swydd atal pobl hŷn, er enghraifft, geiriau fel “dynamig” ac “egniol”;
- Dywedodd Prime Cymru fod hysbysebu swyddi ar y we yn unig yn gwahaniaethu yn erbyn pobl na allant ddefnyddio cyfrifiaduron, neu sydd heb fynediad at un. Mae llawer o bobl dros 50 oed yn hyderus ar-lein, ond mae rhai yn llai hyderus. Dylai cyflogwyr ystyried a oes angen sgiliau TG ar gyfer y swydd ei hun.

29. Dywedodd swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru:

“that’s one of the fundamental barriers: that people’s perception is that, once you’re over 50, you’ve got your age on your CV, you’re not going to get through the door, because the perception is that you won’t be as fit, as healthy, as other counterparts and that you won’t be as cognitively swift. And it’s not counterbalancing that with actually the wealth of experience, the precision, the consciousness towards detail, the reliability.”⁶

30. Roedd Age Cymru yn dadlau mai cymwysterau a hyfforddiant sgiliau yw'r ffordd fwyaf effeithiol o wrthbwyso gwahaniaethu mewn prosesau recriwtio.

Ystrydebau

31. Mae ystrydebau eraill a all fod yn rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed. Er y caiff ei ddyfynnu'n aml, ychydig iawn o dystiolaeth sydd bod gweithwyr hŷn yn atal pobl ifanc rhag ymuno â'r gweithle. Mae swyddfa'r

⁶ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 36], 29 Ionawr 2015

Comisiynydd Pobl Hŷn yn dadlau i'r gwrthwyneb a'i fod o fudd i bawb: "beneficial for younger workers to work with their older counterparts as mentors and to gain from their skills and experience, and vice versa".⁷

32. Myth arall yw bod gweithwyr hŷn yn llai cynhyrchiol. Cawsom wybod bod nifer o astudiaethau ymchwil ar gynhyrchiant gweithwyr yn dangos bod gweithwyr yn fwy cynhyrchiol os ydynt yn hŷn, gydag ychydig iawn yn awgrymu i'r gwrthwyneb.

33. Camsyniad arall yw ei bod yn fwy cost effeithiol hyfforddi a gwella sgiliau gweithwyr iau. Mae gwybodaeth am y farchnad lafur yn dangos bod pobl 25 oed yn fwy tebygol o newid cyflogwyr wrth iddynt feddwl am symud i fyny'r ysgol yrfa, tra bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o aros am gyfnod llawer yn hwy gyda'r un cyflogwr.

Gwahaniaethu gwirioneddol neu wahaniaethu canfyddedig?

34. Holodd aelodau'r Pwyllgor y tystion am y graddau yr oedd gwahaniaethu yn bodoli mewn gwirionedd neu y canfyddir bod gwahaniaethu. Fodd bynnag, roedd yn glir bod diffyg tystiolaeth ddibynadwy am gyflogwyr yn gwahaniaethu ar sail oedran. Dim ond at wybodaeth anecdotaidd yr oedd tystion yn cyfeirio.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru gomisiynu gwaith ymchwil i nodi faint o wahaniaethu gwirioneddol neu wahaniaethu canfyddedig sydd ar sail oedran mewn perthynas â sgiliau, hyfforddiant a chyflogaeth.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r Comisiynydd Pobl Hŷn, yr Adran Gwaith a Phensiynau, cyflogwyr arwyddocaol yng Nghymru neu gyrff eraill sy'n cynrychioli cyflogwyr ac undebau llafur er mwyn gwneud mwy i herio gwahaniaethu ar sail oedran.

⁷ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 73], 29 Ionawr 2015

6. Amgylchiadau a straeon unigol

35. Mewn ymateb i alwadau ffôn ar y radio a llythyrau at bapurau newydd lleol, rhannodd lawer o bobl eu safbwyntiau â'r Pwyllgor yn seiliedig ar eu hamgylchiadau personol:

- **Howard (o Wrecsam)** “Collais fy swydd ym mis Ionawr 2014 a dwi wedi bod yn trio ailymuno â'r gweithle ers hynny, ar ôl gweithio ym maes gwerthu a datblygu yn y diwydiant pecynnu plastig am y rhan fwyaf o'm gyrfa. Dwi bron yn 63 oed ac yn iach. Dwi hefyd eisiau ac angen parhau i weithio, gan y bydd fy sefyllfa ariannol yn mynd yn fwyfwy anodd dros yr ychydig fisoedd nesaf. Er gwaethaf teimlo'n unig yng nghanol hyn, dwi'n parhau'n gadarnhaol, gan fy mod yn hyderus yn fy ngalluoedd.”
- Gorffennodd **Eirian** weithio fel athrawes wyddoniaeth ddwy flynedd yn ôl, pan oedd yng nghanol ei 50au. Roedd gormod o waith papur yn rhan o'r swydd, ac roedd y llwyth gwaith yn anferth. Roedd hi'n awyddus i gael cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith. Roedd pobl yn cynnig swyddi iddi gan eu bod yn gwybod am ei phrofiad a'i sgiliau: roedd dwyieithrwydd yn bwysig – nid yn unig siarad, ond hefyd y gallu i ysgrifennu yn y ddwy iaith. Sgiliau TG, a sgiliau pobl hefyd. Nid yw wedi gweld gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn y gweithle.
- Gwnaeth **Alan (o Gaernarfon)** ymddeol o'r gwasanaeth tân yn 52 oed, ar ôl 30 mlynedd yn y swydd. Roedd yn teimlo'n rhy ifanc i orffen gweithio. Yn seiliedig ar ei ddealltwriaeth arbenigol o ddiogelwch tân, sefydlodd fusnes sydd wedi bod yn llwyddiannus. Nid oedd ganddo unrhyw brofiad blaenorol o redeg busnes, ac yn syml, hysbysebodd am gwsmeriaid.
- Graddiodd **Heather (o Sir Benfro)** gyda gradd mewn Hanes yn 52 oed, ac roedd wedi gobeithio dod o hyd i swydd lle byddai ei gradd yn berthnasol. Mae wedi rhoi cynnig am sawl swydd heb lwyddiant ac mae bellach wedi colli ei hyder. “Roedd y profiad yn dorcalonnnus. Mae'n gwneud i bobl deimlo'n ddi-werth. Weithiau, tydi cyflogwyr ddim hyd yn oed yn ateb ceisiadau.” Roedd Heather yn teimlo nad yw pobl dros 50 oed yn cael chwarae teg. “Mae ganddyn nhw lawer i'w gynnig ac mae'n cael ei wastraffu,”

7. Treialon neu leoliadau gwaith

36. Pwysleisiodd Mr Huw Thomas, yr Adran Gwaith a Phensiynau, pa mor effeithiol yw treialon gwaith, lleoliadau profiad gwaith byr a gwarantu cyfweiliadau i staff y Ganolfan Byd Gwaith. Dywedodd fod y rhain yn gwrthbwysu gwahaniaethu gwirioneddol ar sail oedran a gwahaniaethu canfyddedig er mwyn rhoi cyfle i bobl ddangos beth y gallant ei wneud, yn ogystal â rhoi cyfle i'r unigolyn brofi gyda'r cyflogwr os dyna'r swydd mae am ei wneud.

Twf Swyddi Cymru i bobl dros 50 oed?

37. Er bod dystion yn cefnogi'r rhaglen Twf Swyddi Cymru ar gyfer pobl ifanc, roedd llawer ohonynt yn awyddus iawn i gael rhaglen debyg i bobl hŷn, neu gynllun Twf Swyddi Cymru ar gyfer *pob oedran*.

38. Anfonodd swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru gynnig amlinellol ar gyfer math newydd o raglen Twf Swyddi Cymru, gan ddweud ei bod am sicrhau cydraddoldeb ac i'r un cyfleoedd fod ar gael i bobl dros 50 oed.

39. Hoffai Prime Cymru hefyd weld rhaglen Twf Swyddi Cymru ar gyfer pob oedran. Dywedodd:

“We feel that having a one-age Jobs Growth Wales programme automatically discriminates against older people. If an employer is going to get support to take on a member of staff for six months, and you have two people who may have equal skills—an older person and a younger person—they’re automatically going to go for the younger person where they’re getting support with the salaries and wages. If we had an all-age Jobs Growth Wales programme, or one specifically for the 50-plus linked to the 16 to 24 programme, we feel that that would be much more just for our client group and bring a huge range of skills back into the workforce from those who have been isolated and marginalised because of age.”⁸

40. Dadleuwyd mai'r rhesymeg polisi ar gyfer Twf Swyddi Cymru yw nad oes gan bobl ifanc y profiad gwaith i'w roi ar eu CV a bod yn rhwystr sy'n eu hwynebu wrth chwilio am waith, tra bod gan bobl hŷn fel arfer brofiad gwaith. Mewn ymateb i hyn, dywedodd Prime Cymru:

⁸ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 301], 29 Ionawr 2015

“There are a huge number of older people as well who, as you suggest, are changing careers and need experience to go on in that, so that’s an ideal opportunity for them. If you look at the sort of jobs that are on the Jobs Growth Wales programme at the moment, there are hundreds if not thousands of jobs there that require people who have skills, which aren’t being filled by 16 to 24-year-olds. The jobs level isn’t always at a level that’s suitable for someone who is 16 to 24, and those jobs could easily be filled by people over the age of 50.”⁹

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru ystyried dylunio cynllun tebyg i Twf Swyddi Cymru er mwyn helpu pobl dros 50 oed i ailymuno â'r farchnad lafur.

⁹ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 348], 29 Ionawr 2015

8. A yw diffyg sgiliau yn rhwystr i bobl dros 50 oed?

41. Mae'r dystiolaeth yn nodi nad oes gan rai pobl dros 50 oed y sgiliau sydd eu hangen arnynt i ddod o hyd i waith newydd yn llwyddiannus.

Sgiliau TG a sgiliau digidol

42. Roedd tystiolaeth gymysg am hyn. Roedd rhai tystion yn cytuno, er enghraifft dywedodd swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru fod TG yn fwch sgiliau amlwg i lawer o bobl dros 50 oed. Dywedodd yr Adran Gwaith a Phensiynau fod y darlun yn fwy cymysg: bod hyder a sgiliau TG yn amrywio, er enghraifft, efallai bod pobl dros 50 oed yn defnyddio cyfrifiadur gartref ond nad oes ganddynt y sgiliau TG ar gyfer y gweithle. Ychwanegodd yr Adran Gwaith a Phensiynau fod pobl eraill dros 50 oed, yn arbennig mewn rhai mathau o gyflogaeth, yn debygol o fod â lefel sgiliau TG sydd cystal â lefel pobl ifanc.

“Sgiliau meddal” a magu hyder

43. Roedd cytundeb nad oes gan lawer o geiswyr gwaith dros 50 oed y sgiliau cyflogadwyedd meddal a bod angen cymorth arnynt i fagu hyder. Mae pobl hŷn yn aml yn dweud wrth staff y Ganolfan Byd Gwaith bod ganddynt broblem gyda hyder. Efallai eu bod wedi gweithio i gyflogwr penodol am gyfnod hir o amser, ac nad ydynt wedi chwilio am waith am flynyddoedd, ac felly maent yn ansicr sut i fynd ati i wneud hynny. Roedd Age Cymru yn cytuno'n gryf bod magu hyder yn hanfodol i lawer, yn enwedig mewn cyfweiliadau ac mewn prosesau gwneud cais. Mae llawer o'r sgiliau cyflogadwyedd meddal yr un sgiliau â'r rhai sydd eu hangen ar geiswyr gwaith iau.

44. Un awgrym oedd datblygu cymhwyster “sgiliau cyflogadwyedd” fel y gall ceiswyr gwaith hŷn ddangos i gyflogwr ei fod yn barod i weithio eto.

Llythrennedd a rhifedd sylfaenol

45. Clywsom dystiolaeth fod angen hyfforddiant sylfaenol neu hyfforddiant gloywi llythrennedd a rhifedd ar rai ceiswyr gwaith dros 50 oed. Clywsom fod rhai ceiswyr gwaith dros 50 oed hefyd yn amharod i fynd yn ôl i ystafell ddosbarth ffurfiol ar gyfer cyrsiau hir.

Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle (ESiW)

46. Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu hyfforddiant sgiliau hanfodol i bobl mewn cyflogaeth. Mae ESiW wedi'i ddylunio i fynd i'r afael â'r gyfran uchel o oedolion yng Nghymru sydd heb y sgiliau llythrennedd, rhifedd a TG sydd eu hangen i weithredu'n effeithiol yn y gweithle. Rhwng 1 Ionawr 2013 a 30 Tachwedd 2014, cefnogodd ESiW 152 o gyfranogwyr hŷn.

Y mathau o waith a'r lefel sgiliau ar gyfer cyflogaeth newydd

47. Roedd gennym ddiddordeb yn lefelau sgiliau swyddi newydd. Unwaith eto, nid oedd gwaith ymchwil i ddangos a oedd pobl dros 50 oed wedi:

- Dod o hyd i gyflogaeth newydd yn yr un alwedigaeth a sector, gyda'r un lefel o gyfrifoldeb a'u swydd flaenorol, neu
- Gorfod cymryd swydd gyda lefel is o sgiliau, gyda llai o gyfrifoldebau gan mai dyma'r unig waith oedd ar gael iddynt, neu
- Penderfynu cymryd gwaith mewn sector gwahanol gyda lefel is o sgiliau a llai o gyfrifoldebau, drwy ddewis personol.

Argaeledd swyddi; gwaith dros dro a contractau dim oriau

48. O bryder penodol inni oedd p'un a oedd pobl dros 50 oed yn derbyn contractau dros dro neu gontractau dim oriau gan nad yw gwaith parhaol, llawn amser yn cael ei gynnig iddynt. Fodd bynnag, nid oedd digon o dystiolaeth gadarn er mwyn ein galluogi ni i lunio barn wybodus. Mae'n amlwg bod angen gwaith ymchwil sy'n seiliedig ar dystiolaeth mewn perthynas â'r mater pwysig hwn.

9. Rhwystrau eraill

49. Nododd yr Aelodau y gall y duedd i gael plant yn llawer hwyrach mewn bywyd gael effaith, yn arbennig ar argaeledd menywod i weithio yn eu 50au. Gall cael plant yn hwyrach hefyd gael effaith hirdymor ar adnoddau ariannol y teulu. Gall hefyd fod yn fwy anodd i bobl dros 50 oed symud i ardaloedd daearyddol eraill i chwilio am waith, er enghraifft, methu â chael morgais i symud tŷ gan fod morgais wedi'u cyfyngu gan amser.

A ddylai cyflogwyr fod yn gwneud mwy?

50. Dywedodd Huw Thomas, yr Adran Gwaith a Phensiynau, ac eraill wrthym y gellid gwneud mwy i hyrwyddo gweithwyr hŷn gyda chyflogwyr. Dywedodd Graeme Francis, Age Cymru wrthym:

“I think this is where there probably is a role for trade unions, for the CBI, and for the FSB and others, to really, I suppose, help to sell the benefits to an employer of why you would work flexibly and why you would try to keep your employees engaged for longer.”¹⁰

51. Aeth yn ei flaen i ddweud bod enghreifftiau o arfer da sy'n cael eu cofnodi'n aml yn y wasg. Er enghraifft, mae manwerthwyr a chyflogwyr mawr yng Nghymru - gan gynnwys Marks & Spencer, John Lewis, B&Q, Centrica a BT. Ymhlith rhai o'u harferion da mae'r nifer mwy na'r cyfartaledd o bobl dros 50 oed a gyflogir ganddynt, y gallu i weithio'n hyblyg; ac yn achos Centrica, cyfateb amser i ffwrdd ar gyfer cyfrifoldebau gofalu.

52. Enghraifft arall o arfer da yw Adolygiad Gweithio am Gyfnod Hwyr y GIG ar gyfer y DU gyfan. Fodd bynnag, mae swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn yn pryderu nad yw'r enghreifftiau hyn o arfer da wedi arwain at newid cyffredinol mewn agwedd. Aeth aelodau'r Pwyllgor allan mewn grwpiau rapporteur i ymweld â sawl cyflogwr:

- Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn un o'r cyflogwyr mwyaf yng ngogledd Cymru. Mewn partneriaeth â chwmni recriwtio allanol, mae'r bwrdd iechyd yn ceisio datblygu mentrau sy'n ystyrlon o oedran er mwyn annog ymgeiswyr newydd dros 50 oed;
- Ardystiodd Cyngor Sir Penfro Ddatganiad Dulyn yn 2013. Mae Datganiad Dulyn yn bwrw ymlaen ag argymhelliad Sefydliad Iechyd y

¹⁰ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 418], 29 Ionawr 2015

Byd o greu Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed yn ogystal â rhaglen Llywodraeth Cymru, sef Heneiddio'n Dda yng Nghymru. Y nod yw gwella lles pobl dros 50 oed. Un o amcanion y prosiect Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed yw sicrhau lles drwy annog gweithgareddau dysgu gydol oes;

- Mae Partneriaeth John Lewis yn fusnes sydd dan berchnogaeth ar y cyd. Mae pob un o recriwtiaid newydd John Lewis yn dod yn bartner yn y busnes, gyda barn ar sut y caiff y busnes ei redeg, a chyfran o'r elw. Agorodd John Lewis ei siop yng Nghaerdydd ym mis Medi 2009. Ymhlith rhai o'r meysydd a drafodwyd â John Lewis roedd: Partneriaid John Lewis sydd dros 50 oed; recriwtio pobl dros 50 oed; a'r rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed.

10. Cyflogwyr rhagorol a rhannu arfer da

53. Yn ei thystiolaeth lafar, dywedodd Julie James, y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg fod Llywodraeth Cymru yn defnyddio cyflogwyr rhagorol i hyrwyddo arfer da ac i annog y 40 y cant o gyflogwyr nad ydynt yn ariannu hyfforddiant ar hyn o bryd i fuddsoddi mewn gwella sgiliau eu cyflogeion (pob oedran). Maent hefyd yn gweithio gyda rhai cwmnïau angori sy'n defnyddio eu cadwyni cyflenwi i hyrwyddo sgiliau ac arferion hyfforddi da.

54. Dywedodd y Dirprwy Weinidog hefyd na all rhai cwmnïau bach a chwmnïau micro ddarparu hyfforddiant i'w staff, ac felly mae Llywodraeth Cymru yn ystyried y posibilrwydd o gael cronfeydd o gyflogwyr a all rannu adnoddau hyfforddi.

Yr ymgyrch Positif am Oed

55. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi lansio ymgyrch Positif am Oed yn ddiweddar. Dywedodd swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn y byddai'n dda iawn pe byddai Llywodraeth Cymru yn cymryd mwy o ran yn yr ymgyrch.

56. Bydd yr ymgyrch Positif am Oed yn targedu mentrau bach, canolig a mawr. Fodd bynnag, mae'n targedu busnesau bach a chanolig yn bennaf ac yn eu hannog i feddwl mewn ffyrdd gwahanol, er enghraifft, mae cyflwyno elfen o hyblygrwydd mewn perthynas â phatrymau gweithio, mentrau fel adolygiad gyrfa, gwella arferion iechyd a diogelwch galwedigaethol, i gyd yn helpu pobl hŷn i aros yn y gweithle.

57. Dywedodd swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn ei bod wrthi'n llunio cynllun gweithredu ar gyflogaeth i hyrwyddo materion tebyg.

Argymhelliad: Naill ai ar ei phen ei hun, neu gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, dylai Llywodraeth Cymru gynnal ymgyrch Positif am Oed a gaiff ei hyrwyddo'n dda i bob cyflogwr yng Nghymru er mwyn hybu'r buddiannau o gyflogi a chadw gweithwyr dros 50 oed.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

58. Dylai *Deddf Cydraddoldeb 2010* a dyletswydd cydraddoldeb cysylltiedig y sector cyhoeddus sicrhau na wahaniaethir yn erbyn gweithwyr hŷn yn y sector cyhoeddus ar sail oedran.

59. Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac yn benodol, Rheoliad 3, yn ei gwneud yn ddyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i gyhoeddi amcanion sydd wedi'u dylunio i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well o dan Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rhaid i gyrff cyhoeddus gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth fel rhan o'r gofynion hyn.

60. Nid yw Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi'i ddarbwylllo bod y sector cyhoeddus yng Nghymru yn cydymffurfio â'r ymrwymadau statudol i amddiffyn yn erbyn arferion sy'n gwahaniaethu ar sail oedran.

61. Dywedodd Prime Cymru wrthym fod gwaith ymchwil yn cael ei wneud ar hyn o bryd sy'n ystyried y polisiau recriwtio mewn perthynas ag oedran pob awdurdod lleol, bwrdd iechyd a sefydliad arall yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, er enghraifft Llywodraeth Cymru.

11. Hunangyflogaeth

62. Clywsom dystiolaeth y gall y llwybr entrepreneuraidd fod yn opsiwn deniadol i weithwyr hŷn a bod llawer o sefydliadau, gan gynnwys Prime Cymru, Age Cymru, grwpiau Rotari a'r Adran Gwaith a Phensiynau yn darparu cymorth i bobl dros 50 oed sy'n ystyried hunangyflogaeth. Yn ogystal â chymorth ariannol wrth sefydlu busnes newydd, gall cynlluniau dechrau busnes Lwfans Menter Newydd y DU a Chymru ddarparu cymorth gyda chynllunio busnes. Fodd bynnag, gall sefydlu eich busnes eich hun, o bosibl, gynnwys risg ariannol sylweddol, yn ogystal ag effaith bosibl ar y budd-daliadau a geir. Clywsom dystiolaeth y gall rhai pobl hŷn fod yn amharod i wynebu'r risgiau ariannol hyn.

63. Mae gan Prime Cymru gynllun mentora gwirfoddolwyr effeithiol yng Nghymru sy'n tueddu i ganolbwyntio ar bobl hŷn sydd am sefydlu busnesau bach. Bydd gan y rhan fwyaf o bobl sy'n gweithio gyda Prime Cymru fusnesau bach llwyddiannus sydd ond yn cyflogi 1.5 aelod o staff ymhen pum mlynedd.

64. Unwaith eto, roedd diffyg amlwg o waith ymchwil cadarn. Hoffem weld rhagor o wybodaeth am y mathau o fusnesau a sefydlir gan bobl dros 50 oed: a yw busnesau newydd yn y sectorau diwydiannol lle roedd y person yn arfer gweithio; am ba hyd y mae'r busnesau newydd yn para; a faint o bobl a gyflogir ganddynt. Er bod gwaith da iawn yn cael ei wneud, mae tystion yn cytuno bod angen ariannu mwy o gymorth, gan ganolbwyntio ar gymorth cyn dechrau busnes newydd a chymorth i fusnesau bach.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru, ar y cyd â swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru:

- **gomisiynu gwaith ymchwil i “hunangyflogaeth a phobl dros 50 oed” er mwyn darparu llwyfan gadarn ar gyfer llunio polisiau sy'n seiliedig ar dystiolaeth; ac**
- **asesu a oes cymorth ariannol rhesymol i bobl dros 50 oed sydd am ddechrau eu busnes eu hunain a diweddarau naill ai'r Pwyllgor hwn, neu ei olynydd, ar eu canfyddiadau.**

12. Y cymorth sydd ar gael i bobl dros 50 oed

65. Yn ystod yr ymchwiliad, gwnaethom siarad â sawl sefydliad sy'n darparu sawl math o gymorth i bobl dros 50 oed, gan gynnwys: swyddfa'r Comisiynydd Pobl Hŷn a sawl elusen, gan gynnwys Prime Cymru, sy'n darparu cyngor manwl, gwasanaeth mentora a gwybodaeth am wirfoddoli ac ati.

66. Disgrifiodd Huw Thomas, yr Adran Gwaith a Phensiynau, y cymorth i weithwyr hŷn a ddarperir gan y 63 o swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith, gan gynnwys y Rhaglen Waith, clybiau Mynediad i Waith, hyrwyddo gwirfoddoli, dysgu sgiliau newydd a CVs. Mae swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith yn sefydlu sesiynau grŵp ar gyfer pobl hŷn yn benodol. Mae'r ceiswyr gwaith hŷn yn helpu ac yn cefnogi ei gilydd, yn ogystal â hyfforddwyr gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau.

67. Roeddem wedi clywed beirniadaeth nad oedd ceiswyr gwaith hŷn wedi bod yn flaenoriaeth i'r Adran Gwaith a Phensiynau am nifer o flynyddoedd. Dywedodd Huw Thomas gan fod swyddfeydd rhanbarthol pob CanolfanByd Gwaith bellach gyda chynlluniau gweithredu ar gyfer pobl dros 50 oed, yn ogystal â hyfforddwyr gwaith i bobl hŷn; efallai y bydd ganddynt hefyd grwpiau gorchwyl a gorffen o fewn swyddfeydd, rhannu arfer da a'r hyn sy'n gweithio'n dda gyda'r grwpiau hynny o gwsmeriaid. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau hefyd yn darparu mynediad i'r cyhoedd at gyfrifiaduron a chyfleusterau TG yn y canolfannau gwaith er mwyn i'r ceiswyr gwaith eu defnyddio.

Working Links

68. Mae Working Links yn un o ddau gontractwr sy'n darparu Rhaglen Waith y DU yng Nghymru. Mae'n gweithio'n agos gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau a staff y Ganolfan Byd Gwaith. Ers 2000, mae wedi helpu dros 30,000 o bobl yng Nghymru i gael gwaith. Aeth Cadeirydd y Pwyllgor i ymweld â Working Links fel rhan o'n hymchwiliad i weld y gwaith a wneir ganddo i helpu ceiswyr gwaith dros 50 oed i ddychwelyd i waith.

Diweithdra hirdymor

69. Mae ceiswyr gwaith hŷn dros ddwywaith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith yn yr hirdymor na cheiswyr gwaith ifanc. Pan holwyd y Dirprwy Weinidog am y math hwn o gymorth, dywedodd fod pobl dros 50 oed sy'n ddi-waith yn yr hirdymor yn aml yn dod yn rhan o Raglen Waith y DU. Mae

swyddogion Llywodraeth Cymru wedi bod yn gweithio'n agos gyda gweision sifil y DU i leihau'r bylchau o ran dyblygu rhwng rhaglenni cymorth Cymru a rhaglenni'r DU. Dywedodd y Dirprwy Weinidog fod hyn wedi bod yn anodd, yn arbennig pan fo'r ddau fath o raglen yn derbyn cyllid Ewropeaidd, ond mae rhywfaint o gynnydd wedi'i wneud yn ddiweddar.

Gwirfoddoli

70. Dywedodd y tystion wrthym am y rôl bwysig iawn y gall gwirfoddoli ei chael yn helpu pobl dros 50 oed yn ôl i'r gwaith. Mae Prime Cymru yn cynnal rhaglenni gwirfoddoli sy'n effeithiol yn helpu i fynd i'r afael â'r rhwystrau o ran hyder a chymhelliant, yn ogystal â meithrin sgiliau. Yn ogystal ag annog eu cleientiaid i ystyried gwaith gwirfoddol, mae Prime Cymru yn dibynnu'n fawr ar wirfoddolwyr fel rhan o'r rhaglen fentora:

“For us, it’s been a huge benefit for our clients to volunteer to gain skills for themselves, not just volunteering in a sort of altruistic, giving-back-to-community way, but to gain skills for themselves as well.”¹¹

71. Manteisiodd yr Adran Gwaith a Phensiynau ar y cyfle i chwalu'r myth cyffredinol na all ceiswyr gwaith wirfoddoli am dros 16 awr yr wythnos heb effeithio ar eu budd-daliadau. Yn aml, caiff gwirfoddoli ei annog fel rhan o gontract “ymrwymiad yr hawliwr” yr Adran Gwaith a Phensiynau â cheiswyr gwaith. Mae Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru yn amcangyfrif bod 34 y cant o bobl dros 55 oed wedi gwneud gwaith di-dâl yn ystod y 12 mis diwethaf.

¹¹ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 410], 29 Ionawr 2015

13. Strategaethau'r Llywodraeth

72. Mae Age Cymru wedi dweud, hyd nes yn ddiweddar, nid yw pobl hŷn di-waith wedi cael eu hystyried yn flaenoriaeth ar gyfer cymorth gan y llywodraeth. Dyweodd yr Adran Gwaith a Phensiynau fod bwloch wedi bod yn y farchnad o ran y ffordd yr ymdrinnir â phobl hŷn.

Strategaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau

73. Ym mis Mehefin 2014, cyhoeddodd yr Adran Gwaith a Phensiynau ddogfen strategaeth: Fuller Working Lives – A Framework for Action, sy'n nodi'r buddiannau i unigolion, busnesau a'r economi ar y cyfan pan fo pobl dros 50 oed yn aros mewn gwaith. Mae'r Strategaeth yn nodi nifer o gamau gweithredu newydd, gan gynnwys penodi Hyrwyddwr Busnes ar gyfer Gweithwyr Hŷn; cynllun hyrwyddo gweithwyr hŷn⁴; ac adolygiad yng nghanol gyrfa sy'n ceisio atal rhywun rhag gadael y farchnad lafur yn gynnar a chynllunio ar gyfer ymddeoliad.

Strategaeth Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

74. Lanswyd y rhaglen Heneiddio'n Dda yng Nghymru ym mis Hydref 2014¹² fel partneriaeth pum mlynedd rhwng llywodraeth leol a llywodraeth genedlaethol a sefydliadau mawr yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector yng Nghymru, a'i bwriad yw cyfrannu at strategaeth Llywodraeth Cymru, a'i hategu. Nod cyffredinol y rhaglen yw sicrhau bod llesiant pobl dros 50 oed yng Nghymru yn gwella. Mae gan y rhaglen bum maes i'w rhaglenni thematig ganolbwyntio arnynt, ac yn eu plith mae *Cyfleoedd ar gyfer Dysgu a Chyflogaeth*.

Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23

75. Strategaeth deng mlynedd Llywodraeth Cymru: Mae'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru – Byw'n Hirach, Heneiddio'n Dda (cyfnod 3) yn nodi mai nod Llywodraeth Cymru erbyn 2023 yw sicrhau y gall pobl hŷn sy'n awyddus i weithio wneud hynny a chael gafael ar gymorth er mwyn dysgu sgiliau newydd ac ailhyfforddi. Cafodd Cynllun Cyflenwi Strategaeth ei gyflwyno gan y Llywodraeth yn 2014.¹³

76. Fodd bynnag, mae sawl tyst yn pryderu ynghylch y diffyg cynnydd ers lansio'r Strategaeth yn 2013. Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi dweud

¹² Heneiddio'n Dda yng Nghymru, [Lansio Heneiddio'n Dda yng Nghymru yn y Senedd](#), 22 Hydref 2014

¹³ Llywodraeth Cymru, [Cynllun Cyflenwi Strategaeth](#), 2014

bod angen gwneud llawer mwy er mwyn sicrhau'r canlyniad allweddol yn sgil ailhyfforddi pawb sydd ei angen.

77. Er bod Graeme Francis, Age Cymru, yn rhan o'r broses o gynghori Llywodraeth Cymru ar y strategaeth, mae'n teimlo'n rhwystredig nad oes gan y Strategaeth unrhyw adnoddau ei hun a'i bod yn dibynnu ar adrannau eraill o Lywodraeth Cymru i gyflawni llawer o'r camau gweithredu a ddaw yn ei sgil. Mae hefyd wedi teimlo'n rhwystredig ynghylch y ffaith mai ychydig iawn sydd wedi'i gyhoeddi mewn perthynas â'r wybodaeth ddiweddaraf ers lansio'r Strategaeth.

“The strategy document itself pledged a delivery plan to be produced, which was much delayed, and, when it was produced late last year, to my mind, included very little additional detail that the original strategy didn't have. So, it's not clear how Welsh Government is working towards some of the outcomes that the strategy set for itself. . . And I think we also haven't seen any kind of update monitoring on the employment parts of that strategy so far.”¹⁴

78. Roedd Prime Cymru yn cytuno, gan ddweud: “there's been very little since. It would be a prudent time to do something else”.¹⁵

Strategaethau sgiliau Llywodraeth Cymru

79. Mae'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yn cyfeirio at ddatblygu **Strategaeth Sgiliau Pobl Hŷn**¹⁶ sydd, fel y nodwyd gan sawl tyst, heb ei chyhoeddi hyd yma. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi nifer o ddogfennau polisi sgiliau ar gyfer *pob oedran*, gan gynnwys:

- Y Datganiad Polisi ar Sgiliau, y cynllun sgiliau deng mlynedd newydd, ym mis Ionawr 2014;
- Y Cynllun Gweithredu Sgiliau ym mis Gorffennaf 2014;
- Y Mesurau Perfformiad Sgiliau newydd ym mis Medi 2014; a'r
- Y Fframwaith ar gyfer buddsoddi ar y cyd mewn sgiliau ym mis Tachwedd 2014.

¹⁴ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 399], 29 Ionawr 2015

¹⁵ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 400], 29 Ionawr 2015

¹⁶ Llywodraeth Cymru, [Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru, byw'n hirach, heneiddio'n dda](#), 2013, tudalen 20

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi strategaeth sgiliau yn benodol ar gyfer pobl dros 50 oed. Dylai ategu strategaethau sgiliau ar gyfer pob oedran Llywodraeth Cymru. Dylai gynnwys rhai canlyniadau clir a phenodol iawn a nodi sut y caiff y canlyniadau hyn eu monitro.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru gynhyrchu canlyniadau penodol sy'n hyrwyddo gweithgarwch economaidd pobl dros 50 oed (yn ogystal â'r strategaeth sgiliau) fel rhan o'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23 a nodi pa adnoddau a gaiff eu neilltuo er mwyn sicrhau bod y canlyniadau hyn yn cael eu sicrhau.

Rhaglenni cyflogaeth Llywodraeth Cymru

80. Dywedodd y Dirprwy Weinidog wrthym mai diweithdra ymhlith pobl ifanc yw pla pob gwareiddiad yn y Gorllewin, a nododd sawl tro nad yw'n ymddiheuro o gwbl am ganolbwyntio ar ddiweithdra ymhlith pobl ifanc. Fodd bynnag, pwysleisiodd hefyd fod y rhan fwyaf o raglenni Llywodraeth Cymru yn rhaglenni ar gyfer pob oedran ac ar agor i bawb: "It's just for us to make sure that people access them".¹⁷

81. Dywedodd y Dirprwy Weinidog fod cynyddu'r cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl ifanc ac oedolion yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol i Lywodraeth Cymru a bod y cynlluniau cyflogaeth yn cefnogi pobl ifanc ac oedolion i fagu hyder, meithrin cymhelliant, gwella eu sgiliau a chal profiad gwaith fel y gallant gael cyflogaeth gynaliadwy.

- Mae 'Barod am Waith' yn targedu oedolion di-waith a chaiff ei ddisodli ym mis Awst 2015 gan raglen newydd - 'Sgiliau Cyflogaeth Cymru'.
- Mae 'Esgyn' yn rhaglen arall gan Lywodraeth Cymru ar gyfer pob oedran sy'n darparu 5,000 o gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth erbyn diwedd 2017 ar gyfer y bobl hynny sy'n byw mewn cartrefi lle nad oes unrhyw un yn gweithio. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio ar y rheini nad ydynt wedi bod mewn gwaith na hyfforddiant am dros chwe mis.
- Mae ReAct yn rhaglen ar gyfer pob oedran sydd wedi'i dylunio i gefnogi pobl sydd naill ai wedi colli eu swydd neu sydd ar fin colli eu swydd. Rhwng 1 Ionawr 2013 a 30 Tachwedd 2014, cefnogodd ReAct 1,751 o gyfranogwyr hŷn (tua 37 y cant o holl gyfranogwyr ReAct).

¹⁷ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 221], 25 Chwefror 2015

82. Gofynnwyd i'r Dirprwy Weinidog a oedd wedi asesu effaith blaenoriaethu pobl iau yn hytrach na grwpiau oedran eraill. Dywedodd nad oedd wedi gwneud hynny gan nad yw'r rhaglenni ar gyfer pob oedran wedi'u targedu fel hyn, ond yna darparodd bapur atodol i'r Pwyllgor a oedd yn cynnwys rhywfaint o ddata asesu ar gyfer pobl dros 50 oed.

Cyllid Ewropeaidd

83. Dywedodd y Dirprwy Weinidog wrthym fod cyfran fawr o'r cyllid Ewropeaidd wedi'i gwario ar gefnogi unigolion i wella eu sgiliau a / neu helpu pobl i mewn i waith. Dechreuodd 4,800 o gyfranogwyr dros 50 oed y rhaglen sgiliau rhwng 1 Ionawr 2013 a 30 Tachwedd 2014, ychydig dros 24 y cant o'r holl gyfranogwyr. Darperir y rhaglenni hyn gan Lywodraeth Cymru gan ddefnyddio Cronfeydd Cymdeithasol Ewrop.

84. Ar adeg ein hymchwiliad, roedd Llywodraeth Cymru yn y broses o wneud cais am gyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer rownd 2014-20. Pwysleisiodd y Dirprwy Weinidog mai'r tair prif flaenoriaeth ar gyfer cyllid Ewropeaidd yw: trechu tlodi drwy gyflogaeth gynaliadwy; sgiliau ar gyfer twf a chyrhaeddiad a diweithdra ymhlith pobl ifanc. Dywedodd ceisiwr gwaith hyn wrthym am natur fyrdymor y swyddi sy'n codi yn sgil cyllid Ewropeaidd. Roedd y ceisiwr swyddi wedi newid swyddi deirgwaith o ganlyniad i weithio ar brosiectau byrdymor. Fodd bynnag, nid ymddengys fod hyn yn broblem iddi.

Deall y rhaglenni

85. Cytunodd y Dirprwy Weinidog gyda ni ei bod yn anodd iawn deall a chael pen ffordd o holl raglenni Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU a ariennir gan gyllid Ewropeaidd. Darparodd Julie James bapur atodol inni gan geisio rhoi eglurder. Dywedodd:

“I received a paper which listed all the programmes that are currently running under the European Social Fund categories, and the programmes that we’re looking to continue in the next round, and, frankly, it was a whole page of just the titles of the programmes. So, I thought, ‘Well, it’s no wonder that people are struggling to get their heads around some of the ways that these programmes interlink’, and so I hope you’ll find it useful that we’ve set out the programmes and what they’re aimed at in that short paper.”¹⁸

¹⁸ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 202], 25 Chwefror 2015

86. Fodd bynnag, dywedodd y Dirprwy Weinidog fod natur seiliedig ar anghenion y rhaglenni yn golygu bod elfen o gymhlethdod yn anochel. Pwysleisiodd hefyd fod y rhaglenni ar gyfer y bobl hynny sy'n ddi-waith ac sy'n ceisio cael cyflogaeth yn wahanol iawn i'r rhaglenni ar gyfer y bobl hynny sydd mewn gwaith ac sy'n ceisio gwella eu sgiliau.

87. Pwysleisiodd rhai o'r tystion pa mor bwysig yw cyngor un-i-un gan ganolfannau gwaith a gwasanaethau gyrfaol yn helpu ceiswyr gwaith dros 50 oed i ddod o hyd i'r rhaglenni mwyaf addas ar eu cyfer. Er enghraifft, dywedodd Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru wrthym y byddai'n hoffi gweld Gyrfa Cymru, ar y cyd â'r Ganolfan Byd Gwaith, yn cael mwy o rôl - drwy'r Porth Sgiliau i Oedolion - yn cynnig gwybodaeth, cyngor a chanllawiau i'r grŵp hwn.

Dyblygu â'r Adran Gwaith a Phensiynau

88. Roedd y dystiolaeth yn dangos bod angen cydlynid gwell rhwng y rhaglenni hyfforddi a ddarperir gan Lywodraeth Cymru, Llywodraeth y DU a'r trydydd sector. Mae angen i'r cyfleoedd i gael gafael ar hyfforddiant sicrhau cynnydd ar gyfer y dysgwr, ac nid dyblygu hyfforddiant. Ar hyn o bryd, caiff yr hyfforddiant a ddarperir ei asesu mewn cysylltiad â'r cymwysterau a gyflawnir yn hytrach na mesur canlyniadau, fel nifer y bobl a gafodd gyflogaeth gynaliadwy o ganlyniad i'r hyfforddiant.

14. Hyfforddiant i wella sgiliau ac ailymuno â'r farchnad lafur

89. Mae Prime Cymru yn amcangyfrif bod rhwng 60 y cant a 70 y cant o'i gleientiaid yn gorfod newid cyfeiriad oherwydd natur eu swyddi blaenorol.

“They’re coming out, perhaps, of heavy industry jobs, which just aren’t available. They may have been in the same job for the last 30 to 35 years. They’re not going to be able to go back into a job that they did. We’ll work with them to look at their transferable skills to go into something that’s different, but in having to gain experience in that role as well”.¹⁹

Addysg bellach i bobl dros 50 oed

90. Mae darparwyr addysg bellach yn dweud mai hwy sy'n darparu'r rhan fwyaf o gyfleoedd addysgol yng Nghymru ar gyfer pobl dros 50 oed; mae tua 27,000 o ddysgwyr dros 50 oed wedi cofrestru â cholegau addysg bellach, ac mae'r rhan fwyaf yn astudio'n rhan amser. Mae tuedd tuag i lawr yn nifer y bobl o bob oedran sy'n cofrestru ar gyfer addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu cymunedol. Ond roedd y Pwyllgor yn pryderu'n benodol pan glywodd fod nifer y dysgwyr dros 50 oed wedi gostwng 42 y cant o 64,000 yn 2006/07 i 37,000 o ddysgwyr dros 50 oed yn 2013/14 - gan bron i hanneru nifer y bobl dros 50 oed sydd eisoes mewn addysg.

91. Dywedodd ColegauCymru wrthym y dylai blaenoriaethau buddsoddi mewn addysg gynnwys cyllid ar gyfer addysg a sgiliau i oedolion, gan gynnwys ar gyfer pobl dros 50 oed. Dywedodd hefyd fod argaeledd parhaus addysg a hyfforddiant nad yw'n seiliedig ar brentisiaeth ar gyfer y grŵp oedran hwn yn bwysig (gan fod prentisiaethau fel arfer yn llawn amser). Efallai nad yw rhaglenni llawn amser yn addas i bobl dros 50 oed sydd â chyfrifoldebau o ran gofal plant, gofalu am yr henoed neu sydd ag anableddau. Mae ColegauCymru yn pryderu ynghylch y canlynol:

“Without a properly funded infrastructure for adult learning, including in FE, there is a danger that education may become a ‘once-for-all’ opportunity for the young” and also “It would, however, be deeply regrettable if a strategic focus on improving pre-16 education meant

¹⁹ Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Menter a Busnes, Cofnod y Trafodion [paragraff 360], 29 Ionawr 2015

a de facto end to the lifelong learning agenda that was such a strong government emphasis not so long ago."²⁰

92. Dywedodd y Dirprwy Weinidog fod y gostyngiad yn y niferoedd wedi bod yn bennaf ar gyfer cyrsiau rhan amser y mae dysgwyr yn talu amdanynt eu hunain, yn ogystal â chysiau a ariennir gan y llywodraeth. Fodd bynnag, mae wedi dweud ar sawl achlysur fod y toriadau i'r cyllidebau dysgu seiliedig ar waith wedi bod yn sylweddol ac wedi dod yn sgil penderfyniadau anodd. Dywedodd hefyd fod Llywodraeth Cymru yn ystyried dichonoldeb system fodiwlaid lle gellid cronni credydau dros gyfnod o amser er mwyn helpu pobl, yn arbennig pobl ar gyflogau isel ac mewn gwaith rhan amser, a oedd yn cael trafferth talu'r ffioedd hyfforddiant.

93. Awgrymodd y tystion nifer o resymau am y duedd tuag i lawr:

- Mae Benthyciadau Proffesiynol a Datblygu Gyrfa ar gael i dalu am ffioedd dysgu. Fodd bynnag, awgrymodd Age Cymru y gall pobl dros 50 oed fod yn erbyn dyled ac yn amharod i gael benthyciad.
- Mae rheolau'r Adran Gwaith a Phensiynau yn golygu os yw rhywun sy'n ystyried ailhyfforddi yn dilyn cwrs hyfforddiant am dros 16 awr yr wythnos, ei fod yn effeithio ar ei gymhwysedd am fudd-daliadau.

Dysgu seiliedig ar waith

94. Yn 2013/14, dim ond 6.7 y cant (4,880) o gyfranogwyr o fewn dysgu seiliedig ar waith oedd yn weithwyr hŷn. Roedd hyn yn gynnydd bach o 6 y cant yn 2011/12. O'r dysgwyr hyn, dilynodd 83 y cant raglen prentisiaeth.

95. Roedd pwysigrwydd pobl dros 50 oed yn gallu gwella eu sgiliau tra'n gweithio yn thema bwysig yn y dystiolaeth. Mae Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru yn nodi gan fod Llywodraeth Cymru yn ceisio canolbwyntio ei chyllideb gyfyngedig ar bobl ifanc, y bydd unigolion sydd y tu allan i'r maes blaenoriaeth hwn yn ei chael yn gynyddol anodd cael gafael ar gyllid i ddatblygu eu sgiliau, yn arbennig ar lefelau 2 a 3.

96. Yn y Cynllun Gweithredu Sgiliau, dywedodd Ken Skates, y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg ar y pryd, y caiff rhaglen cyflogadwyedd oedolion newydd ei sefydlu ym mis Medi 2015 gyda ffocws ar sgiliau cyflogadwyedd a sgiliau hanfodol. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi ymgynghori'n ddiweddar ar sicrhau bod y model prentisiaethau'n gweddu i anghenion economi Cymru, rhwng mis Ionawr a mis Ebrill 2015.

²⁰ Tystiolaeth ysgrifenedig, paragraff 14, ColegauCymru

97. Dywed Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru mai'r hyn sy'n allweddol i lwyddiant parhaus dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru yw bod rhaglenni wedi'u dylunio a'u darparu mewn ffordd gyflenwol sy'n caniatáu i unigolyn ddringo'r ysgol i brentisiaeth safon aur, a datblygu wedi hynny. Cred yn gryf y byddai cael un "cynnig sgiliau" cydlynol ar gyfer unigolyn yn mynd yn bell i helpu pobl dros 50 oed gael gwaith. Ynghyd â thystion eraill, mae Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru yn pryderu ynghylch dyblygu rhwng rhaglenni Llywodraeth Cymru, gan gynnwys Barod am Waith a Phrentisiaethau, a'r ystod o raglenni a gomisiynir ac a ddarperir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Argymhelliad: Dylai Llywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- **galw am barhau i ddatganoli rhaglenni sgiliau yr Adran Gwaith a Phensiynau i Gymru;**
- **parhau i weithio'n agos gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau er mwyn lleihau'r achosion o ddyblygu rhwng rhaglenni cyflogadwyedd a sgiliau a ariennir gan Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU.**

Prentisiaethau

98. Ym mis Tachwedd 2014 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y Fframwaith Buddsoddi ar y Cyd mewn Sgiliau sy'n ailganolbwyntio darpariaeth prentisiaethau (lefel 3) mewn cymorth i oedolion 25 oed neu iau. Bydd cymorth ar gael o hyd i weithwyr hŷn yn ystod y cyfnod pontio a fydd yn digwydd hyd at fis Ebrill 2017. Bydd gweithwyr hŷn hefyd yn cael budd o gael mynediad at gymorth ar gyfer pob oedran mewn perthynas â Phrentisiaethau Lefel Uwch (lefel 4 ac uwch). Yng Nghymru, mae 46 o Fframweithiau Prentisiaeth ar gael ar lefel 4 ac uwch, gan gynnwys Cyfrifyddu, Logisteg, y Cyfryngau Creadigol a Gweithgynhyrchu Uwch.

99. Dywedodd y tystion wrthym fod nifer y bobl dros 50 oed a oedd yn gwneud prentisiaethau'n is yn anghymesur na nifer y rheini a oedd yn chwilio am waith. Mae anghydbwysedd hefyd rhwng y rhywiau, gyda menywod ddwywaith mor debygol o fod ar brentisiaeth o lefel uwch, a'r mwyaf tebyg ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Dywedodd y tystion fod angen sicrhau cydbwysedd yn y prentisiaethau ar gyfer dynion.

100. Ynghyd â llawer o dystion, rydym yn deall pam mae Llywodraeth Cymru wedi blaenoriaethu cymorth i bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed, ond yn anochel mae hyn wedi cael effaith andwyol ar ragolygon cyflogaeth a hyfforddiant pobl dros 50 oed.

Argymhelliad: Mae'r Pwyllgor yn deall ei rhesymau dros flaenoriaethu cyllid ar gyfer prentisiaethau (lefel 3 ac is) ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed. Fodd bynnag, dylai Llywodraeth Cymru fonitro effaith hyn ar gyfleoedd hyfforddi, sgiliau a chymwysterau cyflogeion dros 25 oed, a chyflogeion dros 50 oed yn benodol.

Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE)

101. Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE) yw'r sefydliad annibynnol, cenedlaethol ar gyfer addysg oedolion yng Nghymru a Lloegr. Mae NIACE yn hyrwyddo buddiannau pob dysgwr a darpar ddysgwr sy'n oedolyn, yn arbennig y rheini sydd wedi cael y budd lleiaf o addysg a hyfforddiant. Aeth rhai o aelodau'r Pwyllgor ar ymweliad rapporteur â NIACE fel rhan o'r ymchwiliad, lle trafodwyd y rhwystrau i hyfforddiant sy'n wynebu pobl dros 50 oed.

Dysgu'r Undeb

102. Mae Llywodraeth Cymru yn cefnogi amrywiaeth o brosiectau fel rhan o Gronfa Ddysgu Undebau Cymru. Caiff y prosiectau hyn eu rheoli gan TUC Cymru, ac at ei gilydd ni chânt eu cyfyngu gan grŵp oedran ac maent yn seiliedig ar alwadau a nodir gan undebau llafur penodol. Aeth grŵp rapporteur o aelodau'r Pwyllgor i ymweld â TUC Cymru i drafod materion sy'n berthnasol i'r ymchwiliad. Mae TUC Cymru yn dwyn ynghyd gynrychiolwyr o undebau llafur a chyflogwyr yn y sector cyhoeddus i fod yn rhan o Gyngor Partneriaeth y Gweithlu. Mae TUC Cymru wedi bod yn gwella sgiliau eu cynrychiolwyr undebau lleol er mwyn helpu pobl dros 50 oed gael gafael ar lwyfan e-ddysgu Academi Cymru Gyfan ar gyfer Llywodraeth Leol.

Addysg uwch

103. Mae cyfanswm y cofrestriadau mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru wedi parhau'n gymharol gyson rhwng 2006/07 a'r ffigurau diweddaraf ar gyfer 2012/13. Fodd bynnag, mae gostyngiad o 7,810 (33 y cant) wedi bod yn nifer y cofrestriadau gan bobl dros 40 oed (nid yw'r ystadegau ar gyfer pobl dros 50 oed ar gael yn hawdd).

104. Mae hyn wedi cael effaith benodol ar fenywod dros 40 oed. Mae 5,330 (34 y cant) yn llai o fenywod dros 40 oed wedi cofrestru ar gyfer cwrs addysg uwch mewn sefydliad addysg uwch yng Nghymru yn 2013/14 o gymharu â 2006/07. Mae'r ffigurau cyfatebol ar gyfer dynion yn dangos bod 2,480 (29

y cant) yn llai o ddynion dros 40 oed wedi cofrestru ar gyfer cwrs addysg uwch mewn sefydliad addysg uwch yng Nghymru o gymharu â 2006/07.

15. Casgliadau

105. Yn seiliedig ar yr holl dystiolaeth a ddaeth i law, daethpwyd i'r casgliad nad yw Llywodraeth Cymru a rhai rhanddeiliaid allweddol eraill yn sicrhau bod anghenion cyflogaeth, hyfforddiant a sgiliau pobl dros 50 oed yn fater o flaenoriaeth a brys.

106. Rydym yn croesawu Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23 ond yn pryderu'n fawr nad oedd digon wedi'i wneud ers lansio'r strategaeth ac na chaiff y strategaeth ei chefnogi gan adnoddau penodol.

107. Rydym yn gobeithio'n fawr y bydd Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi strategaeth sgiliau sy'n benodol ar gyfer pobl dros 50 oed ar frys, ac yn monitro'r canlyniadau a'r cynnydd a wneir.

108. Rydym yn deall pam mae Llywodraeth Cymru wedi blaenoriaethu cyllid ar gyfer hyfforddiant a chymorth i bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed. Er hynny, credwn o hyd nad yw wedi cynnal asesiad sy'n ddigon cadarn o effaith y penderfyniad hwn ar bobl dros 50 oed.

109. Wrth i'r ymchwiliad fynd yn ei flaen, daeth yn amlwg bod prinder gwirioneddol o waith ymchwil cadarn i'r problemau o ran cyflogaeth, sgiliau a hyfforddiant sy'n wynebu pobl dros 50 oed. Mae llawer o'r wybodaeth yn seiliedig ar dystiolaeth anecdotaidd nad yw'n ddigon dda ar gyfer llunio polisi sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

110. Rydym yn cymeradwyo'r cyflogwyr, sefydliadau'r sector cyhoeddus a llawer o grwpiau gwirfoddol ac elusenol sy'n cefnogi pobl dros 50 oed i ddod o hyd i hyfforddiant, cyfleoedd gwirfoddoli, cyflogaeth a hunangyflogaeth. Yn ogystal â hyn, mae angen ymgyrch genedlaethol i hyrwyddo arferion da a darbwylo eraill ei bod yn gost effeithiol cyflogi a hyfforddi pobl dros 50 oed.

111. Yn sgil newidiadau demograffig, y cynnydd yn Oedran Pensiwn y Wladwriaeth, a diddymu'r oedran ymddeol diofyn, mae nifer y bobl dros 50 oed sydd naill ai mewn gwaith neu'n chwilio am waith yn cynyddu.

112. Mae hyn oll yn golygu bod angen mynd i'r afael â'r materion hyn ar frys.

Atodiad A – Cylch gorchwyl

Dyma gylch gorchwyl yr ymchwiliad hwn:

- Beth yw'r rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn wrth iddynt geisio ailymuno â'r farchnad lafur;
- Y graddau y ceir gwahaniaethu ar sail oedran a'r effaith a gaiff ar recriwtio pobl hŷn;
- A oes unrhyw anfanteision pan fo pobl hŷn yn ailymuno â'r farchnad lafur;
- Pa mor effeithiol yw Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru 2013-23 wrth helpu pobl hŷn i gael gwaith;
- Pa gymorth (yn benodol, rhaglenni a phrosiectau) sydd fwyaf effeithiol i bobl hŷn sy'n ceisio ailymuno â'r farchnad lafur?

Dyma'r materion a drafodwyd gan y Pwyllgor fel rhan o'r ymchwiliad hwn:

- Argaeledd ac addasrwydd cyfleoedd swyddi lleol;
- Yr angen am gymorth perthnasol a hyfforddiant sgiliau;
- Anawsterau o ran trafndiaeth (mewn ardaloedd gwledig, argaeledd a chost);
- Diffyg hyder (er enghraifft, ar ôl dileu swyddi);
- Helpu a chynorthwyo pobl sydd â heriau ychwanegol, er enghraifft y rheini sydd ag anabledd;
- Unrhyw anfanteision i bobl hŷn sy'n ailymuno â'r farchnad lafur, er enghraifft effeithio'n andwyol ar nifer y swyddi a chyfleoedd datblygu gyrfa sydd ar gael i weithwyr iau;
- Helpu'r rhai o ardaloedd lle mae lefel uchel o ddiweithdra;
- Effaith a gwerth am arian cyllid Ewropeaidd;
- Rôl pobl hŷn yn mentora gweithwyr iau a throsglwyddo eu sgiliau a'u gwybodaeth.

Atodiad B – Rhestr o’r dystiolaeth ysgrifenedig

Darparodd y bobl a’r sefydliadau canlynol dystiolaeth ysgrifenedig i’r Pwyllgor. Gallwch weld yr holl dystiolaeth ysgrifenedig yn llawn yn: www.senedd.cynulliad.cymru/mgConsultationDisplay.aspx?ID=153

Sefydliad

Age Cymru
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Cynghrair Henoed Cymru
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wreccsam
Cyngor Sir y Fflint
Cymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Wreccsam
Chwarae Teg
Diverse Cymru
Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru
Prime Cymru
Remploy
Working Links

Unigolion

John (Powys)
Karen (Wreccsam)
Howard (Wreccsam)

Atodiad C – Tystion

Rhoddodd y tystion a ganlyn dystiolaeth lafar i'r Pwyllgor ar y dyddiadau a nodir isod. Gellir gweld trawsgrifiadau llawn o'r holl sesiynau tystiolaeth lafar yma: www.senedd.cynulliad.cymru/mglIssueHistoryHome.aspx?Ild=1307

29 Ionawr 2015	Sefydliad
Daisy Cole	Cyfarwyddwr Lles ac Awdurdod, swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Iwan Williams	Arweinydd Cymunedau, Llywodraeth Leol a Lles, swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Huw Thomas	Uwch-reolwr Partneriaeth Grŵp (Cymru), y Ganolfan Byd Gwaith
Kevin Morgan	Rheolwr Partneriaeth Grŵp (Cymru), y Ganolfan Byd Gwaith
Graeme Francis	Pennaeth Polisi a Materion Cyhoeddus, Age Cymru
David Pugh	Prif Weithredwr Cynghrair Henoed Cymru / Prime Cymru
Hayley Ridge-Evans	Cyfarwyddwr Gweithrediadau, Cynghrair Henoed Cymru / Prime Cymru

25 Chwefror 2015	Sefydliad
Dr Greg Walker	Prif Weithredwr, ColegauCymru
Maggi Dawson MBE	Prif Weithredwr, Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
Jeff Protheroe	Rheolwr Gweithrediadau, Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru
Julie James AC	Y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Thechnoleg
Huw Morris	Cyfarwyddwr Grŵp, SHELL
Nick Lee	Pennaeth Polisi a Gwybodaeth

Atodiad D – Ymweliadau Rapporteur

Ar 12 Chwefror 2015, aeth aelodau'r Pwyllgor Menter a Busnes ar nifer o ymweliadau rapporteur unigol i glywed barn a phrofiadau rhanddeiliaid sy'n gweithio gyda phobl dros 50 oed ac sy'n eu helpu i ddod o hyd i waith, yn ogystal â chlywed gan gyflogwyr sy'n cyflogi pobl dros 50 oed.

Aeth aelodau'r Pwyllgor i ymweld â'r lleoliadau a ganlyn:

- Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
- Cyngor Sir Penfro
- Working Links (Caerdydd)
- Cyngres yr Undebau Llafur Cymru
- NIACE Cymru
- John Lewis (Caerdydd)

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn un o'r cyflogwyr mwyaf yng ngogledd Cymru. Mewn partneriaeth â chwmni recriwtio allanol, mae'r bwrdd iechyd yn ceisio datblygu mentrau sy'n ystyrlon o oedran er mwyn annog ymgeiswyr newydd dros 50 oed. Dyma'r sefydliad iechyd mwyaf yng Nghymru, sy'n darparu'r ystod lawn o wasanaethau sylfaenol, cymunedol, iechyd meddwl ac aciwt mewn ysbytai ar gyfer poblogaeth o tua 676,000 o bobl yn chwe sir gogledd Cymru (Ynys Môn, Gwynedd, Conwy, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, a Wrecsam) yn ogystal â rhai rhannau o ganolbarth Cymru, Swydd Gaer a Swydd Amwythig. Mae'n cyflogi tua 16,100 o staff ac mae ganddo gyllideb o tua £1.2 biliwn.

Mae'n gyfrifol am weithredu tair ysbyty gyffredinol dosbarth (Ysbyty Gwynedd ym Mangor, Ysbyty Glan Clwyd ym Modelwyddan ac Ysbyty Maelor Wrecsam) yn ogystal ag 18 o ysbytai aciwt a chymunedol eraill a rhwydwaith o dros 90 o ganolfannau iechyd, clinigau, canolfannau timau iechyd cymunedol ac unedau iechyd meddwl. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn cydgysylltu gwaith 115 o bractisau meddygon teulu a gwasanaethau'r GIG a ddarperir gan ddeintyddion, optegwyr a fferyllwyr yng ngogledd Cymru.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Y Bwrdd Iechyd fel cyflogwr pobl dros 50 oed;

- Recriwtio pobl dros 50 oed;
- Rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Cyngor Sir Penfro

Cyflwynodd Sarah Rochira, Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru dystysgrif i Gyngor Sir Penfro ym mis Hydref 2014 er mwyn nodi ardystiad y Cyngor o Ddatganiad Dulyn 2013. Mae Datganiad Dulyn yn bwrw ymlaen ag argymhelliad Sefydliad Iechyd y Byd o greu Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed yn ogystal â rhaglen Llywodraeth Cymru, sef Heneiddio'n Dda yng Nghymru, sydd â'r nod o wella lles pobl dros 50 oed.

Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed

Roedd Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed yn brosiect Iwerddon - Cymru a ariannwyd gan INTERREG 4a ac a ariennir yn rhannol gan Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop. Mae'n dwyn ynghyd y pum partner a ganlyn yn Iwerddon a Chymru i ddatblygu strategaethau sy'n pontio'r cenedlaethau (lleol a thrawswladol) a threalu gweithgareddau perthnasol:

- Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (Cymru - Prif Bartner)
- Rhwydwaith Heneiddio'n Dda (Iwerddon) - sefydliad dielw sy'n gweithio gyda Chyngor Sir Kildare
- Cyngor Sir Ynys Môn (Cymru)
- Cyngor Sir Kilkenny (Iwerddon)
- Cyngor Sir Penfro (Cymru)

Dyma amcanion y prosiect:

- Creu cymuned fywiog i bawb drwy gefnogi'r datblygiad o strategaethau sy'n pontio'r cenedlaethau yn lleol ac yn drawsffiniol;
- Creu cymunedau cydlynol drwy weithredu prosiectau peilot sy'n targedu cynhwysiant cymdeithasol pobl hŷn o fewn y gymdeithas;
- Sicrhau, diogelu a gwarchod treftadaeth ddiwylliannol drwy atgyfnerthu'r darlun cadarnhaol o bobl hŷn o fewn y gymdeithas;
- Sicrhau lles drwy annog gweithgareddau dysgu gydol oes.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed;
- Cyngor Sir Penfro fel cyflogwr pobl dros 50 oed;
- Y Cyngor yn recriwtio cyflogeion newydd dros 50 oed;
- Rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Working Links

Mae Working Links yn gwmni cyhoeddus-preifat-gwirfoddol gyda rhanddeiliaid. Dywed, ers 2000, ei fod wedi helpu dros 30,000 o bobl yng Nghymru i gael gwaith.

Ers mis Mehefin 2011, mae Working Links Cymru wedi bod yn un o ddau ddarparwr y Rhaglen Waith yng Nghymru. Mae 15 o swyddfeydd Working Links ledled Cymru, yn ogystal â 20 safle partner sy'n darparu Rhaglenni Gwaith yn uniongyrchol ar eu rhan, fel Coleg Sir Benfro, Cyngor Dinas Casnewydd, Hyfforddiant Torfaen, Remploy ac Agoriad Cyf.

Mae Working Links hefyd yn gyfrifol am Work Choice (ar gyfer pobl sy'n cael budd-dal pobl anabl), Lleoliadau Gwaith Cymunedol (hawl wyr ar ôl y Rhaglen Waith) a Chontract Cronfa Cymorth Hyblyg yn ne-ddwyrain Cymru ar gyfer pobl sy'n dechrau eu cais am fudd-dal, yn ogystal â chontract Cronfa Cymorth Hyblyg arall yn Abertawe ym mis Ionawr 2015 sy'n canolbwyntio ar gymorth y Rhaglen Waith. Ym mis Hydref 2014, cadarnhaywd Working Links fel y cynigydd o ddewis yng Nghymru i redeg rhaglen Gweddnewid Adsefydlu y Weinyddiaeth Gyfiawnder.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Y cymorth sydd ar gael i helpu pobl dros 50 oed yn ôl i mewn i waith;
- Recriwtio pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

TUC Cymru

Mae Llywodraeth Cymru yn darparu canllawiau a chymorth ariannol i TUC Cymru er mwyn ei helpu i ymestyn y cyfleoedd dysgu a'r partneriaethau datblygu a sicrhau'r effaith fwyaf gan gynrychiolwyr undebau dysgu.

Unionlearn yw sefydliad dysgu a sgiliau TUC. Mae'n gweithio i helpu'r undebau i ddarparu cyfleoedd dysgu i'w aelodau, yn ogystal â rheoli Cronfeydd Dysgu Undebau.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Hyfforddiant ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Recriwtio pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE)

Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE) yw'r sefydliad annibynnol, cenedlaethol ar gyfer addysg oedolion yng Nghymru a Lloegr. Mae NIACE yn hyrwyddo buddiannau pob dysgwr a darpar ddysgwr sy'n oedolyn, yn arbennig y rheini sydd wedi cael y budd lleiaf o addysg a hyfforddiant. Mae NIACE yn ceisio gwneud hyn drwy:

- Gynnal ymgyrchoedd proffil uchel fel Wythnos Addysg Oedolion, Tymor Cofrestru a Chymryd y Llyw;
- Ymgysylltu â'r cyfryngau lleol a chenedlaethol;
- Darparu gwaith ymchwil, datblygu a gwerthuso o ansawdd uchel;
- Darparu gwasanaethau ymgynghori, cynghori a chefnogi arbenigol;
- Ymgysylltu â llunwyr polisi;
- Cefnogi rhwydweithiau gydag ymarferwyr, llunwyr polisi ac ymchwilwyr;
- Cyhoeddi llyfrau a chylchgronau blaenllaw;
- Dosbarthu gwybodaeth arbenigol; a
- Darparu cyrsiau hyfforddi hyblyg a phersonol.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Hyfforddiant ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Rhwystrau i gyflogaeth neu hyfforddiant ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

John Lewis

Mae Partneriaeth John Lewis yn fusnes sydd dan berchnogaeth ar y cyd. Mae pob un o recriwtiaid newydd John Lewis yn dod yn bartner yn y busnes, gyda barn ar sut y caiff y busnes ei redeg, a chyfran o'r elw. Agorodd John Lewis ei siop yng Nghaerdydd ym mis Medi 2009. Pan agorodd John Lewis yng Nghaerdydd, roedd yn cyflogi dros 800 o bobl; dyma'r siop adrannol fwyaf yng Nghymru a'r siop John Lewis fwyaf y tu allan i Lundain.

Dyma rai o'r meysydd a drafodwyd yn y cyfarfod:

- Partneriaid John Lewis sydd dros 50 oed;
- Recriwtio pobl dros 50 oed;
- Rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed;
- Unrhyw argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Roedd TUC Cymru yn rhan o Academi Cymru Gyfan ar gyfer Llywodraeth Leol (AWALG) ynghyd â phartneriaeth o awdurdodau lleol, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) ac undebau llafur cysylltiedig. Nod y prosiect yw datblygu a threialu un llwyfan e-ddysgu ledled Cymru sydd ar gael i'r 22 o awdurdodau lleol yng Nghymru ar gyfer staff sy'n awyddus i adleoli.