

Graddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn

Dogfen ymgynghorol

Gorffennaf 2010

Graddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn.....	3
1. Rhagair.....	4
2. Crynodeb gweithredol	5
3. Ffyrdd o ymateb	6
4. Copïau ychwanegol.....	6
5. Cyfrinachedd & diogelu data	6
6. Cymorth gydag ymholiadau.....	7
7. Yr argymhellion	8
8. Y cam nesaf	18
Atodiad B – Rhestr o unigolion / mudiadau a holwyd.....	20
Grŵp Ymgysylltu â Budd-ddeiliaid DRA.....	20
Atodiad C – Cyhoeddiadau ymchwil	21
Atodiad D – Ffurflen ymateb a chwestiynau'r ymgynghoriad	22

Graddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn

Mae Rhaglen Llywodraeth y Glymblaid yn ymrwmo'r Llywodraeth i raddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn (DRA). Mae'r ddogfen ymgynghorol hon yn gosod cefndir y DRA, ac yn egluro sut mae'r Llywodraeth yn argymhell ei ddiddymu. Mae'r mesur hwn yn un o'r camau y mae'r Llywodraeth yn ei gymryd i alluogi ac annog pobl i weithio am gyfnod hwy, wrth ochr codi Oed Pensiwn y Wladwriaeth i 66 yn gynt na'r amserlen gyfredol a sicrhau fod cefnogaeth effeithiol i gynorthwyo'r rhai sydd yn ddi-waith i ddod o hyd i waith.

Mae amrywiaeth eang o resymau dros ddilyn y polisiau hyn, yn cynnwys newid demograffig; buddiannau ariannol i'r unigolyn a'r economi ehangach; a'r buddiannau iechyd a chymdeithasol y mae nifer o bobl yn eu hennill o weithio yn hwyrach yn eu bywydau.

Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn cwestiynau am yr argymhellion penodol sydd gan y Llywodraeth ar gyfer graddol ddiddymu'r DRA, ac am gefnogaeth sydd ei angen o bosib ar unigolion a busnesau i ddygymod yn ei absenoldeb.

Cyhoeddwyd: 29 Gorffennaf 2010

Ymatebion erbyn: 21 Hydref 2010

Ymholiadau at: Martin Payne

Uned Cydraddoldeb yn y Gweithle, Cyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth
Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
1 Stryd Victoria
Llundain SW1H 0ET

Ffôn: 0207 215 6815

Ffacs: 0207 215 6414

Ebost: draconsultation@bis.gsi.gov.uk

Mae'r ymgynghoriad hwn yn berthnasol i: Pob cyflogwr a gweithiwr, cynrychiolwyr busnes a grwpiau diddordeb eraill, undebau llafur, y cyhoedd yn gyffredinol.

1. Rhagair



Mae pobl heddiw yn byw'n hirach ac yn mwynhau bywydau iachach, mwy gweithgar. Ar gyfer nifer o unigolion, mae hynny'n golygu eu bod yn dymuno ymestyn eu bywyd gwaith.

Mae hyn yn dda ar gyfer economi'r DU. Mae gweithwyr hŷn yn cynnig cyfoeth o dalent a phrofiad – fel gweithwyr a mentrwyr – ac yn gwneud cyfraniad hanfodol at sicrhau adferiad ein gwlad a'i ffyniant yn y dyfodol.

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo at sicrhau fod gweithwyr hŷn, sydd am symud ymlaen yn eu gyrfaedd, datblygu sgiliau newydd a dechrau busnesau newydd, yn derbyn y rhyddid i wneud hynny. Rydym am wneud newidiadau fel nad oes unrhyw un yn colli'r cyfle i weithio oherwydd iddynt gyrraedd cyfyngiad oedran arbennig.

Mae busnesau craff eisoes yn cydnabod hyn ac yn derbyn ffyrdd newydd o weithio i ddefnyddio'r arbenigedd a ddaw gyda gweithwyr hŷn.

Mae angen i unigolion addasu hefyd, wrth i ni symud oddi wrth ddilyniant gyrfaedd llinol ac ymddeoliad cynnar, tuag at arferion gwaith mwy hyblyg, symud swyddi yn rheolaidd a hyd yn oed newidiadau mewn galwedigaeth.

Rhaid i ni i gyd ailfeddwl sut i reoli'r newid o fywyd gwaith at ymddeoliad. Mae pawb am fwynhau ymddeoliad cysurus, felly mae'n synhwyrol cynllunio ar gyfer y dyfodol. Gall hyn olygu arbed mwy, gweithio'n hwy, neu leihau ymrwymadau gwaith yn raddol dros nifer o flynyddoedd.

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo at adfywio ymddeoliad, ac yn cymryd camau sylweddol er mwyn i bobl fedru cynllunio'n hyderus. Rydym yn ail sefydlu'r cysylltiad rhwng enillion a Phensiwn Sylfaenol y Wladwriaeth; ac, o fis Ebrill 2011 ymlaen, rydym yn cyflwyno'r 'gwarant driphlyg' fel y bydd pensiynau yn codi gydag enillion, prisiau neu 2.5 y cant - pa un bynnag yw'r uchaf. Hefyd, rydym yn gweithio i greu fframwaith newydd ar gyfer pensiynau preifat.

Ond rhaid i'r gallu i ddewis pryd i stopio gweithio hefyd fod wrth galon system newydd o bensiynau teg a chynaliadwy. Felly mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn am sylwadau ar ein hargymhellion ar gyfer graddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diodyn o fis Ebrill 2011.

Credwn y dylai pawb gael y rhyddid i ymddeol ar yr adeg sy'n iawn iddynt hwy.

Edward Davey AS
Gweinidog dros Gyswllt Cyflogaeth,
Materion Defnyddwyr a Phost

Steve Webb AS
Gweinidog Pensiynau

2. Crynodeb gweithredol

Cyflwynwyd y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) yn 2006 i atal camwahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail oed. Ymysg pethau eraill, roeddent yn cyflwyno Oed Ymddeol Ddiodyn (DRA) cenedlaethol, sef 65, ac yn atal ymddeoliad gorfodol o dan 65 oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol. Yr effaith, felly, yw ei bod yn gyfreithlon i gyflogwr gamwahaniaethu yn erbyn gweithiwr ar sail oed pan ddaw at ymddeoliad.

Penderfynodd y Llywodraeth raddol ddiddymu'r DRA. Mae'r ddogfen ymgynghorol hon yn gosod cefndir y DRA, ac yn egluro'r trefniadau dros dro y mae'r Llywodraeth yn eu hargymell ar gyfer ei ddiddymu. Bydd y broses o ddiddymu'r DRA yn cychwyn ym mis Ebrill 2011, gyda'r trefniadau dros dro yn cwmpasu'r cyfnod hyd at 1 Hydref 2011.

Graddol ddiddymu'r DRA yw un o'r camau y mae'r Llywodraeth yn eu cymryd i alluogi ac annog pobl i weithio am gyfnod hwy, wrth ochr adolygu pryd ddylai Oed Pensiwn y Wladwriaeth gyrraedd 66, a sicrhau fod cefnogaeth effeithiol i'r rhai di-waith ddod o hyd i waith. Mae ystod o resymau dros ddilyn y polisïau hyn, yn cynnwys newid demograffig; y buddiannau ariannol i'r unigolyn a'r economi ehangach; a'r buddiannau iechyd a chymdeithasol y mae nifer o bobl yn eu hennill drwy weithio yn hwyrach yn eu bywydau.

Yn ogystal â diddymu'r DRA er mwyn galluogi pobl i weithio'n hirach, mae'r Llywodraeth hefyd yn argymell cynorthwyo cyflogwyr drwy ddileu baich gweinyddol y gweithdrefnau ymddeol cyfredol sy'n berthnasol i'r DRA – yr 'hawl i wneud cais' am weithio tu hwnt i ymddeoliad, y mae dyletswydd ar gyflogwr i'w ystyried.

Er bod y Llywodraeth yn argymell diddymu'r DRA, bydd yn bosibl o hyd i gyflogwyr unigol weithredu oed ymddeol gorfodol, os oes modd iddynt ei gyfiawnhau'n wrthrychol.

Mae'r ddogfen ymgynghorol yn gofyn a fedrai'r Llywodraeth ddarparu cefnogaeth ychwanegol ar gyfer unigolion a chyflogwyr ar ddygymod heb y DRA neu weithdrefn ymddeoliad statudol, yn cynnwys y posibilrwydd o arweiniad pellach neu god ymarfer mwy ffurfiol ar ddelio gyda thrafodaethau ymddeoliad.

Yn olaf, mae'r ddogfen ymgynghorol yn disgrifio dau fater a glustnodwyd mewn galwad gynharach am dystiolaeth, a fedrai gael effaith na fwriadwyd pan fydd y DRA yn cael ei ddiddymu: budd-daliadau yswiriedig a chynlluniau cyfranddaliadau i weithwyr. Gwahoddir sylwadau budd-ddeiliaid ar y materion hyn.

3. Ffyrdd o ymateb

Wrth ymateb, nodwch a ydych yn ymateb fel unigolyn neu'n cynrychioli barn mudiad. Os ydych yn ymateb ar ran mudiad, eglurwch pwy mae'r mudiad yn eu cynrychioli drwy ddewis y grŵp diddordeb priodol ar y ffurflen ymateb ymgynghoriad a, lle bo'n berthnasol, sut y casglwyd barn yr aelodau.

Er hwylustod, gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn ar-lein ar www.surveymonkey.com/s/2VWVDND.

Amgaeir copi o'r ffurflen ymateb, ac mae ar gael yn electronig ar www.bis.gov.uk/retirement-age. Os fyddwch yn dewis ymateb yn y ffordd hon, gallwch gyflwyno'r ffurflen drwy lythyr, ffacs neu e-bost at:

Martin Payne
Uned Cydraddoldeb yn y Gweithle, Cyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth
Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
1 Stryd Victoria
Llundain SW1H 0ET

Ffôn: 0207 215 6815
Ffacs: 0207 215 6414
Ebost: draconsultation@bis.gsi.gov.uk

Ceir rhestr o'r unigolion/mudiadau yr ymgynghorwyd gyda hwy yn Atodiad C. Croesawir awgrymiadau am unrhyw rai eraill a all ddymuno bod yn rhan o'r broses ymgynghorol hon.

4. Copïau ychwanegol

Gallwch wneud copïau o'r ddogfen hon heb ofyn am ganiatâd. Gellir cael copïau caled eraill o'r ddogfen ymgynghorol oddi wrth:

BIS Publications Orderline
ADMAIL 528
Llundain SW1W 8YT

Ffôn: 0845 015 0010
Ffacs: 0845 015 0020
Minicom: 0845 015 0030
www.bis.gov.uk/publications

Ceir fersiwn electronig ar www.bis.gov.uk/retirement-age.

Mae fersiynau eraill o'r ddogfen mewn Braille, ieithoedd eraill neu gasét sain ar gael ar eich cais.

5. Cyfrinachedd & diogelu data

Gall gwybodaeth sy'n cael ei ddarparu mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei gyhoeddi neu ryddhau i bartion eraill, neu gael ei ddatgelu yn unol gyda'r drefn mynediad at wybodaeth (yn bennaf Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (FOIA), Deddf Diogelu Data 1998 (DPA) a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004. Os ydych am i wybodaeth, gan gynnwys data

personol yr ydych yn ei ddarparu, gael ei drin yn gyfrinachol, cofiwch dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth bod Cod Ymarfer statudol y mae'n rhaid i awdurdodau gydymffurfio gydag ef, ac sy'n delio, ymysg pethau eraill, â rhwymedigaethau cyfrinachedd.

Yng ngoleuni hyn, byddai'n ddefnyddiol pe bai modd i chi egluro eich rhesymau dros farnu bod y wybodaeth a ddarparwyd yn gyfrinachol. Os fyddwn yn derbyn cais i ddatgelu'r wybodaeth, byddwn yn ystyried eich esboniad yn llawn, ond ni allwn warantu y gellir sicrhau cyfrinachedd dan bob amgylchiadau. Ni fydd ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchwyd gan eich system TG, yn ei hun, yn cael ei ystyried fel rhwymedigaeth ar yr Adran.

6. Cymorth gydag ymholiadau

Gellir cyfeirio cwestiynau am y materion polisi a godir yn y ddogfen at:

Martin Payne
Uned Cydraddoldeb yn y Gweithle, Cyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth
Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
1 Stryd Victoria
Llundain SW1H 0ET

Ffôn: 0207 215 6815

Ffacs: 0207 215 6414

Ebost: draconsultation@bis.gsi.gov.uk

7. Yr argymhellion

7.1. Cyflwyniad

7.1.1. Mae Rhaglen Llywodraeth y Glymblaid yn ymrwymo'r Llywodraeth i raddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn (DRA). Mae'r ddogfen ymgynghorol yn gosod cefndir y DRA, ac yn egluro sut mae'r Llywodraeth yn argymhell gweithredu'r broses o raddol ddiddymu'r DRA.

7.1.2. Mae'r mesur hwn yn un o'r camau y mae'r Llywodraeth yn eu cymryd i alluogi ac annog pobl i weithio'n hwy, wrth ochr codi Oed Pensiwn y Wladwriaeth (SPA) i 66 yn gynt na'r amserlen gyfredol a sicrhau fod cefnogaeth effeithiol i'r rhai di-waith fedru dod o hyd i waith. Mae amrywiaeth eang o resymau dros ddilyn y polisiau hyn, yn cynnwys newid demograffig; buddiannau ariannol i'r unigolyn a'r economi ehangach; a'r buddiannau iechyd a chymdeithasol y mae nifer o bobl yn eu hennill o weithio yn hwyrach yn eu bywydau.

7.1.3. Mae pobl yn byw bywydau hirach ac iachach; ar hyn o bryd mae 4 oedolyn dan 65 ar gyfer pob oedolyn dros 65. Rhagwelir y bydd y gyfradd hon yn gostwng i 3:1 o fewn 10 mlynedd a 2:1 o fewn 30 mlynedd. Mae nifer o bobl hefyd yn tan-arbed ar gyfer ymddeoliad ac mewn perygl o beidio cael yr incwm y maent yn ei ddymuno wrth ymddeol ar yr oed ymddeol 'traddodiadol' o 65. Drwy weithio am flwyddyn yn fwy na'r SPA cyfredol (60 ar gyfer menywod, 65 ar gyfer dynion), gall bobl gynyddu eu hincwm ymddeoliad rhwng 3 a 10 y cant. A bydd nifer o bobl am aros yn y gwaith am resymau gwahanol i rai ariannol. Ar gyfer nifer o bobl, mae gwaith yn darparu synnwyr o hunaniaeth, cyfrannu at eu rhwydwaith cymdeithasol, neu'n syml yn rhywbeth y maent yn mwynhau ei wneud.

7.1.4. Cred y Llywodraeth na ddylai'r rhai sydd angen neu sy'n dymuno gweithio tu hwnt i 65, ac sy'n medru gwneud hynny, gael eu rhwystro rhag cael y cyfle i elwa drwy weithio. Wrth ddiddymu'r DRA, mae'r Llywodraeth yn sicrhau nad yw pobl yn colli'r cyfle i weithio ar gyrraedd oedran penodol. Bydd diddymu'r DRA hefyd yn fuddiol i gyflogwyr drwy dynnu baich gweinyddol y drefn ymddeol gyfredol. Bydd hefyd yn cyfrannu at ymestyn bywydau gwaith, sydd yn ei dro yn arwain at gynnydd mewn Cynnyrch Mewnwladol Crynswth (GDP); amcangyfrifodd Sefydliad Cenedlaethol Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol fod ymestyn cyfartaledd bywyd gwaith o flwyddyn effeithiol yn medru cynyddu GDP tua 1 y cant. Ceir Asesiad Effaith y polisi hwn yn E.

7.1.5. Wrth ochr mesurau i ymestyn bywyd gwaith, mae'n bwysig cefnogi bobl hŷn i chwarae rhan lawn mewn cymdeithas drwy wasanaethau sector gyhoeddus a phreifat sy'n deg ac yn ymateb i'w hanghenion. Mae hyn yn cynnwys ymgysylltu pobl hŷn yng nghynllun a darpariaeth gwasanaethau cyhoeddus. Rydym am daclo camwahanïaethu ar sail oed gan sicrhau y gall pobl gael mynediad at wasanaethau addas i oed. Cyhoeddodd y Llywodraeth ar 3 Gorffennaf fod y don gyntaf o weithredu'r Ddeddf Cydraddoldeb, sy'n symleiddio a chryfhau ein cyfraith camwahanïaethu, yn dechrau ym mis Hydref. Rydym bellach yn ystyried sut y gellir gweithredu gweddill y Ddeddf yn y ffordd orau i fusnesau.

Cefndir

7.1.6. Cyflwynwyd y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed)¹ ('y Rheoliadau Oed') er mwyn gwahardd camwahanïaethu mewn cyflogaeth ar sail oed. Maent yn

¹ Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 - SI 2006 Rhif 1031.

berthnasol i bob cyflogwr, darparwyr hyfforddiant galwedigaethol, undebau llafur, mudiadau proffesiynol, mudiadau cyflogwyr, ac ymddiriedolwyr a rheolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol. Maent yn cwmpasu recriwtio, telerau ac amodau, dyrchafiadau, trosglwyddiadau, diswyddiadau a hyfforddiant.

7.1.7. Un o nodweddion allweddol y Rheoliadau Oed oedd cyflwyno DRA o 65 a gwahardd ymddeoliad gorfodol o dan 65 oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol. Mae'r DRA yn eithriad o'r egwyddor gyffredinol o driniaeth gyfartal a grëwyd gan Gyfarwyddeb Fframwaith Cyflogaeth yr UE² ("y Gyfarwyddeb"): golyga ei bod yn gyfreithlon i gyflogwr gamwahaniaethu yn erbyn gweithiwr ar sail oed pan ddaw at ymddeoliad. Cadarnhaodd y Llywodraeth³ fod cyfiawnhad gwrthrychol i'r DRA, gan felly ddiddymu'r angen i gyflogwyr unigol gyfiawnhau'n wrthrychol oed ymddeol gorfodol o 65 neu uwch. Gall cyflogwr felly orfodi gweithiwr i ymddeol yn 65 oed neu hŷn heb i hynny gael ei gyfrif yn ddiswyddiad annheg na chamwahaniaethu ar sail oed, os ydynt yn dilyn trefn ymddeoliad benodol.

7.1.8. Golyga'r drefn⁴ fod gan weithwyr hawl statudol i o leiaf chwe mis o rybudd o ymddeoliad a hawl i wneud cais i weithio'n hirach, y mae dyletswydd ar y cyflogwr i'w ystyried. Cyn cyflwyno'r Rheoliadau, nid oedd gweithiwr dros 65 oed yn cael ei amddiffyn gan yr hawl i hawlio ddiswyddiad annheg na ddiswyddiad statudol, felly roedd modd ei ddiswyddo ar fyrder. Nid yw defnyddio'r DRA yn orfodol ar gyfer cyflogwyr: nid oes yn rhaid iddynt ymddeol gweithwyr pan fyddant yn 65, ac mae rhyddid iddynt barhau i'w cyflogi cyhyd ag y maent yn dymuno.

7.1.9. Cyhoeddodd yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS) a'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) alwad ar y cyd am dystiolaeth i ysgogi polisi ar y DRA, gan ofyn am gyflwyniadau erbyn 1 Chwefror 2010. Hefyd, comisiynwyd nifer o ddarnau allweddol o ymchwil, yn cynnwys Arolwg Polisiâu, Arferion a Dewisiadau Cyflogwyr yn Ymwneud ag Oed. Mae'r ffynonellau hyn yn darparu golwg ar arferion cyflogwyr yn ymwneud ag oed, yn arbennig y defnydd o'r DRA. Cyhoeddwyd crynodeb o'r dystiolaeth⁵ a'r adroddiadau ymchwil annibynnol wrth ochr y ddogfen ymgynghorol hon. Mae'r dystiolaeth wedi helpu i ysgogi'r agwedd polisi at raddol ddiddymu'r DRA fel sy'n cael ei osod yn y ddogfen ymgynghorol hon.

Cefndir cyfreithiol

7.1.10. Daeth y Rheoliadau Oed i rym ar 1 Hydref 2006. Maent yn gweithredu ffrwd oedran Cyfarwyddeb Fframwaith Cyflogaeth yr UE. Mae'r Gyfarwyddeb yn gwahardd camwahaniaethu mewn cyflogaeth neu alwedigaeth ar sail anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac oed. Mae'r Rheoliadau Oed yn trosi'r rhan o'r Gyfarwyddeb sy'n ymwneud â chamwahaniaethu ar sail oed i gyfraith y DU. Mae Rheoliadau eraill wedi'u gosod i ddelio gyda'r nodweddion eraill sy'n cael eu hamddiffyn (h.y. cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chred, ac anabledd) sy'n cael eu cwmpasu gan y Gyfarwyddeb⁶. Mae'r holl Reoliadau hyn, yn cynnwys y Rheoliadau Oed (ac eithrio Rhestr 6 a Rhestr 8), wedi eu cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb newydd 2010, gyda'r rhannau perthnasol yn dod i rym ar 1 Hydref 2010.

² Cyfarwyddeb 2000/78/EC yn sefydlu fframwaith gyffredinol ar gyfer triniaeth gyfartal mewn cyflogaeth a galwedigaeth.

³ *R (Age UK) v Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau (CCHD cyfamserol)*

⁴ Gosodwyd yn Rhestr 6 y Rheoliadau

⁵ Adolygiad Oed Ymddeol Diofyn: Crynodeb Ymchwil, URN 10/1180

⁶ Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003, Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 a Rheoliadau Deddf Camwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (Gwelliant) 2003.

7.2. Newidiadau sy'n cael eu hargymell

Crynodeb

7.2.1. Mae'r Llywodraeth yn cynnig graddol ddiddymu'r DRA o 6 Ebrill 2011. Wrth ddiddymu'r DRA, mae'r Llywodraeth hefyd yn bwriadu diddymu'r holl weithdrefnau ymddeoliad statudol, yn cynnwys dyletswydd y cyflogwyr i roi lleiafswm o chwe mis o rybudd ymddeoliad i weithwyr a'r hawl i weithwyr wneud cais am weithio tu hwnt i'w hoedran ymddeol. Yn sgil y bwriad o raddol ddiddymu'r DRA, cred y Llywodraeth nad oes cyfiawnhad dros gadw'r baich gweinyddol hwn ar gyflogwyr, a bod y fframwaith cyfreithiol cyfredol yn ddigonol ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr. Os fydd cyflogwr yn dymuno diswyddo (neu ymddeol) gweithiwr hŷn, byddai hyn yn golygu dilyn trefn deg a dibynnu ar un o'r rhesymau a osodwyd yn adran 98 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (gallu, ymddygiad, anghyfreithlondeb neu reswm sylweddol arall). Bydd trefniadau dros dro ar gyfer ymddeoliadau sydd wedi'u hysbysu cyn Ebrill 2011 a lle bo dyddiad ymddeoliad yn syrthio cyn 1 Hydref 2011.

7.2.2. Mae'r fframwaith cyfreithiol cyfredol yn caniatáu i gyflogwyr gyfiawnhau'n wrthrychol oedran ymddeol gorfodol. Ni fydd diddymu'r DRA yn newid y sefyllfa hon. Rhaid i Oedran Ymddeol wedi'i Gyfiawnhau gan Gyflogwr (EJRA) gael eu cyfiawnhau'n wrthrychol fel ffordd gymesur o gyflawni nod dilys. Ar hyn o bryd, mae'r drefn ymddeoliad statudol hefyd yn berthnasol i'r EJRA. Gan fod y Llywodraeth yn argymhell eu diddymu wrth ochr y DRA, ni fydd hyn yn berthnasol ar ôl 6 Ebrill 2011.

7.2.3. Mae'r ymgynghoriad hwn hefyd yn ymwneud â'r gefnogaeth a'r arweiniad sydd ei angen o bosib ar gyflogwyr sy'n defnyddio'r DRA ar hyn o bryd, i reoli'r newid wrth iddo gael ei ddiddymu'n raddol. Er bod rhai cyflogwyr a'u cyrff cynrychioladol yn credu fod oeddrannau ymddeol yn angenrheidiol, dengys y dystiolaeth mai lleiafswm o gyflogwyr sy'n defnyddio oedran ymddeol, a bod y mwyafrif o geisiadau i weithio tu hwnt i hyn yn cael eu derbyn⁷. Mae mwyafswm o gyflogwyr yn teimlo bod modd iddynt weithredu'n effeithiol heb oeddrannau ymddeol; byddwn yn sicrhau fod y busnesau sydd ar hyn o bryd oed yn defnyddio oeddrannau ymddeol yn medru elwa o brofiad y rhai nad ydynt drwy ddarparu astudiaethau achos a chanllawiau ar gyfer busnesau am weithredu heb oed ymddeol. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn pa gefnogaeth ychwanegol, os o gwbl, fyddai'n ddefnyddiol ar gyfer cyflogwyr i addasu i'r newidiadau yn y rheoliadau.

7.2.4. Dengys tystiolaeth hefyd, mewn nifer o achosion, fod cyflogwyr a gweithwyr yn cael trafodaethau adeiladol am eu cynlluniau ymddeol. Gall y trafodaethau hyn gynnwys ystyried dymuniad gweithiwr i newid patrymau gwaith neu swyddogaeth wrth arwain at ymddeoliad. Dadleuir fod yr hawl gyfredol i wneud cais yn medru darparu sbardun defnyddiol ar gyfer y trafodaethau hyn, yn ogystal â galluogi'r cyflogwr i ennill gwybodaeth sydd o gymorth i gynllunio'r gweithlu. Rydym am weld parhad deialog o'r fath ar gynllunio ymddeoliad a dewisiadau eraill i ymddeoliad (megis ymddeoliad rhannol), lle bo hyn yn llesol i'r cyflogwr a'r gweithiwr. Rydym felly yn gofyn am fewnbwn gan ymatebwyr ar yr hyn y gall y Llywodraeth ei wneud i gefnogi deialog o'r fath ar ymddeoliad.

Newidiadau cyfreithiol

7.2.5. Bydd y Llywodraeth yn defnyddio grymoedd a roddwyd gan Adran 2(2) o Ddeddf Cymunedau Ewrop 1972 i raddol ddiddymu'r DRA o Ebrill 2011 ymlaen. Golyga hyn, o Ebrill 2011 ymlaen, na fydd cyflogwyr yn medru defnyddio'r DRA i

⁷Metcalf H a Meadows P, *Second Survey of Employer Policies Practices and Preferences Relating to Age*, BIS, URN 10/1008, Adroddiad Ymchwil DWP 682.

gynnal polisi ymddeoliad gorfodol ar gyfer eu gweithlu yn 65 oed neu drosodd. Bydd trefniadau dros dro yn berthnasol ar gyfer y cyfnod hyd at 1 Hydref 2011 lle bo'r broses ymddeoliad eisoes wedi cychwyn. Maent wedi'u gosod yn fanwl, yn cychwyn ym mharagraff 7.3.5 isod.

7.2.6. Mae'r DRA yn berthnasol i weithwyr o fewn ystyr adran 230(1) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn unig, y rhai yng nghyflogaeth y Goron, staff Tŷ'r Arglwyddi a Thŷ'r Cyffredin. Golyga hyn y bydd nifer o grwpiau pwysig heb eu heffeithio gan ddiddymu'r DRA cenedlaethol, e.e. deiliaid swyddi (yn cynnwys yr heddlu a'r farnwriaeth), partneriaethau, a lle bo cyfyngiad oed statudol (e.e. peilotiaid masnachol).

7.2.7. O fis Ebrill 2011 ymlaen, bydd cyflogwyr sydd am gael oed ymddeol gorfodol ar gyfer eu gweithlu yn medru gwneud hynny os oes modd ei gyfiawnhau'n wrthrychol yn unig. Mae Erthygl 6.1 o'r Gyfarwyddeb Fframwaith Cyflogaeth yn darparu ar gyfer gwahaniaethau triniaeth ar sail oed "os oes cyfiawnhad gwrthrychol a rhesymol yn sgil nod dilys, yn cynnwys polisi cyflogaeth dilys, marchnad lafur ac amcanion hyfforddiant galwedigaethol, ac os yw'r ffordd o gyflawni'r nod honno yn briodol ac yn angenrheidiol". Yn ei hanfod, gellir cyfiawnhau camwahaniaethu ar sail oed dan y Gyfarwyddeb os yw'n ffordd gymesur o gyflawni nod dilys. Mae'r rheol hon yn cael ei hymgorffori yng nghyfraith Prydain drwy reoliad 3 y Rheoliadau Oed, lle gall cyflogwyr gamwahaniaethu ar sail oed os ydynt yn cyflawni'r prawf hwn.

7.2.8. Mae cyfiawnhad gwrthrychol yn caniatáu i gyflogwyr gamwahaniaethu yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol ar sail oed. Rhaid iddynt, fodd bynnag, ddangos fod y camwahaniaethu yn 'gymesur' ac yn cyfrannu at nod 'dilys'. Mae canllawiau ar gyfiawnhad gwrthrychol a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol⁸, sy'n edrych ar gyflwr cyfredol y gyfraith ar gyfiawnhad gwrthrychol, yn nodi:

"Golyga 'cymesur':

- fod yr hyn y mae'r cyflogwr yn ei wneud yn cyflawni ei nod
- y dylai effaith y camwahaniaethu gael ei orbwysu'n sylweddol gan bwysigrwydd a buddiannau'r nod dilys
- na ddylai'r cyflogwr fod ag unrhyw ddewis rhesymol gwahanol i'r cam a gymerir. Os gellir cyflawni'r nod dilys drwy ffordd arall neu sy'n camwahaniaethu llai, rhaid dewis y ffordd honno.

Golyga dilys:

- ffactorau economaidd megis anghenion ac effeithiolrwydd rhedeg busnes
- iechyd, lles a diogelwch yr unigolyn (yn cynnwys amddiffyn pobl ifanc neu weithwyr hŷn)
- anghenion hyfforddiant penodol y swydd.

Rhaid i nod dilys gyfateb i angen dilys y cyflogwr. Er enghraifft, efallai fod effeithiolrwydd economaidd yn nod gwirioneddol, ond nid yw arbed arian gan fod camwahaniaethu yn rhatach na pheidio camwahaniaethu yn angen dilys. Nid yw'n

⁸ www.equalityhumanrights.com/your-rights/age/when-is-age-discrimination-lawful/

hawdd profi cyfiawnhad gwrthrychol, ac mae'n rhaid i gyflogwyr ddarparu tystiolaeth ddilys os ydynt yn cael eu herio."

7.2.9. Wrth ochr diddymu'r DRA, mae'r Llywodraeth yn argymhell diddymu'r gofynion gweithdrefn a osodir yn Rhestr 6⁹, yn cynnwys yr hawl statudol i broses 'gwneud cais' sy'n berthnasol i ymddeoliad dan y DRA a'r EJRA. Mae dilyn trefn Rhestr 6 ar hyn o bryd yn sicrhau fod y cyflogwr yn dilyn trefn deg wrth ymddeol gweithiwr. Fodd bynnag, mae'n set o reolau anhyblyg a beichus yn weinyddol. Ni fyddai diddymu'r rheolau hyn yn effeithio'n negyddol ar hawliau gweithwyr gan y byddai angen cyflawni unrhyw ddiswyddiad, yn cynnwys ymddeoliad, yn unol gyda rheolau diswyddo annheg arferol. Dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, wrth ddiswyddo gweithiwr mae'n ofynnol i gyflogwr ddilyn trefn deg a dibynnu ar un o'r rhesymau a osodwyd yn adran 98 (gallu, ymddygiad, diswyddiad, anghyfreithlondeb neu reswm sylweddol arall). Byddai gweithiwr yn parhau i fedru gwneud cais i aros ar ôl oedran ymddeoliad wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, a byddai'n rhaid i gyflogwr ddilyn trefn deg i'w ystyried yn iawn.

Mae gan gyflogwyr sy'n defnyddio oedrannau ymddeol dan broses y DRA ddau ddewis:

Gallant roi terfyn ar ddefnyddio oedrannau ymddeol, ond gallant gwblhau unrhyw ymddeoliadau lle mae'r gweithiwr wedi'i hysbysu cyn 6 Ebrill 2011 a lle bo'r ymddeoliad yn cael ei gwblhau cyn 1 Hydref 2011. Bydd y Llywodraeth yn darparu canllawiau ar ddygymod heb oedrannau ymddeol.

Gallant ddewis parhau i ddefnyddio oed ymddeol. Fodd bynnag, pan fydd y DRA yn cael ei ddiddymu, gellir herio cyflogwyr sy'n defnyddio oedrannau ymddeol yn y llys i ddangos fod eu hoedrannau ymddeol wedi'u cyfiawnhau'n wrthrychol. Nid yw'n hawdd dangos fod oed ymddeol wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, felly dylai'r cyflogwr fod yn hyderus fod modd ei gyfiawnhau'n wrthrychol cyn penderfynu defnyddio oed ymddeol.

Cwestiynau:

A. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu diddymu'r Oed Ymddeol Diofyn. A ydych yn cytuno y dylid diddymu Rhestr 6 y Rheoliadau Oed (sy'n delio gyda rhybudd ymddeoliad a'r 'hawl i wneud cais' i weithio tu hwnt i oed ymddeol) hefyd?

B. Os fydd Rhestr 6 yn cael ei ddiddymu, bydd y gyfraith ar ddiswyddo annheg a chamwahaniaethu ar sail oed yn parhau i fod yn berthnasol. A oes gennych unrhyw bryderon am y ffyrdd y byddai'r cyfreithiau hyn yn gweithredu yn absenoldeb Rhestr 6?

⁹ Byddai hyn yn golygu diddymu adrannau 98ZA i 98ZH o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996

7.3. Cefnogaeth bellach i gyflogwyr

7.3.1. Mae ymchwil wedi dangos fod cyflogwyr a gweithwyr yn aml yn gwerthfawrogi medru cael trafodaeth am gynlluniau ymddeol, ond gall y ddwy ochr fod yn nerfus y gellid dehongli sgysiau o'r fath fel rhai sy'n camwahaniaethu neu'n effeithio'n negyddol ar obeithion unigolyn yn y dyfodol. Mewn rhai achosion, mae'r drefn ymddeoliad statudol (dan Restr 6) wedi darparu canolbwynt ar gyfer trafodaethau o'r fath¹⁰. Gyda diddymu'r DRA a Rhestr 6, mae'r Llywodraeth am archwilio a oes camau y gellid eu cymryd, megis darparu canllawiau ychwanegol neu god ymarfer (er enghraifft, yn debyg i god ymarfer cyfredol Acas) a fyddai'n annog deialog i barhau er budd y ddwy ochr.

7.3.2. Pwrpas canllawiau neu god ymarfer o'r fath fyddai sicrhau fod modd i gyflogwyr a gweithwyr drafod eu cynlluniau a chyrraedd cytundeb er budd y ddwy ochr, gan leihau'r risg o wynebu anghydfodau. Gallai darparu cefnogaeth o'r math hwn ateb pryderon rhai cyflogwyr eu bod, yn absenoldeb DRA cenedlaethol, yn gyndyn o drafod cynlluniau'r dyfodol gyda gweithiwr rhag ofn iddo arwain at honiad o gamwahaniaethu ar sail oed, a phryderon unigolion eu bod, drwy drafod cynlluniau ymddeoliad, o bosib yn peryglu eu dyfodol yn y mudiad.

7.3.3. Ystyriaeth bellach ar gyfer gweithredu posibl gan y Llywodraeth yw'r ffordd y gellid annog cyflogwyr a gweithwyr i drafod trefniadau hyblyg posibl ar gyfer ymddeoliad ac opsiynau ar gyfer gweithio hyblyg, gyda'r nod o ymestyn bywyd gwaith. Yn dibynnu ar reolau cynlluniau, mae'n bosibl y gall y gweithiwr hefyd fedru casglu rhan o'i bensiwn gan barhau i weithio'n rhan amser, a gall yr opsiynau hyn hefyd ffurfio rhan o'r drafodaeth.

7.3.4. Age Positive yw menter y DWP i ddarparu gwybodaeth, arweiniad ac astudiaethau achos ar fanteision busnes y mae nifer o gyflogwyr wedi eu gweld wrth gyflogi gweithwyr hŷn fel rhan o weithlu o oedran cymysg. Mae'n gweithio mewn partneriaeth gyda phrif fudiadau busnes i rannu arfer da ac wynebu cwestiynau sydd gan rai cyflogwyr ar reoli gweithlu sy'n heneiddio, yn cwmpasu perfformiad, recriwtio, sgiliau, iechyd, gweithio hyblyg, cadw, a gweithredu heb oeddrannau ymddeol gorfodol. Ceir gwybodaeth am Age Positive ar www.businesslink.gov.uk/agepositive. Byddwn yn edrych ar gefnogaeth bellach y gall Age Positive ei gynnig i gyflogwyr yng ngoleuni ymatebion i'r ymgynghoriad.

Cwestiwn:

C. Gan ystyried trafodaethau ymddeoliad rhwng cyflogwr a gweithiwr, a fyddai, yn eich barn chi, yn ddefnyddiol cael:

1. Arweiniad ffurfiol ar sut i drafod ymddeoliad mewn ffordd fuddiol i'r ddwy ochr
2. Cod ymarfer statudol, yn cynnwys canllawiau, sy'n cwmpasu trafodaethau ymddeoliad
3. Dim un o'r uchod
4. Rhywbeth arall

¹⁰ Thomas A a Pascall-Calitz J (2010) *Default Retirement Age: Employer Qualitative Research: Adroddiad Ymchwil DWP 672*, Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

Os ydych yn credu y byddai canllawiau ychwanegol neu god ymarfer yn ddefnyddiol, pa destunau ddylid eu hwynebu yn eich barn chi? Er enghraifft opsiynau ymddeoliad hyblyg, newid dyletswyddau ac oriau gwaith ayyb.

Trefniadau trawsnewidiol

7.3.5. Byddai'r trefniadau trawsnewidiol a fyddai'n cael eu cynnwys yn y Rheoliadau newydd sy'n dod i rym ar 6 Ebrill 2011 yn cael yr effeithiau canlynol:

- Byddai'r DRA a'r rheoliadau perthnasol (yn cynnwys Rhestr 6) yn cael eu diddymu o'r statud ar 6 Ebrill 2011.
- Ni fyddai modd i gyflogwyr gyhoeddi rhybuddion newydd o ymddeoliad gan ddefnyddio'r DRA ar neu ar ôl 6 Ebrill 2011.
- Bydd cyfnod trawsnewidiol o chwe mis (6 Ebrill 2011 - 1 Hydref 2011), er mwyn medru cwblhau unrhyw ymddeoliad sydd eisoes wedi cychwyn:
 - os yw'r rhybudd ymddeoliad wedi'i gyhoeddi gan y cyflogwr cyn 6 Ebrill 2011;
 - os yw dyddiad yr ymddeoliad cyn 1 Hydref 2011;
 - os yw holl ofynion y drefn oed ymddeol diofyn yn cael eu cyflawni.
- Byddai ymddeoliadau gan ddefnyddio'r DRA felly yn dod i ben yn llwyr ar 1 Hydref 2011.
- Ar gyfer EJRA, byddai'r holl rybuddion a wnaed cyn 6 Ebrill 2011 yn parhau i fod yn ddilys, yn cynnwys y rhai yn ymwneud ag ymddeoliadau rhwng 1 Hydref 2011 a 6 Ebrill 2012. Gan y bydd EJRA yn parhau, nid oes rheswm dros gwtogi unrhyw rybuddion a roddwyd dan Restr 6 cyn 6 Ebrill 2011.

7.3.6. Mae'r Llywodraeth o'r farn fod y lleiafswm cyfnod rhybudd sylfaenol o chwe mis yn gyfnod priodol i sicrhau trefniadau trawsnewidiol cytbwys. Felly byddai paragraff 4 o Restr 6 i'r Rheoliadau Oed, sy'n caniatáu cyfnod rhybudd byr (pythefnos) o ymddeoliad, yn cael ei diddymu ar 6 Ebrill 2011, ac ni fyddai cyfnodau mor fyr o rybudd yn cael eu caniatáu yn ystod y cyfnod trawsnewidiol. Bydd hyn yn atal ymddeoliadau yn defnyddio'r DRA rhag cael eu defnyddio lle nad ydynt wedi cychwyn ar y broses cyn 6 Ebrill 2011. Hefyd, ni fydd rhybuddion a roddwyd cyn 6 Ebrill 2011 sy'n berthnasol i ddyddiad ymddeol ar ôl 1 Hydref 2011 bellach yn ddilys o 6 Ebrill 2011 ymlaen.

7.3.7. Mae'n anochel y bydd unrhyw ddyddiad terfynol ar gyfer diddymu'r DRA yn creu achosion anodd. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod fod rhai ymddeoliadau a fydd yn syrthio ar ôl 1 Hydref 2011 o bosib eisoes wedi derbyn rhybudd cyn 6 Ebrill 2011 os yw'r cyflogwr wedi dewis rhoi mwy na'r lleiafswm o chwe mis o rybudd dan y Rheoliadau Oed cyfredol. Dan y trefniadau trawsnewidiol hyn, ni fyddai'r rhybuddion bellach yn ddilys, ac ni fyddai modd i ymddeoliadau ar ôl 1 Hydref 2011 ddigwydd ar sail DRA. Yn hytrach, byddai angen i gyflogwr gyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw ymddeoliad gorfodol a wnaed ar ôl 1 Hydref 2011. Mae'r Llywodraeth o'r farn y bydd unrhyw annhegwch posibl yn cael ei gydbwyso gan yr angen am sicrwydd cyfreithiol a chyfnod trawsnewidiol priodol. Cred y Llywodraeth fod dyddiad trosglwyddo clir ar gyfer diddymu'r DRA yn hanfodol, ac nid yw'n credu y byddai cyfnod trawsnewidiol hwy i ddelio gyda'r achosion hyn yn briodol.

Sut fydd y newidiadau yn effeithio ar bobl?

Person A: yn derbyn rhybudd o'i ddyddiad ymddeol ym mis Chwefror 2011. Y dyddiad ymddeol yw ei ben-blwydd yn 65, 30 Medi 2011. Gan iddo gael ei hysbysu cyn 6 Ebrill 2011, ac y bydd ei ymddeoliad wedi'i gwblhau cyn 1 Hydref 2011, gall person A gael ei ymddeol yn orfodol gan ddefnyddio'r DRA yn ddibynnol ar ddilyn y drefn gywir.

Person B: yn derbyn rhybudd o'i ddyddiad ymddeol ym mis Chwefror 2011. Y dyddiad ymddeol yw ei ben-blwydd yn 65, 5 Hydref 2011. Er iddo gael ei hysbysu cyn 6 Ebrill 2011, gan nad yw'n cyrraedd y dyddiad ymddeol (na all fod cyn pen-blwydd yn 65 yn ôl proses DRA) cyn 1 Hydref 2011 nid oes modd ymddeol y person yn orfodol.

Person C: nid yw'n derbyn rhybudd dyddiad ymddeoliad cyn 6 Ebrill 2011. Mae ei ben-blwydd yn 65 ar 30 Medi 2011. Nid oes modd ei ymddeol yn orfodol gan na roddwyd rhybudd cyn 6 Ebrill 2011, ac mae'r darpariaethau rhybudd byr sy'n caniatáu llai na 6 mis o rybudd yn dod i ben ym mis Ebrill 2011.

Cwestiwn:

D. A yw'r trefniadau trawsnewidiol sy'n cael eu hargymell yn taro'r cydbwysedd cywir rhwng yr amcan polisi o raddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Ddiodyn (a gwireddu'r buddiannau o wneud hynny) a pharchu sefyllfa cyflogwyr sydd eisoes wedi gwneud cynlluniau ar sail ei ddefnydd?

7.4. Canlyniadau anfwriadol

7.4.1. Clustnododd yr alwad gynharach ar y cyd am dystiolaeth ddau fater cyfreithiol penodol a all fod yn ganlyniadau anfwriadol diddymu'r DRA. Byddai'r Llywodraeth yn croesawu mewnbyn pellach gan fudd-ddeiliaid ar y materion hyn yng ngoleuni'r safbwynt a osodwyd isod.

Budd-daliadau yswiriedig

7.4.2. Yn ystod yr alwad am dystiolaeth, tynnodd nifer o fudd-ddeiliaid sylw at y cysylltiad rhwng budd-daliadau yswiriedig ac oed. Eu prif bryder yw y gallai diddymu'r oed ymddeol diofyn effeithio'n negyddol ar ddarpariaeth gyfredol ac yn y dyfodol o'r budd-daliadau grŵp yswiriedig: yswiriant bywyd; yswiriant meddygol; cynlluniau amddiffyn incwm a sicrwydd salwch difrifol.

7.4.3. Gyda chyflwyno'r Rheoliadau Oed yn 2006, roedd yn rhaid i gyflogwyr edrych ar unrhyw fudd-daliadau na ddarparwyd yn gyfartal i bob oed. Yn hanesyddol, mae nifer o gyflogwyr wedi ac yn parhau i osod cyfyngiadau oed neu amodau yn ymwneud ag oed ar hawl i fanteisio ar gynlluniau budd-daliadau yswiriedig. Maent yn bennaf yn cael eu gosod gan ofynion darparwyr ar gyfer gwarant meddygol tu hwnt i oed arbennig neu drwy godi premiwm uwch i yswirio gweithwyr hŷn.

7.4.4. Mae cyflogwyr yn parhau i fod yn ansicr ynglŷn â dilysrwydd gweithredu cyfyngiadau o'r fath ar fudd-daliadau ar gyfer eu gweithwyr. Er bod y Ddeddf Cydraddoldeb yn wynebu'r materion hyn yn rhannol, awgrymwyd y gellid ystyried ehangu'r eithriadau o fewn y Rheoliadau Oed i egluro pryd y gall cyflogwyr atal sicrwydd, gofyn am warant meddygol neu basio'r gost ymlaen i'r gweithiwr.

7.4.5. Codwyd pryderon ychwanegol am bolisiau amddiffyn incwm (neu 'yswiriant iechyd parhaol'), gan eu bod yn creu materion yn ymwneud ag oed o ran y ffaith eu bod yn draddodiadol yn talu cyfran o gyflog nes ymddeoliad. Mae tueddiad cynyddol eisoes tuag at bolisiau sy'n talu hyd at fwyafswm cyfnod o amser (e.e. 3 neu 5 mlynedd). Awgrymwyd fod hyn o ganlyniad i bryderon cyflogwyr eu bod yn torri cyfreithiau oed. Ni ddarparwyd tystiolaeth gadarn i gefnogi'r farn hon, a gallai lefelau sicrwydd fod yn cael eu gostwng o ganlyniad uniongyrchol i'r hinsawdd economaidd gyfredol. Fodd bynnag awgrymwyd y byddai ychwanegu eithriadau'r Rheoliadau Oed i gwmpasu hyn yn ddefnyddiol.

Gadael ar delerau Da a Drwg – Cynlluniau Cyfranddaliadau Gweithwyr

7.4.6. Mae nifer o weithwyr yn y DU yn elwa o'u cyfranogaeth mewn cynlluniau cyfranddaliadau gweithwyr, lle maent yn derbyn cyfranddaliadau neu opsiynau cyfranddaliadau. Ar adael eu cyflogaeth, gellir dosbarthu gweithwyr fel rhai sy'n gadael ar delerau da neu ar delerau drwg. Yn gyffredinol, caniateir i'r rhai sy'n gadael ar delerau da gadw cyfranddaliadau / opsiynau cyfranddaliadau yn rhannol neu'n llwyr, ac mae'r rhai sy'n gadael ar delerau drwg yn colli cyfranddaliadau / opsiynau cyfranddaliadau. Mae'r rhai sy'n gadael ar delerau da fel rheol yn weithwyr sy'n gadael cyflogaeth yn sgil: iechyd gwael; marwolaeth; colli swydd; gwerthu busnes neu is-gwmni y maent yn gweithio iddo; ac ymddeoliad. Fodd bynnag, mae gweithwyr sy'n cael eu diswyddo neu sy'n ymddiswyddo'n wirfoddol (er nad ydynt ar "fai") fel rheol yn cael eu trin fel rhai sy'n gadael ar delerau drwg ac yn colli eu cyfranddaliadau / opsiynau cyfranddaliadau.

7.4.7. Dan reolau treth y DU, rhaid i gynllun cyfranddaliadau gweithwyr â manteision treth gynnwys darpariaeth i gwmpasu'r rhai sy'n gadael dan delerau da. Yn gyffredinol, rhaid i gynlluniau ganiatáu i'r rhai sy'n gadael cyflogaeth wrth ymddeol ar

neu ar ôl oed a osodwyd yn rheolau'r cynllun, i gael eu trin fel rhai sy'n gadael ar delerau da.

7.4.8. Codwyd pryderon os fyddai'r DRA yn cael ei ddileu yn llwyr, y bydd yn llawer anoddach gwahaniaethu rhwng gweithwyr sy'n ymddeol a'r rhai sy'n gadael yn wirfoddol.

Cwestiynau

E. Cododd ymatebion i alwad gynharach am dystiolaeth ar yr Oed Ymddeol Diodyn effeithiau posibl ar fudd-daliadau yswiriedig a Chynlluniau Cyfranddaliadau Gweithwyr os fydd y DRA yn cael ei ddiddymu. Os yn berthnasol, disgrifiwch unrhyw bryderon sydd gennych.

A oes angen gweithredu pellach, megis canllawiau ychwanegol, i wynebu unrhyw rai o'r materion hyn?

8. Y cam nesaf

Yn yr ymgynghoriad hwn, rydym wedi gosod ein hargymhellion ar gyfer graddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Diofyn. O 6 Ebrill 2011 ymlaen, ni fydd modd i gyflogwyr gyhoeddi unrhyw rybuddion ymddeoliad gorfodol gan ddefnyddio'r drefn DRA. Rhwng 6 Ebrill 2011 a 1 Hydref 2011, y bobl a hysbyswyd cyn 6 Ebrill, gyda'u dyddiad ymddeol cyn 1 Hydref yn unig a ellir eu hymddeol yn orfodol gan ddefnyddio'r DRA. Ar ôl 1 Hydref, ni fydd modd i gyflogwyr ddefnyddio'r DRA i ymddeol gweithwyr yn orfodol; os ydynt yn dymuno defnyddio oedrannau ymddeol bydd yn rhaid iddynt ddangos cyfiawnhad gwrthrychol drostynt.

Dyma gam pwysig i sicrhau fod y rhai sydd am barhau i weithio tu hwnt i 65 oed, ac sy'n medru gweithio, yn medru parhau i wneud hynny. Rydym wedi ymrwymo at sicrhau fod cyflogwyr yn derbyn cymorth a chefnogaeth wrth addasu i'r newid mewn rheoliadau, ac mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn pa fath o gefnogaeth sydd ei angen. Mae'r ymgynghoriad hefyd yn gofyn am ganlyniadau anfwriadol posibl graddol ddiddymu'r DRA, a sut y gellir eu goresgyn.

Mae'r ymgynghoriad yn dangos sut i ymateb i'r cwestiynau erbyn 21 Hydref 2010. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu cyhoeddi ymateb i'r cyfraniadau ym mis Tachwedd 2010.

Atodiad A : Meini Prawf Cod Ymarfer Ymgynghoriadau

1. Dylid cynnal ymgynghoriad ffurfiol pan fo lle i ddylanwadu ar ganlyniad y polisi.
2. Fel rheol dylai ymgynghoriad gymryd 12 wythnos o leiaf, gan ystyried amserlen hwy lle bo'n bosibl ac yn synhwyrol.
3. Dylai dogfennau ymgynghorol fod yn glir am y broses ymgynghorol, yr hyn sy'n cael ei gynneg, ystod y dylanwad a chost a buddiannau'r argymhellion.
4. Dylid cynllunio ymgynghoriad i fod yn hygyrch ac yn targedu'n eglur y bobl hynny y bwriedir i'r ymarferiad eu cyrraedd.
5. Mae'n hanfodol cadw'r baich ymgynghorol cyn lleied â phosib er mwyn i'r ymgynghori fod yn effeithiol, ac i ymgynghoreion gytuno i ymwneud â'r broses.
6. Dylid dadansoddi ymatebion i'r ymgynghoriad yn ofalus, a rhoi adborth clir i gyfranogwyr yn dilyn yr ymgynghoriad.
7. Dylai swyddogion sy'n cynnal ymgynghoriadau dderbyn arweiniad ar sut i gynnal ymarferiad ymgynghorol llwyddiannus, a rhannu'r hyn a ddysgwyd o'r profiad.

Sylwadau neu gwynion

Os ydych yn dymuno gwneud sylw am drefn cynnal yr ymgynghoriad hwn neu wneud cwyn am y ffordd y cafodd yr ymgynghoriad ei gynnal, ysgrifennwch at:

Tunde Idowu
Cydlynnydd Ymgynghoriad Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
1 Stryd Victoria
Llundain
SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 0412
Babatunde.Idowu@bis.gsi.gov.uk

Atodiad B – Rhestr o unigolion / mudiadau a holwyd

Grŵp Ymgysylltu â Budd-ddeiliaid DRA

Siambrau Masnach Prydain; Age UK; Cymdeithas Yswirwyr Prydain; BUPA; Rhwydwaith Oed a Chyflogaeth; Ffederasiwn Cyflogwyr Peirianeg; Fforwm Cyflogwyr ar Oed; Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu; Cyflogwyr Llywodraeth Leol; FDA; Cyngres yr Undebau Llafur; Ffederasiwn Busnesau Bach; Aegon; MPHR; Cydffederasiwn Diwydiant Prydain; Sefydliad Rheolaeth Siartredig; Age Cymru; Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol; Cymdeithas Rheolwyr Pobl y Sector Gyhoeddus.

Cyfranwyr i'r alwad am dystiolaeth ar adolygiad y DRA

SAGA; Independent Age; Cymdeithas Seicolegol Prydain; GRID; Ffederasiwn Cyflogwyr Peirianeg Gogledd Iwerddon; Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon; Cynghrair Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Iwerddon; *Centre for Ageing Research and Development in Ireland* (CARDI); Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu; Eversheds LLP; Swiss Re.

Yn ogystal â'r mudiadau a nodwyd uchod, bydd pob busnes ac unigolyn preifat a ymatebodd i'r alwad am dystiolaeth yn cael eu hysbysu am yr ymgynghoriad hwn.

Atodiad C – Cyhoeddiadau ymchwil

Adolygiad o'r Oed Ymdeol Diofyn: Crynodeb o Dystiolaeth Ymchwil, BIS URN 10/1080

www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/r/10-1080-retirement-age-summary-research

Metcalf H a Meadows P (2010) *Second Survey of Employer Policies, Practices and Preferences Relating to Age*, BIS URN 1008, Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 682

www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/s/10-1008-second-survey-employers-age

Barratt C (2010) *The Fair Treatment at Work Age Report: Findings from the 2008 Survey*, BIS URN 10/813

www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/10-813-fair-treatment-work-age

Thomas A a Pascall-Calitz, J (2010) *Default Retirement Age - Employers Qualitative Research*, Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 672, Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep672.pdf>

Wood, A; Robertson, M a Wintergill, D (2010) *A comparative review of International approaches to Mandatory retirement* Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 674, Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep674.pdf>

Sykes W; Coleman N a Groom C (2010) *Review of the Default Retirement Age: Summary and Evaluation of the External Evidence*. Ymchwil Cymdeithasol Annibynnol, 2010, BIS URN 1018, Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 675, Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep675.pdf>

www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/r/10-1018-retirement-age-summary-stakeholder

Morrell, G a Tennant R (2010) *Employer Practices and Retirement Decision Making*, Adroddiad Ymchwil DWP Rhif 673, Llundain: Adran Gwaith a Phensiynau

<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep673.pdf>

Atodiad D – Ffurflen ymateb a chwestiynau'r ymgynghoriad

Dyddiad cau'r ymgynghoriad hwn yw 21 Hydref 2010.

Gallwch gwblhau'r ffurflen ymateb hon ar-lein drwy Survey Monkey:
www.surveymonkey.com/s/K59V98G.

Neu gallwch ddychwelyd ffurflenni ymateb drwy e-bost, y post neu'r ffacs, at Martin Payne yn yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS):

Ebost: draconsultation@bis.gsi.gov.uk

Cyfeiriad Post:

Uned Cydraddoldeb yn y Gweithle, Cyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth
Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau
1 Stryd Victoria
Llundain SW1H 0ET

Ffacs: 0207 215 6414

Gall yr Adran, yn unol gyda'r Cod Ymarfer ar Fynediad at Wybodaeth y Llywodraeth, ryddhau ymatebion unigol, ar gais y cyhoedd.

Enw:

Mudiad (os yn berthnasol):

Cyfeiriad:

Nodwch os ydych yn ymateb fel unigolyn neu'n cynrychioli barn mudiad, drwy ddewis y grŵp priodol. Os ydych yn ymateb ar ran cwmni neu fudiad, eglurwch pwy mae'r mudiad yn eu cynrychioli a, lle bo'n berthnasol, sut y casglwyd barn yr aelodau. Ticiwch y blwch isod sy'n eich disgrifio orau fel ymatebwr i'r ymgynghoriad hwn:

	Corff masnach / mudiad cynrychioli busnes
	Llywodraeth ganolog
	Elusen neu fenter gymdeithasol
	Unigolyn
	Busnes mawr (dros 250 o staff)
	Cynrychiolydd cyfreithiol
	Llywodraeth leol
	Busnes canolig (50 i 250 o staff)
	Micro fusnes (hyd at 9 o staff)
	Busnes bach (10 i 49 o staff)
	Undeb llafur neu gymdeithas staff
	Arall (disgrifiwch):

Cwestiynau'r ymgynghoriad

A1. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu diddymu'r Oed Ymddeol Diofyn. A ydych yn cytuno y dylid diddymu Rhestr 6 y Rheoliadau Oed (sy'n delio gyda rhybudd ymddeoliad a'r 'hawl i wneud cais' i weithio tu hwnt i oed ymddeol) hefyd?

Ydw [] Nac ydw []

A2. Os ydych yn anghytuno, eglurwch eich rhesymau:

B1. Os fydd Rhestr 6 yn cael ei ddiddymu, bydd y gyfraith ar ddiswyddo annheg a chamwahaniaethu ar sail oed yn parhau i fod yn berthnasol. A oes gennych unrhyw bryderon am y ffyrdd y byddai'r cyfreithiau hyn yn gweithredu yn absenoldeb Rhestr 6?

Oes [] Na []

B2. Os oes gennych bryderon, disgrifiwch hwy:

C1. Gan ystyried trafodaethau ymddeoliad rhwng cyflogwr a gweithiwr, a fyddai, yn eich barn chi, yn ddefnyddiol i gael:

[] Arweiniad ffurfiol ar sut i drafod ymddeoliad mewn ffordd fuddiol i'r ddwy ochr

[] Cod ymarfer statudol, yn cynnwys canllawiau, sy'n cwmpasu trafodaethau ymddeoliad

[] Dim un o'r uchod

[] Rhywbeth arall (noder isod)

C2. Eglurwch eich ateb:

C3. Os ydych yn credu y byddai canllawiau ychwanegol neu god ymarfer yn ddefnyddiol, pa destunau ddylid eu hwynebu yn eich barn chi? Er enghraifft opsiynau ymddeoliad hyblyg, newid dyletswyddau ac oriau gwaith ayyb.

D1. A yw'r trefniadau trawsnewidiol sy'n cael eu hargymell yn taro'r cydbwysedd cywir rhwng yr amcan polisi o raddol ddiddymu'r Oed Ymddeol Ddiofyn (a gwireddu'r buddiannau o wneud hynny) a pharchu sefyllfa cyflogwyr sydd eisoes wedi gwneud cynlluniau ar sail ei ddefnydd?

Ydy [] Na []

D2. Os nad ydy, eglurwch eich ateb:

E1. Cododd ymatebion i alwad gynharach am dystiolaeth ar yr Oed Ymddeol Diodyn effeithiau posibl ar fudd-daliadau yswiriedig a Chynlluniau Cyfranddaliadau Gweithiwr os fydd y DRA yn cael ei ddiddymu. Os yn berthnasol, disgrifiwch unrhyw bryderon sydd gennych isod.

E2. A oes angen gweithredu pellach, megis canllawiau ychwanegol, i wynebu unrhyw rai o'r materion hyn?

- Oes – budd-daliadau yswiriedig
- Oes – cynlluniau cyfranddaliadau
- Oes – y ddau
- Na

Eglurwch eich ateb isod:

