

**dti**

**CYDRADDOLDEB AC  
AMRYWIAETH:  
MATERION OEDRAN**

Ymgynghoriad ar  
Oedran 2003  
Crynodeb

dti

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

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

# Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Materion Oedran Crynodeb

## Cyflwyniad

1. Mae gwahaniaethu ar sail oedran yn digwydd am fod rhagdybiaethau'n cael eu gwneud am gyflogeion neu ddarpar gyflogeion – hen ac ifanc – sydd wedi'u seilio ar ystrydebau anghywir, hen-ffasiwn, ac amhriodol. Mae agweddau o'r fath yn mynd yn groes i fuddiannau'r unigolyn, y gweithlu a'r cyflogwyr. Maen nhw'n ein hatal rhag creu ffyniant i bawb. Byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy roi ar waith y ffrwd oedran a geir yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewropeaidd (2000/78/EC). Byddwn yn adeiladu ar lwyddiant ymgyrch Age Positive, sydd, ynghyd â'r Cod Ymarfer gwirfoddol sy'n gysylltiedig â hi, yn hybu manteision amrywiaeth oedran ar gyfer byd busnes.
2. Bydd gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol yn dod yn anghyfreithlon ar 1 Hydref 2006.

## Ein Dull Gweithredu

3. Nod y cynigion yn y ddogfen ymgyngori *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Materion Oedran*:
  - a. taro'r cydbwysedd iawn rhwng rheoleiddio a chefnogi deddfwriaeth newydd drwy gyfrwng mesurau eraill sydd wedi'u bwriadu i sicrhau bod y diwylliant yn newid;
  - b. sicrhau ymagwedd mor gydlynol ag y gellir ar draws pob ffrwd cydraddoldeb, gan y dylai hynny leihau'r costau i fusnes a lleihau'r fiwrocratiaeth i unigolion.
4. Byddwn yn datblygu canllawiau ar wahân, ar ôl inni benderfynu ar gynnwys terfynol y ddeddfwriaeth sydd i'w rhoi ar waith. Bydd canllawiau clir a hwylus yn bwysig er mwyn sicrhau bod pawb yn deall y gyfraith, eu hawliau a'u cyfrifoldebau.

## Ein Cynigion

5. Byddwn yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.
6. Ond, fydd hynny ddim yn golygu y bydd rhaid i gyflogwyr recriwtio, dyrchafu, cadw na hyfforddi pobl nad ydyn nhw'n gymwys, yn alluog ac ar gael i gyflawni swyddogaethau hanfodol y swydd o dan sylw neu i wneud yr hyfforddiant perthnasol.

## Pwy gaiff ei ddiogelu?

7. Bydd y gyfraith yn diogelu'r canlynol:
  - a. pobl sy'n gweithio, p'un a ydyn nhw'n cael eu cyflogi yn uniongyrchol, neu'n gweithio o dan fath arall o gontract, megis gweithwyr asiantaeth a rhai pobl hunan-gyflogedig;
  - b. pobl sy'n gwneud cais am waith;
  - c. deiliaid swyddi a gaiff eu penodi gan y Goron a rhai deiliaid swyddi eraill sy'n cael eu talu (gall y rhain gynnwys cyfarwyddwyr cwmnïau ac aelodau rhai cyrff cyhoeddus annibynnol);
  - d. pobl sy'n gwneud hyfforddiant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth neu sy'n gwneud cais am hyfforddiant o'r fath;
  - e. pobl sy'n gwneud cyrsiau mewn sefydliadau addysg bellach ac uwch, ond nid mewn ysgolion, neu sy'n gwneud cais am gyrsiau o'r fath;
  - f. o dan rai amgylchiadau, pobl sydd wedi gadael gwaith, neu hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, neu sefydliadau addysg bellach ac uwch;
  - g. pobl sy'n aelodau undebau llafur neu gyrrff masnach neu gyrrff proffesiynol, neu sy'n gwneud cais am ymaelodi â nhw.

### **Beth sy'n cael ei gynnwys?**

8. Bydd *gwahaniaethu uniongyrchol* yn digwydd pan gaiff penderfyniad ei wneud ar sail oedran go iawn rhywun neu ar sail argraff o'u hoedran.
9. Bydd *gwahaniaethu anuniongyrchol* yn digwydd pan fydd polisi neu arfer yn gymwys i bawb ond yn peri anfantis i grŵp penodol (megis pobl ifanc neu bobl hŷn), oni bai fod rhesymau da drosto. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn aml yn anfwriadol.

### **Pwy fydd yn dod o dan rwymedigaethau newydd?**

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

### **Trin pobl yn wahanol oherwydd oedran**

11. Yn eithriadol, fe fydd yn bosibl trin pobl yn wahanol ar sail oedran, ond bydd rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau gwneud hynny:
  - a. drwy gyfeirio at nodau penodol a geir yn y ddeddfwriaeth (gweler paragraff 13); a
  - b. dim ond os yw'n briodol ac yn angenrheidiol o dan yr amgylchiadau penodol.
12. Bydd rhaid i gyflogwyr allu dangos tystiolaeth ategol os cânt eu herio oherwydd y ffordd y maen nhw wedi defnyddio'r nodau penodol.

13. Dyma'r math o nodau penodol yr ydym yn credu y gallem eu nodi yn y ddeddfwriaeth:
- a. iechyd, lles a diogelwch – er enghraifft, diogelu gweithwyr ifanc;
  - b. hwyluso gwaith i gynllunio cyflogaeth – er enghraifft, os oes gan fusnes nifer o bobl sy'n dynesu at oedran ymddeol yr un pryd â'i gilydd;
  - c. gofynion penodol y swydd o dan sylw o ran hyfforddiant – er enghraifft, rheolwyr traffig awyr, y mae eu lefelau iechyd a ffitrwydd a'u canolbwyntio yn gorfod bod yn uchel, ac sy'n gorfod dilyn hyfforddiant helaeth mewn theori ac ymarfer yng Ngholeg y Rheolwyr Traffig Awyr, a rhagor o hyfforddiant mewn-swydd wedyn;
  - d. hybu teyrngarwch a'i wobrwyo;
  - e. yr angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol – er enghraifft, gallai cyflogwr sydd, yn eithriadol, wedi cyfiawnhau oedran ymddeol o 65 wrthod cyflogi rhywun sydd ychydig fisoedd yn unig yn brin o'i ben-blwydd yn 65 oed pe bai'r angen i'w hyfforddi, a chost a hyd yr hyfforddi, yn golygu na fyddai'r ceisydd yn ddigon cynhyrchiol o fewn yr amser hwnnw.
14. *Oedran ymddeol*: bydd oedran ymddeol wedi'i bennu gan gyflogwyr ar gyfer cyflogeion yn anghyfreithlon o dan y Gyfarwyddeb, oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol drosto. Rydym yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai'r ddeddfwriaeth ddarparu bod cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol, fel eithriad. Dim ond drwy gyfeirio at y nodau penodol a restrir uchod y gallent wneud hynny, a dim ond pe bai eu hamgylchiadau penodol yn golygu bod hynny'n briodol ac yn angenrheidiol. Rydym hefyd yn gofyn am sylwadau ar ddefnyddio 70 fel oedran diofyn pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad. Byddai cyflogwyr yn rhydd i barhau i gyflogi pobl ar ôl eu 70 oed. Ni fyddwn yn gwneud penderfyniad am yr oedran ymddeol nes inni ystyried canlyniad yr ymarfer ymgynghori hwn.

15. *Recriwtio, dewis a dyrchafu*: ni ddylai penderfyniadau am recriwtio, dewis a dyrchafu gael eu seilio ar oedran fel rheol. Rydym yn cynnig y dylai cyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio, ond dim ond os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.
16. *Tâl a buddion heblaw tâl*: rydym yn cynnig y byddai'r ddeddfwriaeth yn caniatáu i gyflogwyr barhau i roi tâl a buddion heblaw tâl ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.
17. *Diswyddo annheg*: rydym yn cynnig newid y darpariaethau ynghylch diswyddo annheg er mwyn i gyflogeion gael gwneud cais am iawn beth bynnag fo'u hoedran, ond bydd ymddeol wrth gyrraedd oedran ymddeol gorfodol y gall y cyflogwr ei gyfiawnhau, neu unrhyw oedran diofyn a nodir yn y ddeddfwriaeth, yn rheswm teg dros ddiswyddo. Rydym hefyd yn bwriadu newid y ffordd y mae iawndal ariannol yn cael ei gyfrifo fel na fydd y dyfarniad sylfaenol yn cael ei seilio mwyach ar oedran y cyflogai. Bydd y cyfrifiad yn dal i gymryd cyfnod gwasanaeth y cyflogai i ystyriaeth, a bydd cyfyngiad o 20 mlynedd ar y cyfnod hwnnw.
18. *Afreidedd*: rydym yn cynnig dileu rhai agweddau ar y cynllun taliadau afreidedd statudol sy'n gysylltiedig ag oedran. Ni fydd oedran yn ffactor mwyach wrth gyfrifo'r tallad sy'n ddyledus: cyfrifir ar sail un wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth, yn unol â'r uchafswm presennol o 20 mlynedd, beth bynnag fo oedran y cyflogai; ac fe fydd gwasanaeth o dan 18 oed, sy'n cael ei anwybyddu ar hyn o bryd, yn cael ei gymryd i ystyriaeth.
19. Bydd y terfyn oedran uchaf ar gyfer yr hawl i gael taliad afreidedd statudol yn dibynnu ar y penderfyniad a wnawn am oedran ymddeol. Byddai'r hawl:
  - a. yn dirwyn i ben wrth gyrraedd oedran ymddeol arferol y cyflogwr ar gyfer y swydd, a fyddai'n gorfod cael ei gyfiawnhau pe bai'n is na'r oedran ymddeol diofyn, os penderfynwn gael un; neu
  - b. yn dirwyn i ben wrth gyrraedd yr oedran diofyn pe bai un yn cael ei nodi yn y ddeddfwriaeth a phe na bai gan y cyflogwr oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd; neu
  - c. yn parhau cyhyd ag y byddai'r person yn dal mewn cyflogaeth – pe na bai gan y cyflogwr oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd a phe baem yn penderfynu peidio â nodi oedran diofyn yn y ddeddfwriaeth.

20. *Materion trawsbynciol*: materion yw'r rhain sy'n gymwys i bob ffrwd wahanol yn y ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Ein ffordd ni o fynd ati yw bod mor gydlynol a chyson ag y gellir ar draws pob un o'r ffrydiau hynny. Rydym yn bwriadu arddel barn ynghylch pwy sy'n cael ei gynnwys, a gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu, fictimeiddio, gofynion galwedigaethol dilys, gweithredu cadarnhaol, a gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth a fydd yn gyson â'r ddeddfwriaeth ynghylch tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gredo.

## Y Manteision a'r Costau

21. Mae'n debyg y bydd deddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran yn arwain at godi'r gyfradd ymhlith gweithwyr ifanc a gweithwyr hŷn sy'n ymgymryd â chyflogaeth. Bydd hyn yn creu cronfa ehangach o weithwyr y bydd eu galluedd a'u doniau yn cyd-fynd yn well â gofynion cyflogwyr wrth iddyn nhw recriwtio a datblygu eu staff. Rydym yn credu y gwelir manteision net ar gyfer yr economi a'r gymdeithas yn sgil y ddeddfwriaeth.
22. Ceir tuag 1.18 miliwn o fusnesau ym Mhrydain Fawr, ac mae rhyw 1.14 miliwn o'r rheiny'n gyflogwyr bach. Gan fod cwmnïau bach (y rhai sydd â llai na hanner cant o gyflogeion) yn tueddu i fod heb drefniadau neilltuol ar gyfer adnoddau dynol, na systemau ffurfiol, maent at ei gilydd yn ei chael yn anos ymdopi â goblygiadau rheoliadau newydd na chwmnïau canolog a mawr.
23. Rydym yn disgwyl i gwmnïau bach dreulio rhwng pedair awr a hanner a phum awr a chwarter i gyd yn darllen a deall y canllawiau ar oedran. Bydd y gost i bob busnes bach rhwng rhyw £105 a £122. Cyfanswm cost darllen a deall y canllawiau a'r deunyddiau eraill a gyhoeddir ar gyfer busnesau bach fydd rhyw £120 miliwn i £140 miliwn. Yn erbyn hynny rhaid gosod y manteision sylweddol, ond amhosibl eu mesur, yr ydym yn disgwyl eu gweld yn sgil gweithredu'r ddeddfwriaeth ar oedran ar draws pob maes busnes. Mae astudiaeth Swyddfa'r Cabinet ar weithwyr hŷn – *Winning the Generation Game* – a amcangyfrifodd fod cyflogaeth isel ymhlith pobl hŷn yn gostwng y cynnyrch mewnwladol crynswth o ryw £16 biliwn, yn dangos maint posibl y symiau yn y maes hwn.
24. Ceir disgrifiad llawn o'r costau a'r manteision yn ein Hasesiad o Effaith y Rheoliadau (RIA), sydd ar gael oddi ar [www.dti.gov.uk/er/equality/age](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age). Mae Atodiad A i'r RIA yn cynnwys yr asesiad o'r effaith ar gwmnïau bach.

## Sut mae Cyflwyno Sylwadau a Phryd

25. Bydd yr ymarfer ymgynghori'n para tan 20 Hydref 2003. Gallwch gyflwyno sylwadau ar ein cynigion drwy lenwi ffurflen ymateb. Gallwch gael copi o'r ddogfen ymgynghori lawn a'r ffurflen ymateb drwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI 0870 1502 500. Cyfeirnod y pecyn ymgynghori yw URN 03/934. Os hoffech gael fersiwn Saesneg, dyfynnwch URN 03/919.
26. Ar ôl ei llenwi, anfonwch eich ffurflen i'r cyfeiriad isod cyn y dyddiad cau:  
  
Valerie Bainton  
Department of Trade and Industry  
UG61  
1 Victoria Street  
London SW1 0ET
27. Mae'r holl ddogfennau ymgynghori ar gael ar y rhyngwrwyd yn [www.dti.gov.uk/er/equality/age](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age) . Gallwch lwytho copi o'r ffurflen ymateb i lawr a'i dychwelyd drwy e-bost i [age.consultation@dti.gov.uk](mailto:age.consultation@dti.gov.uk)

## Y Camau Nesaf

28. Byddwn yn datblygu rheoliadau drafft yng ngoleuni'r ymatebion i'r ymarfer ymgynghori yma. Byddwn yn ymgynghori ynghylch y rheoliadau yn ystod hanner cyntaf 2004. Rydym yn anelu at osod y ddeddfwriaeth gerbron y Senedd erbyn diwedd 2004. Byddwn yn datblygu canllawiau hefyd, gan eu cyhoeddi pan fydd y rheoliadau wedi'u cymeradwyo gan y Senedd.
29. Daw'r ddeddfwriaeth i rym ar 1 Hydref 2006. Bydd hynny'n rhoi rhyw ddwy flynedd i gyflogwyr, darparwyr hyfforddiant, ac eraill sydd â rhwymedigaethau newydd o dan y Gyfarwyddeb i gwblhau eu paratodau. Bydd hefyd yn caniatáu i unigolion ymglyfarwyddo â'u hawliau newydd.



