

dti

**CYDRADDOLDEB AC
AMRYWIAETH: DOD I OED**

Ymgynghori ar ddrafft y
Rheoliadau Cydraddoldeb
Cyflogaeth (Oed) 2006

CRYNODEB

GORFFENNAF 2005

Yr Adran Masnach a Diwydiant DTI sy'n gyrru ein huchelgais o sicrhau 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd orau ar gyfer llwyddiant busnes yn y Deyrnas Unedig. Rydym yn helpu pobl a chwmnïau i fod yn fwy cynhyrchiol drwy hyrwyddo menter, newydd-deb a chreadigrwydd.

Rydym yn pleidio achos busnes y DU gartref ac mewn gwledydd tramor. Rydym yn buddsoddi'n helaeth mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o safon fyd-eang. Rydym yn diogelu hawliau gweithwyr a defnyddwyr. Ac rydym yn sefyll dros farchnadoedd teg ac agored yn y DU, Ewrop ac ar draws y byd.

O ganlyniad i'r Gyfarwyddeb Gyflogaeth Ewropeaidd, byddwn y cyflwyno rheoliadau i wahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.

Wrth ymgynghori ar *Mae Oed y Cyfrif*, roeddem yn gofyn am eich barn am ein cynigion ar gyfer y materion polisi pwysicaf. Ar ôl cymryd eich atebion i ystyriaeth ac ymgynghori'n anffurfiol wedyn â'n prif fudd-ddeiliaid, rydym wedi llunio fersiwn derfynol ein polisi a'i throï'n ddrafft o reoliadau oed.

Nawr rydym yn cynnal ymgynghoriad terfynol ar ddrafft y rheoliadau oed. Rydym yn cynnal yr ymgynghori hwn am y rhesymau canlynol:

- i ddweud wrthy ch beth y bydd y rheoliadau'n ei wneud yn ofynnol er mwyn i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol allu paratoi ar eu cyfer;
- i ofyn i chi a yw'r esboniad yn y ddogfen ymgynghori lawn yn aneglur ar unrhyw faterion, fel y gellir delio â hwy yn yr arweiniad y bydd Acas yn ei gyhoeddi flwyddyn nesaf;
- i roi cyfle i chi roi sylwadau ar y cwestiwn a fydd manylion ein penderfyniadau'n achosi anawsterau ymarferol sylweddol; a
- i ofyn am eich barn a yw'r rheoliadau drafft yn adlewyrchu ein polisi'n effeithiol, fel y mae wedi ei osod allan yn y ddogfen ymgynghori hon.

Cyhoeddwyd 14 Gorffennaf 2005

Ymateb erbyn 17 Hydref 2005

Ymholiadau i DTI Response Centre
1 Victoria Street
London SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 5000

Ffacs: 020 7215 5319

E-bost: correspond@dti.gsi.gov.uk

Cynnwys

Cyflwyniad	2
Pryd fydd y ddeddfwriaeth newydd yn dod i rym?	2
Pam rydyn ni'n cynnal yr ymgynghori hwn?	2
Pryd fydd yr ymgynghori hwn yn cau?	3
Beth yw prif bwyntiau'r ddeddfwriaith newydd?	3
Rhwymedigaethau newydd	3
Hawliau Newydd	4
Cyfiawnhad gwrthrychol	4
Gofynion galwedigaethol gwirioneddol	5
Gweithredu cadarnhaol	5
Recriwtio, dethol a dyrchafu	6
Tâl a buddiannau'n gysylltiedig â gwasanaeth	6
Ymddeol	7
Y 'ddyletswydd i ystyried'	7
Diswyddo annheg	8
'Ymddeol wedi ei gynllunio'	8
Diswyddiadau am resymau heblaw ymddeol	9
Colli swydd	10
Monitro ac adolygu	10
Pensiynau galwedigaethol	10
Gorfodi	10
Buddiannau a chostau	11
Beth ddylech ei wneud i baratoi ar gyfer 2006?	11
Pam y dylech hefyd ddarllen y ddogfen ymgynghori lawn	13
Ble i gael copiâu o'r dogfennau ymgynghori?	13

Cyflwyniad

1. Hyd yn hyn nid oes yna unrhyw ddeddfwriaeth yn delio â gwahaniaethu ar sail oed ym Mhrydain. Bydd hyn yn newid ym mis Hydref 2006, pan fyddwn yn cyflwyno deddfwriaeth i wahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.
2. Mae gwahaniaethu ar sail oed yn atal pobl o bob oed rhag cyflawni eu potensial llawn yn y gweithle. Mae hyn yn ei dro yn atal cyflogwyr rhag cael y perfformiad gorau gan eu busnes a darparu'r gwasanaeth gorau i'w cwsmeriaid. Rydym wedi bod yn ymgynghori ers blynyddoedd am ein cynlluniau ar gyfer deddfwriaeth i wahardd gwahaniaethu ar sail oed. Rydym wedi dweud drwy gydol yr amser fod delio â gwahaniaethu ar sail oed yn dda i fusnes, yn dda i unigolion ac yn dda i gymdeithas.
3. Yr ymgynghori hwn yw'r cam olaf yn ein proses o drafod gyda chi. Mae'n ategu drafft y Rheoliadau Oed.

Pryd fydd y deddfwriaeth newydd yn dod i rym?

4. Bydd y Rheoliadau Oed yn dod i rym ar **1 Hydref 2006**.

Pam rydyn ni'n cynnal yr ymgynghori hwn?

5. Mae'r ymgynghori hwn yn dilyn ein hymgyngoriad *Mae Oed yn Cyfrif*, lle roeddem yn eich holi am ein cynigion ar gyfer y materion polisi pwysicaf o ran gwahaniaethu ar sail oed. Ar ôl cymryd eich atebion i ystyriaeth, ac ymgynghoriadau anffurfiol wedyn gyda phrif fudd-ddeiliaid, rydym wedi llunio fersiwn derfynol ein polisi, sy'n cael ei hadlewyrchu yn nrafft y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006.
6. Rydym nawr yn ymgynghori er mwyn:
 - dweud wrthyich beth y bydd y rheoliadau'n ei wneud yn ofynnol er mwyn i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol allu paratoi ar eu cyfer;

- gofyn i chi a yw'r esboniad yn y ddogfen ymgynghori lawn yn aneglur ar unrhyw faterion, fel y gellir delio â hwy yn yr arweiniad y bydd Acas yn ei gyhoeddi flwyddyn nesaf;
- rhoi cyfle i chi roi sylwadau ar y cwestiwn a fydd manylion y penderfyniadau hyn yn achosi anawsterau ymarferol sylweddol; a
- gofyn am eich barn a yw'r rheoliadau drafft yn adlewyrchu ein polisi yn effeithiol, fel y mae wedi ei osod allan yn y ddogfen ymgynghori.

Pryd fydd yr ymgynghori hwn yn cau?

7. Bydd yr ymgynghori hwn yn cau ar **17 Hydref 2005**.
8. Mae manylion ble y gallwch gael copïau o'r dogfennau ymgynghori i'w gweld ar ddiwedd y llyfryn hwn. Mae'r dogfennau i gyd ar gael hefyd ar wefan DTI <http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm>

Beth yw prif bwyntiau'r ddeddfwriaeth newydd?

9. Bydd y ddeddfwriaeth yn rhoi i unigolion hawliau newydd i atal gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu hoed, ac yn gosod cyfrifoldebau newydd ar bob cyflogwr a'r rheiny sy'n darparu hyfforddiant galwedigaethol.
10. Bydd y rheoliadau'n gymwys i bob gweithiwr ac i bobl sy'n gwneud cais am waith. Byddant hefyd yn cynnwys gallu cael hyfforddiant galwedigaethol. Bydd y rheoliadau'n gwahardd gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid uniongyrchol ac uniongyrchol ar sail oed.

Rhwymedigaethau newydd

11. Ymhlith y rheiny sydd â rhwymedigaethau newydd mae'r canlynol:
 - cyflogwyr;
 - darparwyr hyfforddiant galwedigaethol (gan gynnwys addysg oedolion, addysg bellach ac addysg uwch) – mae hyn yn cwmpasu cyflogwyr sy'n darparu hyfforddiant galwedigaethol a sefydliadau hyfforddiant preifat;
 - undebau llafur, cymdeithasau proffesiynol a chyrrff cyflogwyr – mewn cysylltiad â'u haelodaeth yn ogystal â'u swyddogaeth fel cyflogwyr; ac
 - ymddiriedolwyr a rheolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol.

Hawliau newydd

12. Mae'r rheiny sydd â hawliau newydd yn cynnwys:
 - cyflogeion;
 - pobl hunan-gyflogedig, gan gynnwys darpariaethau penodol ar gyfer bargyfreithwyr, eiriolwyr a phartneriaid mewn partneriaeth;
 - gweithwyr contract;
 - deiliaid swyddi;
 - aelodau o gyrff masnach; ac
 - unrhyw un mewn hyfforddiant galwedigaethol ac unrhyw un sy'n cael neu'n dal cymhwyster proffesiynol neu gymhwyster masnach.
13. Bydd y rheoliadau hefyd yn gymwys i geisiadau am swyddi a lle bydd pobl yn gwneud ceisiadau eraill yn y meysydd a gynhwysir gan y rheoliadau – er enghraifft, pobl sy'n gwneud cais am le ar gwrs hyfforddiant galwedigaethol, neu bobl sy'n gwneud cais am fod yn aelodau o gyrff masnach.
14. Mae'r hawliau hefyd yn gymwys ar ôl i'r berthynas berthnasol ddod i ben.

Cyfiawnhad gwrthrychol

15. Yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd, bydd yn anghyfreithlon trin pobl yn wahanol ar sail oed. Fodd bynnag, bydd cyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau dan y rheoliadau yn gallu cyfiawnhau triniaeth wahanol ar sail oed, ond dim ond os gallant ddangos:
 - bod hynny'n cyflawni nod cyfreithus; a
 - bod yr amgylchiadau penodol yn gwneud hynny'n briodol ac yn angenrheidiol.
16. Gall amrywiaeth eang o nodau gael eu hystyried yn rhai cyfreithus, ond rhaid iddynt adlewyrchu angen gwirioneddol ar ran y cyflogwr neu berson arall sydd â rhwymedigaethau dan y ddeddfwriaeth. Enghraifft yn y ddeddfwriaeth yw pennu oed uchaf ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu sy'n seiliedig ar ofynion hyfforddiant y swydd dan sylw, neu'r angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol.

17. Ni fydd cyfiawnhad gwrthrychol bob amser yn brawf hawdd ei fodloni. Bydd yn rhaid i gyflogwyr, ac eraill sydd â rhwymedigaethau dan y ddeddfwriaeth, allu cyflwyno tystiolaeth gefnogi os cânt eu herio: ni fydd haeriadau fod dull yn seiliedig ar oed yn angenrheidiol yn ddigon.
18. Mae'r ddeddfwriaeth sy'n delio â mathau eraill o wahaniaethu (er enghraifft, ar sail rhyw a hil) yn darparu ar gyfer posibiladau cyfyngiedig iawn yn unig o gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol. Bydd deddfwriaeth oed yn unigryw yn gymaint ag y bydd posibilrwydd cyfiawnhad yn gymwys i'r un graddau i wahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol.
19. Ni fydd yn rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau'n wrthrychol benderfyniadau ar sail oed y mae'n rhaid iddynt eu gwneud er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth arall – er enghraifft, deddfwriaeth sy'n gwahardd cyflogi pobl dan 18 oed mewn bar sydd ar agor i werthu neu yfed diod feddwol.

Gofynion galwedigaethol gwirioneddol

20. Bydd y rheoliadau'n dweud bod gan gyflogwr hawl i ddefnyddio gofyniad oed lle bydd hyn (o roi ystyriaeth i natur y gyflogaeth neu'r cyd-destun lle mae'r gyflogaeth yn digwydd):
 - yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol sy'n penderfynu; ac
 - yn gymesur (hynny yw, yn briodol ac yn angenrheidiol) i'r cyflogwr ddefnyddio'r gofyniad.

Gweithredu cadarnhaol

21. Bydd unrhyw beth a wneir mewn cysylltiad â:
 - galluogi pobl o oed penodol i gael hyfforddiant galwedigaethol; neu
 - annog pobl o oed penodol i ddefnyddio cyfleoedd cyflogaeth

yn gyfreithlon os yw hynny i'w ddisgwyl yn rhesymol i atal anfanteision a ddirodddefir gan bobl felly, neu i wneud iawn amdanynt.

Recriwtio, dethol a dyrchafu

22. Ni ddylai penderfyniadau ynglŷn â recriwtio, dethol a dyrchafu fel rheol fod yn seiliedig ar oed, ond dylid eu seilio ar y sgiliau a'r galluoedd angenrheidiol ar gyfer y swydd. Bydd triniaeth wahanol ar sail oed yn y meysydd hyn yn gyfreithlon dim ond os gall y cyflogwr fodloni'r prawf llym o gyfiawnhad gwrthrychol.

Tâl a buddiannau'n gysylltiedig â gwasanaeth

23. Defnyddir hyd gwasanaeth yn aml fel maen prawf ar gyfer tâl, ac ar gyfer buddiannau ar wahân i dâl megis disgownt staff neu hawl i wyliau ychwanegol. Gall hyn olygu gwahaniaethu anuniongyrchol oherwydd bod rhai grwpiau oed yn fwy tebygol nag eraill o fod â'r hyd gwasanaeth angenrheidiol. Defnyddir buddiannau felly yn helaeth i ysgogi staff, gwobrwyo teyrngarwch a chydabod profiad. Ein nod yw sicrhau eu parhad cyn belled â phosibl. I'r diben hwnnw bydd dau eithriad a darpariaeth gyffredinol i gwmpasu defnyddio hyd gwasanaeth.

Eithriadau penodol

24. Dyma'r eithriadau penodol:
- mae unrhyw ofyniad ynglŷn â hyd gwasanaeth o bum mlynedd neu lai (gan gyfrif gwasanaeth parhaus a gwasanaeth nad yw'n barhaus) yn cael ei eithrio a bydd yn gallu parhau;
 - mae gofynion hyd gwasanaeth sy'n adlewyrchu gofyniad tebyg mewn budd-dal statudol yn cael eu heithrio, a byddant yn gallu parhau. Bydd hyn yn sicrhau y gall cyflogwyr barhau i wneud darpariaeth uwch ar gyfer cyflogeion – er enghraifft, cynlluniau contractiol wrth golli swydd lle mae darpariaeth yn gysylltiedig â gwasanaeth yn fwy hael nag o dan y cynllun statudol.

Darpariaeth gyffredinol

25. Bydd darpariaeth i gynnwys gwasanaeth hirach na 5 mlynedd. Er mwyn dibynnu ar yr eithriad hwn, rhaid i'r cyflogwr:
- roi'r buddiant er mwyn gwobrwyo teyrngarwch, neu i annog ysgogiad, neu i gydnabod profiad y cyflogai; a

- dod i'r casgliad y bydd mantais fusnes yn deillio o brofiad staff ar lefel uwch, neu o wobrwyo teyrngarwch staff neu gynyddu neu barhau ysgogiad staff; a
- defnyddio'r maen prawf hyd-gwasanaeth mewn modd tebyg ar gyfer staff mewn sefyllfaoedd tebyg.

Ymddeol

26. Bydd oed ymddeol diofyn o 65. Mae hyn yn golygu na fydd cyflogwyr yn gwahaniaethu ar sail oed os byddant yn ymddeol cyflogeion yn 65 oed neu'n hŷn lle mae hynny'n ymddeoliad gwirioneddol. Bydd cyflogwyr yn rhydd i barhau i gyflogi pobl ar ôl yr oed diofyn. Bydd oedrannau ymddeol dan 65, fel rheol, yn cael eu gwahardd (bydd ymddeol yn iau yn bosibl, ond dim ond os gall y cyflogwr gyfiawnhau'r prawf llym o gyfiawnhad gwrthrychol).
27. I nifer o fusnesau, bydd hyn yn golygu bod angen cymhwyso sylweddol. Bydd y rheiny sy'n gosod eu hoed ymddeol cyn yr oed diofyn o 65 yn gorfod cyfiawnhau hynny neu ei newid. Mae niferoedd cynyddol o gwmnïau eisoes yn cynllunio'u gweithlu'n llwyddiannus heb bennu oedrannau ymddeol, ac yn y pen draw nod y Llywodraeth yw symud i sefyllfa lle na fydd angen i fusnes ddibynnu ar oed ymddeol diofyn (mae paragraff 40 yn gosod allan ein cynlluniau ar gyfer monitro ac adolygu'r oed ymddeol diofyn).

Y 'ddyletswydd i ystyried'

28. **Bydd trefn newydd ar gyfer ymddeol cyflogeion yn orfodol ar unrhyw oed** – y drefn 'dyletswydd i ystyried.' Bydd hyn yn caniatáu i gyflogeion wneud cais am gael gweithio ar ôl oed ymddeol gorfodol. Os bydd y cyflogai'n gwneud cais felly, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ei ystyried o ddifrif.
29. Dan y drefn hon, bydd yn ddyletswydd ar gyflogwr sy'n dymuno ymddeol cyflogai:
- a. roi gwybod i'r cyflogai yn ysgrifenedig ddim mwy na 12 mis a dim llai na 6 mis ymlaen llaw am y dyddiad ymddeol a fwriedir; a
 - b. dweud wrth y cyflogai am yr hawl i wneud cais am gael gweithio ar ôl yr adeg ymddeol a fwriedir.

30. Os bydd y cyflogai'n gwneud cais felly, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ei ystyried o ddifrif. Mae nifer o gamau yn hyn:
- gellir gwneud y cais rhwng 12 mis a chwe wythnos cyn y dyddiad ymddeol y rhoir gwybod amdano;
 - rhaid i'r cyflogwr gael cyfarfod gyda'r cyflogai i drafod hynny (oni fydd y cyflogwr yn cytuno â'r cais);
 - rhaid i'r cyflogwr roi gwybod i'r cyflogai am y penderfyniad cyn pen pythefnos ar ôl y cyfarfod. Bydd cyflogaeth yn parhau nes i hyn gael ei wneud, hyd yn oed os bydd hynny ar ôl y dyddiad ymddeol y rhoir gwybod amdano;
 - bydd gan y cyflogai bythefnos i apelio i'r cyflogwr. Os na fydd y cyflogai'n apelio, gall y cyfarfod apêl ddigwydd ar ôl i'r ymddeoliad ddod i rym.
31. Ni fydd y drefn ddiswyddo statudol bresennol (y drefn 'tri cham') yn gymwys i ddiswyddiadau ymddeol: y drefn dyletswydd-i-ystyried yn unig fydd yn gymwys.

Diswyddo annheg

32. Mae'r terfyn oed uchaf cyfredol o 65 ar gyfer diswyddo annheg i gael ei ddileu. Mae hyn yn golygu y bydd gan weithwyr hŷn yr un hawliau â gweithwyr iau i hawlio oherwydd diswyddo annheg.

'Ymddeol wedi ei gynllunio'

33. Fodd bynnag, ni fydd ymddeoliad yn golygu diswyddo annheg:
- os yw'n digwydd yn 65 oed neu'n hŷn (neu oed ymddeol is, os caiff hynny ei gyfiawnhau);
 - os yw'r cyflogwr wedi rhoi gwybod i'r cyflogai am yr ymddeol o leiaf 6 mis ymlaen llaw;
 - os yw'r cyflogwr wedi hynny wedi dilyn y drefn dyletswydd-i-ystyried; ac
 - os yw'n ymddeoliad gwirioneddol.
34. Galwn hyn yn 'ymddeol wedi ei gynllunio', ac o dan y drefn hon:
- rhaid i'r cyflogwr roi gwybod i'r cyflogai yn ysgrifenedig am y dyddiad ymddeol – p'un a yw hwnnw'n oed diofyn neu'n oed cynharach wedi ei gyfiawnhau'n wrthrychol – o leiaf chwe mis ymlaen llaw;

- bydd ymddeol ar yr oed hwnnw, neu ar ddyddiad wedi ei ymestyn ac wedi ei gytuno, oherwydd bod y cyflogai yn llwyddiannus wedi ymarfer yr 'hawl i wneud cais' am weithio'n hwyr, yn ymddeoliad ac ni fydd hawlio oherwydd diswyddo annheg yn llwyddo oni fydd:
 - i. y cyflogai'n gallu profi y byddai'r cyflogwr wedi ei ddiswyddo ef neu hi am reswm heblaw ymddeol; neu
 - ii. y cyflogwr yn methu dilyn y drefn dyletswydd-i-ystyried.
 Mae hyn yn gwarantu sicrwydd i'r cyflogwr.
- os bydd y cyflogwr yn cyhoeddi ymddeoliad yn ddirybudd neu gyda llai na chwe mis o rybudd, byddai hawliad am ddiswyddo annheg (neu golli swydd) yn debygol o lwyddo oni all y cyflogwr brofi bod hyn yn ymddeoliad. Bydd hyn yn diogelu'r cyflogai.

35. Gall cyflogwyr sy'n methu rhoi gwybod yn briodol i gyflogeion gael eu cosbi, ac yn yr achos mwyaf difrifol bydd diswyddo ar sail ymddeol yn annheg yn awtomatig.
36. Lle na fydd y cyflogai'n dymuno parhau i weithio, ni fydd angen unrhyw drefn a bydd y cyflogai'n gadael gyda chytundeb y naill ochr a'r llall. Hyn fydd y sefyllfa mewn nifer o achosion – bydd cyflogeion yn fodlon ymddeol ar y dyddiad penodedig. Os byddant wedi cytuno i barhau i weithio am gyfnod penodol, ond bod eu hiechyd neu eu perfformiad yn dirywio'n annisgwyl, gallant hefyd gytuno ei bod yn bryd rhoi'r ffidil yn y to.

Diswyddiadau am resymau heblaw ymddeol

37. Lle caiff cyflogai o unrhyw oed ei ddiswyddo am reswm heblaw ymddeol, bydd y drefn ddiswyddo arferol yn gymwys, a bydd angen i'r cyflogwr ddilyn y trefniadau ddiswyddo statudol arferol.
38. Ni fydd y cyflogwr yn gallu osgoi'r gofynion drwy ddefnyddio'r trefniadau ymddeol lle mae'r diswyddo yn achos o golli swydd mewn gwirionedd, neu'n ddiswyddo ar sail gallu neu ymddygiad.

Colli swydd

39. Bydd gan gyflogeion sy'n colli eu swydd ar unrhyw oed yr un hawl i gael taliad diswyddo: caiff y terfyn oed uchaf ei ddileu. Bydd sail y cyfrifiad yn cael ei newid i ddileu rhai o'r darpariaethau sy'n seiliedig ar oed. Ond bydd y terfyn uchaf o 20 mlynedd o wasanaeth yn parhau.

Monitro ac adolygu

40. Byddwn yn monitro'r oed ymddeol diofyn o'r cychwyn cyntaf, er mwyn i ni allu adolygu yn 2011 a yw'n dal yn angenrheidiol. Bydd yr adolygiad yn seiliedig ar dystiolaeth, ac yn edrych ar ddata perthnasol a:
- dueddiadau mewn disgwyliad einioes;
 - nifer yr unigolion sy'n gweithio ar ôl 65; ac
 - effaith y rheoliadau ar fusnes, gan gynnwys y graddau y mae busnesau'n dal i ddibynnu ar oedrannau ymddeol ar gyfer cynllunio gweithlu.

Byddwn yn ei ddileu os bydd y dystiolaeth yn dangos ein bod wedi sicrhau'r newid diwylliant a ddisgwylir, a'r oed diofyn yn peidio â bod yn angenrheidiol.

Pensiynau galwedigaethol

41. Mae nifer o reolau mewn cynlluniau pensiwn o reidrwydd yn seiliedig ar oed, ac yn angenrheidiol er mwyn gweithredu cynlluniau'n briodol. Bydd y rheoliadau mewn gwirionedd yn eithrio'r rhan fwyaf o reolau ac arferion sy'n seiliedig ar oed. Er enghraifft, bydd yn dal yn bosibl i gyflogwyr gynnig cynllun pensiwn i gyflogeion newydd sy'n wahanol i hwnnw sydd gan y cyflogeion presennol.

Gorfodi

42. Lle bydd person yn teimlo bod rhywun wedi gwahaniaethu yn ei erbyn, wedi aflonyddu arno neu ei erlid ar sail oed, fel rheol mae'n well codi'r mater gyda'r sawl sy'n gyfrifol (y cyflogwr neu rywun arall sydd â rhwymedigaethau dan y rheoliadau oed, fel darparwr hyfforddiant galwedigaethol). Gall fod yn bosibl cael ateb fel hyn.

43. Os yw'r anghydfod yn fater cyflogaeth ar wahân i ddiswyddo, bydd angen i'r cyflogai ddilyn y drefn gwynion statudol cyn y gall ef neu hi gymryd camau cyfreithiol.
44. Bydd hawliadau am wahaniaethu ar sail oed sy'n ymwneud â chyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol yn cael eu trin drwy'r tribiwnlysoedd cyflogaeth.
45. Y prif eithriad i'r rheol hon yw ei bod yn rhaid i hawliadau yn erbyn darparwyr addysg bellach neu addysg uwch (yn wahanol i hyfforddiant galwedigaethol arall) gael eu dwyn gerbron y Llysoedd Sirol (Cymru a Lloegr) neu'r Llysoedd Siryf (yr Alban).

Buddiannau a chostau

46. Gydag amser, bydd buddiannau economaidd net cyffredinol (heb sôn am fuddiannau cymdeithasol) yn deillio o'r ddeddfwriaeth, gydag effeithiau mawr o bosibl ar dderbyniadau treth ac yswiriant gwladol, ac ar botensial yr economi yn y pen draw. Credwn y bydd y buddiannau hyn yn deillio'n bennaf oherwydd cyfraddau cyflogaeth uwch a chymathu pobl â swyddi yn well.
47. Fe fydd costau'n gysylltiedig â'r ddeddfwriaeth yn ogystal, er enghraifft, y gost i gyflogwyr o ddelio â cheisiadau gan y rheiny sy'n dymuno parhau i weithio ar ôl oed ymddeol y cwmni. Fodd bynnag, credwn yn gyffredinol y bydd y rheiny'n llai na'r buddiannau.

Beth ddylech ei wneud i baratoi ar gyfer 2006?

48. Os ydych yn gyflogwr neu'n darparu hyfforddiant galwedigaethol, dylech gymryd camau nawr i sicrhau y byddwch yn barod pan ddaw'r ddeddfwriaeth i rym.
49. Os ydych yn gyflogwr, dylech gychwyn adolygiad o'ch arferion a'ch gweithdrefnau cyflogaeth nawr – os nad ydych eisoes wedi gwneud hynny. Dylech nodi ble mae angen gwneud newidiadau er mwyn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth, a lle bydd angen dylech gael trafodaethau gyda'ch cyflogeion neu unrhyw undebau llafur dan sylw i sicrhau y gallwch wneud y newidiadau hynny cyn 1 Hydref 2006.

- **Dylech archwilio'ch gweithdrefnau recriwtio:** os ydych yn defnyddio asiantaeth recriwtio, gwnewch yn siŵr na fyddwch yn gofyn iddi weithredu'n anghyfreithlon. Os chi sy'n gwneud y gwaith recriwtio, gwnewch yn siŵr nad yw eich hysbysebion swyddi, er enghraifft, yn gwahaniaethu ar sail oed.
- **Dylech archwilio'ch gweithdrefnau ymgeisio:** gwnewch yn siŵr nad oes gan y rheiny sy'n cynnal cyfweiliadau ac yn gwneud penderfyniadau am gynigion swyddi unrhyw ragfarnau o ran oed.
- **Dylech archwilio'ch rheolau a'ch gweithdrefnau cyflogaeth:** gan gynnwys y contractau cyflogaeth a ddefnyddiwyd, y llawlyfr staff a'r buddiannau cyflogaeth (cyflog ac fel arall) a ddarparwyd. Mae'r ddogfen ymgynghori'n disgrifio'n llawnach yr ychydig eithriadau cyfyngedig lle caniateir triniaeth wahanol ar sail oed. Ond fel arall, dylech ddileu unrhyw wahaniaethu ar sail oed, a (lle bydd angen) dylech gytuno hynny gyda'ch cyflogeion, cynrychiolwyr eich cyflogeion ac undebau llafur.
- **Dylech archwilio'ch gweithdrefnau ymddeol:** os ydych yn defnyddio oed ymddeol ar gyfer eich staff, dylech ystyried a oes angen i chi barhau hynny. Os felly, bydd yn rhaid i chi wneud newidiadau yn y gweithdrefnau a ddefnyddiwyd, fel sydd wedi ei ddisgrifio'n gynharach yn y crynodeb hwn a'i osod allan yn llawnach yn y ddogfen ymgynghori.
- **Dylech fynd i'r afael ag aflonyddu:** gwnewch yn glir i'ch holl reolwyr a chyflogeion eraill na fydd aflonyddu ar sail oed yn cael ei oddef.
- **Dylech fod yn adnabod eich staff:** ni fydd y ddeddfwriaeth yn cynnwys unrhyw rwymedigaeth i grynhoi gwybodaeth am broffil oed eich gweithlu. Fodd bynnag, gall fod yn fater o arfer da i chi wneud hynny, oherwydd bydd hyn ei gwneud yn haws i chi archwilio a oes gwahaniaethu ar sail oed yn digwydd. Er enghraifft, byddwch yn gallu archwilio a yw gweithwyr hŷn yn cael llawer iawn llai o hyfforddiant na gweithwyr ifancach yn eich busnes. Os felly, gwnewch yn siŵr eich bod yn dilyn y Cod Ymarfer ar ddiogelu data mewn cyflogaeth (gweler www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437).

50. Os ydych yn darparu hyfforddiant galwedigaethol, dylech ddilyn y camau uchod ar gyfer eich cyflogeion eich hun (er enghraifft, eich athrawon). Ond yn ogystal bydd yn rhaid i chi sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu ar sail oed yn erbyn eich myfyrwyr a'r rheiny sy'n gwneud cais am leoedd ar eich cyrsiau.
51. Mae'r ddogfen ymgynghori lawn yn rhoi esboniad uniongyrchol o'r ffordd y bydd drafft y Rheoliadau Oed yn gweithio. Fodd bynnag, nid yw'r rheoliadau eto yn eu ffurf derfynol, ac nid yw'r ddogfen ymgynghori yn arweiniad. Nid ydym yn disgwyl i'r rheoliadau terfynol fod yn sylweddol wahanol, ond gall fod newidiadau oherwydd yr ymatebion i'r ymgynghori hwn.
52. Byddwn yn cyhoeddi arweiniad ar ôl i'r rheoliadau gael eu cymeradwyo gan y Senedd.

Pam y dylech hefyd ddarllen y ddogfen ymgynghori lawn

53. Os ydych yn gyflogwr neu'n darparu hyfforddiant galwedigaethol, dylech hefyd ddarllen y ddogfen ymgynghori lawn. Bydd hon yn rhoi mwy o wybodaeth i chi i benderfynu beth y mae angen i chi ei wneud i sicrhau y bydd eich sefydliad yn barod ar gyfer y ddeddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed, pan ddaw i rym ym mis Hydref 2006.
54. Os ydych yn gyflogai neu'n fyfyrwr sydd wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oed, neu os oes gennych ddi-ddordeb yn gyffredinol yn eich hawliau, bydd y ddogfen ymgynghori'n rhoi i chi'r rhagolwg mwyaf helaeth hyd yn hyn o'ch hawliau newydd.

Ble i gael copïau o'r dogfennau ymgynghori?

55. Gallwch gael copïau o hon a dogfennau eraill yn yr ymgynghoriad hwn ar DTI Publications Order Line:
 Ffôn: 0845 015 0010
 Ffacs: 0845 015 0020
 E-bost: publications@dti.gsi.gov.uk

Cofiwch roi'r rhifau cyfeirnod canlynol:

Ffurf wedi ei hargraffu	Cod cyfeirnod
Drafft y Rheoliadau Oed (Cymraeg)	URN 05/1178
Draft Age Regulations (English)	URN 05/1174
Dogfen ymgynghori lawn (Cymraeg)	URN 05/1175
Full consultation document (English)	URN 05/1171
Ffurflen ymateb (Cymraeg)	URN 05/1177
Response form (English)	URN 05/1173
Taflen grynodeb (Cymraeg)	URN 05/1176
Summary leaflet (English)	URN 05/1172

56. Gallwch hefyd gael y ffurfiau canlynol o DTI Response Centre (ffôn 020 7215 5000): Braille, disg lipa, CD-ROM neu brint bras.



Argraffwyd yn y DU ar bapur eildro gyda sgôr isaf o 75.
Cyhoeddwyd gyntaf Gorffennaf 2005. Adran Masnach a Diwydiant.
(h) Hawlfraint y Goron. www.dti.gov.uk
URN 05/1176