Datganiad Polisi Cyhoeddus – Crynodeb Gweithredol

Cyflogaeth a Chyfraniadau

Ebrill 2026

Cynnwys

Diolchiadau .... **Error! Bookmark not defined.**
Cefndir... **Error! Bookmark not defined.**
Rhestr o gynigion polisi cyhoeddus 5

Diolchiadau

Hoffai Age Cymru ddiolch i Marharyta Hainiieva o Brifysgol Abertawe am ei chymorth wrth gynhyrchu'r datganiad polisi hwn.

Cefndir

Mae Age Cymru’n credu bod gan bob person werth cynhenid, waeth beth fo'u hoedran, eu gallu neu unrhyw nodweddion personol eraill. Serch hynny, weithiau mae'n ddefnyddiol meintioli maint y cyfraniadau a wneir gan bobl hŷn er mwyn mynd i'r afael â rhagfarn oed neu agweddau negyddol tuag at genedlaethau hŷn. Mae hyn yn arbennig o wir am y cyfraniad economaidd a wneir gan bobl hŷn yng Nghymru.

Ar ôl ystyried y costau o sicrhau lles poblogaeth sy'n heneiddio, mae pobl hŷn yn dal i wneud cyfraniad net o dros £6 miliwn y dydd i economi Cymru.[1] Mae llawer yn gwneud hynny trwy waith cyflogedig, gan gynnwys y nifer cynyddol o weithwyr hŷn sy'n cael eu cyflogi y tu hwnt i oedran Pensiwn y Wladwriaeth, neu sy'n dychwelyd i'r gweithlu ar ôl ymddeol (boed trwy ddewis neu fel arall).[2] Mae pobl hŷn hefyd yn cyfrannu at yr economi drwy wirfoddoli a thrwy ddarparu gofal di-dâl i deulu, ffrindiau a chymdogion, er nad yw’r pethau hyn yn cael eu cydnabod yn aml.

Er gwaethaf eu cyfraniad economaidd sylweddol, mae pobl hŷn yng Nghymru yn parhau i wynebu llawer o rwystrau sy'n ei gwneud hi'n anoddach iddynt fedru gweithio, gwirfoddoli neu gyflawni cyfrifoldebau gofalu. Un o'r heriau mwyaf parhaus yw rhagfarn oed yn y maes recriwtio ac mewn gweithleoedd, ac mae tua 10% o bobl hŷn yn wynebu rhagfarn oed yn y gwaith.[3] Mae pobl hŷn yn dal i gael eu hanwybyddu gan recriwtwyr, mae eu ceisiadau am hyfforddiant yn cael eu hanwybyddu, neu yn destun sylwadau a jôcs rhagfarnllyd. Mae agweddau sy’n seiliedig ar ragfarn oed yn rhan o ddiwylliant a hyd yn oed polisïau llawer o gwmnïau, er enghraifft cwmnïau rhentu ceir sy'n gwrthod rhentu cerbydau i bobl dros oedran penodol, waeth beth fo'u profiad neu gymhwysedd.

Y tu hwnt i ragfarn oed, mae pobl hŷn hefyd yn aml yn cael eu rhwystro gan ddiffyg hyblygrwydd mewn cyflogaeth (e.e., cael yr opsiwn o oriau hyblyg neu gywasgedig, gweithio gartref neu ymddeol yn raddol), diffyg cyngor a chefnogaeth wrth ymddeol, a pherygl uwch o gael eu heffeithio gan salwch neu anableddau hirdymor yn ystod eu blynyddoedd olaf o weithio. Mae hyd yn oed gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl yn wynebu rhwystrau wrth gyfrannu at yr economi, gan gynnwys terfynau oedran llym ar wirfoddoli a diffyg gwybodaeth gyhoeddus am hawliau gofalwyr i gymorth ariannol a mathau eraill o gymorth.

---

[1] Yr Athro Rhiannon Tudor Edwards, Dr Llinos Haf Spencer, Lucy Bryning, Bethany Fern Anthony, *Living well for longer: The economic argument for investing in the health and wellbeing of older people in Wales*, Prifysgol Bangor: Canolfan Economeg Iechyd a Gwerthuso Meddyginiaethau (2018).
[2] ‘Deall Poblogaeth Cymru sy’n Heneiddio: Ystadegau Allweddol’, Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru (June 2024), https://olderpeople.wales/wp-content/uploads/2026/03/Deall-Poblogaeth-Cymru-syn-Heneiddio-Ystadegau-Allweddol-2026-1.pdf.
[3] *Beth sy'n bwysig i chi? Profiadau cyfredol pobl 50 oed neu'n hŷn yng Nghymru* (Rhifynnau Awst 2024 a Medi 2025), Age Cymru (2024/2025), https://www.agecymru.cymru/ein-gwaith/polisi/arolwg-blynyddol/.

Mae Age Cymru yn credu y gellid gwneud llawer mwy i gefnogi pobl hŷn wrth iddynt gyfrannu at economi Cymru. Mae'r datganiad polisi hwn yn awgrymu camau y gellid eu cymryd gan Lywodraeth y DU, Llywodraeth Cymru, awdurdodau lleol, cyflogwyr, recriwtwyr a sefydliadau eraill i gael gwared ar rwystrau i gyflogaeth pobl hŷn, hunangyflogaeth, gwirfoddoli a gofal di-dâl. Nid yw hwn yn rhestr ragnodol o ofynion, ond yn hytrach mae'n lasbrint ar gyfer sut y gall llunwyr polisi a chyflogwyr greu Cymru sy'n cydnabod y cyfraniad economaidd enfawr a wneir gan bobl hŷn, ac sy'n eu cefnogi'n weithredol.

Rhestr o gynigion polisi cyhoeddus

1. Cyflogaeth

- Dylai Llywodraeth Cymru ehangu a hyrwyddo rhaglenni ailhyfforddi fel y Rhaglen Sgiliau Hyblyg, yn ogystal ag annog cyflogwyr i gyfeirio gweithwyr hŷn at raglenni o'r fath. Fel rhan o'r ymdrech hon, dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod cyflogwyr yn hysbysu eu gweithwyr hŷn am eu hawliau i batrymau gweithio hyblyg ac addasiadau rhesymol.

2. Rhagfarn oed mewn cyflogaeth

- Dylai Llywodraeth Cymru a'r trydydd sector weithio gyda'i gilydd i herio gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle drwy addysgu cyflogwyr a rheolwyr ynghylch stereoteipiau am oedran a gwella mynediad at iawndal lle mae gweithwyr hŷn wedi cael eu trin mewn modd gwahaniaethol.
- Dylai Llywodraeth y DU orfodi Deddf Cydraddoldeb 2010 yn llym i leihau gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle.
- O ystyried gweithlu sy'n heneiddio yn y DU, rhaid i gyflogwyr gydnabod bod gan weithwyr hŷn yn aml y sgiliau a'r arbenigedd angenrheidiol i ychwanegu gwerth at eu busnes, a barnu pobl ar sail eu priodoleddau unigol yn hytrach na'u hoedran. Mae gan Lywodraeth Cymru a phartneriaid y trydydd sector rôl i'w chwarae wrth hyrwyddo sgiliau ac arbenigedd gweithwyr hŷn.
- Dylai recriwtwyr roi blaenoriaeth i sgiliau ac ymddygiadau manwl mewn hysbysebion swyddi, yn hytrach na mathau o bersonoliaeth gyffredinol.
- Rhaid i gynghorwyr gyrfaoedd mewn unrhyw sefydliad gael eu hyfforddi'n addas i ymdrin â materion sy'n effeithio ar bobl hŷn yn benodol. Mae hyn yn cynnwys cydnabod heriau sy'n rhwystro pobl hŷn rhag ailymuno â'r gweithlu.

3. Adolygiadau canol gyrfa (MCRs) ac ail-gyflogi

- Rhaid i Lywodraeth Cymru gymryd agwedd ragweithiol at weithredu adolygiadau canol gyrfa ymhlith gweithwyr 50 oed a throsodd yng Nghymru. Dylai hyn gynnwys gweithio gyda gwasanaethau cyngor gyrfa a chyflogwyr i ddarparu a hyrwyddo adolygiadau, yn ogystal â chymryd camau i normaleiddio eu defnydd ymhlith gweithwyr hŷn.
- Dylai Llywodraeth Cymru ddatblygu system ar gyfer monitro effeithiolrwydd adolygiadau canol gyrfa wrth iddynt gael eu cyflwyno ar draws y gweithlu yng Nghymru.

4. Hunangyflogaeth

- Dylai Llywodraeth Cymru gomisiynu ymchwil i brofiadau a heriau pobl hunangyflogedig dros 50 oed yng Nghymru.

5. Cynllunio ar gyfer ymddeol

- Dylai cyflogwyr gysylltu â gweithwyr hŷn i drafod ymddeoliad a phensiynau o leiaf ddeng mlynedd cyn oedran Pensiwn y Wladwriaeth.
- Dylai cyflogwyr gynnig opsiynau gweithio hyblyg i weithwyr hŷn i optimeiddio eu sefyllfa ariannol a'u hamgylchiadau gwaith yn y cyfnod cyn ymddeol.
- Dylai Llywodraeth y DU wella'r broses o ymddeol, gan gynnig mwy o gymorth ariannol pwrpasol i'r rhai nad ydynt wedi cyrraedd oedran Pensiwn y Wladwriaeth eto, ond nad ydynt yn gallu gweithio oherwydd rhesymau iechyd.
- Dylai Llywodraeth y DU ystyried caniatáu i bobl gael mynediad cynnar i'w Pensiwn y Wladwriaeth os ydynt o fewn tair blynedd i oedran Pensiwn y Wladwriaeth ond nad ydynt yn gallu gweithio oherwydd cyflyrau iechyd hirdymor neu anableddau.
- Dylai Llywodraeth y DU ystyried y gyfradd uchel o broblemau iechyd corfforol ac anableddau ymhlith gweithwyr hŷn wrth gynllunio newidiadau i oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn y dyfodol.

6. Gwirfoddoli

- Dylai sefydliadau gael gwared ar bob terfyn oedran o gyfleoedd gwirfoddoli, oni bai bod risg wirioneddol i iechyd a/neu les cyfranogwr.
- Dylai sefydliadau asesu a gweithio i gael gwared ar unrhyw rwystrau corfforol i gyfleoedd gwirfoddoli.
- Dylai sefydliadau sy'n recriwtio gwirfoddolwyr ystyried sut y gallant ddatblygu ystod o opsiynau gwirfoddoli sy'n cydnabod dymuniadau ac anghenion amrywiol pobl hŷn, yn ogystal â'r profiad gwerthfawr sydd gan bobl hŷn.
- Dylai awdurdodau lleol gynnig cofrestrau o gyfleoedd gwirfoddoli yn eu hardaloedd i helpu i baru cyfleoedd â sgiliau darpar wirfoddolwyr.
- Dylai Llywodraeth Cymru annog cyflogwyr i ystyried eu cyfrifoldebau corfforaethol drwy gefnogi gweithwyr i wirfoddoli.
- Dylai cyflogwyr gyfeirio gweithwyr at sefydliadau defnyddiol sy'n cynnig cyfleoedd i wirfoddoli ar ôl i unigolion ymddeol.
- Rhaid i gyrff cyhoeddus a chyllidwyr eraill sicrhau bod costau gwirfoddoli o fewn rhaglenni a ariennir yn cael eu costio'n briodol ar gyfer lefel y gwirfoddoli sy'n cael ei ddarparu. Mae hyn yn cynnwys costau hyfforddiant, offer, teithio, ac ati. Er bod gwirfoddoli'n rhywbeth sy'n cael ei roi am ddim, mae ‘na gostau cysylltiedig.

7. Gofalu

- Diwygio'r system fudd-daliadau i sicrhau bod gofalwyr yn cael cefnogaeth ddigonol yn eu gwaith. Gallai hyn gynnwys cyflwyno atodiad ar gyfer gofalwyr i gynyddu'r gyfradd sylfaenol ar gyfer pob gofalwr sy'n derbyn Lwfans Gofalwr.

- Dylai pobl sy'n gweithio ond sydd hefyd â chyfrifoldebau gofalu gael pum diwrnod o absenoldeb gofalwyr â thâl, gyda'r posibilrwydd o gymryd cyfnod hirach o wyliau di-dâl ychwanegol.
- Rhaid i Lywodraeth Cymru, y trydydd sector a gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol wella ymdrechion i hyrwyddo dealltwriaeth y cyhoedd o ofal di-dâl a'r hawliau sy'n gysylltiedig â'r math hwn o ofal.
- Dylai'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ailgyflwyno enghreifftiau o ofal di-dâl i'r cyfrifiad.