dti

MATERION OEDRAN

Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth: Adroddiad ar yr Ymatebion ar Oedran

Mehefin 2003

dti

Y DTI sy'n ein gyrru at ein huchelgais o 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer llwyddiant busnes yn y DU.

Rydym yn helpu pobl a chwmnïau Prydain i ddod yn fwy cynhyrchiol a hynny drwy hybu menter, arloesedd a chreadigrwydd. Rydym yn hybu busnes y DU gartref a thros y môr. Rydym yn buddsoddi'n drwm mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o'r radd flaenaf. Rydym yn diogelu hawliau pobl sy'n gweithio a defnyddwyr. Ac rydym yn sefyll dros farchnadoedd teg ac agored ym Mhrydain, Ewrop a'r byd.

- Busnes llwyddiannus
- Marchnadoedd teg
- Gwyddoniaeth ac Arloesi

Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth: Adroddiad ar yr Ymatebion ar Oedran

Y Cefndir

1. Yn yr ymarfer ymgynghori – Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth – a gynhaliwyd rhwng Rhagfyr 2001 a Mawrth 2002, gofynnwyd am sylwadau ar nifer o faterion allweddol bras. Gofynnwyd hefyd:

   a. pa arferion wedi'u seilio ar oedran oedd gan gyflogwyr;

   b. pam yr oedd y rhain ganddynt;

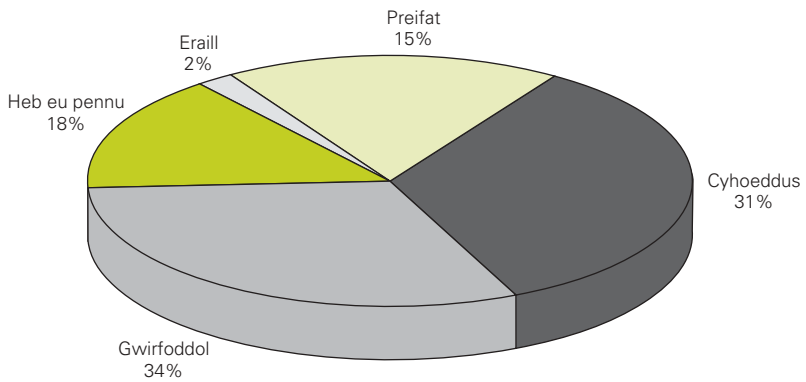
   c. pam ac os oedd angen eu cadw.

2. Crynodeb o'r ymatebion sydd yn y papur hwn. Mae'r ffigurau hyn yn gyfuniad o ymatebion gan unigolion a sefydliadau. Oherwydd hynny, does dim modd dweud faint o gyflogwyr neu o gyflogeion a gynrychiolir, na thynnu unrhyw gasgliadau am farn y boblogaeth yn gyffredinol ar sail yr ymatebion. Er hynny, mae'r ymatebion yn ein helpu i ddeall y materion sy'n wynebu'r ddau grŵp ym maes gwahaniaethu ar sail oedran.

Nifer yr ymatebion

3. Cafwyd cyfanswm o 870 o ymatebion i'r ymgynghori cyntaf *"Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth"*. O'r rhain cafwyd 583 gan sefydliadau a 287 gan unigolion. Cymerodd ystod eang o sefydliadau mân a mawr ran yn yr ymgynghori gan amrywio o'r rhai â llai na 10 o gyflogeion i'r rhai â mwy na 250. Cafwyd ymatebion o amrywiaeth eang o sectorau.

Canran y sefydliadau o'r gwahanol sectorau



Gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle

4. Dangosodd yr ymatebion i'r ymgynghori mor gyffredin oedd gwahaniaethu ar sail oedran – roedd 50% o'r ymatebwyr[1] naill ai wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith neu wedi gweld rhywun arall yn dioddef. Cafwyd gwahaniaethu ar sawl ffurf:

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

5. Roedd yr ymatebion yn awgrymu bod gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle yn deillio o ragdybiaethau cryf iawn cyflogwyr am oedran a gallu. Er enghraifft, roedd gweithwyr ifanc yn ddeinamig, ac yn haws i'w hyfforddi; roedd gweithwyr hŷn yn aeddfed a mwy dibynadwy, ond yn methu ag addasu at arferion gwaith newydd a thechnoleg soffistigedig.

6. Dyma rai enghreifftiau nodweddiadol o wahaniaethu ar sail oedran: cyflogwyr yn anwybyddu rheoliadau amser gwaith wrth gyflogi gweithwyr ifanc; a gweithwyr hŷn yn methu â llwyddo wrth chwilio am waith am fod gan y cyflogwyr y syniad eu bod yn rhy ddrud. Tanlinellwyd anawsterau i weithwyr benyw hŷn hefyd, ac anawsterau a brofid gan weithwyr hŷn a oedd yn wynebu cyfyngiadau ar eu pensiwn wrth ailymuno â'r farchnad lafur.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran

7. Roedd mwy na dwy ran o dair o'r rhai a oedd wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith yn credu bod angen cyflwyno deddfwriaeth lem yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail oedran[2].

---

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

2 Cafwyd 172 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 33 y ddogfen ymgynghori: "Beth, yn eich tyb chi, allai gynorthwyo i atal y fath wahaniaethu rhag digwydd eto?").

Ond nid deddfwriaeth oedd yr unig ateb. Awgrymodd rhyw un rhan o dair o bobl mai'r unig ffordd i atal gwahaniaethu o'r fath rhag digwydd eto oedd addysgu pobl a chwalu'r mythau ynghylch gweithwyr o wahanol oedrannau a'u galluoedd.

8. Roedd gan yr ymatebwyr safbwyntiau cyferbyniol o ran pa mor bell y dylai'r llywodraeth fynd wrth roi'r ddeddfwriaeth ar waith:

    a. teimlai'r lobi oedran y dylid estyn y ddeddfwriaeth i gynnwys meysydd eraill megis nwyddau a gwasanaethau;

    b. roedd sefydliadau oedran a sefydliadau cydraddoldeb eraill yn gofidio y byddai rhoi'r Gyfarwyddeb ar waith drwy ddeddfwriaeth eilaidd yn hytrach na deddfwriaeth sylfaenol yn tanseilio awdurdod y Gyfarwyddeb;

    c. roedd y dyddiad terfynol ar gyfer rhoi'r darpariaethau oedran ar waith, sef 2006, yn rhy bell i ffwrdd;

    d. roedd busnes yn awyddus i'r ddeddfwriaeth gael ei rhoi ar waith heb danseilio cynlluniau gweithlu a gwaith i reoli dilyniant ymysg gweithwyr;

    e. roedd busnesau bach yn gofidio am y costau posibl a fyddai'n codi wrth roi'r Gyfarwyddeb ar waith, a sut y gallent sicrhau cyngor a chymorth;

    f. roedd ar yr undebau llafur angen amser i adolygu eu cyd-gytundebau a sut y gallai fod rhaid iddynt newid yng ngoleuni'r ddeddfwriaeth newydd;

    g. tynnodd cyrff proffesiynol sylw hefyd at effeithiau'r ddeddfwriaeth newydd ar weithgareddau eu haelodau. Er enghraifft, teimlai'r diwydiant yswiriant fod goblygiadau ar gyfer darparwyr yswiriant bywyd grŵp, cynlluniau ar gyfer diogelu incwm, salwch critigol, cynlluniau meddygol, a chynlluniau pensiwn.

9. Roedd llawer o'r sylwadau'n gysylltiedig yn agos â phryderon am orfodi:

    a. ychydig o effaith a gâi darpariaethau oedran pe na bai sancsiynau effeithiol i gyd-fynd â nhw;

    b. roedd nifer o'r ymatebwyr yn croesawu'r cynigion ynghylch sefydlu un comisiwn cydraddoldeb, ond yn teimlo y dylai'r trefniadau pontio greu comisiwn oedran neu y dylid cael

trefniadau interim eraill ar gyfer gorfodi a chefnogi'r ddeddfwriaeth newydd.

Egwyddor cyfiawnhad gwrthrychol

10. Mae'r Gyfarwyddeb yn gwahardd triniaeth sy'n wahanol ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol ac eithrio os gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol oherwydd rhyw nod dilys. Credai 63% o'r ymatebwyr y gellid mewn rhai achosion gyfiawnhau penderfyniad gan gyflogwr i bennu isafswm oedran neu uchafswm oedran ar gyfer swydd[3].

11. Awgrymodd yr ymatebwyr fod yna amrywiaeth o amgylchiadau a allai gyfiawnhau arferion sy'n gysylltiedig ag oedran:

Pe bai isafswm oedran yn orfodol ar gyfer y gwaith, megis gyrru neu weithio mewn bar	30%
Pe na bai'r adenillion yn sgil yr hyfforddi yn fwy na'r costau	30%
Pe bai'r gwaith yn waith o natur gorfforol iawn gellid cyfiawnhau pennu oedran addas	21%
Pe bai'n rhaid gosod isafswm neu uchafswm oedran ar sail iechyd a diogelwch	18%
Pe bai angen profiad o fywyd ar gyfer y gwaith e.e. gwaith cymdeithasol	18%
Pe bai angen cyfoedion neu rywun o oedran tebyg e.e. cynrychiolydd gwyliau ar wyliau 18-30	11%

Sylwer: efallai nad yw'r canrannau'n adio i gant, am fod mwy nag un ymateb yn bosibl

12. Nododd rhai ymatebion fod rhai cyfyngiadau iechyd a diogelwch yn cael eu gosod yn aml ar sail rhagdybiaeth am allu corfforol yn gysylltiedig ag oedran. Roedd systemau rheoli perfformiad priodol yn sicrhau bod pobl a oedd yn ddigon heini i wneud y gwaith heb eu peryglu eu hunain neu bobl eraill yn cael aros mewn gwaith pe baent yn dymuno.

13. Ar y cyfan, cyfyngedig oedd barn y mwyafrif o'r ymatebwyr ar gyfiawnhad gwrthrychol: er ei bod, o ran egwyddor, yn iawn

3 Cafwyd 480 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 34 y ddogfen ymgynghori: "A ellir cyfiawnhau byth, er enghraifft, i gyflogwr nodi isafswm neu uchafswm oedran ar gyfer swydd?").

cyfiawnhau gwahaniaeth mewn triniaeth ar sail oedran, yn ymarferol, ychydig iawn o enghreifftiau a geid lle gallai hynny gael ei wneud mewn gwirionedd. Dyma rai enghreifftiau a roddwyd:

a. er mwyn mynd i'r afael â than-gynrychioli ymhlith grwpiau penodol yn y gweithle;

b. er mwyn caniatáu cynllunio effeithiol ar gyfer dilyniant gweithwyr;

c. polisïau'r Fargen Newydd;

d. swyddi lle'r oedd dewis cryf y cwsmeriaid o blaid rhywun o oedran penodol, neu gynlluniau i recriwtio graddedigion.

Recriwtio

14. Ni chafwyd unfrydedd ynghylch a oedd lle i gynlluniau recriwtio wedi'u seilio ar oedran neu beidio: credai 41% o'r ymatebwyr fod modd cyfiawnhau cynlluniau o'r fath a chredai 59% nad oedd modd eu cyfiawnhau[4]:

    a. cynlluniau hyfforddi i raddedigion[5] – dywedodd 32% o'r rhai a oedd o blaid recriwtio ar sail oedran fod cynlluniau recriwtio graddedigion yn helpu cyflogwyr i gynllunio'u mewnlifiad ac i ffocysu'r broses recriwtio; credai 17% fod modd cyfiawnhau hyn os oedd gwir angen cyflogi rhywun graddedig â gwybodaeth benodol neu lefel addysg benodol. Sylwodd 31% o'r ymatebwyr y gallai graddedigion fod o unrhyw oedran, ac nid o angenrheidrwydd yn eu hugeiniau cynnar, ac y dylai hynny gael ei gymryd i ystyriaeth. Fe allai fod modd cyfiawnhau cynlluniau recriwtio graddedigion i rai sy'n chwilio am eu swydd gyntaf hefyd;

    b. uchafswm ac isafswm oedran ar gyfer recriwtio – roedd cymhwysedd a ffitrwydd yn fwy perthnasol nag oedran. Ond o dan rai amgylchiadau fe ellid cyfiawnhau terfynau oedran – er enghraifft, pe bai diffyg trothwy yn arwain at gynnydd sylweddol

4 Cafwyd 448 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 37 y ddogfen ymgynghori "A ydych chi'n ystyried cynlluniau [recriwtio] o'r fath yn gyfiawn?").

5 Cafwyd 169 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 38 y ddogfen ymgynghori "Os mai ydw oedd eich ateb i'r cwestiwn diwethaf [37], dan ba amgylchiadau y byddech chi'n eu hystyried yn gyfiawn? Beth yw eich safbwynt chi ar gynlluniau recriwtio graddedigion, er enghraifft?").

mewn costau (premiymau yswiriant, costau hyfforddi, costau cyflogi cyffredinol), neu pe bai angen i swydd gael ei gwneud gan rywun o oedran penodol;

c. roedd sefydliadau oedran yn credu mai dim ond o dan amgylchiadau eithriadol y gellid cyfiawnhau defnyddio terfynau oedran, er enghraifft pe bai cynlluniau recriwtio yn anelu at adfer y cydbwysedd mewn grwpiau eraill, ond nid drwy wrthod derbyn grwpiau eraill.

Dyrchafu

15. Credai 65%[6] o'r ymatebwyr na ddylai cyflogwyr gael gwrthod dyrchafu ar sail oedran: ymwneud â haeddiant yr oedd dyrchafu.

16. Credai 35% y dylid caniatáu i gyflogwyr wrthod dyrchafu ar sail oedran. Cost-effeithiolrwydd oedd y prif reswm – er enghraifft, pan nad oedd ond amser byr ar gael cyn i'r person ymddeol.

Hyfforddi

17. Credai 68% o'r ymatebwyr y byddai'n rhesymol gwrthod hyfforddi rhywun o dan amgylchiadau penodol – er enghraifft, pan fyddai cost yr hyfforddi'n afresymol o'i chymharu â'r amser y byddai'r person yn ei dreulio yn gweithio dros y sefydliad[7]. Er hynny, dywedodd 64% na fyddent yn atal cyflogai rhag mynd i ddigwyddiad hyfforddi am eu bod yn ymddeol yn fuan[8]. Pan ofynnwyd o dan ba amgylchiadau eraill y dylid caniatáu eithriadau, dywedodd 47% nad oedd dim amgylchiadau a fyddai'n atal cyflogai rhag mynd i gael ei hyfforddi; dywedodd 27% y byddent yn atal cyflogai rhag mynd i hyfforddiant pe bai cost yr hyfforddiant yn fwy na'r manteision. Dim ond 12% o'r ymatebwyr a awgrymodd y byddent yn atal cyflogai rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant pe bai'n effeithio ar iechyd a diogelwch[9].

18. Roedd rhai yn meddwl y gallai cyflogeion ad-dalu costau'r hyfforddiant pe na baent yn parhau gyda'r cwmni am gyfnod penodol o amser ar ôl

6 Cafwyd 468 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 39 "Byddai gwrthod ystyried dyrchafu rhywun oherwydd ei (h)oedran yn unig yn cael ei wahardd oni bai fod y ddeddfwriaeth newydd yn caniatáu cyfiawnhau hyn. A ydych chi'n credu y dylai wneud hynny?").

7 Cafwyd 468 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 41 "A fyddech chi'n gefnogol i eithrio o'r fath [mewn sefyllfa ble y byddai'r gost o hyfforddi'n afresymol o'i chymharu â chyfanswm yr amser y byddai'r person hwnnw'n ei dreulio'n gweithio i'r sefydliad]").

8 Cafwyd 428 o ymatebion i'r cwestiwn hwn "A fyddech chi'n atal gweithiwr rhag cyfranogi o hyfforddiant am ei fod/bod ar fin ymddeol?").

9 Cafwyd 151 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 43 "A allwch feddwl am unrhyw amgylchiadau eraill ble y dylid gwneud eithriadau mewn perthynas â hyfforddiant?").

cwblhau hyfforddiant. Byddai hyn yn wir i bobl o bob oed, a byddai'n helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn cael rhywbeth yn ôl am eu buddsoddiad.

Gofynion galwedigaethol dilys

19. Mae'r Gyfarwyddeb yn darparu ar gyfer eithriadau cul iawn eu diffiniad os oes rhaid i swydd gael ei llenwi gan rywun o oedran penodol. Gofynnwyd i'r ymatebwyr roi enghreifftiau lle gallai hyn fod yn wir[10]:

Pe bai'r swydd yn golygu bod angen cyfoedion, e.e. y Cyngor Henoed neu mewn clinig cynllunio teulu gan y gallai fod yn haws i bobl ymwneud â rhywun o oedran tebyg	31%
Byddai'n ddilys i'r celfyddydau dramatig ystyried bod oedran yn ofyniad dilys ar gyfer swyddi. Gallai hyn gynnwys modelu, hysbysebu ac actio	25%
Os oes gofyniad ynghylch yr isafswm oedran ar gyfer swydd fel gyrru neu weithio mewn bar	20%

Gweithredu positif

20. Mae'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i'r DU barhau neu fabwysiadu mesurau gweithredu positif "i atal anfanteision sy'n gysylltiedig ag oedran neu i wneud iawn amdanynt". Cytunodd 93% â'r dull yn y ddeddfwriaeth newydd sy'n caniatáu i gyflogwyr weithredu'n bositif[11]. Mynegwyd rhywfaint o bryder na ddylid gweithredu'n bositif ar draul hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyffredinol.

Tâl/buddion heblaw tâl

21. Awgrymodd yr ymatebwyr nifer o arferion yn ymwneud â thâl ac arferion eraill y gellid barnu eu bod yn gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr ifanc neu weithwyr hŷn[12]:

---

10 Cafwyd 128 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 44 "A allwch awgrymu enghreifftiau eraill o waith neu hyfforddiant ble y gellid yn gyfiawn ystyried oedran fel gwir ofyn ar gyfer swydd?").

11 Cafwyd 615 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 13 "Wrth baratoi deddfwriaeth newydd yn ymwneud â thueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran, rydym yn cynnig galluogi cyflogwyr – os y dymunant – i gymryd camau cadarnhaol am resymau tebyg i'r rheiny a ddisgrifir yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. A ydych yn cytuno?").

12 Cafwyd 266 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 45 y ddogfen ymgynghori "A wyddoch chi am unrhyw arferion budd-daliadau neu arferion manteision y gellid eu hystyried yn wahaniaethol o safbwynt gweithwyr ifainc neu weithwyr hŷn? A oes rhesymau teilwng sy'n cyfiawnhau parhau â'r arferion hyn?").

Gwyliau blynyddol	20%
Gwobrwyon am wasanaeth hir	15%
Tâl hyfforddeion (gan gynnwys yr Isafswm Tâl Cenedlaethol)	15%
Dyfarnu cynyddrannau tâl	11%

22. Awgrymodd 49% o'r ymatebwyr y dylid caniatáu i gyflogwyr wobrwyo gwasanaeth hir a theyrngarwch heb gael eu cyhuddo o ryw fath o wahaniaethu. Cytunodd y mwyafrif llethol o'r ymatebwyr (82%) y gellid barnu bod cynyddrannau tâl blynyddol yn eithriad y gellid ei gyfiawnhau er mwyn adlewyrchu profiad a gwobrwyo teyrngarwch i gyflogwr[13]. Roedd cyflogwyr a chyflogeion yn gyffredinol yn croesawu buddion tâl a buddion eraill.

Afreidedd

23. Credai 74% o'r ymatebwyr fod modd cyfiawnhau cynnig pecynnau afreidedd atyniadol ar sail oedran neu gyfnod gwasanaeth[14]. O'r rhain, dywedodd 48% y gellid cyfiawnhau rhoi pecynnau afreidedd ar sail teyrngarwch a chyfraniad cyflogai i'r cwmni, a dywedodd 42% na ddylai oedran fod yn ffactor pe bai'r pecyn yn cael ei seilio ar gyfnod gwasanaeth yn unig. Credai 16% fod hyn yn dibynnu pa mor agos y byddai rhywun at ymddeol, gan fod hynny'n effeithio ar eu rhagolygon o ddod o hyd i waith arall. Mae hyn yn tanlinellu'r cysylltiad rhwng oedran ymddeol a thaliadau afreidedd.

Ymddeol

24. Roedd 43% o'r ymatebwyr o blaid caniatáu i gyflogwyr fynnu bod cyflogeion yn ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodol, ac roedd 57% yn erbyn[15]. O'r rhai a oedd o blaid, credai 68% y dylid gosod cyfyngiadau cyfreithiol ar eu hawl i wneud hynny[16].

13 Cafwyd 461 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 46 "Gallai tâl ychwanegol blynyddol gael ei ystyried yn eithriad cyfiawn er mwyn adlewyrchu profiad a gwobrwyo teyrngarwch i gyflogwr. A ydych yn cytuno?").
14 Cafwyd 421 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 47 "Ar hyn o bryd, mae sawl cyflogwr yn cynnig pecynnau diswyddo gwirfoddol deniadol yn seiliedig ar oedran neu hyd gwasanaeth. A ellir cyfiawnhau'r driniaeth fwy ffafriol hon?").
15 Cafwyd 453 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 49 "A ydych yn credu y dylai cyflogwyr allu ei gwneud yn ofynnol i bobl ymddeol ar ôl cyrraedd oedran arbennig?").
16 Cafwyd 185 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 50 "Os mai ydw oedd eich ateb i'r cwestiwn diwethaf [49], a ydych yn credu y dylid gosod cyfyngiadau cyfreithiol ar eu hawl i wneud hyn?").

25. Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd am y canlynol:

Pryderon ynghylch yr arferion ymddeol presennol[17]

Dylai arferion ymddeol fod yn hyblyg a dylid gadael i'r cyflogwr a'r cyflogai unigol benderfynu. Dylai pobl gael lleihau nifer eu horiau hefyd, er mwyn graddol ymddeol, yn hytrach na mynd o waith amser-llawn i ddim gwaith	52%
Dylai ymddeol ddibynnu ar allu pobl i wneud y gwaith yn hytrach nag ar eu hoedran	24%
Roedd sgiliau defnyddiol yn cael eu colli am fod pobl yn cael eu gorfodi i ymddeol er nad oedd neb ar gael i gymryd eu lle	18%
Roedd pobl yn cael eu gorfodi i ymddeol cyn bod sicrwydd ariannol ganddynt	15%

Sylwer: efallai nad yw'r canrannau'n adio i gant, am fod mwy nag un ymateb yn bosibl

Manteision peidio â phennu oedran ymddeol[18]

Gallai cwmnïau gadw profiad a gallu	48%
Gallai cwmnïau fod yn hyblyg, a byddai cyflogeion yn rhydd i barhau mewn gwaith pe bai'r cyflogwr a'r cyflogai yn cytuno	39%
Byddai bywyd gwaith hirach yn golygu llai o alw ar y cronfeydd cyhoeddus	16%
Byddai'n creu gweithlu mwy amrywiol	16%

Sylwer: efallai nad yw'r canrannau'n adio i gant, am fod mwy nag un ymateb yn bosibl

17 Cafwyd 262 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 51 "Pa ofidiau, os o gwbl, sydd gennych ynghylch arferion ymddeol presennol?").

18 Cafwyd 339 o ymatebion i'r cwestiwn hwn (cwestiwn 52 "Yn eich tyb chi, beth fyddai'r manteision a'r anfanteision o beidio â chael oedran ymddeol penodol?").

Anfanteision peidio â phennu oedran ymddeol

Llai o gyfleoedd i ddyrchafu a sicrhau 'gwaed newydd' i'r cwmni	30%
Llai o gyfleoedd i'r ifanc	16%
Byddai'n codi pryderon ynghylch iechyd a diogelwch	14%
Byddai cyflogwyr yn defnyddio gweithdrefnau disgyblu i ddiswyddo staff, a allai fod yn gostus o ran amser ac arian gyda chynnydd mewn tribiwnlysoedd	13%
Effaith andwyol ar gynlluniau pensiynau cwmnïau	13%
Byddai cyflogwyr yn gorfod cadw pobl er bod eu sgiliau'n dirywio	12%

Sylwer: efallai nad yw'r canrannau'n adio i gant, am fod mwy nag un ymateb yn bosibl

26. Roedd y mwyafrif o'r sefydliadau'n credu bod pobl am gael yr hyblygrwydd i ddewis pryd i ymddeol, neu i ymddeol yn raddol. Er hynny, roedd ymatebion busnesau a'r cyrff sy'n eu cynrychioli yn galw am ofal: gallai dileu oedran ymddeol arwain at fwy o ymgyfreitha a chreu gwir broblemau i fusnesau, megis:

    a. cynllunio'r gweithlu – heb oedran ymddeol, does gan gyflogwyr ddim syniad pryd y bydd pobl yn ymadael, a gallai hyn greu tagfeydd, a throsiant uchel ymhlith staff ifanc

    b. rheoli buddion – byddai'n ofynnol i'r cyflogwyr barhau i dalu tuag at bensiwn pobl yn llawer hirach nag ar hyn o bryd

    c. anawsterau mewn cysylltiadau cyflogaeth – heb oedran ymddeol, byddai'n rhaid i gyflogwyr ddiswyddo cyflogeion ar sail cymhwysedd pe na baent yn awyddus i ymddeol.

Argraffwyd yn y DU ar bapur a ailgylchwyd gyda sgôr o 75 o leiaf gan HMSO.
Cyhoeddwyd gyntaf Mehefin 2003. Yr Adran Masnach a Diwydiant.
© Hawlfraint y Goron. http://www.dti.gov.uk/
DTI/Pub 6792b/100/07/03/NP.
URN 03/939