

Papur Tystiolaeth ar gyfer y Pwyllgor Menter a Busnes: Cyfleoedd Cyflogaeth i Bobl Hŷn (y rhai sy'n 50+ oed)

Yr Adran Addysg a Sgiliau

Cefndir

1. Erbyn 2020 disgwylir i draean o'r gweithwyr yn y DU fod dros 50 oed¹ ac o fewn 20 mlynedd bydd bron chwarter gweithlu'r DU yn 65 oed neu'n hŷn.² Mae dyddiadau ymddeol ar gyfartaledd wedi codi'n raddol dros y degawd diwethaf ac, yn 2011, roedd yn 64.5 mlwydd oed ar gyfer dynion a 62 mlwydd oed ar gyfer merched. At hynny, mae pobl yn byw saith mlynedd yn hwy ar ôl iddynt ymddeol nag yr oeddent yn y 1970au. I lawer o bobl, bydd gweithio blynyddoedd ychwanegol yn dod yn anghenraid economaidd. Mae deddfwriaeth a basiwyd yn ddiweddar yn y DU yn sicrhau na all cyflogwyr ddiswyddo gweithwyr hŷn ar sail oedran a'i nod yw annog gweithwyr i aros yn hirach yn y farchnad lafur.
2. Er bod tua 60 y cant o weithwyr hŷn yn parhau yn ffit, yn iach ac yn awyddus i weithio, prif achosion anweithgarwch economaidd yn y grŵp oedran 50+ yw salwch neu anabledd, yn bennaf ymhlith dynion a'r rhai sydd ar gyflogau isel.

Datganiad Polisi ar Sgiliau a Chynllun Gweithredu Sgiliau

3. Ym mis Ionawr 2014, nododd y datganiad polisi ar sgiliau uchelgais hirdymor Llywodraeth Cymru ar gyfer polisi cyflogaeth a sgiliau yng Nghymru. Amlinellodd y datganiad yr heriau mawr sy'n wynebu ein gwlad dros y degawd nesaf a'r camau y gellid eu cymryd i ddatblygu system sgiliau gystadleuol a chynaliadwy i'r dyfodol.
4. O fewn y datganiad ymrwymodd Llywodraeth Cymru i lunio Cynllun Gweithredu Sgiliau sy'n nodi'r camau gweithredu polisi allweddol a'u hamserlen er mwyn cyflawni'r nodau uchelgeisiol ar gyfer Cymru.
5. Mae'r cynllun, a lansiwyd ar 15 Gorffennaf, yn canolbwyntio ar gamau gweithredu polisi hyd at 2016 gan weithio gyda chyflogwyr, undebau a phartneriaid cyflawni. Mae'r camau gweithredu hyn yn rhan o'r diwygiadau tymor hwy sydd eu hangen er mwyn cael system sgiliau gadarn a chynaliadwy i Gymru.
6. Mae Llywodraeth Cymru yn sicrhau, wrth ddatblygu unrhyw bolisiâu a rhaglenni cyflogadwyedd, y rhoddir sylw penodol i'r heriau arbennig sy'n wynebu pobl hŷn ac mae'n annog hyn ar draws y sector cyhoeddus a'r sector preifat.
7. Ni ddylai'r rhai sy'n darparu rhaglenni dysgu ar ran Llywodraeth Cymru wahaniaethu ar sail oedran; hil; ffydd neu gred; cyfeiriadedd rhywiol; rhyw; beichiogrwydd neu famolaeth; bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; bod yn berson anabl; bod yn drawsrywiol.

¹ Amcanestyniadau'r SYG ar gyfer y farchnad lafur 2006-2020.

² SYG, Bwletin ystadegol 2010.

8. Mae cynyddu cyfleoedd cyflogaeth i bobl ifanc ac oedolion yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol i Lywodraeth Cymru. Dyna pam, fel y nodir yn ein Rhaglen Lywodraethu, ein bod yn gweithredu rhaglenni cyflogadwyedd: Hyfforddeiaethau i bobl ifanc 16-18 oed; a Barod am Waith i oedolion 18 oed a throsodd. Mae'r rhaglenni cyflogadwyedd hyn yn helpu pobl ifanc ac oedolion i feithrin hyder a chymhelliant, gwella eu sgiliau a chael profiad gwaith i'w galluogi i gael cyflogaeth barhaol.
9. Mae'r boblogaeth yn heneiddio ac o'r oherwydd mae nifer gynyddol o bobl yn y grŵp oedran 50+. Mae'r duedd hon i'w gweld ar yr un pryd ag y mae llawer o bobl hŷn yn ennill llai o incwm o daliadau pensiwn neu'n wynebu oedi cyn derbyn yr incwm. Mae hyn wedi gorfodi llawer o bobl i aros mewn gwaith am fwy o amser nag a ragwelwyd er mwyn cael deupen llinyn ynghyd. Erbyn hyn disgwylir i'r duedd i bobl aros mewn gwaith am fwy o amser barhau a chynyddu yn y dyfodol.
10. Dylid nodi hefyd bod llawer o gyflogwyr yn ystyried bod eu gweithwyr hŷn yn ased gwerthfawr: ymhlith y nodweddion cadarnhaol a briodolir iddynt mae etheg gwaith gref, dibynadwyedd, teyrngarwch, profiad ym myd busnes, cof sefydliadol a sgiliau arbenigol.
11. Yn erbyn y cefndir hwn ac ar adeg pan fo cyllid cyhoeddus yn lleihau, nododd y Datganiad Polisi ar Sgiliau fod angen ailgydbwyso'r cyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau a datblygu polisi ar gyfer cydfuddsoddi gan weithio gyda chyflogwyr ac unigolion. Ailddatganodd Llywodraeth Cymru yr ymrwymiad i weithredu ar fater cydfuddsoddi fel rhan o'r Cynllun Gweithredu Sgiliau a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf.
12. Er mwyn helpu i ddatblygu polisi cydfuddsoddi, wedi'i anelu at y rhai sy'n 19 oed a throsodd ac mewn gwaith, cyhoeddwyd ymgynghoriad cyhoeddus ym mis Chwefror 2014 a oedd yn gofyn am sylwadau gan randdeiliaid ar sut i ateb yr her sy'n gysylltiedig â sicrhau system sgiliau sy'n ariannol gynaliadwy. Canolbwyntiodd yr ymgynghoriad ar sut y gall Cymru gau'r bwloch rhyngddi a gweddill y DU o ran faint y mae cyflogwyr yn ei fuddsoddi mewn sgiliau yn ogystal â'r angen i herio'r cyflogwyr hynny nad ydynt yn buddsoddi yn sgiliau eu gweithlu ar hyn o bryd.
13. Cyhoeddwyd y Fframwaith ar gyfer cydfuddsoddi mewn sgiliau ar 20 Tachwedd 2014. Mae'r Fframwaith yn cydnabod yr amrywiaeth ehangach o fuddsoddiadau sy'n cael eu gwneud mewn sgiliau ac felly yn canolbwyntio camau gweithredu ar dri maes, sef:

Dylanwad – nodi'r camau y gall y llywodraeth eu cymryd, gan weithio gyda chyflogwyr, darparwyr, undebau a rhanddeiliaid eraill, er mwyn dylanwadu ar y penderfyniadau buddsoddi a wneir gan gyflogwyr.

Buddsoddi – diffinio'r cydgyfrifoldeb am fuddsoddi mewn sgiliau (cydfuddsoddi) a'r egwyddorion buddsoddi a fydd yn llywio meysydd o ymyrraeth gan y llywodraeth a chyflogwyr.

Effaith – gwerthuso penderfyniadau buddsoddi gan ddefnyddio'r Mesurau Perfformiad Sgiliau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Medi 2014 a sicrhau bod atebolrwydd priodol am berfformiad wedi'i gynnwys mewn meysydd perthnasol o weithgarwch llunio polisïau a chyflwyno rhaglenni.

14. Nod y fframwaith cydfuddsoddi yw darparu sail gadarn ar gyfer symud y pwyslais o ddull o fuddsoddi mewn sgiliau a arweinir gan y llywodraeth i system y dylanwedir arni ac a arweinir gan gyflogwyr. O ran buddsoddiadau a arweinir gan y llywodraeth, mae'r rhain yn canolbwyntio ar yr angen i barhau i gefnogi prentisiaethau i'r rhai sy'n 25 oed neu'n iau, datblygu prentisiaethau lefel uwch i bob oedran, Sgiliau Hanfodol i oedolion a chymorth parhaus i Gymraeg i Oedolion.

Cyllid Ewropeaidd

15. Mae sgiliau yn hanfodol i gael swydd a'i chadw. Felly, rydym wedi canolbwyntio cryn dipyn o gyllid Ewropeaidd ar gefnogi unigolion i wella eu sgiliau a helpu pobl i mewn i waith.

16. Ar ôl dysgu gwersi o'r cylch diwethaf o gyllid Ewropeaidd rydym wrthi'n gweithio ar sicrhau proses drosglwyddo effeithiol i Raglenni'r Gronfa Strwythurol ar gyfer 2014-2020. Ein nod fydd creu system cymorth fwy hyblyg sy'n nodi anghenion busnesau ac unigolion yn glir ac yn ymateb iddynt. Fel rhan o hyn datblygwyd Ôl-troed yr Adran Addysg a Sgiliau (AdAS) ar gyfer Cyflenwi Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF). Mae dogfen Ôl-troed AdAS ar gyfer Cyflenwi ESF yn amlinellu'r modd y mae'r Adran yn ymdrin ag ESF ac yn cynnwys map o'r ddarpariaeth cyflogaeth a sgiliau i bobl ifanc ac oedolion ledled Cymru, gan nodi'r cysylltiadau perthnasol â Rhaglenni ESF ar gyfer 2014-2020.

Amcanion y ddogfen yw:

- llywio gweithgarwch datblygu prosiectau;
- annog cydweithio;
- lleihau dyblygu a chystadleuaeth;
- nodi bylchau yn y ddarpariaeth;
- annog y defnydd o Wybodaeth am y Farchnad Lafur wrth gynllunio a datblygu prosiectau.

17. Cyhoeddwyd y ddogfen Ôl-troed wreiddiol ym mis Mai 2014 mewn partneriaeth â Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO) a gellir ei gweld ar wefan Llywodraeth Cymru yn [Ôl-troed AdAS ar gyfer Cyflenwi'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd \(ESF\) 2014 i 2020](#).

18. Mae'r ddogfen Ôl-troed yn ddogfen fyw a gaiff ei diweddarau bob chwarter, er mwyn cynnwys a chyflwyno'r wybodaeth ddiweddaraf am brosiectau. Cyhoeddwyd y diweddariad cyntaf ym mis Medi 2014 ac mae ar gael yn y ddolen uchod. Nid yw'r ddogfen na'r adroddiadau diweddarau yn disodli dogfennau canllaw a gyhoeddwyd gan WEFO ond bwriedir iddynt ychwanegu gwerth at y broses o ddatblygu prosiectau ar gyfer sefydliadau sy'n ceisio cael arian o ESF.

19. Mae'r tabl isod yn nodi nifer y cyfranogwyr 50 oed a throsodd a ddechreuodd ar raglenni sgiliau a ariannwyd gan ESF drwy Lywodraeth Cymru rhwng 1 Ionawr 2013 a 30 Tachwedd 2014. Cyfanswm y cyfranogwyr ar gyfer y cyfnod hwn oedd 19,995.

Enw'r Prosiect	Nifer y Cyfranogwyr
Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle Cystadleurwydd	62
Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle Cydgyfeirio	151
Sgiliau Hanfodol yn y Gweithle Nas Ariennir gan ESF	1
Arwain a Rheoli - Cystadleurwydd	144
Arwain a Rheoli - Cydgyfeirio	188
ReAct II Cystadleurwydd	613
ReAct II Cydgyfeirio	1138
Cynllun Peilot y Gronfa Blaenoriaethau Sector - Cydgyfeirio	15
Cynllun Peilot y Gronfa Blaenoriaethau Sector - Heb gynnwys Ardaloedd Cydgyfeirio	13
Sgiliau Twf Cymru Cystadleurwydd	909
Sgiliau Twf Cymru Cydgyfeirio	1569
Cyfanswm	4803
Canran o'r cyfanswm o 19,995	24.1%

Cymorth Cyflogaeth a Sgiliau

20. Bydd y Porth Sgiliau newydd, a gaiff ei lansio ym mis Ionawr 2015, yn cynnig un system ymgysylltu, asesu ac atgyfeirio a fydd yn darparu gwasanaeth diddor i unigolion o bob oedran a busnesau sy'n awyddus i gael cymorth sgiliau.

21. Mae'r Llywodraeth o'r farn ei bod yn hanfodol sicrhau y bydd cymorth cyflogaeth a sgiliau ar gael i bobl o bob oedran a gallu yn y dyfodol ac yn cydfynd â'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru.

Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn (Gwasanaethau Iechyd a Chymdeithasol)

22. Bu pwysigrwydd cyflogaeth a dysgu gydol oes ar gyfer pobl hŷn yn ffocws i Lywodraeth Cymru ers y Strategaeth gyntaf ar gyfer Pobl Hŷn a gyhoeddwyd yn 2003. Mae'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn Cam 3, a lansiwyd ym mis Mai 2013, yn nodi bod cyflogaeth yn diogelu pobl rhag tlodi ac iechyd gwael ac yn hyrwyddo lles pobl hŷn.

23. Mae'r Comisiynydd Pobl Hŷn yn cynnal rhaglen 'Heneiddio'n Dda yng Nghymru' sy'n cael ei datblygu fel partneriaeth rhwng y sector cyhoeddus a'r trydydd sector yng Nghymru. Mae un o themâu allweddol y rhaglen hon hefyd yn canolbwyntio ar Gyflogaeth a Sgiliau ar gyfer pobl hŷn.

Helpu a chefnogi pobl sy'n wynebu heriau ychwanegol (er enghraifft, y rhai ag anabledd) (Llywodraeth Leol a Chymunedau)

24. Wrth ddatblygu'r Fframwaith Gweithredu ar gyfer Byw'n Annibynnol, soniodd pobl anabl wrthym am y rhwystrau a wynebwr ganddynt o ran cael swydd a'i chadw, er enghraifft:
- Lefelau sgiliau a chymwysterau anghymesur o isel. Gall hyn ddirywiad am bob math o resymau, o fod yn absennol o'r ysgol yn ystod plentyndod, rhwystrau i fynediad i addysg brif ffrwd, diffyg cymorth arbenigol a disgwyliadau isel – weithiau gan rieni neu staff, ac weithiau gan bobl anabl eu hunain;
 - Rhwystrau ffisegol, megis mynediad i adeiladau a chludiant i'r gwaith;
 - Agweddau negyddol cyflogwyr neu aelodau eraill o staff;
 - Diffyg ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael i helpu pobl i mewn i addysg a hyfforddiant sgiliau, ac i mewn i gyflogaeth.
25. Ein nod yw mynd i'r afael â lefelau sgiliau a chymwysterau is ymhlith pobl anabl drwy sicrhau bod holl bolisiau addysg a hyfforddiant Llywodraeth Cymru yn gwbl gynhwysol fel bod gan bobl anabl yr un cyfleoedd â'u cymheiriaid nad ydynt yn anabl.
26. Ymhlith y blaenoriaethau eraill yn y Fframwaith Gweithredu ar gyfer Byw'n Annibynnol, mae hygyrchedd trafnidiaeth gyhoeddus a mynediad i adeiladau; bydd gwneud cynnydd yn y meysydd hyn hefyd yn helpu i greu cymdeithas alluogol sy'n rhoi'r cymorth cynhwysfawr sydd ei angen er mwyn helpu pobl anabl i gael swyddi da a'u cadw.
27. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 hefyd yn cefnogi pobl anabl yn y gweithle drwy osod dyletswydd ar gyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol. Bwriedir i'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol sicrhau, i'r graddau y bo'n rhesymol, fod gan weithiwr anabl yr un mynediad at bopeth sy'n ymwneud â gwneud a chadw swydd ag unigolyn nad yw'n anabl.

Ystadegau Perthnasol

28. Mae ffigurau swyddogol yn datgelu, am y tro cyntaf, bod dros filiwn³ o weithwyr dros 65 oed ledled Prydain erbyn hyn.
29. Dengys ymchwil gan y banc buddsoddi, Citi, y gellir priodoli'r holl gynnydd net o ran cyflogaeth yn ystod y degawd diwethaf i'r grŵp oedran 50+.⁴
30. Mae cyflogwyr sy'n hyrwyddo amrywiaeth cenedliadol ac yn datblygu gweithlu aml-genhedlaeth yn fwy llwyddiannus ac yn gallu cadw sgiliau gweithwyr hŷn yn well, tra'n datblygu gweithlu iau ar gyfer y dyfodol.⁵

³ SYG fe'i dyfynnir yn <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2340119/Number-65s-work-doubles-decades-1million-time.html>

⁴ <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2272756/Greying-workforce-squeezing-younger-generation-jobs-50s-90-rise-employment.html>

⁵ Ymchwil gan CIPD <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/25DA52DE-F120-4579-AFE3-564C8801425D/0/genuphowfourgenerationswork.pdf>

31. Mae dysgu yn weithgaredd gydol oes ac yn 2012/13 cofrestrwyd tua 40,055 o bobl dros 50 oed gyda darparwyr addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu cymunedol yng Nghymru.⁶ Roedd 26,625 o'r rhain yn ddysgwyr a oedd yn dilyn cyrsiau rhan-amser mewn colegau Addysg Bellach a'r rhan fwyaf o'r dysgwyr eraill yn yr ystod oedran yma wedi cofrestru gyda darparwyr dysgu cymunedol awdurdodau lleol.
32. Mae 24.2 y cant o'r holl ddysgwyr sydd wedi cofrestru ar gyrsiau rhan-amser yn y sector Addysg Bellach yn 50 oed neu'n hŷn.⁷ Mae tua 6.5 y cant dros 65 oed.
33. Er bod tua 60 y cant o weithwyr hŷn yn parhau yn ffit, yn iach ac yn awyddus i weithio, prif achosion anweithgarwch economaidd yn y grŵp oedran 50+ yw salwch neu anabledd, yn bennaf ymhlith dynion a'r rhai sydd ar gyflogau isel.
34. Mae Age UK yn honni bod gweithwyr hŷn yn wynebu mwy o risg o gael eu diswyddo a'u bod yn ei chael hi'n anos dod o hyd i swydd arall na'u cydweithwyr iau.⁸ Cynhaliodd Age UK ddadansoddiad o ddata swyddogol sy'n dangos, ar gyfer chwarter olaf 2012, bod 6.6 o bobl dros 50 oed wedi'u diswyddo am bob mil a oedd yn gweithio yn ystod y tri mis blaenorol. Mae hyn yn cymharu â 5.1 o weithwyr rhwng 35 a 49 oed a 5.2 rhwng 25 a 34 oed. Roedd gweithwyr rhwng 16 a 24 oed yn wynebu ychydig mwy o risg, gyda saith o bobl yn cael eu diswyddo am bob mil o weithwyr, ond roeddent hwy yn fwy tebygol o ddod o hyd i waith eto yn gyflym.⁹

⁶ Ffynhonnell: LLWR

⁷ ibid

⁸ <http://www.ageuk.org.uk/latest-press/archive/older-workers-at-high-redundancy-risk/>

⁹ <http://www.ageuk.org.uk/latest-press/archive/older-workers-at-high-redundancy-risk/>

Atodiad 1 - Effaith a Gwerth am Arian Cyllid Ewropeaidd (Cyllid a Busnes y Llywodraeth)

Cyflwyniad

1. Diben y papur hwn yw nodi tystiolaeth ysgrifenedig ar effaith a gwerth am arian cyllid Ewropeaidd.
2. Yn gyntaf, mae'r papur yn cyflwyno dadansoddiad cryno o oblygiadau poblogaeth sy'n heneiddio a'r rhwystrau a wynebir gan bobl hŷn. Mae'r dadansoddiad hwn wedi bwydo i mewn i gynllun Rhaglenni Ewropeaidd 2014-2020. Yn ail, mae'r papur yn disgrifio'r cymorth arfaethedig ar gyfer pobl hŷn yn Rhaglenni 2014-2020. Yn olaf, mae'r papur yn cyflwyno rhai canlyniadau ar gyfer pobl hŷn o Raglenni Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) 2007-2013.

Dadansoddiad o oblygiadau poblogaeth sy'n heneiddio a'r rhwystrau a wynebir gan bobl hŷn

3. Mae amcanestyniadau'r SYG yn awgrymu y bydd nifer y bobl 65 oed a throsodd yn codi 50% (mwy na 290,000 o bobl) yng Nghymru rhwng 2012 a 2037. Mae i'r newid demograffig amcanestynedig hwn oblygiadau ar draws nifer o barthau economaidd-gymdeithasol gan gynnwys iechyd, tlodi, cyflogaeth a thrafnidiaeth. Er enghraifft, fel arfer mae angen mwy o ofal iechyd ar bobl hŷn nag sydd ei angen ar bob iau; maent yn llai tebygol o fod mewn cyflogaeth ac maent yn tueddu i gael llai o opsiynau o ran cael gafael ar wasanaethau.
4. Mae poblogaeth sy'n heneiddio yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd mwy o bobl yn ymgymryd â'r rôl o helpu a rhoi cymorth i bobl hŷn. Bydd hyn yn effeithio'n benodol ar ferched sy'n parhau i fod yn brif ofalwyr. Yr her yw galluogi gofalwyr i gydbwysu gwaith a bywyd teuluol fel y gallant weithio i'w llawn potensial.
5. Gall effeithiau anabledau a/neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar y gallu i weithio hefyd fod yn rhwystr i gadw gwaith parhaol ac efallai y bydd problemau iechyd yn dod yn fwy cyffredin yn y gweithle wrth i bobl orfod gweithio'n hirach. Bydd angen gweithredu, gyda chyflogwyr ac unigolion, er mwyn mynd i'r afael â'r problemau hyn er mwyn eu hatal rhag datblygu'n ysgogydd bod heb waith neu'n rhwystr i gamu ymlaen mewn cyflogaeth.
6. Nodwyd y dystiolaeth ganlynol yn yr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y Rhaglenni yng Nghymru:
 - Mae pobl dros 50 oed yn ei chael hi'n anos dod o hyd i waith pan fyddant yn ddi-waith oherwydd nifer o rwystrau. Er enghraifft, efallai y bydd pobl hŷn yn ei chael hi'n anos defnyddio'r rhyngwyd i chwilio am waith / gwneud ceisiadau.
 - Gellir priodoli'r ffaith bod pobl rhwng 50 a 70 oed yn tynnu'n ôl o'r farchnad lafur yn rhannol i'r angen i ofalu am aelodau o'r teulu, yn arbennig ar gyfer merched a phroblemau iechyd.
 - Mae gweithwyr hŷn yn llawer llai tebygol o gael cynnig i gymryd rhan mewn hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr na gweithwyr iau.

- Mae oedran a diffyg sgiliau sy'n gysylltiedig â thechnoleg yn rhwystrau mawr o ran chwilio am swyddi i oedolion dros 50 oed.
- Mae hawliad pensiwn merched yn aml yn is na hawliad pensiwn dynion ac maent yn wynebu mwy o risg o dlodi yn ddiweddarach mewn bywyd.

Cymorth i bobl hŷn o fewn Rhaglenni ESF 2014-2020

7. Bydd rhaglenni ESF 2014 – 2020 yng Nghymru yn pwysleisio'r angen i gefnogi'r arfer o gyflogi pobl hŷn neu bobl ag anabledd, gan gynnwys cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar y gallu i weithio. Gwneir hyn fel rhan o becyn o gymorth wedi'i dargedu, yn seiliedig ar dystiolaeth glir o'r farchnad lafur a'r galw o du cyflogwyr i gyflawni canlyniadau economaidd a chymdeithasol cynaliadwy ar gyfer y tymor hwy. At hynny, nodir bod pobl economaidd anweithgar 55 oed a throsodd yn un o grwpiau targed penodol y Rhaglenni.
8. Mae rhaglenni ESF yn atgyfnerthu disgwyliad Llywodraeth Cymru y cymerir camau integredig er mwyn hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol a threchu tlodi, gan gyfrannu at dargedau Ewrop 2020 a Chynllun Gweithredu ar gyfer Trechu Tlodi Llywodraeth Cymru ar yr un pryd.
9. Mae unigolion dros 50 oed nad ydynt mewn cyflogaeth yn aml yn wynebu rhai o'r rhwystrau mwyaf cymhleth i ddychwelyd i gyflogaeth gynaliadwy, gan gynnwys sgiliau a chymwysterau, trafndiaeth, cyfrifoldebau gofalu, rhwystrau ariannol ac emosiynol yn ogystal ag agweddau at waith a dibyniaeth ar les.
10. Mae cyfnodau o ddirwasgiad ac ansicrwydd yn y farchnad lafur yn peri heriau ychwanegol i'r unigolion hyn wrth gystadlu am y cyfleoedd sydd ar gael. Bydd camau gweithredu o fewn rhaglenni ESF yn helpu unigolion i fynd i'r afael â'r rhwystrau lluosog a chymhleth hyn ac fe'u hategir gan gymorth er mwyn galluogi gweithwyr hŷn, a'r rhai â phroblemau iechyd, i aros mewn gwaith a pharhau i ddysgu sgiliau newydd sy'n eu helpu i addasu.

Canlyniadau Rhaglenni ESF 2007-2013

11. Dengys y data monitro diweddaraf fod mwy na 30,000 o bobl dros 55 oed wedi cael cymorth gan Raglenni ESF 2007-2013 neu eu bod yn cael cymorth ar hyn o bryd.
12. O'r bobl hynny dros 50 oed sydd wedi cwblhau prosiect ESF a oedd wedi'i anelu at eu helpu i ddod o hyd i waith, roedd ychydig dros 15% mewn gwaith ar ôl gorffen eu prosiect. Enillodd ychydig dros chwarter gymhwyster ac aeth 6% ymlaen i ymgymryd â dysgu pellach.
13. O'r bobl hynny dros 50 oed sydd wedi cwblhau prosiect ESF sydd â'r nod o helpu pobl i gamu ymlaen mewn cyflogaeth mae bron 40% wedi ennill cymhwyster.
14. Er nad oes gennym ddata eraill wedi'u dadansoddi yn ôl oedran ar hyn o bryd, mae tystiolaeth o arolygon annibynnol o bobl sydd wedi gadael prosiect ESF yn awgrymu bod canran uchel o gyfranogwyr wedi meithrin sgiliau sy'n gysylltiedig â swydd o brosiect ESF. Er enghraifft, dywedodd bron 70% o'r bobl a adawodd brosiect ESF yn ystod 2012 eu bod wedi meithrin sgiliau swydd-benodol sy'n gysylltiedig â

galwedigaeth benodol. Bydd dadansoddiad o'r canfyddiadau hyn yn ôl grŵp oedran ar gael yn fuan.